

**Sénat de Belgique**

**Session ordinaire 2011-2012**



**5-153COM**

**Commission de l'Intérieur et des  
Affaires administratives**

**Mardi 22 mai 2012**

**Séance du matin**

**Annales**

**Handelingen**

**Commissie voor de Binnenlandse  
Zaken en voor de Administratieve  
Aangelegenheden**

**Dinsdag 22 mei 2012**

**Ochtendvergadering**

**5-153COM**

**Gewone Zitting 2011-2012**

**Belgische Senaat**

Les **Annales** contiennent le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions – *imprimées en italique* – sont publiées sous la responsabilité du service des Comptes rendus. Pour les interventions longues, la traduction est un résumé.

La pagination mentionne le numéro de la législature depuis la réforme du Sénat en 1995, le numéro de la séance et enfin la pagination proprement dite.

Pour toute commande des Annales et des Questions et Réponses du Sénat et de la Chambre des représentants: Service des Publications de la Chambre des représentants, Place de la Nation 2 à 1008 Bruxelles, tél. 02/549.81.95 ou 549.81.58.

Ces publications sont disponibles gratuitement sur les sites Internet du Sénat et de la Chambre:  
[www.senate.be](http://www.senate.be)    [www.lachambre.be](http://www.lachambre.be)

#### Abréviations – Afkortingen

CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
cdH	centre démocrate Humaniste
Ecolo	Écologistes confédérés pour l'organisation de luttes originales
MR	Mouvement réformateur
N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Open Vld	Open Vlaamse liberalen en democraten
PS	Parti Socialiste
sp.a	socialistische partij anders
VB	Vlaams Belang

De **Handelingen** bevatten de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling – *cursief gedrukt* – verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de dienst Verslaggeving. Van lange uiteenzettingen is de vertaling een samenvatting.

De nummering bestaat uit het volgnummer van de legislatuur sinds de hervorming van de Senaat in 1995, het volgnummer van de vergadering en de paginering.

Voor bestellingen van Handelingen en Vragen en Antwoorden van Kamer en Senaat:  
Dienst Publicaties Kamer van volksvertegenwoordigers, Natieplein 2 te 1008 Brussel, tel. 02/549.81.95 of 549.81.58.

Deze publicaties zijn gratis beschikbaar op de websites van Senaat en Kamer:  
[www.senate.be](http://www.senate.be)    [www.dekamer.be](http://www.dekamer.be)

**Sommaire**

Demande d'explications de Mme Lieve Maes au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur «le suivi du plan d'action 2011-2014 Diversité dans l'administration fédérale » (n° 5-2002) .....	4
Demande d'explications de Mme Freya Piryns au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur «la publicité pour des logiciels sur les sites internet fédéraux» (n° 5-1771) .....	6

**Inhoudsopgave**

Vraag om uitleg van mevrouw Lieve Maes aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over «de opvolging van het actieplan 2011-2014 Diversiteit in de federale overheid» (nr. 5-2002).....	4
Vraag om uitleg van mevrouw Freya Piryns aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over «de reclame voor software op federale websites» (nr. 5-1771) .....	6

**Présidence de M. Philippe Moureaux***(La séance est ouverte à 10 h 40.)***Demande d'explications de Mme Lieve Maes au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur «le suivi du plan d'action 2011-2014 Diversité dans l'administration fédérale» (n° 5-2002)**

**Mme Lieve Maes (N-VA).** – *Voici quelques mois, des articles de presse ont révélé qu'une seule femme faisait partie des top managers fédéraux. J'ai cherché à savoir quelles actions étaient prévues pour remédier à cette situation. Je suis tombé sur la brochure Diversité dans l'administration fédérale – plan d'action 2011-2014. Des progrès ont-ils été réalisés en 2011 dans ce domaine ? Des objectifs et actions devant aider à remédier à la sous-représentation des femmes figurent principalement dans le chapitre relatif à la formation et au développement.*

*Ainsi, il est question de l'organisation d'une formation obligatoire à la diversité. Cette formation existe-t-elle déjà ? Combien de membres du personnel de Selor l'ont-ils déjà suivie ? Combien sont-ils encore inscrits ?*

*Quel est le nombre de fonctionnaires fédéraux féminins affiliés au réseau Felink ? Comment ce nombre évolue-t-il ?*

*Y a-t-il eu des actions de soutien spécifiques en 2011, et de telles actions sont-elles prévues en 2012 ?*

*Où en est le programme Top Skills ? Combien de femmes ont-elles sollicité par le biais de ce programme ? Combien de femmes ont-elles ensuite trouvé un emploi ?*

*Où en est le programme de mentorat annoncé ?*

*Le concept de diversité a-t-il entre-temps été intégré dans les formations de l'IFA ? De quelles formations s'agit-il précisément ?*

**M. Hendrik Bogaert, secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics.** – *La formation sur la diversité que le Selor a créée en 2006 est obligatoire pour tous les membres du personnel de Selor, quel que soit leur niveau. Elle fait partie intégrante de l'ensemble de formations que tout nouveau collaborateur de Selor doit suivre. Il existe en outre une formation spécifique sur la diversité pour tous les responsables de la sélection, formation également obligatoire. Ces formations sur la diversité, pour lesquelles différents modules sont possibles, sont également proposées aux clients extérieurs par le biais de la brochure du Centre pour la Diversité, diversity@selor. Pour les SPF, au contraire, ces formations obligatoires figurent dans les trajets de certification de Selor Academy. Par exemple, en 2011, nous avons organisé quatorze formations pour environ 150 personnes. Cette année, le nombre de formations, et donc de participants, sera vraisemblablement plus élevé compte tenu de l'évolution de Selor Academy et du nombre de personnes dans les trajets de certification.*

*Felink est un réseau qui a été créé en 2006 par l'administration afin de soutenir les femmes fonctionnaires*

**Voorzitter: de heer Philippe Moureaux***(De vergadering wordt geopend om 10.40 uur.)***Vraag om uitleg van mevrouw Lieve Maes aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over «de opvolging van het actieplan 2011-2014 Diversiteit in de federale overheid» (nr. 5-2002)**

**Mevrouw Lieve Maes (N-VA).** – Een paar maanden geleden verschenen in de pers artikelen die erop wezen dat er maar één vrouw is onder de federale topmanagers. Ik heb eens opgezocht welke acties er gepland zijn om hieraan iets te doen. Ik stuitte op de brochure *Diversiteit in de federale overheid – Actieplan 2011-2014*. Welke vorderingen zijn er in 2011 op dat terrein gemaakt? Vooral in het hoofdstuk over opleiding en ontwikkeling staan er doelstellingen en acties die de achterstand van de vrouwen moeten weghelpen.

Zo is er sprake van de organisatie van een verplichte opleiding diversiteit. Bestaat die opleiding al? Hoeveel personeelsleden van Selor hebben ze al gevolgd? Hoeveel zijn er nog ingeschreven?

Hoeveel vrouwelijke federale ambtenaren zijn aangesloten bij Felink? Hoe evolueert dat aantal?

Waren er specifieke ondersteuningsacties in 2011 en zijn er gepland voor 2012?

Hoe zit het met het programma Top Skills? Hoeveel vrouwelijke sollicitaties kwamen via dit programma? En hoeveel vrouwen kregen nadien de job?

Wat is de stand van zaken van het aangekondigde mentorprogramma?

Is het diversiteitsconcept inmiddels al geïntegreerd in de opleidingen van het OFO? Over welke opleidingen gaat het dan juist?

**De heer Hendrik Bogaert, staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten.** – De diversiteitsopleiding, die Selor in 2006 creëerde, is verplicht voor alle personeelsleden van Selor, ongeacht hun niveau. Ze maakt integraal deel uit van het pakket opleidingen dat iedere nieuwe medewerker van Selor moet volgen. Daarnaast bestaat er een specifieke diversiteitopleiding voor selectieverantwoordelijken, die eveneens verplicht is. Deze diversiteitsopleidingen, waarvoor verschillende modules mogelijk zijn, bieden we eveneens aan onze externe klanten aan via de portfolio van het Expertisecentrum diversiteit, diversity@selor. Voor de FOD's daarentegen, onze verplichte klanten, werden deze verplichte opleidingen opgenomen in de certificeringstrajecten van Selor Academy. Ter illustratie: in 2011 hebben we veertien opleidingen georganiseerd voor ongeveer 150 mensen. Dit jaar zal het aantal opleidingen en dus deelnemers waarschijnlijk hoger liggen, gezien de evolutie van Selor Academy en het aantal personen in de certificeringstrajecten.

Felink is een netwerk dat de overheid in 2006 heeft opgericht om vrouwelijke ambtenaren ondersteuning te bieden bij het

*dans le développement de leur réseau, leur développement personnel et leur carrière. Le 31 mars 2012, Felink comptait 1 444 membres dont 1 327 femmes, soit 92,8% des membres. Le 31 mars 2011, le nombre de membres était de 1 340. Sur une année, Felink a donc attiré une centaine de nouveaux membres.*

*Une partie des descriptions de fonctions interdépartementales de niveau A, l'ensemble des familles de fonctions B, C et D ainsi que des fonctions à mandat ont été analysées sous l'angle du genre. L'adaptation des descriptions de fonctions sur la base des recommandations formulées est encore en cours. En 2011, Felink a organisé diverses activités afin de stimuler le développement personnel, notamment des ateliers essentiellement orientés sur le développement de son propre réseau et sur les fonctions de management au féminin. En 2011, Top Skills a été proposé et il le sera encore en 2012. Le programme 2012 de Felink prévoit l'organisation d'un atelier sur la gestion du stress, une activité sur le thème management de compétences et cercles de développement et un déjeuner sur le leadership.*

*Selor vient de lancer la quatrième édition de Top Skills, projet incitant les femmes à poser leur candidature à des fonctions de management. Le projet a également pour but de démystifier les sélections de management et d'identifier les obstacles qui empêchent les femmes de se porter candidates. Une fois par an, le Selor organise une session de Top Skills pour toutes les femmes qui satisfont aux conditions de participation, quel que soit le secteur dans lequel elles travaillent. Le projet peut également être utilisé comme outil de management de genre ou outil de développement. Il importe que le projet prévoie une simulation de sélection de management. Pour les quatre éditions, nous avons reçu 1 171 candidatures des deux rôles linguistiques. Plus de deux cents participants ont effectivement pu prendre part au projet. Dans les trois à six mois suivant leur participation, 25% de ces femmes ont posé leur candidature à une sélection de management. Une femme sur quatre a donc pu surmonter les obstacles.*

*Quant au nombre de femmes qui ont effectivement été engagées, nous n'avons aucune donnée de monitoring. Nous mettons principalement l'accent sur la sélection et l'augmentation du nombre de candidatures féminines, étant donné l'important déséquilibre en la matière. Dans les sélections de management de Selor, nous avons observé, après Top Skills, une augmentation de 10% des candidatures féminines. En outre, le fait que les femmes proviennent de secteurs très différents rend très difficile le monitoring du nombre d'engagements. Toutes les femmes ne nous tiennent pas au courant de l'évolution de leur carrière après Top Skills.*

*Le programme de tutorat destiné à soutenir les membres du personnel dans le développement de leur carrière n'a pas encore été élaboré. Cette action est prévue pour 2013-2014.*

*Fin 2007, on s'est lancé, avec l'IFA, dans une approche transversale consistant à intégrer les concepts liés à la diversité. Différentes formations standard ont été analysées dans les domaines de l'efficacité personnelle – travailler en équipe, diriger une équipe, communiquer efficacement pour les inspecteurs et contrôleurs, communiquer efficacement*

uitbouwen van hun netwerk, hun zelfontplooiing en hun loopbaan. Op 31 maart 2012 telde Felink 1 444 leden, onder wie 1 327 vrouwen. Dat is 92,8% van de leden. Op 31 maart 2011 bedroeg het aantal leden van het netwerk 1 340. Op een jaar tijd heeft Felink dus een honderdtal nieuwe leden aangetrokken.

Een deel van de interdepartementale functiebeschrijvingen van niveau A, het geheel van de functiefamilies B, C en D en ook mandaatfuncties werden vanuit genderoogpunt geanalyseerd. De aanpassing van de functiebeschrijvingen op basis van de geformuleerde aanbevelingen is nog aan de gang. In 2011 heeft Felink verschillende activiteiten georganiseerd om de persoonlijke ontwikkeling te stimuleren, zoals workshops die vooral gericht waren op het uitbouwen van een eigen netwerk en op talentmanagement, en een debat over het thema vrouwen in managementfuncties. In 2011 werd Top Skills aangeboden. Dat zal ook in 2012 het geval zijn. Op het programma van Felink voor 2012 staan de organisatie van een workshop over stressbeheer, een activiteit over het thema competentie management en ontwikkelcirkels als hefboomen in de professionele ontwikkeling en een lunch rond het thema leadership.

Selor lanceerde net de vierde editie van Top Skills. Top Skills is een project dat vrouwen stimuleert om te solliciteren voor managementfuncties. Daarnaast heeft het project ook als doel de managementselecties te demystifiëren en de belemmeringen van vrouwelijke kandidaten te identificeren. Eenmaal per jaar organiseert Selor een sessie van Top Skills voor alle vrouwen die aan de deelnemingsvoorwaarden voldoen, ongeacht de sector waarin ze werken. Het project kan ook op vraag bij particuliere bedrijven als gendermanagementtool of ontwikkelingstool geïmplementeerd worden. Belangrijk is ook dat in het project een simulatie van een managementselectie is opgenomen; het betreft geen werkelijke selectie. Voor de vier edities samen ontvingen we 1 171 candidatures in beide taalrollen. Meer dan tweehonderd deelnemers konden effectief deelnemen aan het project. In de drie à zes maanden volgend op hun deelname, solliciteerde 25% van deze vrouwen voor een werkelijke managementselectie. Een op de vier vrouwen heeft dus haar belemmeringen kunnen opheffen en solliciteerde voor een werkelijke managementselectie.

Over het aantal vrouwen dat effectief in dienst werd genomen, hebben we geen monitoringgegevens. Onze focus ligt voornamelijk op de selectie en het verhogen van het aantal vrouwelijke candidatures, gezien het grote man-vrouwonevenwicht bij de candidatures. In de managementselecties van Selor observeerden we na Top Skills een stijging van 10% vrouwelijke candidatures. Daarnaast maakt ook het feit dat de vrouwen uit sterk verschillende sectoren komen, het moeilijk om het aantal aanwervingen te monitoren. Niet alle vrouwen houden ons op de hoogte van hun loopbaanevoluitie na Top Skills.

Het mentoraatprogramma dat de personeelsleden in de ontwikkeling van hun loopbaan moet ondersteunen, is momenteel nog niet uitgewerkt. Die actie is gepland voor 2013-2014.

Eind 2007 werd in samenwerking met het OFO een transversale aanpak opgestart die bestaat in het integreren van diversiteitsgebonden begrippen. Er werden verschillende

*avec des collègues et/ou clients – et du management.*

*Quelques fiches de formation ont été revues afin d'intégrer des notions liées à la diversité. Ces modifications portaient sur les objectifs comme sur le contenu. On a ainsi rappelé l'importance de la subjectivité dans les formations à la sélection, l'incidence des préjugés dans les formations à la communication, l'utilité de la gestion des différences au sein d'un groupe dans les formations au management...*

*Le SPF P&O a élaboré un manuel « Intégration de la diversité dans les formations » et l'a distribué fin 2007 – début 2008 lors de contacts bilatéraux entre les responsables de la cellule Diversité et les personnes pressenties pour dispenser les formations.*

*En 2012 aussi, l'intégration de la diversité dans les formations se poursuit. Concrètement, il est question d'établir une check-list ou un vade-mecum pouvant être remis aux formateurs ou servir de d'instrument de test. On envisage de sélectionner dans l'offre de dix à quinze formations.*

**Mme Lieve Maes (N-VA).** – *De prime abord, la réponse du secrétaire d'État semble satisfaisante : des actions ont bel et bien été entreprises. Je voudrais encore suggérer d'exécuter davantage de contrôles de qualité, car des fonctionnaires que je connais savent que Felink existe mais ne le considèrent certes pas comme la solution optimale. Sur le contenu, il reste une marge de progression.*

**M. Hendrik Bogaert,** *secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics.* – *Quelles sont leurs doléances ?*

**Mme Lieve Maes (N-VA).** – *Ils l'estiment peu utile.*

**M. Hendrik Bogaert,** *secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics.* – *J'en prends acte, mais cela ne correspond pas à notre expérience.*

### **Demande d'explications de Mme Freya Piryns au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur «la publicité pour des logiciels sur les sites internet fédéraux» (n° 5-1771)**

**Mme Freya Piryns (Groen).** – *Plusieurs sites internet fédéraux font référence au logiciel Adobe Reader comme seul logiciel permettant la lecture de fichiers PDF, alors que d'autres logiciels disponibles sur le marché permettent aussi la lecture de ces fichiers. Ceci revient de la part de l'autorité publique à donner un avantage compétitif à une firme bien déterminée en en faisant la publicité directe. Les sites internet fédéraux donnent même les liens via lesquels on peut télécharger le logiciel de cette firme.*

standaardopleidingen geanalyseerd in de domeinen persoonlijke effectiviteit – samenwerken in een team, basistraject leidinggeven, een team leiden, effectief communiceren voor inspecteurs en controleurs, effectief communiceren met collega's en/of klanten – en management.

Sommige opleidingsfiches werden herzien om diversiteitsgebonden begrippen te integreren. Die aanpassingen betroffen zowel de opleidingsdoelstellingen als de inhoud. Zo werd er herinnerd aan het belang van subjectiviteit in de opleidingen inzake selectie, de invloed van vooroordelen in de opleidingen inzake communicatie, het voordeel van managen van verschillen in een team in de opleidingen inzake management ...

De FOD P&O heeft een handleiding, *Integratie van diversiteit in opleidingen*, ontwikkeld en ze eind 2007, begin 2008 overhandigd tijdens bilaterale contacten tussen de verantwoordelijken van de cel Diversiteit en de opleiders van de verschillende beoogde opleidingen.

Ook in 2012 wordt de integratie van diversiteit in de opleidingen voortgezet. Concreet is er sprake om een checklist of vademecum op te stellen die aan de opleiders kan worden overhandigd en/of die kan dienen als screeningtool. Er wordt overwogen om tien à vijftien opleidingen te selecteren uit het aanbod.

**Mevrouw Lieve Maes (N-VA).** – Het antwoord van de staatssecretaris ziet er op het eerste gezicht goed uit: er zijn heel wat acties ondernomen. Ik wil alleen nog suggereren iets meer kwaliteitscontrole uit te voeren, want ambtenaren die ik ken, blijken Felink wel te kennen, maar ze vinden het zeker niet de beste oplossing. Het kan wellicht inhoudelijk nog verbeterd worden.

**De heer Hendrik Bogaert,** staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten. – Wat zijn hun klachten?

**Mevrouw Lieve Maes (N-VA).** – Ze vinden dat het weinig bijdraagt.

**De heer Hendrik Bogaert,** staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten. – Ik neem daar graag akte van, maar het strookt niet met onze ervaring.

### **Vraag om uitleg van mevrouw Freya Piryns aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over «de reclame voor software op federale websites» (nr. 5-1771)**

**Mevrouw Freya Piryns (Groen).** – Verschillende federale websites verwijzen naar eigendomssoftware, zoals Adobe Reader, als de enige mogelijkheid om PDF-bestanden te lezen, ook al is er andere software op de markt waarmee men die bestanden even goed kan lezen. Dit komt neer op rechtstreekse publiciteit door de overheid, het biedt een competitief voordeel aan een bepaald bedrijf. De federale websites geven zelfs links waar men de software van dat bedrijf kan downloaden.

*Le secrétaire d'État peut-il expliquer pourquoi ce logiciel spécifique est prôné comme l'unique moyen de lire des fichiers PDF ? Les départements qui vantent ce logiciel sur leurs sites ont-ils déjà testé d'autres logiciels ? Ou persistent-ils à considérer Adobe Reader comme le seul bon logiciel pour lire les fichiers PDF ?*

*Quelles mesures le secrétaire d'État envisage-t-il pour remédier à ce problème et pour préconiser plusieurs logiciels ?*

**M. Hendrik Bogaert**, secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics. – FEDICT, le SPF Technologie de l'Information et de la Communication, n'est pas responsable des sites mentionnés ni des autres sites internet des services publics fédéraux. Chaque SPF est responsable de son site et du contenu de ce dernier.

*L'utilisation d'un standard ouvert comme le PDF est en tout cas conforme à la décision du conseil des ministres de juin 2004 relative à l'utilisation de standards et spécifications ouverts dans les administrations publiques fédérales. La remarque de Mme Piryns relative à la publicité qui est faite par l'autorité publique en faveur d'un logiciel propriétaire comme Adobe Reader est fondée. Il existe en effet des logiciels ouverts (open source) pour la lecture de fichiers PDF mais leur installation est généralement un peu plus complexe que celle d'Adobe Reader.*

*L'approche la plus objective consiste à ne faire aucune mention sur les sites du logiciel permettant de lire les fichiers PDF. C'est l'approche retenue par FEDICT pour son propre site internet, mais les visiteurs de son site sont surtout des professionnels de l'informatique, plus expérimentés que la moyenne des utilisateurs. Pour être utile au citoyen qui n'est pas toujours familiarisé avec la recherche et l'installation d'un logiciel, les services publics fédéraux mentionnés ont probablement opté pour l'offre, via un lien, d'un logiciel gratuit et facile à installer. C'est une pratique courante sur de nombreux autres sites.*

*Les alternatives, à savoir ne faire mention d'aucun logiciel ou bien fournir une liste complète de programmes permettant la lecture de fichiers PDF, ne garantissent pas toujours un meilleur service au citoyen. Le service public en question risque de se voir assaillir de demandes d'aide pour l'installation de l'un ou l'autre lecteur PDF sans pour autant disposer de l'expertise nécessaire pour répondre à ces demandes de manière efficace.*

**Mme Freya Piryns (Groen)**. – Je me réjouis que le secrétaire d'État et ses services donnent le bon exemple. J'admets que les logiciels les plus courants semblent aussi les plus accessibles, mais ce n'est pas toujours le cas. Certains programmes open source sont tout autant accessibles et faciles à installer. C'est pourquoi il serait préférable de ne pas faire référence à un logiciel ou d'offrir une liste complète. J'ai cru comprendre que c'est ce que le secrétaire d'État propose également. J'espère qu'il incitera ses collègues à s'assurer que les sites web de l'administration fédérale et des services publics n'offrent pas d'avantage concurrentiel à certaines entreprises.

Kan de staatssecretaris meedelen waarom deze specifieke software wordt aangeprezen als de enige manier om PDF-bestanden te lezen? Hebben de departementen die deze software op hun website aanprijzen, de andere softwareprogramma's al uitprobeerde? Of blijven ze volhouden dat Adobe Reader de enige goede software is om PDF-bestanden te lezen?

Welke stappen overweegt de staatssecretaris om dit probleem te verhelpen en om meerdere softwareprogramma's aan te prijzen?

**De heer Hendrik Bogaert**, staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten. – Fedict, de federale overheidsdienst Informatie- en Communicatietechnologie, is niet verantwoordelijk voor de opgesomde websites noch voor de andere websites van federale overheidsdiensten. Elke FOD is verantwoordelijk voor zijn website en voor de inhoud ervan.

Het gebruik van een open standaard als PDF – Portable Document Format – is in ieder geval conform de beslissing van de ministerraad van juni 2004 voor het gebruik van open standaarden en/of open specificaties bij de federale overheidsbesturen. Mevrouw Piryns maakt wel een terechte opmerking over de reclame door de overheid voor eigendomssoftware zoals Adobe Reader. Er bestaan inderdaad open source PDF-readers, maar over het algemeen is de installatie hiervan iets complexer dan van Adobe Reader.

De meest objectieve benadering bestaat erin om op de websites geen vermelding te maken van software die kan gebruikt worden om PDF-bestanden te lezen. Deze benadering wordt door Fedict toegepast op zijn eigen website, maar de bezoekers van de Fedict-website zijn vooral ICT-professionals en die hebben een relatief hogere computerervaring. Als tegemoetkoming naar de burger, die niet altijd vertrouwd is met het zoeken naar en de installatie van software, hebben de vermelde overheidsdiensten waarschijnlijk geopteerd om een gratis en eenvoudig te installeren softwarepakket via een link aan te bieden. Deze praktijk wordt trouwens op heel wat andere websites ook toegepast.

De alternatieven, een volledige lijst van programma's om PDF-bestanden te lezen of geen enkele vermelding, garanderen niet altijd een betere dienstverlening voor de gemiddelde burger en kunnen bij de overheidsdienst in kwestie het aantal vragen voor ondersteuning bij de installatie van een of andere PDF-lezer doen toenemen, zonder dat de nodige expertise altijd beschikbaar is om op deze vragen afdoende te kunnen antwoorden.

**Mevrouw Freya Piryns (Groen)**. – Ik ben blij dat de staatssecretaris alvast met zijn diensten het goede voorbeeld geeft. Ik begrijp wel dat de meest gangbare softwareprogramma's de meest toegankelijke lijken, maar in de feiten is dat niet altijd waar. Er bestaan open-sourceprogramma's die even toegankelijk en even gemakkelijk te installeren zijn. Daarom zou er beter niet naar een software verwezen worden ofwel een volledige lijst aangeboden worden. Ik meen te verstaan dat ook de staatssecretaris dat voorstelt. Ik hoop dat de staatssecretaris zijn collega's ertoe aanzet om de kwestie eens te bekijken dat hij ervoor kan zorgen dat de websites van de federale

*(La séance est levée à 10 h 55.)*

overheid, en van de openbare diensten in het algemeen, geen  
competitief voordeel bieden aan bepaalde bedrijven.

*(De vergadering wordt gesloten om 10.55 uur.)*