

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 mars 2022

PROPOSITION DE RÉOLUTION

**relative à la création d'un environnement
de travail sécurisé à la Défense**

(déposée par
M. Kris Verduyckt et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 maart 2022

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende een sociaal veilige
werkomgeving bij Defensie**

(ingediend door
de heer Kris Verduyckt c.s.)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurd papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

C'est alertés par une série de dysfonctionnements et de témoignages de para-commandos et d'anciens militaires au sujet de la formation des recrues en tant que soldats d'élite au centre d'entraînement de Marche-les-Dames que nous déposons la présente proposition de résolution. Il était question de harcèlement, d'humiliations et de violence physique gratuite. Le parlement a ainsi eu l'occasion d'examiner comment ces incidents ont été signalés et gérés par la suite.

Il apparaît en effet que les personnes qui font un signalement subissent des pressions afin de ne pas maintenir leur plainte et que l'enquête concernant la plainte est maintenue au sein des structures de la Défense belge (à moins qu'elle concerne des faits relevant clairement du droit pénal). Nous constatons que, dans le cas des dysfonctionnements précités, seuls les militaires subalternes ont été sanctionnés et que le commandement supérieur n'en a subi aucune conséquence.

Contrairement aux faits qui n'ont sans doute pas de rapport les uns avec les autres, l'enquête et le mode de signalement des plaintes ainsi que les problèmes les concernant revêtent bel et bien un caractère structurel.

L'inspecteur général affecté à l'affaire (le lieutenant général Peter Devogelaere) a formulé quelques recommandations pour les instructeurs. Il a également indiqué que les incidents graves n'ont pas été signalés en temps utile à la hiérarchie et à la justice le cas échéant. Enfin, il a jugé que le système actuel de personnes de confiance ne fonctionne pas bien. Il n'est pas toujours possible pour les recrues de porter plainte (de manière anonyme). L'inspecteur général songe à un système de boîtes et indique ainsi indirectement qu'un point de contact anonyme pourrait être intéressant.

Selon les syndicats représentatifs des militaires, cette affaire a une nouvelle fois démontré qu'en pareil cas, les rangs se resserrent rapidement et ce sont surtout les subalternes qui trinquent. Les victimes de harcèlement ou de propos inappropriés (à caractère sexuel) sont ainsi dissuadées de porter plainte. Or, la Défense a tout intérêt à ce que les soldats qui s'abaissent à ce type de comportements soient démis de leurs fonctions. Ces faits nuisent en effet gravement à l'image de notre armée.

Étant donné que la Défense belge n'est pas la seule à être confrontée à cette problématique, nous avons demandé l'organisation d'une audition au Parlement

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De aanleiding voor dit voorstel van resolutie is een aantal wantoestanden en getuigenissen van paracommando's en oudgedienden over de opleiding van rekruten tot elitesoldaat in het trainingscentrum van Marche-les-Dames. Er was daarbij sprake van pesterijen, vernederingen en zinloos fysiek geweld. Dit gaf het Parlement de kans om te onderzoeken op welke manier deze incidenten werden gemeld en hoe er nadien mee werd omgegaan.

Het blijkt immers dat zij die een melding maken druk ervaren om hun klacht niet verder aan te houden en dat het onderzoek naar de klacht binnen de structuren van de Belgische Defensie wordt gehouden (tenzij het duidelijke strafrechtelijke feiten betreft). Wij stellen vast dat bij de bovenvermelde wantoestanden enkel de lager geplaatste militairen werden gestraft en er geen gevolgen waren voor het hoger commando.

In tegenstelling tot de feiten die wellicht losstaand zijn, is het onderzoek en de meldingswijze van de klachten en de problemen daarrond wel structureel.

De ingeschakelde inspecteur-generaal (luitenant-generaal Peter Devogelaere) gaf enkele aanbevelingen voor de lesgevers. Hij gaf ook aan dat de ernstige incidenten niet tijdig werden doorspeeld aan de hiërarchie, desgevallend het gerecht. Tot slot oordeelde hij dat het huidige systeem van vertrouwenspersonen niet goed functioneert. Het is niet altijd mogelijk voor de rekruten om (anoniem) klacht in te dienen. De inspecteur-generaal denkt aan een systeem met bussen en geeft zo onrechtstreeks aan dat een (anoniem) meldpunt interessant zou kunnen zijn.

De affaire was voor de representatieve militaire vakbonden opnieuw een bewijs dat in dit soort gevallen de rangen snel gesloten worden en dat vooral ondergeschikten het gelag betalen. Op deze manier worden slachtoffers van pestgedrag of ongepaste (seksuele) uitingen afgeschrikt om klacht in te dienen. Nochtans heeft Defensie er alle belang bij dat militairen die zich hiertoe verlagen uit hun functie worden gezet. Dit soort verhalen is immers nefast voor de beeldvorming van ons leger.

Omdat niet enkel de Belgische Defensie worstelt met deze problematiek, vroegen wij de organisatie van een hoorzitting in het federale Parlement met de auteurs van

fédéral avec les auteurs du rapport néerlandais contenant des recommandations sur la même thématique. Le 30 juin 2021, la professeure Ellen Giebels, spécialiste des interactions sociales dans les situations à haut risque, a présenté ce rapport en commission de la Défense nationale.¹

Ce rapport a été établi à la demande du Parlement néerlandais et de Mme Barbara Visser, alors secrétaire d'État à la Défense, à la suite d'abus dans une caserne néerlandaise à Schaarsbergen. Ce rapport a été élaboré par une commission externe indépendante dite "commission Giebels", qui a enquêté de décembre 2017 à octobre 2018 et a également mis en place un point de contact externe indépendant. Elle a principalement contrôlé trois points: la disposition à signaler, le système de signalement et le suivi.

Elle en a conclu que l'environnement de travail n'était pas encore suffisamment sécurisé au sein de la défense néerlandaise et que les forces de la culture de la Défense, à savoir une forte loyauté et une grande cohésion de groupe, pouvaient avoir leurs revers. Cela explique pourquoi les comportements transgressifs ne sont pas suffisamment évoqués, les personnes qui adoptent une position critique étant rapidement "exclues du groupe" et "réprimandées".

Un autre problème réside dans l'organisation de la Défense, en particulier dans le système de rotation, qui amène les militaires à changer rapidement de fonctions. Dans ces circonstances, il leur paraît souvent inutile de dénoncer certains problèmes. Les signalants sont en outre réticents car ils ne savent ni où ni quand, dans leur carrière, ils pourraient à nouveau rencontrer la personne contre qui ils porteraient plainte.

Un problème important était qu'il existait, au sein de la Défense, une multitude de possibilités pour signaler les plaintes. Malgré la présence de commissions et de règles, l'efficacité et la qualité des procédures et des enquêtes laissaient à désirer.

Le rapport formulait de nombreuses recommandations, mais la plus importante concernait la mise en place d'un guichet de contact unique pouvant rediriger les personnes. Il indiquait que le système de signalement et les procédures devaient être beaucoup plus simples et qu'il convenait en outre de renforcer le point de contact, mais prévoyait la condition importante que toutes les enquêtes devaient être menées en toute transparence par des enquêteurs indépendants.

¹ Doc. parl. Chambre, 2020-21, DOC 55 2146/001.

het Nederlandse rapport met aanbevelingen betreffende dezelfde thematiek. Op 30 juni 2021 kwam professor Ellen Giebels die gespecialiseerd is in de sociale omgang bij hoogrisicosituaties, dit rapport toelichten in de commissie voor de Landsverdediging.¹

Het rapport kwam er op vraag van de Nederlandse Tweede Kamer en de toenmalige staatssecretaris van Defensie, mevrouw Barbara Visser, na wantoestanden in een Nederlandse kazerne in Schaarsbergen. Het rapport was het werk van een onafhankelijke, externe commissie, genaamd de commissie Giebels, die van december 2017 tot oktober 2018 onderzoek verrichtte en ook een onafhankelijk extern meldpunt instelde. Er werden in hoofdzaak drie zaken onderzocht: de meldingsbereidheid, het meldingssysteem en de nazorg.

De conclusie van het rapport was dat de sociale veiligheid binnen de Nederlandse Defensie ondermaats was. Het rapport concludeerde dat de mooie kanten van de cultuur bij Defensie, namelijk een sterke loyaliteit en een grote groepsbinding, ook een nare keerzijde kunnen hebben. Daardoor wordt het grensoverschrijdend gedrag onvoldoende aan de orde gesteld. Indien men zich kritisch opstelt, valt men al snel 'buiten de groep' en wordt men 'afgestraft'.

Een bijkomend knelpunt is de organisatie bij Defensie, in het bijzonder het roulatiesysteem, dat ertoe leidt dat personen snel van positie wisselen. Daardoor vindt men het vaak niet noodzakelijk om een aantal problemen aan te pakken. De melders van klachten zijn ook terughoudend omdat ze niet weten waar en wanneer in hun carrière zij de persoon tegen wie ze klacht indienen opnieuw kunnen tegenkomen.

Een belangrijk pijnpunt was dat er bij Defensie wel een wirwar van mogelijkheden bestond om klachten te melden. Er bestonden commissies en regels, maar de effectiviteit en de kwaliteit van de procedures en onderzoeken lieten te wensen over.

Het rapport bevatte heel wat aanbevelingen, maar de belangrijkste was het oprichten van één meldloket van waaruit personen kunnen worden doorverwezen. Het meldsysteem en de procedures moesten veel eenvoudiger worden. Het meldpunt moest ook worden versterkt, maar met als belangrijke voorwaarde dat alle onderzoeken door onafhankelijke onderzoekers moesten worden gevoerd en transparant moesten zijn.

¹ Parl. St. Kamer, 2020-21, DOC 55 2146/001.

Le résultat de ce rapport est qu'aux Pays-Bas, la formation du personnel militaire a été remodelée en vue de conférer une place plus importante à l'environnement social sécurisé. L'environnement social sécurisé fait l'objet d'une attention accrue dans les entretiens de fonctionnement et d'évaluation, et ce, également chez les officiers.

Au cours des auditions, la professeure Ellen Giebels a indiqué que ces améliorations étaient positives mais qu'il restait encore beaucoup de chemin à parcourir. À titre d'exemple, elle a cité l'interview, alors récemment publiée dans le quotidien *NRC Handelsblad*, de deux femmes lieutenantes-colonelles qui avaient présenté leur démission en raison du sexisme et du harcèlement ambiants. Cela prouve qu'une commission ou un rapport ne peuvent pas tout résoudre à eux seuls mais que les efforts doivent être quotidiens à cet égard.

Au cours de l'audition du 30 juin 2021 à laquelle a notamment participé le lieutenant général Peter Devogelaere, inspecteur général de la Défense, la Défense belge a également fourni des explications. La commission a bien sûr évoqué la formation à Marche-les-Dames et les actions entreprises à cet égard, comme le fait d'affecter enfin du personnel à la cellule de méthodologie. Cette cellule doit superviser le bon déroulement de la formation et assister les instructeurs si nécessaire.

En outre, une analyse effectuée par la Direction générale *Health & Well-being* (DG H&WB) formule plusieurs recommandations psychosociales préventives supplémentaires pour le plan d'action du *Special Operations Regiment* (SO Regt). Elles visent par exemple l'organisation d'une formation spécifique complémentaire concernant les aspects psychosociaux. Cette formation prévoirait des ateliers et un accompagnement individualisé axés sur les risques psychosociaux et les comportements inadéquats au travail, mais aussi sur les valeurs et les normes de la Défense. En outre, il a été recommandé d'installer un climat de confiance en améliorant la disponibilité des instructeurs et en mettant en œuvre une politique de "portes ouvertes" du cadre, afin de permettre au personnel d'avoir un accès plus rapide au supérieur hiérarchique. Il est par ailleurs prévu d'améliorer, au travers de dépliants et de briefings, la communication à propos des outils psychosociaux proposés par les personnes de confiance et les conseillers en prévention spécialisés dans les thématiques psychosociales.²

Au cours de l'exposé qu'il a présenté au cours de cette même audition, le major Marc Remacle, chef du service de soutien psychosocial à la DG H&WB, a indiqué que

Het rapport had als resultaat dat in Nederland de opleiding van militairen sterker wordt gestuurd. In de opleiding is er meer ruimte voor de sociale veiligheid. In functionerings- en evaluatiegesprekken gaat er meer aandacht naar een sociaal veilige werkomgeving, ook bij de commandanten.

Professor Ellen Giebels gaf tijdens de hoorzittingen aan dat deze verbeteringen positief zijn maar dat er nog een lange weg te gaan is. Als voorbeeld gaf zij het toen recent verschenen interview in het *NRC Handelsblad* met twee vrouwelijke luitenant-kolonels die hun ontslag hadden aangeboden wegens seksisme en pestgedrag. Dit toont aan dat een commissie of een rapport alleen niet alles kan oplossen maar dat hier elke dag aan gewerkt moet worden.

Tijdens de hoorzitting van 30 juni 2021 met onder andere luitenant-generaal Peter Devogelaere, inspecteur-generaal bij Defensie, gaf ook de Belgische Defensie tekst en uitleg. Uiteraard werd verwezen naar de opleiding in Marche-les-Dames en de bijhorende acties die werden ondernomen, zoals het eindelijk bemannen van de cel methodologie. Vanuit deze cel moet worden toegezien op het correcte verloop van de opleidingen. Deze cel kan de instructeurs ook bijstaan waar nodig.

Er werd ook een analyse gemaakt door de Algemene Directie *Health & Well-being* (DG H&WB). In deze analyse werden nog enkele complementaire preventieve psychosociale aanbevelingen bij het actieplan van het *Special Operations Regiment* (SO Regt) geformuleerd, zoals een bijkomende specifieke vorming inzake psychosociale aspecten. Deze vorming bestaat uit workshops en coaching over psychosociale risico's en onaangepast gedrag op het werk, maar gaat ook over de waarden en normen bij Defensie. Er werd daarenboven aanbevolen om een klimaat van vertrouwen te scheppen via een grotere beschikbaarheid van de instructeurs en een "opendeurenbeleid" van het kader. Met dat laatste krijgt het personeel een snellere toegang tot de hiërarchische overste. Daarenboven wordt er gewerkt aan een betere communicatie over de psychosociale hulpmiddelen door de vertrouwenspersonen en preventieadviseurs gespecialiseerd in psychosociale thema's. Dat gebeurt met flyers en briefings².

Uit de toelichting tijdens dezelfde hoorzitting van majoor Michel Remacle, hoofd van de dienst psychosociale steun van de DG H&WB, blijkt dat er vandaag al heel wat

² <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/2146/55K2146001.pdf>.

² <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2146/55K2146001.pdf>.

de nombreux outils permettent déjà aujourd'hui aux militaires de signaler tout abus de pouvoir ou cas de harcèlement, à savoir:

- le droit de s'adresser à son supérieur hiérarchique direct (en application de la loi du 4 août 1996³);
- un réseau de 96 personnes de confiance réparties dans les différents départements;
- la possibilité de contacter un conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP);
- la possibilité de contacter l'inspection du travail (*Inspectorate for Labor and Environment*, ILE);
- la possibilité de porter plainte auprès de quatre services internes distincts: l'Office central d'action sociale et culturelle de la Défense (OCASC), le centre pour la santé mentale (CSM), le service d'assistance religieuse et morale (SARM) et le service de gestion des plaintes (SGP);
- la possibilité d'être réorienté vers des services externes, comme le Centre interfédéral pour l'égalité des chances Unia, la police fédérale ou l'auditorat du travail.⁴

Outre l'attention qui a surtout été accordée, au cours des auditions, aux réactions aux situations intolérables survenues à Marche-les-Dames, une étude a été menée sur le harcèlement sexuel. Intitulée "*Seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk: een verkennend onderzoek naar prevalentie, impact en melding bij vrouwelijke militairen*" (comportements sexuels déplacés au travail: étude exploratoire sur la prévalence, les répercussions et le signalement chez les femmes militaires), cette étude (2020) menée par l'adjudante-major Kaatje Buyse indique que 67,4 % des femmes militaires ont été victimes d'intimidations sexuelles durant leur carrière. Ces comportements indésirables sont deux fois plus nombreux durant les exercices ou les missions à l'étranger. Ce sont surtout la mise sous pression de la victime (19,4 %) et la consommation d'alcool (19,7 %) qui ont une forte incidence négative sur ces comportements. En conséquence, plusieurs recommandations ont été adressées à la Défense afin de rendre l'environnement de travail durable et sécurisé pour chacun.

En conclusion, il ressort de diverses discussions que les auteurs de la présente proposition de résolution ont

tools bestaan om militairen de kans te geven melding te doen van machtsmisbruik en pesterijen, met name:

- het recht om zich te richten tot zijn directe overste (volgens de wet van 4 augustus 1996³);
- 96 vertrouwenspersonen verspreid over de verschillende departementen;
- een contactname met een preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA);
- het contacteren van de *Inspectorate for Labor and Environment* (ILE);
- de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij vier verschillende interne diensten: de centrale dienst voor sociale en culturele actie van Defensie (CDSK), het centrum voor geestelijke gezondheid (MHKA), de dienst voor religieuze en morele assistentie (PSMR) en de dienst voor het klachtenmanagement (DJMM);
- de mogelijkheid tot doorverwijzing naar externe diensten, zoals het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia, de federale politie of het arbeidsauditoraat.⁴

Naast de aandacht die tijdens de hoorzittingen vooral werd gericht op de reacties op de wantoestanden in Marche-les-Dames, werd er parallel onderzoek verricht naar ongewenste seksuele intimiteiten. Uit het onderzoek van adjudant-majoor Kaatje Buyse "*Seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk: een verkennend onderzoek naar prevalentie, impact en melding bij vrouwelijke militairen*" (2020) blijkt dat 67,4 % van de vrouwelijke militairen seksuele intimidatie hebben ervaren gedurende hun loopbaan. Dit ongewenst gedrag verdubbelt tijdens oefeningen of buitenlandse missies. Vooral het onder druk zetten van het slachtoffer (19,4 %) en alcoholgebruik (19,7 %) hebben een grote negatieve impact op dit gedrag. Een van de resultaten van het onderzoek zijn een aantal aanbevelingen aan Defensie om de werkomgeving duurzaam en veilig te maken voor iedereen.

Conclusie: uit verschillende gesprekken die de indieners van dit voorstel van resolutie hadden met

³ La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, publiée au *Moniteur belge* du 18 septembre 1996, dispose que le travailleur peut s'adresser à son supérieur hiérarchique (chef direct) s'il est exposé à des risques psychosociaux au travail.

⁴ <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/2146/55K2146001.pdf>.

³ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 18 september 1996, waarin bepaald wordt dat de werknemer zich in geval van psychosociale risico's op het werk zich tot zijn hiërarchische overste (zijn directe chef) kan richten.

⁴ <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2146/55K2146001.pdf>.

eues avec plusieurs membres de la Défense que trois problèmes sont récurrents:

1) La procédure de dépôt de plainte est lourde et complexe. Elle est très confuse. Les moyens sont disponibles mais ils ne sont pas toujours utilisés efficacement. Au lieu de créer de nouvelles structures, il importerait davantage d'examiner si toutes les structures existantes fonctionnent correctement ou s'il ne serait pas préférable de s'orienter vers un point de contact plus centralisé.

2) Presque toutes les procédures sont traitées en interne et toutes les structures comptent des militaires. Cela décourage fortement les victimes de déposer plainte et cela a aussi pour conséquence que le traitement des plaintes vise d'abord à ce que les problèmes soient ébroués le moins possible. La Défense n'apprend pas suffisamment de ses erreurs sur le plan de la sûreté sociale de son personnel. C'est pourquoi il importe de créer un point de contact externe et de prévoir un traitement externe des plaintes (ou de certaines d'entre elles).

3) Certaines valeurs ne sont pas présentes de manière égale au sein de la Défense. Comme toute autre organisation, les forces armées disposent d'une culture organisationnelle reposant sur des valeurs fondamentales. Ces valeurs militaires – courage, sens du devoir, respect, loyauté, esprit de camaraderie, intégrité, dévouement désintéressé et excellence – reflètent le comportement souhaité. Ces valeurs sont caractéristiques des membres du personnel militaire de la Défense, mais aussi des membres de son personnel civil. Il ressort de plusieurs interventions, mais aussi de l'étude de l'adjudante-major Buyse, que la valeur fondamentale de la loyauté l'emporte sur d'autres valeurs comme l'intégrité et le respect.⁵

Les tests de *Joint Individual Common Core Skills* (JICC) sont organisés chaque année.

Les compétences, les aptitudes et les attitudes suivantes sont communes à tous les membres du personnel de la Défense indépendamment du grade, de la fonction ou de la composante de chacun:

- a) premiers secours en cas d'accident;
- b) prévention et lutte contre les incendies;
- c) règles de comportement et valeurs;
- d) sécurité militaire.

⁵ Kaatje Buyse, Seksueel grensoverschrijdend gedrag bij Defensie: waarom en hoe het taboe doorbreken, p. 142, <https://www.defence-institute.be/wp-content/uploads/2021/07/rmb-21-art-31.pdf>.

verschillende leden van Defensie, blijkt dat drie problemen telkens terugkomen:

1) de klachtenstructuur is log en complex. Een kat vindt er haar jongen niet in terug. De middelen zijn voorhanden, maar ze worden niet altijd even efficiënt ingezet. In plaats van nieuwe structuren op te richten, is het belangrijker om te kijken of alle bestaande structuren goed functioneren en of het niet beter is toe te werken naar een meer centraal meldpunt;

2) bijna alle procedures worden intern afgehandeld en alle structuren worden bemand door militairen. Dit aspect zet een grote rem op de bereidheid tot melding van een klacht. Het zorgt er ook voor dat de behandeling van klachten er in de eerste plaats op gericht is om aan de problemen zo weinig mogelijk ruchtbaarheid te geven. Defensie is op het vlak van sociale veiligheid onvoldoende een lerende organisatie. Daarom is het belangrijk dat er een extern meldpunt komt en dat de behandeling van (bepaalde) klachten extern gebeurt;

3) er is een ongelijke aanwezigheid van bepaalde waarden binnen Defensie. De krijgsmacht heeft, net als andere organisaties, een organisatiecultuur met kernwaarden. Deze militaire waarden – moed, plichtsbesef, respect, loyaliteit, kameraadschap, integriteit, onbaatzuchtige inzet en uitmuntendheid – geven het gewenste gedrag weer. Deze waarden typeren de militaire personeelsleden van Defensie, maar ook haar burgerpersoneelsleden. Uit verschillende tussenkomsten, maar ook uit het onderzoek van adjudant-majoor Buyse, blijkt dat de kernwaarde loyaliteit meer doorweegt dan andere kernwaarden zoals integriteit en respect.⁵

Jaarlijks worden de *Joint Individual Common Core Skills* of kortweg JICC's afgenomen.

Dit zijn de competenties, vaardigheden en attitudes gemeenschappelijk aan het personeel van Defensie ongeacht de graad, de functie of de component, met name:

- a) eerste hulp bij ongevallen (EHBO);
- b) brandpreventie en -bestrijding (FF);
- c) gedragsregels en waarden (G&W);
- d) de militaire veiligheid.

⁵ Kaatje Buyse Seksueel grensoverschrijdend gedrag bij Defensie: waarom en hoe het taboe doorbreken, p142 <https://www.defence-institute.be/wp-content/uploads/2021/07/rmb-21-art-31.pdf>.

Ces règles de comportement et ces valeurs peuvent être acquises au travers d'une formation continue. Il est important d'y être attentif non seulement en début de formation, mais aussi tout au long de la carrière.

Les JICC peuvent donc certainement constituer un outil pour libérer la parole au sein de la Défense à l'égard des problèmes de sûreté sociale. Il pourrait par ailleurs s'avérer utile de sensibiliser - physiquement et par un accompagnement externe - l'organisation à ces problèmes.

Tous ces éléments ont pour conséquence que la culture au sein d'une organisation hiérarchisée de haut en bas s'adapte trop lentement à la réalité actuelle. En 2015, la culture d'entreprise propre à l'armée a encore servi d'argument pour acquitter plusieurs soldats de faits de harcèlement avérés. La question qui se pose est de savoir à qui le tribunal a rendu service en invoquant cet argument.

C'est précisément en raison de la mise en œuvre actuelle de cette culture qu'une gestion adéquate de la sûreté sociale est cruciale au sein de la Défense.

En fonction depuis le 1^{er} octobre 2020, la ministre Ludivine Dedonder a annoncé de nombreuses mesures pour recruter tous azimuts. Sous l'actuelle législature, ce sont les hommes et les femmes, et non le matériel, qui sont au centre des préoccupations de la Défense. Le plan global pour le personnel de la Défense (*People Our Priority Plan*, POP) traduit dès lors cet engagement au cours de cette législature.

Une vaste campagne de recrutement (de plus de 3 000 militaires) est prévue. Dans ce cadre, le recrutement de femmes est encouragé car avec 9 % de femmes, la Belgique se situe en deçà de la moyenne de l'OTAN établie à 12 %.⁶ Notre pays vise également une plus grande diversification de l'armée. À peine 1,5 % des femmes et des hommes travaillant à la Défense sont issus de l'immigration.

Cette diversification permettra à la Défense de mieux refléter la société. Il importe dès lors que cette organisation soit organisée de manière à pouvoir gérer efficacement les malentendus ou les incidents pouvant découler de la diversité de sa composition.

Dans son étude, l'adjudante-major Buyse renvoie à l'importance d'un mentorat innovant. Tout membre du personnel de la Défense se voit attribuer un mentor en début de carrière. Outre des conseils professionnels, le mentor doit également offrir un soutien psychologique à

⁶ https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2021/9/pdf/NCGP_Full_Report_2019.pdf.

Deze gedragsregels en waarden, kunnen via een permanente vorming aangeleerd worden. Het is belangrijk dat hier niet enkel aandacht aan wordt besteed bij de start van opleiding maar ook gedurende de ganse loopbaan.

De JICC's kunnen dus zeker een tool zijn om de sociale veiligheid binnen Defensie beter bespreekbaar te maken, maar eveneens kan het nuttig zijn om ook fysiek en via externe begeleiding de organisatie hiervan bewust te maken.

Dit alles heeft tot gevolg dat de cultuur, binnen een top-downorganisatie, zich te traag aanpast aan de hedendaagse realiteit. In 2015 werd die bedrijfscultuur eigen aan het leger nog als argument gebruikt om enkele soldaten vrij te spreken van bewezen pesterijen. De vraag die zich stelt, is wie de rechtbank diende met dit juridisch argument.

Net omwille van die hedendaagse invulling is een goede aanpak van de sociale veiligheid binnen Defensie erg belangrijk.

Minister Ludivine Dedonder, in functie sinds 1 oktober 2020, heeft heel wat maatregelen aangekondigd om breed te rekruteren. Tijdens deze legislatuur staan de vrouwen en mannen, en niet het materieel, centraal binnen Defensie. Het *People Our Priority Plan* of POP-plan is dan ook de inzet tijdens deze legislatuur.

Er komt een brede rekruteringscampagne (voor meer dan 3 000 militairen). De aanwerving van vrouwen wordt daarbij aanmoedigd want met een percentage van 9 % vrouwen bevindt België zich onder het NAVO-gemiddelde van 12 %.⁶ Ons land streeft ook naar een diverser leger. Slechts 1,5 % van de vrouwen en mannen bij Defensie heeft een migratieachtergrond.

Defensie wordt op deze manier een betere afspiegeling van de samenleving. Het is dan ook belangrijk dat de organisatie dusdanig is ingericht dat eventuele misverstanden of incidenten wegens deze diverse samenstelling op een robuuste manier kunnen worden opgevangen.

Adjudant-majoor Buyse verwijst in haar studie naar het belang van innovatief mentorschap. Elk personeelslid binnen Defensie krijgt bij het begin van zijn loopbaan een mentor toegewezen. Een mentor moet naast professioneel advies ook psychosociale steun geven aan zijn

⁶ https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2021/9/pdf/NCGP_Full_Report_2019.pdf.

la personne dont il est le mentor. Le mentorat traditionnel est dépassé et ne répond plus aux besoins actuels.

Les auteurs de la proposition à l'examen visent la mise en place d'un environnement de travail sûr et familier assurément nécessaire à la Défense dès lors qu'il s'agit d'un lieu de travail très organisé et hiérarchisé où les membres du personnel coopèrent longuement et intensivement, parfois dans des conditions difficiles. Lorsqu'un problème survient, les militaires doivent pouvoir le signaler en toute sécurité et en toute confiance auprès d'un point de contact interne ou externe. Ils doivent avoir la certitude que leurs plaintes seront examinées de manière approfondie et que les suites utiles y seront réservées sans que leurs plaintes n'aient d'incidence sur leur carrière ultérieure au sein de la Défense.

Les militaires doivent nous protéger, mais nous devons également veiller à ce que les militaires soient protégés, au sein de leur propre organisation, contre tout comportement inapproprié, les faits de harcèlement ou les abus de pouvoir. La Défense doit remplir pleinement sa fonction d'"organisation apprenante". La présente proposition résolution vise dès lors à mettre en place un environnement de travail plus sûr sur le plan social pour le personnel de la Défense.

mentees. Het traditionele mentorschap is verouderd en voldoet niet langer aan de hedendaagse noden.

De indieners van dit voorstel beogen een veilige en vertrouwde werkomgeving. Dat is zeker bij Defensie noodzakelijk want het betreft een strak georganiseerde, hiërarchische werkplek waar mensen, in soms moeilijke omstandigheden, lang en intensief samenwerken. Indien iets fout loopt, moeten de militairen dit in alle veiligheid en vertrouwen kunnen aankaarten bij een intern of extern meldpunt. Zij moeten er zeker van zijn dat hun klacht grondig zal worden onderzocht en dat daar, desgevallend, het nodige gevolg zal aan worden gegeven, en dit zonder dat de klacht een impact heeft op de verdere loopbaan bij Defensie.

De militairen moeten ons beschermen, maar wij moeten er ook voor zorgen dat militairen, binnen hun eigen organisatie, worden beschermd tegen onaangepast gedrag, pesterijen of machtsmisbruik. Defensie moet ten volle haar functie hebben als 'lerende organisatie'. Wij beogen met dit voorstel van resolutie dan ook een sociaal veiligere werkomgeving voor het personeel van Defensie te realiseren.

Kris VERDUYCKT (Vooruit)
Anja VANROBAEYS (Vooruit)
Karin JIROFLÉE (Vooruit)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que l'immense majorité des hommes et des femmes qui sont au service de la Défense donnent en permanence le meilleur d'eux-mêmes, mais que, comme partout ailleurs, des comportements socialement indésirables tels que le harcèlement, le racisme et le sexisme sont parfois à déplorer à l'armée;

B. considérant que la commission Giebels aux Pays-Bas a émis plusieurs recommandations après les incidents survenus dans la caserne à Schaarsbergen, dont la création d'un point de contact indépendant;

C. vu le plan d'action interne qui a été établi par le *Special Operations Regiment* (SOR) et la Direction générale *Health & Well Being* (DG H&WB) à la demande du *Chief of Defence* (CHOD), M. Michel Hofman, après la révélation des situations abusives à Marche-les-Dames,

D. vu l'analyse de risque globale selon la méthode DEPARIS, qui doit être effectuée conformément au plan d'action;

E. vu le rapport de l'audition du 30 juin 2021 relative à l'environnement de travail sécurisé à la Défense (DOC 55 2146/001 du 20 juillet 2021);

F. considérant que la Défense dispose de nombreux outils pour assurer un environnement social sécurisé – un réseau de 96 personnes de confiance, des conseillers en prévention, quatre services de plaintes, un numéro vert, des procédures formelles et informelles, une possibilité de signalement auprès du supérieur – mais qui sont peut-être trop complexes et manquent dès lors leur objectif;

G. vu la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel⁷;

H. vu le manque de diversité au sein de la Défense (les femmes représentent 9 % des militaires et seuls 1,5 % des militaires sont issus de l'immigration);

I. vu le plan *People Our Priority* ou plan POP de la ministre Ludivine Dedonder, annoncé en février 2021, qui vise une situation en personnel pérenne, tant quantitativement que qualitativement et qui combine des mesures

⁷ Publiée au *Moniteur belge* du 4 octobre 2013.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende het feit dat de overgrote meerderheid van de mannen en vrouwen in Defensie dag in dag uit het beste van zichzelf geven, maar zoals in andere beroepscategorieën ook het leger niet gespaard blijft van maatschappelijk ongewenst gedrag zoals pesten, racisme en seksisme;

B. overwegende dat de commissie Giebels in Nederland een aantal aanbevelingen heeft uitgesproken na incidenten in de kasern van Schaarsbergen, waaronder de creatie van een onafhankelijk meldpunt;

C. gelet op het interne actieplan dat, naar aanleiding van de onthulling van de wantoestanden in Marche-les-Dames, in opdracht van de *Chief of Defence* (CHOD), de heer Michel Hofman, werd opgesteld door het *Special Operations Regiment* (SO Regt) en de Algemene Directie *Health & Well-being* (DG H & WB);

D. gelet op de globale risicoanalyse door DEPARIS, die volgens het actieplan moet worden uitgevoerd;

E. gelet op het verslag van de hoorzitting van 30 juni 2021 betreffende de sociaal veilige werkomgeving bij Defensie (DOC 55 2146/001 van 20 juli 2021);

F. overwegende dat Defensie beschikt over heel wat tools om aan de sociale veiligheid te werken – een netwerk van 96 vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, vier verschillende klachteninstanties, een groen-nummer, informele en formele procedures, melding bij de overste –, maar dat die mogelijks te complex zijn waardoor ze hun doel voorbijschieten;

G. gelet op de wet van 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden⁷;

H. gelet op het gebrek aan diversiteit binnen Defensie (9 % van de militairen is een vrouw en slechts 1,5 % van de militairen heeft een migratieachtergrond);

I. gelet op het *People Our Priority Plan* of POP-plan van minister Ludivine Dedonder, aangekondigd in februari 2021, dat streeft naar een duurzame personeelssituatie, zowel kwantitatief als kwalitatief, en maatregelen

⁷ Bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 4 oktober 2013.

en termes d'attractivité de la profession, d'amélioration du recrutement et de rétention du personnel;

J. considérant que la Défense prône les valeurs fondamentales suivantes: le courage, le sens du devoir, le respect, la loyauté, la camaraderie, l'intégrité, le dévouement désintéressé et l'excellence;

K. considérant que les règles de conduite et Les valeurs reviennent chaque année dans l'évaluation en ligne des *Joint Individual Common Core Skills* (JICCS) de la Défense.

DEMANDE AU gouvernement FÉDÉRAL:

1. d'opérer un changement de culture de nature à offrir un environnement social plus sécurisé à toutes les femmes et tous les hommes au sein de la Défense et de veiller à intégrer ce changement au maximum, des échelons les plus bas aux échelons les plus hauts, dans l'organisation de la Défense;

2. d'analyser l'organisation du traitement des plaintes et de voir où la structure et l'organisation peuvent être simplifiées, pour que le personnel sache, de manière bien plus claire, où s'adresser en cas d'abus de pouvoir ou de harcèlement;

3. d'organiser de manière externe le signalement, le traitement et l'examen des plaintes graves au moyen d'un point de contact indépendant et accessible à tous, qui connaît et prend en compte les structures spécifiques de la Défense, par exemple en dehors de la hiérarchie des forces armées, au sein du Centre Intégrité attaché au service des médiateurs fédéraux;

4. d'être attentif chaque année, dans le cadre non seulement de la formation des recrues, mais aussi de la formation continue – dispensée avec le concours d'experts externes – à l'aspect d'un environnement social sécurisé, ainsi qu'aux valeurs et aux normes qui contribuent à une armée inclusive au sein de laquelle les militaires se sentent chez eux;

5. d'évaluer l'actuel mentorat des militaires lors de l'arrivée de nouvelles recrues afin de répondre aux besoins actuels;

6. d'être suffisamment attentif à l'encadrement et au suivi des militaires qui ont été victimes d'éventuelles situations d'abus ou de harcèlement;

inzake de aantrekkelijkheid van het beroep en inzake de verbetering van de aanwerving en het behoud van het personeel combineert;

J. gelet op het feit dat Defensie de volgende kernwaarden nastreeft: moed, plichtsbesef, respect, loyaliteit, kameraadschap, integriteit, onbaatzuchtige inzet en uitmuntendheid;

K. gelet op het feit dat de gedragsregels en de waarden, terugkomen in de jaarlijkse online JICCS's van Defensie.

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. te werken aan een cultuuromslag die zorgt voor een toenemende sociale veiligheid voor alle vrouwen en mannen binnen Defensie en die omslag maximaal te laten doordringen van de laagste tot de hoogste echelons binnen de organisatie van Defensie;

2. de organisatie van de klachtenbehandeling onder de loep te nemen en te kijken waar de structuur en organisatie kan worden vereenvoudigd, zodat het voor het personeel veel duidelijker is waar het terecht kan bij eventuele gevallen van machtsmisbruik of pesterijen;

3. de melding, de behandeling en het onderzoek van ernstige klachten extern te organiseren met een laagdrempelig, onafhankelijk meldpunt, dat kennis heeft van en rekening houdt met de specifieke structuren van Defensie, bijvoorbeeld buiten de hiërarchie van de krijgsmacht, in de schoot van het Centrum Integriteit van de federale Ombudsman;

4. niet alleen in de opleiding van rekruten, maar ook in de permanente vorming – aangevuld met externe expertise – jaarlijks aandacht te hebben voor het aspect van sociale veiligheid en voor de waarden en normen die bijdragen tot een inclusief leger waarin alle militairen zich thuis voelen;

5. het huidige mentorschap van militairen bij de aantreiding van nieuwe rekruten te evalueren en te hervormen naar de hedendaagse noden;

6. voldoende oog te hebben voor de begeleiding en nazorg van militairen die betrokken waren bij eventuele gevallen van misbruik en pesterijen;

7. d'examiner quels sont les facteurs, tels que la consommation excessive d'alcool et la pression du groupe, qui favorisent les comportements inappropriés et d'y associer les mesures adéquates.

4 février 2022

7. nader te onderzoeken welke factoren, zoals overdadig alcoholgebruik en groepsdruk, het ongewenst gedrag faciliteren en hieraan de gepaste maatregelen te koppelen.

4 februari 2022

Kris VERDUYCKT (Vooruit)
Anja VANROBAEYS (Vooruit)
Karin JIROFLÉE (Vooruit)