

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 janvier 2023

PROPOSITION DE RÉSOLUTIONrelative à la création d'un environnement
de travail sécurisé à la Défense**Rapport**fait au nom de la commission
de la Défense nationale
par
MM. **Guillaume Defossé** et
Steven Creyelman**SOMMAIRE**

Pages

I. Procédure	3
II. Exposé introductif de l'auteur principal de la proposition de résolution	3
III. Discussion générale	3
IV. Discussion des considérants et du dispositif et votes	7
Annexe: avis écrit de la ministre de la Défense	12

*Voir:*Doc 55 **2538/ (2021/2022):**

- 001: Proposition de résolution de M. Verduyck et consorts.
002: Amendements.

Voir aussi:

- 004: Texte adopté par la commission.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 januari 2023

VOORSTEL VAN RESOLUTIEbetreffende een sociaal veilige
werkomgeving bij Defensie**Verslag**namens de commissie
voor Landsverdediging
uitgebracht door
de heren **Guillaume Defossé** en
Steven Creyelman**INHOUD**

Blz.

I. Procedure	3
II. Inleidende uiteenzetting door de hoofdindieners van het voorstel van resolutie	3
III. Algemene bespreking	3
IV. Bespreking van de consideransen en het verzoekend gedeelte en stemmingen	7
Bijlage: schriftelijk advies van de minister van Defensie ...	21

*Zie:*Doc 55 **2538/ (2021/2022):**

- 001: Voorstel van resolutie van de heer Verduyck c.s.
002: Amendementen.

Zie ook:

- 004: Tekst aangenomen door de commissie.

08693

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Peter Buysrogge

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Peter Buysrogge, Theo Francken, Darya Safai
Ecolo-Groen	Julie Chanson, Wouter De Vriendt, Guillaume Defossé
PS	Hugues Bayet, André Flahaut, Christophe Lacroix
VB	Steven Creyelman, Annick Ponthier
MR	Christophe Bombled, Denis Ducarme
cd&v	Hendrik Bogaert
PVDA-PTB	Maria Vindevoghel
Open Vld	Jasper Pillen
Vooruit	Kris Verduyck

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Björn Anseeuw, Mieke Claes, Michael Freilich, Frieda Gijbels
Kim Buyst, Samuel Cogolati, Barbara Creemers
Malik Ben Achour, Chanelle Bonaventure, Sophie Thémont, Özlem Özen
Pieter De Spiegeleer, Ellen Samyn, Dries Van Langenhove
Daniel Bacquellaine, Philippe Pivin, Caroline Taquin
Wouter Beke, Nawal Farih
Roberto D'Amico, Steven De Vuyst
Tim Vandenput, Marianne Verhaert
Melissa Depraetere, Vicky Reynaert

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

Les Engagés Georges Dallemagne

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
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering 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 vertaalde 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 (beigekleurig papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné cette proposition de résolution au cours de ses réunions des 25 mai 2022, 26 octobre 2022 et 11 janvier 2023.

I. — PROCÉDURE

Au cours de sa réunion du 26 octobre 2022, la commission a décidé, conformément à l'article 28 du Règlement, de recueillir les avis écrits de la ministre de la Défense et des organisations syndicales.

Par lettre du 9 janvier 2023, la ministre de la Défense a rendu un avis qui est annexé au présent rapport.

Les avis écrits des organisations syndicales ont été mis à la disposition des membres.

II. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DE L'AUTEUR PRINCIPAL DE LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION

M. Kris Verduyckt (Vooruit) commente la proposition de résolution et renvoie aux développements.

III. — DISCUSSION GÉNÉRALE

M. Kris Verduyckt (Vooruit) évoque l'avis positif de la ministre de la Défense et les avis précieux des organisations syndicales. Il annonce une série d'amendements rédigés conformément à ces avis.

M. Theo Francken (N-VA) indique que le problème des comportements transgressifs et des abus au sein de la Défense mérite toute l'attention requise, mais il se demande toutefois si les résolutions récemment adoptées par la Chambre relatives à la politique des ressources humaines au sein de la Défense (DOC 55 0567/010) et à la mise en place d'un accompagnement psychosocial adéquat des militaires en fin de mission et au rôle du sas d'adaptation dans cet accompagnement (DOC 55 2131/006) ne suffisent pas à remédier à ce problème – d'autant que ce thème a fait l'objet de longs débats au cours des réunions de commission dans le cadre de l'affaire Jürgen Conings et que des propositions de résolution relatives notamment à la politique d'achat, à la norme des 2 % et à l'OTAN en tant que

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit voorstel van resolutie besproken tijdens haar vergaderingen van 25 mei 2022, 26 oktober 2022 en 11 januari 2023.

I. — PROCEDURE

Tijdens de vergadering van 26 oktober 2022 heeft de commissie overeenkomstig artikel 28 van het Reglement beslist het schriftelijk advies in te winnen van de minister van Defensie en van de vakorganisaties.

De minister van Defensie heeft een advies verleend bij brief van 9 januari 2023. Het advies gaat als bijlage bij het verslag.

De schriftelijke adviezen van de vakorganisaties werden ter beschikking gesteld van de leden.

II. — INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE HOOFDINDIENER VAN HET VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De heer Kris Verduyckt (Vooruit) licht het voorstel van resolutie toe en verwijst naar de algemene toelichting.

III. — ALGEMENE BESPREKING

De heer Kris Verduyckt (Vooruit) verwijst naar het positieve advies van de minister van Defensie en naar de waardevolle adviezen van de vakorganisaties en kondigt een aantal amendementen aan die overeenkomstig deze adviezen werden opgesteld.

De heer Theo Francken (N-VA) stelt dat de problematiek van grensoverschrijdend gedrag en misbruik binnen Defensie alle aandacht verdient, maar vraagt zich af of de in het recente verleden door de Kamer aangenomen resoluties over HR bij Defensie (DOC 55 0567/010) en betreffende het uitbouwen van een adequate psychosociale begeleiding van militairen op het einde van hun missie en de rol van het adaptatiesas in die begeleiding (DOC 55 2131/006) daartoe niet volstaan – te meer daar dit onderwerp ook uitgebreid aan bod kwam tijdens commissievergaderingen n.a.v. de affaire Jürgen Conings en terwijl voorstellen van resoluties over onder meer aankooppolitiek, over de 2 %-norm en over het belang van de NAVO als hoeksteen van Defensie niet werden aangenomen. Dit leidt volgens de heer Francken tot

pierre angulaire de la Défense n'ont pas été adoptées. M. Francken estime que cette situation pourrait entraîner un déséquilibre et donner l'impression que la commission de la Défense nationale estime que ces derniers thèmes sont de moindre importance. Dans l'intervalle, la Défense a en outre – sous l'impulsion notamment de la ministre de la Défense – réalisé nombre d'études sur le bien-être psychosocial et a pris de nombreuses initiatives en la matière. M. Verduyckt estime-t-il dès lors que ces initiatives ne suffisent pas? Peut-il ensuite étayer l'affirmation figurant dans l'amendement n° 3 (DOC 55 2538/002), à savoir que les victimes sont encore trop souvent mutées? Et dans l'amendement n° 6 (DOC 55 2538/002), qu'entendent précisément les auteurs par l'indépendance des conseillers en prévention et le fait que l'avancement ne doit pas dépendre du domaine d'expertise? L'amendement n° 8 (DOC 55 2538/002) estime qu'il est souhaitable d'externaliser l'organisation du traitement des plaintes. Pourquoi un traitement externe serait-il meilleur? À qui ce traitement des plaintes serait-il confié?

M. Francken souligne que le législateur doit s'attaquer fermement à toutes les formes d'abus commis au sein de la Défense – un phénomène qui existe malheureusement partout et à tous les niveaux. Il évoque à cet égard le livre *No, mi general* de l'ancienne commandante Zaida Cantera, chef de la délégation espagnole à l'Assemblée parlementaire de l'OTAN, qui décrit dans ce livre son vécu après avoir été harcelée sexuellement par un général. La plainte qu'elle avait déposée en interne contre ces faits n'ayant pas été prise au sérieux, elle a déposé une plainte pénale et a démissionné de l'armée, tout comme son mari, qui était également colonel au sein des forces armées espagnoles.

M. Denis Ducarme (MR) salue la proposition de résolution à l'examen. L'intervenant regrette toutefois que cette proposition ait quelque peu tendance à généraliser certains éléments. Il aurait préféré que ses dispositions soient plus précises et ciblées. M. Verduyckt pourrait-il préciser sur quoi il se base pour considérer que certains problèmes spécifiques rencontrés au sein de la Défense constituent un problème global qui touche l'ensemble de l'organisation? M. Ducarme n'est pas non plus convaincu que les mesures qui s'appliquent aux Pays-Bas puissent être transposées purement et simplement aux forces armées belges.

M. Peter Buysrogge (N-VA) demande à M. Verduyckt de préciser le sens de l'amendement n° 7, notamment du passage où il est question de plaintes "en cas d'abus de pouvoir ou de harcèlement (...)" pour que la mutation ne soit plus suivie du dépôt d'une plainte classée sans suite". M. Buysrogge fait ensuite observer que l'avis – positif – de la ministre de la Défense énumère en détail

un onevenwicht en zou de indruk kunnen wekken dat de commissie voor Landsverdediging deze laatste onderwerpen minder belangrijk acht. Er werden overigens door Defensie – mede op aansturen van de minister van Defensie – intussen ook heel wat onderzoek verricht over en initiatieven genomen inzake psychosociaal welzijn; oordeelt de heer Verduyckt dan dat deze initiatieven niet volstaan? Kan de heer Verduyckt voorts de bewering in amendement 3 (DOC 55 2538/002) staven dat slachtoffers nog al te vaak worden overgeplaatst? En wat bedoelt men precies in amendement 6 (DOC 55 2538/002) over de onafhankelijkheid van preventieadviseurs en het "niet afhankelijk zijn van bevordering"? Amendement nr. 8 (DOC 55 2538/002) acht externe organisatie van klachtenbehandeling wenselijk; waarom denken de indieners dat Defensie dit niet zelf zou aankunnen en waarom zou een externe afhandeling beter zijn? En aan wie zou deze klachtenbehandeling dan worden toevertrouwd?

De heer Francken benadrukt dat de wetgever hard moet optreden tegen alle vormen van misbruik binnen het leger – een fenomeen dat jammer genoeg overal en op alle niveaus bestaat. Hij verwijst in dit verband naar het boek *No, mi general* van het hoofd van de Spaanse delegatie in de parlementaire assemblee van de NAVO, de voormalige majoor Zaida Cantera die in dit boek haar ervaringen beschrijft nadat ze werd aangerand door een generaal; haar interne klacht hierover werd niet ernstig genomen waarna ze een strafklacht indiende en ontslag nam uit het leger, net als haar man die eveneens kolonel was bij de Spaanse strijdkrachten.

De heer Denis Ducarme (MR) verwelkomt dit voorstel van resolutie, al vindt hij de inhoud wat te veralgemenend en had hij dit liever wat preciezer en doelgerichter gezien. Kan de heer Verduyckt preciseren waarop hij zich baseert om een aantal specifieke pijnpunten binnen Defensie te veralgemenen als een globaal probleem van de organisatie? De heer Ducarme is er ook niet van overtuigd dat de Nederlandse context zomaar toepasbaar is op de Belgische strijdkrachten.

De heer Peter Buysrogge (N-VA) vraagt of de heer Verduyckt de bewoordingen van amendement nr. 7 kan verduidelijken, met name waar het gaat over klachten "bij eventuele gevallen van machtsmisbruik of pesterijen en zodat na mutatie niet langer klacht wordt neergelegd zonder dat er gevolg aan wordt gegeven"? De heer Buysrogge wijst er vervolgens op dat het – positieve – advies van

toutes les initiatives prises et tout ce qui a déjà été fait pour répondre aux demandes formulées dans la proposition de résolution. Quelle est dès lors la valeur ajoutée de cette proposition?

M. Kris Verduyckt (Vooruit) rappelle qu'il a pris l'initiative de cette proposition de résolution il y a un an et demi à la suite d'abus survenus au centre de formation de Marche-les-Dames. La Défense avait du reste alors indiqué les améliorations envisageables. La proposition de résolution à l'examen peut effectivement être considérée comme affinant la résolution relative à la politique des ressources humaines au sein de la Défense (DOC 55 0567/010), mais elle ne traite pas du même sujet que la résolution relative à la mise en place d'un accompagnement psychosocial adéquat des militaires en fin de mission et au rôle du sas d'adaptation dans cet accompagnement (DOC 55 2131/006), bien qu'il y ait des similitudes entre ces textes. M. Verduyckt estime qu'il existe bien des points communs entre les situations néerlandaise et belge, ainsi que l'a d'ailleurs indiqué l'audition du professeur Ellen Giebels (organisation fondée sur une approche descendante, forte loyauté et grande cohésion de groupe, volonté de ne pas ébruiter les cas de comportements transgressifs, problématique de la carrière, etc.). Les entretiens avec les victimes au sein de la Défense indiquent également que le traitement externe des plaintes est souhaitable dans certains cas graves. Pour garantir un traitement interne indépendant des plaintes, il faut absolument séparer les conseillers psychosociaux de leur division pour assurer leur indépendance. Tel est également le sens de l'amendement n° 7. Il ne s'agit certes pas d'un problème propre à la Défense. Il a été démontré que le traitement externe des plaintes était également parfois souhaitable dans d'autres organisations (par exemple dans les universités. Compte tenu des chiffres de l'étude de l'adjudant-major Kaatje Buyse, qui indiquent que 67 % des femmes militaires ont été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur carrière, les initiatives déjà prises pourraient être insuffisantes.

M. Theo Francken (N-VA) ne conteste pas l'étude selon laquelle 67 % des femmes militaires auraient été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur carrière. L'intervenant estime toutefois que la définition du harcèlement sexuel appliquée dans cette étude est très large. Elle englobe par exemple aussi les remarques déplacées. Les abus doivent effectivement être traités sans équivoque et la ministre de la Défense a pris des initiatives en la matière, notamment sur la base de la résolution relative à la politique des ressources humaines au sein de la Défense (DOC 55 0567/010), d'ailleurs soutenue par le groupe N-VA.

de minister van Defensie een uitvoerige opsomming bevat van alle reeds genomen initiatieven en realisaties inzake de verzoeken uit het voorstel van resolutie; wat is dan uiteindelijk nog de meerwaarde van dit voorstel?

De heer Kris Verduyckt (Vooruit) wijst erop dat hij anderhalf jaar geleden het initiatief nam tot dit voorstel van resolutie na voorvallen van misbruik in het trainingscentrum van Marche-les-Dames waarbij Defensie toen trouwens zelf aangaf waar verbeteringen mogelijk waren. De onderhavige resolutie kan inderdaad als een verdere uitdieping worden beschouwd van resolutie over HR bij Defensie (DOC 55 0567/010) maar behelst een andere problematiek dan de resolutie betreffende het uitbouwen van een adequate psychosociale begeleiding van militairen op het einde van hun missie en de rol van het adaptatiesas in die begeleiding (DOC 55 2131/006) – al zijn er weliswaar raakvlakken. De heer Verduyckt is van oordeel dat er wel degelijk heel wat parallellen bestaan tussen de Nederlandse en de Belgische situatie, zoals trouwens duidelijk bleek uit de hoorzitting met professor Ellen Giebels (top-downorganisatie, sterke loyaliteit en groepsbinding, het binnenkamers houden van gevallen van grensoverschrijdend gedrag, carrière-problematiek...). Uit gesprekken met slachtoffers binnen Defensie blijkt ook dat een externe klachtenbehandeling in bepaalde zware gevallen wenselijk is; met het oog op een interne onafhankelijke klachtenbehandeling is het absoluut noodzakelijk om de psychosociale adviseurs los te koppelen van hun divisie aangezien dit anders hun onafhankelijkheid in de weg kan staan – dit is ook de zingeving van amendement nr. 7. Dit betreft weliswaar geen exclusief probleem van Defensie en ook in andere organisaties (bijvoorbeeld universiteiten) is gebleken dat een externe klachtenbehandeling soms wenselijk is. De reeds genomen initiatieven volstaan wellicht niet, gelet op de cijfers uit het onderzoek van adjudant-majoor Kaatje Buyse waaruit blijkt dat 67 % van de vrouwelijke militairen seksuele intimidatie hebben ervaren tijdens hun loopbaan.

De heer Theo Francken (N-VA) betwist de studie niet waaruit zou moeten blijken dat 67 % van de vrouwelijke militairen seksuele intimidatie hebben ervaren tijdens hun loopbaan, maar meent dat de hierbij gehanteerde definitie van seksuele intimidatie zeer ruim gesteld is en bijvoorbeeld ook ongepaste opmerkingen dekt. Misbruiken moeten inderdaad ondubbelzinnig worden aangepakt en de minister van Defensie maakt daar wel degelijk werk van, mede op basis van de resolutie over HR bij Defensie (DOC 55 0567/010) die overigens werd gesteund door de N-VA-fractie.

M. Hendrik Bogaert (cd&v) estime que la proposition de résolution à l'examen a du sens et qu'elle n'est certainement pas superflue. Le traitement externe de certaines plaintes est nécessaire pour intervenir en dehors de la culture d'entreprise existante. La répétition continuelle de remarques déplacées est également néfaste et il faut aborder cette question pour mettre en place une culture d'entreprise saine. Le "conseiller en prévention aspects psychosociaux" existe déjà dans le secteur privé, mais ce système ne semble pas fonctionner au sein de la Défense. C'est un argument supplémentaire pour externaliser le traitement des plaintes. Les taux élevés de harcèlement sont inacceptables et nécessitent une approche ferme.

Mme Annick Ponthier (VB) soutient que le bien-être au travail est primordial au sein de la Défense compte tenu, notamment, des problèmes de rétention et de recrutement de personnel. Pour le groupe VB, le harcèlement, le sexisme et le racisme n'ont pas leur place à la Défense. Mme Ponthier renvoie à la récente motion de recommandation adressée par le groupe VB à la ministre de la Défense à propos du harcèlement sexuel à la Défense, qui coïncide partiellement avec la proposition de résolution à l'examen (recherche détaillée sur les comportements indésirables, augmentation de la disposition à signaler, visibilité, points de contact, communication transparente, évaluation de la mentalité des jeunes recrues, etc.). Mme Ponthier se demande, compte tenu des similitudes mentionnées, pourquoi M. Verduyckt n'a pas soutenu cette motion de recommandation. L'intervenante souligne par ailleurs que cette lutte contre les comportements transgressifs ne doit pas se transformer en une chasse aux sorcières, comme l'a également souligné à juste titre M. Francken. En effet, la ministre de la Défense attache une grande importance à cette question et elle a déjà pris de nombreuses initiatives à cet égard, comme en témoigne sa réponse détaillée à l'interpellation.

M. Theo Francken (N-VA) estime que les inconduites graves et les remarques dénigrantes récurrentes sont absolument abjectes. S'il ne conteste pas les chiffres à ce sujet (2 sur 10), il craint que la définition de ces comportements utilisée dans certaines études soit trop vaste, ce qui empêche de mener un débat suffisamment nuancé. Ces études devraient être affinées car elles risquent d'avoir un effet contre-productif et injustement dissuasif.

M. Kris Verduyckt (Vooruit) reconnaît que la définition est large mais signale que les problèmes commencent souvent par des brouilles qui ont pourtant un impact très négatif lorsqu'ils sont mal gérés par les supérieurs. Finalement, cette situation entraîne le départ de bons éléments et donne une mauvaise image de l'ensemble

De heer Hendrik Bogaert (cd&v) vindt het voorstel van resolutie zinvol en zeker niet overbodig. De externe afhandeling van bepaalde klachten is noodzakelijk om buiten de bestaande bedrijfscultuur te kunnen treden. Ook de voortdurende herhaling van ongepaste opmerkingen is een funest fenomeen en moet worden aangepakt in het streven naar een gezonde bedrijfscultuur. De zogenaamde "preventieadviseur psychosociale aspecten" bestaat reeds in de private sector maar dit lijkt binnen Defensie niet te werken; dit is een bijkomend argument om de klachtenafhandeling te externaliseren. De hoge cijfers van ongewenst gedrag zijn onaanvaardbaar en vereisen een kordate aanpak.

Mevrouw Annick Ponthier (VB) stelt dat welzijn op het werk binnen Defensie primordiaal is – mede in het licht van de problematiek van retentie en werving. Voor de VB-fractie kan er binnen Defensie geen sprake zijn van pesterijen, seksisme of racisme. Mevrouw Ponthier verwijst naar de recente motie van aanbeveling van de VB-fractie aan de minister van Defensie inzake ongewenst seksueel gedrag binnen Defensie, deels gelijklopend met voorliggend voorstel van resolutie (omstandig onderzoek naar ongewenst gedrag, verhoging van meldingsbereidheid, zichtbaarheid, meldingspunten, transparante communicatie, peilen naar de mentaliteit van jonge rekruten...); mevrouw Ponthier vraagt zich af waarom de heer Verduyckt deze motie van aanbeveling niet kon steunen, gelet op de vermelde parallellen. Anderzijds mag deze bestrijding van grensoverschrijdend gedrag niet uitmonden in een heksenjacht, zoals ook de heer Francken terecht opmerkte. De minister van Defensie hecht inderdaad groot belang aan deze problematiek en nam ter zake reeds tal van initiatieven, zoals bleek uit haar omstandig antwoord op de interpellatie.

De heer Theo Francken (N-VA) benadrukt dat hij zware misdragingen en repetitieve denigrerende opmerkingen absoluut verwerpelijk vindt en de cijfers daarover (2 op 10) niet betwist maar dat hij vreest dat de in sommige studies gehanteerde definitie daarvan te ruim is waardoor er te weinig nuance is in het debat. Dergelijke studies zouden beter moeten worden geduid aangezien ze contraproductief dreigen te werken en onterecht mensen afschrikken.

De heer Kris Verduyckt (Vooruit) beaamt dat de definitie ruim gesteld is maar wijst erop dat problemen vaak klein beginnen maar door de foute aanpak ervan door superieuren toch een zeer negatieve impact hebben. Uiteindelijk leidt dit tot een uitstroom van goede krachten en een negatief imago van de ganse organisatie. Het

de l'organisation. La proposition de résolution vise à s'attaquer à cette problématique avec professionnalisme. L'externalisation du traitement des cas graves d'abus garantit une procédure indépendante. M. Verduyckt estime en outre que la proposition de résolution à l'examen complète en quelque sorte les propositions formulées dans la motion de recommandation du groupe VB.

M. Denis Ducarme (MR) insiste sur la nécessité d'un traitement sérieux des plaintes, d'autant que les femmes constituent encore une minorité au sein de la Défense.

IV. — DISCUSSION DES CONSIDÉRANTS ET DU DISPOSITIF ET VOTES

1. Considérants

Considérants A à F

Les considérants ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés à l'unanimité.

Considérant F/1 (*nouveau*)

MM. Kris Verduyckt (Vooruit) et Hugues Bayet (PS) présentent l'*amendement n° 3* (DOC 55 2538/002) tendant à insérer un considérant F/1 qui insiste sur la nécessité de s'attaquer durablement aux problèmes des comportements transgressifs.

L'*amendement n° 3* (DOC 55 2538/002) est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

Considérant G

Ce considérant ne donne lieu à aucune observation. Il est adopté à l'unanimité.

Considérant H

Ce considérant ne donne lieu à aucune observation. Il est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

voorstel van resolutie beoogt deze problematiek op een professionele manier aan te pakken. De externe behandeling van zware gevallen van misbruik waarborgt een onafhankelijke procedure. De heer Verduyckt meent voorts dat voorliggend voorstel van resolutie in zekere zin een aanvulling vormt op de voorstellen geformuleerd in de motie van aanbeveling van de VB-fractie.

De heer Denis Ducarme (MR) benadrukt de noodzaak van een ernstige klachtenbehandeling, te meer daar vrouwen binnen Defensie nog steeds een minderheid uitmaken.

IV. — BESPREKING VAN DE CONSIDERANS EN HET VERZOEKEND GEDEELTE EN STEMMINGEN

1. Consideransen

Consideransen A tot F

Over deze consideransen worden geen opmerkingen gemaakt en ze worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Considerans F/1 (*nieuw*)

De heren Kris Verduyckt (Vooruit) en Hugues Bayet (PS) dienen *amendement nr. 3* (DOC 55 2538/002) in dat ertoe strekt een nieuwe considerans F/1 in te voegen die de noodzaak benadrukt om problemen van grensoverschrijdend gedrag duurzaam aan te pakken.

Amendement nr. 3 (DOC 55 2538/002) wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

Considerans G

Over deze considerans worden geen opmerkingen gemaakt, ze wordt eenparig aangenomen.

Considerans H

Over deze considerans worden geen opmerkingen gemaakt, ze wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Considérant H/1 (*nouveau*)

MM. Kris Verduyckt (*Vooruit*) et Hugues Bayet (*PS*) présentent l'amendement n° 4 (DOC 55 2538/002) tendant à insérer un considérant H/1 renvoyant à l'étude exploratoire menée par l'adjudante-major Kaatje Buyse sur la prévalence, les répercussions et le signalement chez les femmes militaires.

L'amendement n° 4 (DOC 55 2538/002) est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Considéran­ts I à J

Ces considérants ne donnent lieu à aucune observation. Ils sont successivement adoptés à l'unanimité.

Considérant J/1 (*nouveau*)

MM. Kris Verduyckt (*Vooruit*) et Hugues Bayet (*PS*) présentent l'amendement n° 1 (DOC 55 2538/002) tendant à insérer un considérant J/1 renvoyant à la loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée (*Moniteur belge* du 23 décembre 2022).

L'amendement n° 1 (DOC 55 2538/002) est adopté à l'unanimité.

Considérant K

Ce considérant ne donne lieu à aucune observation. Il est adopté à l'unanimité.

Considérant L (*nouveau*)

MM. Kris Verduyckt (*Vooruit*) et Hugues Bayet (*PS*) présentent l'amendement n° 2 (DOC 55 2538/002) tendant à insérer un considérant M renvoyant à un débat d'actualité relatif aux comportements sexuels transgressifs au sein de l'armée belge mené en commission de la Défense nationale, le 14 décembre 2022.

L'amendement n° 2 (DOC 55 2538/002) est adopté à l'unanimité.

Considerans H/1 (*nieuw*)

De heren Kris Verduyckt (*Vooruit*) en Hugues Bayet (*PS*) dienen amendement nr. 4 (DOC 55 2538/002) in dat ertoe strekt een nieuwe considerans H/1 in te voegen die verwijst naar het verkennend onderzoek van adj. majoor Kaatje Buyse naar prevalentie, impact en melding bij vrouwelijke militairen.

Amendement nr. 4 (DOC 55 2538/002) wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Considerans I tot J

Over deze consideransen worden geen opmerkingen gemaakt, ze worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Considerans J/1 (*nieuw*)

De heren Kris Verduyckt (*Vooruit*) en Hugues Bayet (*PS*) dienen amendement nr. 1 (DOC 55 2538/002) in dat ertoe strekt een nieuwe considerans J/1 in te voegen die verwijst naar de wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie (*Belgisch Staatsblad* van 23 december 2022).

Amendement nr. 1 (DOC 55 2538/002) wordt eenparig aangenomen.

Considerans K

Over deze considerans worden geen opmerkingen gemaakt. Zij wordt eenparig aangenomen.

Considerans L (*nieuw*)

De heren Kris Verduyckt (*Vooruit*) en Hugues Bayet (*PS*) dienen amendement nr. 2 (DOC 55 2538/002) in dat ertoe strekt een nieuwe considerans M in te voegen die verwijst naar een actualiteitsdebat over seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen het Belgische leger in de commissie voor Landsverdediging op 14 december 2022.

Amendement nr. 2 (DOC 55 2538/002) wordt eenparig aangenomen.

2. Dispositif

Demande 1

MM. Kris Verduyckt (Vooruit) et Hugues Bayet (PS) présentent l'amendement n° 5 (DOC 55 2538/002) tendant à compléter la demande 1 en vue de souligner qu'il importe que tous les dirigeants et la hiérarchie supérieure de la Défense soient conscients de l'importance de la problématique d'un environnement social sécurisé et de leur responsabilité en la matière.

L'amendement n° 5 (DOC 55 2538/002) est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

La demande 1, ainsi modifiée, est ensuite adoptée par 10 voix et 2 abstentions.

Demande 1/1 (nouvelle)

MM. Kris Verduyckt (Vooruit) et Hugues Bayet (PS) présentent l'amendement n° 6 (DOC 55 2538/002) tendant à insérer une nouvelle demande 1/1 visant à faciliter l'introduction de plaintes en garantissant l'indépendance des conseillers en prévention.

L'amendement n° 6 (DOC 55 2538/002) est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Demande 2

MM. Kris Verduyckt (Vooruit) et Hugues Bayet (PS) présentent l'amendement n° 7 (DOC 55 2538/002) tendant à remplacer la demande 2 en vue d'améliorer l'organisation du traitement des plaintes.

L'amendement n° 7 (DOC 55 2538/002) est adopté à l'unanimité.

Demande 3

MM. Kris Verduyckt (Vooruit) et Hugues Bayet (PS) présentent l'amendement n° 8 (DOC 55 2538/002) tendant à compléter la demande 3 en vue de permettre un traitement externe des plaintes graves.

L'amendement n° 8 (DOC 55 2538/002) est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

La demande 3 ainsi modifiée est adoptée par le même vote.

2. Beschikkend gedeelte

Verzoek 1

De heren Kris Verduyckt (Vooruit) en Hugues Bayet (PS) dienen amendement nr. 5 (DOC 55 2538/002) in dat ertoe strekt verzoek 1 aan te vullen teneinde het belang te benadrukken dat alle leidinggevend en de hogere hiërarchie binnen Defensie zouden doordrongen zijn van het belang van de problematiek van sociale veiligheid en van hun verantwoordelijkheid hierin.

Amendement nr. 5 (DOC 55 2538/002) wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde verzoek 1 wordt vervolgens aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Verzoek 1/1 (nieuw)

De heren Kris Verduyckt (Vooruit) en Hugues Bayet (PS) dienen amendement nr. 6 (DOC 55 2538/002) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek 1/1 in te voegen dat ertoe strekt de drempels tot het indienen van klachten te verlagen door de onafhankelijkheid van de preventieadviseurs te waarborgen.

Amendement nr. 6 (DOC 55 2538/002) wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Verzoek 2

De heren Kris Verduyckt (Vooruit) en Hugues Bayet (PS) dienen amendement nr. 7 (DOC 55 2538/002) in dat ertoe strekt verzoek 2 te vervangen met het oog op een betere organisatie van de klachtenbehandeling.

Amendement nr. 7 (DOC 55 2538/002) wordt eenparig aangenomen.

Verzoek 3

De heren Kris Verduyckt (Vooruit) en Hugues Bayet (PS) dienen amendement nr. 8 (DOC 55 2538/002) in dat ertoe strekt verzoek 3 aan te vullen teneinde een externe behandeling toe te laten van ernstige klachten.

Amendement nr. 8 (DOC 55 2538/002) wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde verzoek 3 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

Demande 4

Cette demande ne donne lieu à aucune observation. Elle est adoptée à l'unanimité.

Demande 5

MM. Kris Verduyckt (Vooruit) et Hugues Bayet (PS) présentent l'*amendement n° 9* (DOC 55 2538/002) tendant à compléter la demande 5 afin de souligner l'importance de la lutte contre toutes les formes possibles de discrimination au sein de la Défense.

L'amendement n° 9 (DOC 55 2538/002) est adopté à l'unanimité.

La demande 5, ainsi modifiée, est ensuite adoptée à l'unanimité.

Demande 6

MM. Kris Verduyckt (Vooruit) et Hugues Bayet (PS) présentent l'*amendement n° 10* (DOC 55 2538/002) tendant à préciser qu'il s'agit d'abus sexuels.

L'amendement n° 10 (DOC 55 2538/002) est adopté à l'unanimité.

La demande 6, ainsi modifiée, est ensuite adoptée à l'unanimité.

Demande 7

Cette demande ne donne lieu à aucune observation. Elle est adoptée à l'unanimité.

Demande 8 (nouvelle)

MM. Kris Verduyckt (Vooruit) et Hugues Bayet (PS) présentent l'*amendement n° 11* (DOC 55 2538/002) tendant à insérer une nouvelle demande 8 visant à ce que le Parlement suive annuellement l'évolution de l'environnement social sécurisé au sein de la Défense.

Verzoek 4

Over dit verzoek worden geen opmerkingen gemaakt, het wordt eenparig aangenomen.

Verzoek 5

De heren Kris Verduyckt (Vooruit) en Hugues Bayet (PS) dienen *amendement nr. 9* (DOC 55 2538/002) in dat ertoe strekt verzoek 5 aan te vullen teneinde het belang te benadrukken van de strijd tegen alle mogelijke vormen van discriminatie binnen Defensie.

Amendement nr. 9 (DOC 55 2538/002) wordt eenparig aangenomen.

Het aldus geamendeerde verzoek 5 wordt vervolgens eenparig aangenomen.

Verzoek 6

De heren Kris Verduyckt (Vooruit) en Hugues Bayet (PS) dienen *amendement nr. 10* (DOC 55 2538/002) in dat preciseert dat het seksueel misbruik betreft.

Amendement nr. 10 (DOC 55 2538/002) wordt eenparig aangenomen.

Het aldus geamendeerde verzoek 6 wordt vervolgens eenparig aangenomen.

Verzoek 7

Over dit verzoek worden geen opmerkingen gemaakt, het wordt eenparig aangenomen.

Verzoek 8 (nieuw)

De heren Kris Verduyckt (Vooruit) en Hugues Bayet (PS) dienen *amendement nr. 11* (DOC 55 2538/002) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek 8 in te voegen dat ertoe strekt de sociale veiligheid binnen Defensie jaarlijks te laten opvolgen door het Parlement.

L'amendement n° 11 (DOC 55 2538/002) est adopté à l'unanimité.

*
* *

L'ensemble de la proposition de résolution, telle qu'elle a été amendée et corrigée, est adopté par vote nominatif à l'unanimité.

*
* *

Résultat du vote nominatif:

Ont voté pour:

N-VA: Peter Buysrogge, Theo Francken;

PS: Hugues Bayet, Christophe Lacroix, Chanelle Bonaventure;

VB: Steven Creyelman, Annick Ponthier;

MR: Christophe Bombled, Denis Ducarme;

cd&v: Hendrik Bogaert;

Open Vld: Jasper Pillen;

Vooruit: Kris Verduyckt.

Ont voté contre:

nihil.

Se sont abstenus:

nihil.

Les rapporteurs,

Guillaume Defossé
Steven Creyelman

Le président,

Peter Buysrogge

Amendement nr. 11 (DOC 55 2538/002) wordt eenparig aangenomen.

*
* *

Het gehele aldus geamendeerde en verbeterde voorstel van resolutie wordt bij naamstemming eenparig aangenomen.

*
* *

De naamstemming is als volgt:

Hebben voorgestemd:

N-VA: Peter Buysrogge, Theo Francken;

PS: Hugues Bayet, Christophe Lacroix, Chanelle Bonaventure;

VB: Steven Creyelman, Annick Ponthier;

MR: Christophe Bombled, Denis Ducarme;

cd&v: Hendrik Bogaert;

Open Vld: Jasper Pillen;

Vooruit: Kris Verduyckt.

Hebben tegengestemd:

nihil.

Hebben zich onthouden:

nihil.

De rapporteurs,

Guillaume Defossé
Steven Creyelman

De voorzitter,

Peter Buysrogge



ROYAUME DE BELGIQUE

La Ministre de la Défense

A l'attention de Peter BUYSROGGE,
Président de la Commission de la Défense
nationale,
Palais de la Nation, 1008 Bruxelles

Vos références

Nos références

09/01/2022

Objet : Avis concernant la proposition de résolution relative à la création d'un environnement de travail sécurisé à la Défense (55K2538).

Monsieur le Président,

La Commission de la Défense nationale de la Chambre des Représentants a demandé mon avis, en tant que ministre de la Défense, concernant la proposition de résolution relative à la création d'un environnement de travail sécurisé à la Défense (55K2538).

Je vous prie de trouver ci-dessous l'avis demandé.

Dès le début de mon mandat, j'ai initié avec le plan POP, suivi du plan Quartiers et puis du plan STAR, une recapitalisation dans le domaine du personnel de la Défense. Cette politique a d'ores et déjà permis de nombreuses avancées qui sont un signe que les nombreux projets que nous menons en faveur des femmes et des hommes de la Défense, ainsi que de leur bien-être, portent leurs fruits. Et ce, tant en termes de recrutements accrus que de rétention du personnel pour répondre certes aux nombreux départs à la retraite, mais aussi à l'important exode de collaborateurs qui a perduré durant plusieurs années, faute d'attractivité du département. De manière générale, le bien-être du personnel de la Défense, militaires comme civils, sur le territoire national comme en opérations à l'étranger, sera toujours un critère fondamental, au centre de nos actions et projets. Nous continuerons dans ce cadre de privilégier une concertation sociale renforcée.

Dans ce sens, il est clair que la Défense poursuivra tant qu'il le faudra sa politique de prévention au risque de comportement inadapté et que, en cas de transgression, cela sera toujours suivi d'une sanction. En effet, le cas échéant, les mesures les plus fermes envers tout type d'attitude qui va à l'encontre de l'intégrité, seront toujours prises selon le principe de la tolérance zéro. Je répète ainsi ma position qui est que, dès lors qu'un dossier en matière de comportement ne respectant pas les normes et valeurs promus par la Défense est porté à ma connaissance, je ne ferme et ne fermerai évidemment jamais les yeux !

En ce qui concerne les demandes de la résolution :

- 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 ;**

Etat des lieux

- La Défense compte 12 conseillers en prévention psychosociaux sur le lieu de travail (CP-PA), 10 conseillers confidentiels (VP) à temps plein et 96 conseillers confidentiels cumulés.
- Le commandement local a une connaissance et un sens croissants pour les aspects psychosociaux au travail (PSR), y compris une meilleure compréhension de l'importance d'une bonne politique de bien-être au travail.
- Les conseillers en prévention psychosociaux et les conseillers confidentiels à temps plein sont répartis en 5 antennes psychosociales, chacune liée à une série de quarts de groupes dans le but de placer les acteurs psychosociaux à un seuil bas avec le commandement local et les membres du personnel (meilleure connaissance des problématiques locales, meilleure accessibilité et intervention plus rapide en cas de besoin).
- Au niveau local, les conseillers confidentiels font des séances de sensibilisation aux aspects psychosociaux au travail dans les unités.
- Le Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT) de la Direction générale Health & Well-Being (DGH&WB) sensibilise sur les aspects psychosociaux au travail dans les Unités et partagent de l'information sur les comités consultatifs de base (rôle et tâches de chaque acteur, notamment du conseiller confidentiel).
- Le SIPPT sensibilise également, par des modules interactifs, à l'importance du bien-être au travail, y compris « un environnement de travail socialement sûr ». Les instructeurs font notamment partie du public-cible.
- Des cartes de dilemme ont été mises en place par l'Inspection générale et sont distribuées dans les Unités. Chacune de ces cartes développe un dilemme éthique (y compris lorsque les valeurs d'intégrité et de loyauté entrent en conflit), tant sur les dilemmes standards que sur l'éthique médicale. Des directives sont élaborées pour chaque billet. Nous voulons faire prendre conscience au personnel de la Défense qu'il est presque quotidiennement confronté à certaines situations où des valeurs et des normes sont en jeu et où un choix doit être fait parmi plusieurs alternatives, alors que de bonnes raisons peuvent être données pour chacune d'entre elles. Il s'agit donc généralement de situations difficiles (dilemmes éthiques) dans lesquelles on ne sait pas immédiatement ce que le militaire ou le civil doit faire s'il veut vraiment agir avec intégrité, et où il faut généralement faire preuve de courage moral pour s'adresser à quelqu'un au sujet d'une situation particulière.

Mesures mises en place :

- L'adaptation de la culture organisationnelle de la Défense, avec ses différentes sous-cultures, d'une approche de contrôle basée sur la « conformité » à une approche d'encouragement basée sur la « perception », prend du temps mais constitue une préoccupation constante dans le cadre de la politique d'intégrité. Dès que l'arrêté royal relatif à la politique fédérale d'intégrité sera approuvé et publié au Moniteur belge, il sera possible de s'y consacrer encore davantage.
- Trois chantiers importants ont été lancés en 2022 : l'un portant sur le changement et l'ancrage de la culture, l'autre sur la diversité et l'inclusion et le troisième sur l'« *implementation of the new way of working @Belgian Defence (NWOW)* » :

a) Changement et ancrage de la culture

- Ce projet vise à assurer un ancrage d'une culture saine au sein de toutes les Unités de la Défense. Par culture saine, on entend celle qui s'articule autour des valeurs de la Défense. La revue de ces valeurs est une initiative en cours. Celle-ci ne porte pas uniquement sur leur formulation mais également sur la manière de s'assurer de leur respect et de leur mise en œuvre. Depuis la fin décembre dernier, le cadre de valeurs a été déployé et expliqué plus en détail dans le cadre d'une campagne de communication au sein de la Défense. En ligne avec la présente proposition de résolution:
 - Les valeurs seront définies de manière plus claire et plus approfondie et décrites dans un dépliant et une brochure ;
 - Les valeurs seront dorénavant alignées sur les compétences comportementales génériques qui sont évaluées annuellement par le statut ;
 - Les responsabilités des cadres seront explicitement décrites ;
 - Il est clairement indiqué que les valeurs sont sur un pied d'égalité ;
 - Le J-ICCS (Joint Individual Common Core Skills) à effectuer annuellement par chaque militaire sera mis à jour sur la base des nouvelles valeurs ;
 - Une campagne de communication continue abordera les valeurs par le biais d'une variété de vecteurs et de thèmes de communication internes et externes.

b) Diversité et inclusion

- Ce projet consiste d'une part en la révision de la politique de diversité en l'étendant aux nombreux critères de discrimination, et d'autre part en la participation de tout membre de la Défense quelles que soient ses particularités physiques, sociales, philosophiques, etc.
- Une approche méthodologique et scientifique, en collaboration avec la chaire de sociologie de l'Ecole Royale Militaire, permettra d'établir une cartographie d'éventuels problèmes de manière à définir les lignes directrices de la politique d'inclusion. Cette politique se base également sur les valeurs de la Défense, en particulier sur le respect envers le personnel attendu de chacun et la responsabilité du commandement de s'en assurer entre autres dans le but de créer un environnement social plus sécurisé

c) New way of working @Belgian Defence (NWOW)

- Depuis quelques années, le monde du travail est en pleine mutation. Accélééré par la crise COVID, le changement de mentalité s'impose désormais à tous les employeurs. La Défense doit faire face à cette réalité et s'adapter. Les travailleurs réclament aujourd'hui un équilibre entre leur vie professionnelle et privée, plus d'autonomie dans l'exercice de leur fonction, de la reconnaissance, des perspectives d'avenir et une attention particulière à leur bien-être.
- Le projet NWOW est une réponse à ce changement de mentalité. Avec son programme de projets composé de 5 « Bs » (Business, Bytes, Bricks, Behaviour et BeWell), il transforme petit à petit, en agissant sur 5 domaines, la culture d'entreprise de la Défense pour la faire correspondre à la nouvelle réalité du monde du travail et aux attentes des collaborateurs.

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 ;

Etat des lieux

- Le Service de Gestion des Plaintes (SGPDKM) joue le rôle de première ligne et une procédure de recours (via le Médiateur fédéral qui est la deuxième ligne) existe si le plaignant n'est pas satisfait de la réponse fournie ou s'il n'a pas reçu de réponse dans le délai prévu.
- Comme mentionné précédemment, la Défense dispose de 12 conseillers en prévention des aspects psychosociaux au travail, de 10 conseillers confidentiels (VP) à temps plein et de 96 VP en cumul.
- L'OCASC dispose d'un gestionnaire des plaintes indépendant qui traite les plaintes en rapport à ses propres missions. Le Service de Gestion des Plaintes traite avec lui pour les dossiers SGPDKM dans le cadre des enquêtes sociales ou si mon Cabinet reçoit des courriers en rapport au logement ou toute autre domaine du ressort de l'OCASC. Le service social peut être également un point d'écoute et de guidage.
- Le Centre de Santé Mentale (CSM) conseille sa patientèle de contacter SGPDKM pour dénoncer les faits nuisibles commis à son encontre.
- Le Service de l'aumônerie est également un service d'écoute et de conseil.
- Il existe aussi un service de médiation médicale au sein de l'Hôpital Militaire Reine Astrid.

Mesures mises en place

- Une explication spécifique du fonctionnement du SIPPT par rapport aux autres services (DRMB, DKM, CGG, etc.) est systématiquement donnée lors de la formation ;
- Le service de gestion des plaintes traite les plaintes et demandes d'information internes et externes, contrairement aux autres SPF qui ne traitent que les plaintes externes. Un accusé de réception est envoyé dans les 24 heures et une réponse est fournie dans les 30 jours. En deuxième ligne, une procédure de recours existe auprès du Médiateur fédéral. Elle peut être activée si le plaignant n'a pas eu de réponse dans les 30 jours ou s'il n'est pas satisfait de la réponse fournie ;
- En fonction de la nature du dossier, SGPDKM prend, déjà à l'heure actuelle, contact avec le service social, le Centre de Santé Mental, le DG H&WB, ou d'autres services afin que le plaignant puisse disposer de toute l'aide adaptée pour le problème qu'il rencontre ;
- Le DGHR et le SGRS sont également informés des dossiers qui peuvent ressortir de leur compétence ;
- Enfin, sur base de la teneur du dossier ou de la récurrence d'un même problème, SGPDKM peut proposer à l'Inspection Générale (IG) d'entamer une enquête ;
- L'Art 29 du Code d'instruction criminelle est également appliqué par SGPDKM et le détachement judiciaire en milieu militaire (DJMM) est contacté si nécessaire ;
- Si une personne souhaite dénoncer des faits, il lui est demandé d'envoyer un courriel vers l'adresse générique « Contact@mil.be », adresse du service de gestion des plaintes. Pour les personnes qui se rendent sur le site Mil.be, un formulaire est mis à disposition (anonyme ou pas) et nous veillerons toujours à ce que la manière de procéder soit la plus intuitive et accessible possible ;
- Par la charte du client mise à disposition sur le site Mil.be, il est offert au citoyen de s'adresser directement et de pouvoir rencontrer le personnel du service de gestion des plaintes dans leurs installations ;

- La ligne d'assistance téléphonique anonyme a été activée et, à l'avenir, les rapports anonymes (conformément à la nouvelle législation sur la protection des lanceurs d'alerte) pourront, par définition, être reçus et traités par les personnes de confiance en matière d'intégrité de la SGPDKM. - Un point de contact unique existe déjà pour les contacts externes. Mais pour les contacts internes (pour le personnel de la Défense), il n'est en effet pas rare que le plaignant s'adresse à différents départements pour le même problème et il n'y a donc pas de consultation préalable entre les départements concernés. Le SGPDKM pourrait facilement jouer le rôle de point focal et de suivi, comme il le fait pour les demandes d'information.
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;
<u>Etats des lieux</u> - Le SIPPT a un numéro de téléphone vert « 0800 » pour permettre à tout militaire ou civil de la Défense de contacter facilement un conseiller en prévention des aspects psychosociaux au travail ou un conseiller confidentiel ; - Il existe 5 antennes psychosociales réparties sur le territoire national ; - Il existe également un numéro de téléphone vert « 0800 » pour dénoncer des comportements inadaptés sur le lieu de travail ; - La DGHR est en train d'ajuster le système afin que, dorénavant, chaque Chef de Corps ait ses propres conseillers confidentiels en place ; - Voir également le point relatif à la demande 2 concernant l'explication spécifique au SGPDKM.
<u>Mesures en place</u> - La Défense compte déjà des acteurs indépendants à travers les conseillers en prévention des aspects psychosociaux au travail et les conseillers confidentiels. - Les premiers peuvent orienter un demandeur vers des organismes externes tels qu'UNIA. Inversement, UNIA ou les auditeurs du travail et le ministère public peuvent contacter les conseillers, etc. - La directive sur la protection des lanceurs d'alerte (UE 2019/1937) précise qu'il est parfaitement normal, et même préférable, que les rapports soient signalés en interne et traités en interne. Les lanceurs d'alerte sont protégés contre les représailles et la loi sur les lanceurs d'alerte prévoit des sanctions contre les personnes qui exercent des représailles à leur encontre. - Une ligne téléphonique anonyme a été mise en place via le site Mil.be depuis le second semestre 2021, mais jusqu'à présent, le numéro de téléphone vert « 0800 » (SIPPT) n'est pas une permanence et fonctionne avec une disponibilité entre 8H et 16H. Un projet est en cours pour convertir ce numéro de téléphone en un numéro permanent, afin de permettre aux membres du personnel de prendre les contacts nécessaires également en dehors des heures de travail.

- 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;**

Etat des lieux

- Le SIPPT sensibilise également, par des modules interactifs, à l'importance du bien-être au travail, y compris « un environnement de travail socialement sûr ». Les instructeurs font notamment partie du public-cible et leurs retours montrent que c'était une nécessité et que la valeur ajoutée du système adapté est perçue positivement.
- Les évaluations des risques a priori des Chefs de Corps responsables des écoles ne sont pas effectuées.
- Une explication de la procédure psychosociale et de la structure du SIPPT est actuellement fournie dans le JICCS, ainsi que dans la formation continue du cadre.
- Dans l'évaluation militaire, la compétence générique « Respecter les autres » devient l'un des critères pour lesquels des conséquences statutaires sont possibles en cas d'évaluation négative.
- Une leçon sur les valeurs de la Défense et un test à ce sujet sont fournis dans le JICCS « Conduct & Values ». Ce module est également ouvert au personnel civil de la Défense.

Mesures mises en place

- Dans le cadre de la garantie de la qualité de l'enseignement, une attention particulière est accordée aux aspects psychosociaux dans la formation militaire de base. Plusieurs initiatives ont été prises ces dernières années, tant pour encadrer l'instructeur que le candidat militaire stagiaire :
 - o Instructeur :
 - Signature d'une charte des normes et valeurs (conservée dans le dossier personnel) ;
 - Le volet psychosocial est ancré dans le concept de formation de l'instructeur : par exemple, avec les cartes de dilemme et les mises en situation complexes de relations potentielles entre l'instructeur et l'élève (comportement inapproprié, comportement d'intimidation, etc.) ;
 - Formation de nouveaux instructeurs pour soutenir la transition de la vie civile à la vie militaire pour les candidats-militaires ;
 - Examen des outils de soutien pédagogique tels que le coaching et l'évaluation des instructeurs ;
 - Plateforme éducative permettant de partager les connaissances pédagogiques entre les organismes de formation.
 - o Candidat-militaire :
 - Aspect du bien-être inclus dans la phase d'initiation militaire (PIM ; 8 heures au total) : 1 heure d'explication par un confident où des informations sont fournies sur la procédure de plainte et le rôle des confidents ;
 - Présence d'un psychologue lors des moments de consultation durant la PIM pour les militaires de la catégorie des volontaires ;

- Suite au projet pilote « Human Performance Program » (HPP) au Centre d'entraînement paracommando de Marche-les-Dames : introduction d'une nouvelle approche holistique dans l'accompagnement des candidats-militaires pendant la PIM. En plus du bien-être physique, attention explicite est portée à leur bien-être mental ;
- Au sein de la Défense, le parrainage est un volet important tant dans la politique d'accueil d'un nouveau militaire que dans la période de stage et d'évaluation d'un candidat-militaire. Le parrain accordera une attention particulière à l'aspect du bien-être au travail.
- La sensibilisation et la formation sont désormais converties en formations interactives (par exemple : abandon progressif des présentations PowerPoint). Ces formations doivent être mises en place de manière cohérente et progressives. Et elles doivent effectivement concerner tous les niveaux (formation pour accession au grade de premier sergent-major ; formation pour accession au grade d'adjudant-chef ; formation pour candidat officiers supérieurs et 3^e cycle).
- L'intégrité devient un élément important lors de la sélection par le SGRS pour l'attribution d'habilitations de sécurité.

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

Etat des lieux

- Le mentorat est prévu par la loi sur le bien-être.
- Des brochures de bienvenue existent dans plusieurs Unités.
- Tout nouveau membre du personnel se voit attribuer un parrain (pour les militaires) ou un coach (pour les civils) qui est un travailleur expérimenté disposant des compétences requises pour accompagner le travailleur débutant tout au long d'un programme d'intégration. Une procédure spécifique décrit l'ensemble du processus ainsi que les attributions de chacun dans la définition et le déroulement de ce programme.
- A ce stade, le mentorat n'est malheureusement pas appliqué partout car, après des années de coupes budgétaires au détriment du personnel, il n'y a pas assez de personnel militaire expérimenté pour guider de manière optimale toutes ces recrues.

Mesures mises en place

- Chaque Unité a reçu du SIPPT les éléments nécessaires à ajouter à la brochure de bienvenue.
- Outre le mentorat au sein de l'Unité, il est envisagé que chaque nouvelle recrue doive également rendre compte au conseiller confidentiel (où il recevra des informations initiales sur les risques psychosociaux au travail et les procédures internes).
- Lors de chaque session de formation continue, un briefing est donné par IG concernant son fonctionnement et les procédures de dépôt de plainte.
- Dans le cadre du projet relatif au changement et à l'ancrage de la culture présenté au point 1. ci-dessus, la possibilité est étudiée de développer un centre d'expertise responsable du développement transversal des compétences comportementales. Un accompagnement allant au-delà du coaching, et sous forme de mentorat non seulement lors de la candidature

mais au travers de toute la carrière, basé entre autres sur des évaluations 360° et l'exploitation d'analyse par *assessment centers*, font partie des attributions possibles de ce centre d'expertise. Une telle approche serait dans un premier temps orientée vers les cadres pour être par la suite, et dans la mesure des ressources disponibles, élargie à tous les membres du personnel.

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;*

Etat des lieux

- Les procédures internes existent pour la partie « bien-être au travail » (où le commandement prend les mesures appropriées pour mettre fin à la situation et empêcher qu'une situation similaire ne se reproduise) ;
- Le Centre de santé mentale accueille également un certain nombre de collaborateurs pour la partie « auto-réhabilitation » ;
- Ici aussi, le parrain ou mentor peut jouer un rôle important.

Mesures mises en place

- Les plans d'action suivant une procédure formelle sont suivis par un conseiller en prévention psychosocial. Ainsi, un demandeur peut contacter un conseiller si le plan d'action disponible ne répond pas à la situation soulevée.
- Le conseiller en prévention psychosocial assure également le suivi des plans d'action suite à une évaluation des risques.

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.*

Etat des lieux

- Actuellement, des cours sur la prévention des risques liés à l'alcool sont dispensés dans le cadre de la PIM et de la formation-cadre. Toutefois, cette formation constitue une approche large de la promotion de la santé et inclut également des sujets tels que le sommeil, la nutrition, le dopage, les drogues (au sens large, y compris l'alcool), les MST, ...
- La formation-cadre est axée sur la familiarisation avec la structure d'aide aux problèmes de santé, comme le Centre militaire de lutte contre les dépendances (CMiLA), le Centre de santé mentale et les acteurs psychosociaux.

Mesures mises en place

- Une campagne de sensibilisation et de prévention aux comportements inadaptés sur le lieu de travail a été mise en place en 2021. Les deux principes directeurs de la campagne visaient à :

- Accroître la préparation au reporting et l'accessibilité à la structure de reporting en promouvant le sujet en interne et en externe à la Défense ;
- Promouvoir le caractère discutable de ce thème sur le lieu de travail et transmettre des connaissances sur la manière de traiter les rapports par le biais d'une intervention pilote. Il s'agissait d'une formation testée dans des Unités pilotes sur le contenu et la réceptivité, et destinée spécifiquement aux cadres ;
- Un groupe de travail composé de la DGHR, DGH&WB, de l'IG et de la DG Jur, doit mettre en œuvre les conclusions de la campagne ;
- Une ligne directrice doit être créée en coopération avec toutes les parties prenantes, où une structure claire et simple est décrite à l'aide de protocoles et/ou d'organigrammes, avec des possibilités internes et externes et des dispositions légales ;
- Cette structure doit être complétée avec le personnel nécessaire (dont au moins un conseiller confidentiel par Unité) ;
- Cette politique doit être communiquée régulièrement à toutes les parties prenantes ;
- Les indicateurs nécessaires doivent pouvoir être fournis pour mesurer et contrôler l'efficacité de cette politique.
- Une formation doit en outre être développée, y compris pour en formation continue, autour des comportements inadaptés, tant pour les acteurs psychosociaux que pour l'ensemble du personnel de la Défense ;
- Si nécessaire, le concept de formation doit être adapté aux Unités, sur la base d'une évaluation des risques ou de plaintes effectivement observées.

En conclusion, tenant compte des considérations évoquées en termes de mesures ayant été ou devant être mises en place, je réserve tout naturellement un accueil favorable à l'objectif de la proposition de résolution relative à la création d'un environnement de travail sécurisé à la Défense (55K2538), en ce qu'elle entend clairement participer à la politique que nous menons en faveur du bien-être au travail des femmes et des hommes de la Défense, militaires comme civils, sur le territoire national comme en opérations à l'étranger.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, à l'assurance de ma haute considération.



Ludivine DEDONDER
Ministre de la Défense



KONINKRIJK BELGIE

De Minister van Defensie

Ter attentie van Peter BUYSROGGE,
Voorzitter van de Commissie voor de
Landsverdediging,
Paleis der Natie, 1008 Brussel

Uw referte

Onze referte

09/01/2022

Betreft: Advies over het voorstel van resolutie betreffende het creëren van een veilige werkomgeving bij Defensie (55K2538).

Mijnheer de Voorzitter,

De Commissie voor de Landsverdediging van de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft mij als minister van Defensie om advies gevraagd over het ontwerp van resolutie betreffende het creëren van een veilige werkomgeving bij Defensie (55K2538).

Hieronder vindt u het gevraagde advies.

Sinds het begin van mijn mandaat heb ik met het POP-plan, gevolgd door het Kwartierplan en daarna het STAR-plan, een herkapitalisatie op het gebied van het Defensiepersoneel in gang gezet. Dit beleid heeft al geleid tot vele vorderingen, een teken dat de vele projecten die we uitvoeren ten voordele van de vrouwen en mannen van Defensie, en ook van hun welzijn, hun vruchten afwerpen. En dit zowel in termen van gestegen rekrutering als van personeelsbehoud om te reageren op de vele pensioneringen, maar ook op het gebied van de aanzienlijke uitstroom van werknemers die meerdere jaren heeft aangehouden wegens een gebrek aan aantrekkelijkheid van het departement. In het algemeen zal het welzijn van het burgerlijk en militair Defensiepersoneel op het nationaal grondgebied en bij operaties in het buitenland altijd een fundamenteel criterium zijn, centraal in onze acties en projecten. In dat kader blijven we pleiten voor versterkt sociaal overleg.

In die zin is het duidelijk dat Defensie zo lang als nodig zijn beleid zal blijven voeren om risico's op ongewenst gedrag te voorkomen en dat bij inbreuk altijd een sanctie volgt. Indien nodig zullen inderdaad de strengste maatregelen worden genomen tegen elke vorm van houding die indruist tegen de integriteit, steeds volgens het principe van nultolerantie. Ik herhaal dus mijn standpunt, namelijk dat, zodra ik op de hoogte word gebracht van een geval van gedrag dat de uitgedragen normen en waarden van Defensie niet respecteert, ik uiteraard nooit mijn ogen sluit en mijn ogen ook nooit zal sluiten!

Wat betreft de vragen in de resolutie:

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;

Stand van zaken

- Defensie beschikt over 12 preventieadviseurs psychosociale aspecten (PA-PA) op het werk, 10 voltijdse vertrouwenspersonen (VP) en 96 vertrouwenspersonen in cumulfunctie.
- Het lokaal commando heeft steeds meer kennis en gevoel voor psychosociale aspecten op het werk (PSR), waaronder een beter inzicht van het belang van een goed welzijnsbeleid op het werk.
- De preventieadviseurs psychosociale aspecten en de voltijdse vertrouwenspersonen zijn onderverdeeld in 5 psychosociale antennes, elk gekoppeld aan een reeks kwartiergroeperingen met als doel de psychosociale actoren laagdrempelig bij het lokaal commando en de personeelsleden te plaatsen (betere kennis van de lokale problemstellingen, betere toegankelijkheid en sneller ingrijpen indien nodig).
- Op lokaal niveau geven de vertrouwenspersonen sensibiliseringbriefings in de eenheden omtrent de psychosociale aspecten op het werk.
- De Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW) van de Algemene Directie Health & Well-Being (DG H&WB) sensibiliseert de eenheden over de psychosociale aspecten op het werk en deelt informatie over de basisoverlegcomités (rol en taken van elke actor, in het bijzonder de vertrouwenspersoon).
- De IDPBW sensibiliseert ook via interactieve modules rond het belang van welzijn op het werk, waaronder een "sociale veilige werkomgeving". Tot de doelgroep behoren onder meer instructeurs
- Dilemmakaarten werden ingevoerd door de Inspecteur-Generaal en worden in de eenheden verspreid. Elk van deze kaartjes gaat dieper in op een ethisch dilemma (ondermeer wanneer de waarden integriteit en loyaliteit met elkaar in conflict komen), zowel inzake standaarddilemma's als medische ethiek. Voor elk kaartje wordt een guidance uitgewerkt. We willen het personeel bij Defensie ervan bewust maken dat ze vrijwel dagelijks met bepaalde situaties worden geconfronteerd waarbij waarden en normen in het geding zijn en waarbij een keuze moet worden gemaakt uit meerdere alternatieven, terwijl voor elk van die alternatieven goede redenen te geven zijn. Het gaat dus doorgaans om lastige situaties (ethische dilemma's) waarbij het niet meteen duidelijk is wat de militair of burger moet doen wil hij/zij echt integer handelen en waarbij er doorgaans morele moed vereist is om iemand aan te spreken over een bepaalde situatie.

Gerealiseerde maatregelen:

- Het aanpassen van de organisatiecultuur van Defensie, met verscheidene subculturen, van een controlerende aanpak gebaseerd op 'naleving' naar een stimulerende aanpak gebaseerd op 'beleving' vraagt tijd maar is een continue bezorgdheid binnen het integriteitsbeleid. Zodra het Koninklijk Besluit betreffende het federaal integriteitsbeleid zal zijn goedgekeurd en gepubliceerd in het Staatsblad, zal hierop nog meer kunnen worden ingezet.
- In 2022 werden drie grote projecten gelanceerd: één rond verandering en cultuurverankering, één rond diversiteit en inclusie en een derde rond de "implementatie van het nieuwe werken @Belgian Defence (NWOW)":

a) Verandering en cultuurverankering

- Dit project beoogt de verankering van een gezonde cultuur binnen alle Defensie-eenheden. Met een gezonde cultuur bedoelen we een cultuur die is afgestemd op de waarden van Defensie. De herziening van die waarden is een doorlopend initiatief. Dit heeft niet alleen betrekking op de formulering ervan, maar ook op de manier waarop ervoor kan worden gezorgd dat ze gerespecteerd en uitgevoerd worden. Sinds eind december vorig jaar wordt het waardenkader ingezet en nader toegelicht in een interne communicatiecampagne bij Defensie. In overeenstemming met dit ontwerp van resolutie:
 - De waarden worden duidelijker en grondiger gedefinieerd en beschreven in een folder en een brochure.
 - De waarden worden voortaan afgestemd op de generieke gedragsvaardigheden die jaarlijks volgens het statuut worden getoetst.
 - De verantwoordelijkheden van het kader worden expliciet beschreven.
 - Er wordt duidelijk vermeld dat de waarden op gelijke voet staan.
 - De jaarlijks door elke militair uit te voeren J-ICCS (Joint Individual Common Core Skills) wordt bijgewerkt op basis van de nieuwe waarden.
 - Een doorlopende communicatiecampagne zal de waarden blijven toelichten, via een waaier aan interne en externe communicatiemiddelen en -thema's.

b) Diversiteit en inclusie

- Dit project bestaat enerzijds uit de herziening van het diversiteitsbeleid door het uit te breiden tot de vele criteria van discriminatie, en anderzijds uit de deelname van elk personeelslid van Defensie, ongeacht hun fysieke, sociale, filosofische of andere eigenheid.
- Een methodologische en wetenschappelijke aanpak, in samenwerking met de leerstoel sociologie van de Koninklijke Militaire School, zal het mogelijk maken om eventuele problemen in kaart te brengen om de richtlijnen van het inclusiebeleid vast te leggen. Dit beleid is ook gebaseerd op de waarden van Defensie, in het bijzonder op het respect dat van elk personeelslid wordt verwacht en de verantwoordelijkheid van het commando om dit onder meer te waarborgen met als doel een veiligere sociale omgeving te creëren.

c) New way of working @Belgian Defence (NWOW)

- Sinds enkele jaren is de arbeidswereld grondig aan het veranderen. Versneld door de covidcrisis is een mentaliteitswijziging nu onontkoombaar voor alle werkgevers. Defensie moet deze realiteit onder ogen zien en zich aanpassen. Werknemers eisen nu een evenwicht tussen hun beroeps- en privéleven, meer autonomie in de uitoefening van hun functie, erkenning, toekomstperspectieven en bijzondere aandacht voor hun welzijn.
- Het NWOW-project speelt in op die mentaliteitswijziging. Met zijn programma van projecten opgebouwd rond 5 'B's' (Business, Bytes, Bricks, Behaviour en BeWell), transformeert het geleidelijk, door op 5 gebieden in te werken, de bedrijfscultuur van Defensie om die af te stemmen op de nieuwe realiteit van de arbeidswereld en de verwachtingen van de medewerkers.

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;

Stand van zaken

- De Dienst Klachtenmanagement (SGPDKM) vervult de eerstelijnsrol en er bestaat een beroepsprocedure (via de Federale Ombudsman, die tweede lijn is) indien de klager niet tevreden is met het gegeven antwoord of indien hij geen antwoord heeft gekregen binnen de voorziene termijn.
- Zoals eerder vermeld, beschikt Defensie over 12 preventieadviseurs psychosociale aspecten op het werk, over 10 voltijdse vertrouwenspersonen (VP) en over 96 VP's in cumul.
- De CDSCA beschikt over een onafhankelijke klachtenbeheerder die klachten behandelt in verband met de eigen opdrachten van de CDSCA. De Dienst Klachtenbeheer werkt met hem samen voor SGPDKM-dossiers in het kader van een sociaal onderzoek of indien mijn Kabinet brieven ontvangt met betrekking tot huisvesting of een andere bevoegdheid van de CDSCA. Ook de sociale dienst kan luisteren en doorverwijzen.
- Het Centrum voor Geestelijke Gezondheid (CGG) adviseert zijn patiënten om contact op te nemen met de SGPDKM om schadelijke inbreuken aan te klagen.
- De Aalmozeniersdienst is ook een dienst die kan luisteren en adviseren.
- Er is ook een dienst voor medische bemiddeling binnen het Militair Hospitaal Koningin Astrid.

Gerealiseerde maatregelen

- Een specifieke uitleg van de werking van de dienst IDPBW ten overstaan van de andere diensten (DRMB, DKM, CGG enz.) wordt systematisch gegeven tijdens de vorming.
- De dienst klachtenbeheer behandelt interne en externe klachten en vragen om informatie. Dit in tegenstelling tot de andere FOD's, die enkel externe klachten behandelen. Een ontvangstbevestiging wordt binnen 24 uur verzonden en binnen 30 dagen wordt er gereageerd. In de tweede lijn bestaat er een beroepsprocedure bij de Federale Ombudsman. Die kan worden geactiveerd wanneer de klager binnen 30 dagen geen antwoord heeft ontvangen of als hij niet tevreden is met het gegeven antwoord.
- Naargelang de aard van het dossier neemt de SGPDKM al contact op met de sociale dienst, het Centrum voor Geestelijke Gezondheid, DG H&WB of andere diensten zodat de klager alle gepaste hulp kan krijgen voor het probleem waarmee hij te maken krijgt.
- De DG HR en de ADIV worden ook ingelicht over dossiers die onder hun bevoegdheid kunnen vallen.
- Tot slot kan de SGPDKM op basis van de inhoud van het dossier of een herhaling van hetzelfde probleem voorstellen dat de Inspectie-Generaal (IG) een onderzoek start.
- Art 29 van het Wetboek van strafvordering wordt ook toegepast door de SGPDKM en indien nodig wordt contact opgenomen met het detachement van de gerechtelijke politie in militair milieu (DJMM).
- Wanneer iemand feiten wil aanklagen, wordt gevraagd een e-mail te sturen naar het algemene adres 'Contact@mil.be', het adres van de dienst klachtenbeheer. Voor mensen die de site mil.be bezoeken, wordt een formulier ter beschikking gesteld (al dan niet

anoniem) en we zullen er altijd voor zorgen dat de verdere procedure zo intuïtief en toegankelijk mogelijk verloopt.

- Via het handvest van de klant, beschikbaar op de site mil.be, krijgt de burger de mogelijkheid om het personeel van de dienst klachtenbeheer rechtstreeks aan te spreken en te ontmoeten op kantoor.
- De anonieme hulplijn is in werking en in de toekomst zullen anonieme meldingen (overeenkomstig de nieuwe wetgeving ter bescherming van klokkenluiders) per definitie worden ontvangen en behandeld door vertrouwenspersonen inzake integriteit bij de SGPDKM.
- Er bestaat al een uniek aanspreekpunt voor externe contacten. Maar bij interne contacten (voor Defensiepersoneel) is het inderdaad niet uitzonderlijk dat de klager verschillende afdelingen benadert voor hetzelfde probleem en is er dus geen voorafgaand overleg tussen de betrokken afdelingen. De SGPDKM zou gemakkelijk de rol van aanspreek- en opvolgingspunt kunnen spelen, net zoals de dienst dat al doet bij vragen om informatie.

3. de melding, behandeling en onderzoek van ernstige klachten extern te organiseren via een onafhankelijk en voor iedereen toegankelijk meldpunt dat de specifieke structuren van Defensie kent en er rekening mee houdt, bijvoorbeeld buiten de hiërarchie van de krijgsmacht, binnen het Integriteitscentrum verbonden aan de dienst van de Federale Ombudsman;

Stand van zaken

- De DPBW beschikt over een groen 0800-telefoonnummer om elke militair of burger binnen Defensie toe te laten gemakkelijk contact op te nemen met een preventieadviseur psychosociale aspecten op het werk of een vertrouwenspersoon.
- Er bestaan 5 psychosociale antennes, verspreid op het ganse grondgebied.
- Er bestaat eveneens een groen 0800-nummer om ongepast gedrag op de werkplaats aan te geven.
- De DGHR is nu het systeem aan het aanpassen zodat voortaan elke korpscommandant zijn eigen vertrouwenspersonen kan aanstellen.
- Zie ook het punt betreffende vraag 2 omtrent de specifieke uitleg van de SGPDKM.

Gerealiseerde maatregelen

- Defensie beschikt al over twee onafhankelijke actoren: de preventieadviseurs psychosociale aspecten op het werk en de vertrouwenspersonen.
- Die eersten mogen een verzoeker doorsturen naar externe instanties zoals UNIA. Omgekeerd mogen UNIA en de arbeidsauditoraten/Openbare Ministerie contact opnemen met de adviseurs en vertrouwenspersonen.
- De klokkenluidersbeschermingsrichtlijn (EU 2019/1937) verduidelijkt dat het volstrekt normaal is, en dat hieraan zelfs de voorkeur wordt gegeven, dat er intern wordt gemeld en dat de melding intern wordt behandeld. Melders worden beschermd tegen represailles en in de wet ter bescherming van klokkenluiders worden sancties voorzien tegen personen die represailles nemen tegen melders.
- Een anoniem meldpunt werd opgericht via de site mil.be sinds het tweede semester van 2021, maar tot nu toe is er geen permanentie via het groene 0800-nummer en werkt dit met een beschikbaarheid tussen 8.00 en 16.00 uur. Er is een project lopende om dit

telefonisch meldpunt om te zetten in een echte permanentie om zo ook personeelsleden de kans te geven ook buiten de werkuren contact op te nemen.

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;*

Stand van zaken

- De IDPBW sensibiliseert ook via interactieve modules rond het belang van welzijn op het werk, waaronder een “sociale veilige werkomgeving”. De instructeurs maken ook deel uit van het doelpubliek en hun eerste feedbacks tonen aan dat het een noodzaak was en zij ervaren de meerwaarde van het aangepast systeem als positief.
- Risicoanalyses a priori van de korpscommandanten die voor scholen verantwoordelijk zijn, worden niet uitgevoerd.
- Momenteel is in de JICCS en in de voortgezette vorming van het kader een uitleg voorzien over de psychosociale procedure en de structuur van de IDPBW.
- In de evaluatie van de militairen wordt de generieke competentie "Respecteren van anderen" een van de criteria waarvoor statutaire gevolgen mogelijk zijn bij een negatieve evaluatie.
- Een les over de waarden van Defensie en een test hierover is voorzien in de JICCS "Conduct & Values". Die module is ook toegankelijk voor het burgerpersoneel van Defensie.

Gerealiseerde maatregelen

- In het kader van het verzekeren van de kwaliteit van het onderricht wordt er bijzondere aandacht besteed aan psychosociale aspecten binnen de militaire basisvorming. Er zijn de afgelopen jaren verschillende initiatieven genomen, zowel ter omkadering van de instructeur als voor de leerling kandidaat-militair:
 - Instructeur:
 - Ondertekening van een charter met normen en waarden (bewaard in persoonlijke dossier)
 - Het psychosociale luik is verankerd in het vormingsconcept van de instructeur: bv. met dilemmakaarten worden moeilijke situaties in de relatie instructeur-leerling getraind (onaangepast gedrag, pestgedrag, enz.)
 - Vorming voor nieuwe instructeurs om de overgang van het burger- naar het militaire leven voor kandidaat-militairen te ondersteunen.
 - Pedagogisch ondersteunende instrumenten zoals coaching en evaluatie van de instructeur worden herzien.
 - *Educational platform* om pedagogische kennis te delen over de vormingsinstellingen heen.

- Kandidaat-militair:

- Aspect welzijn opgenomen in de militaire initiatiefase (MIF; 8 uur in totaal): 1 uur uitleg door een vertrouwenspersoon waarbij info wordt verstrekt over de klachtenprocedure en de rol van de vertrouwenspersonen.
 - Aanwezigheid van een psycholoog tijdens overlegmomenten in de vorming MIF voor militairen van de categorie vrijwilliger.
 - Naar aanleiding van het proefproject '*Human Performance Program*' (HPP) in het Trainingscentrum voor Commando's in Marche-les-Dames: introductie van een nieuwe holistische aanpak in de begeleiding van kandidaat-militairen tijdens de MIF: naast fysiek welzijn uitdrukkelijk aandacht voor hun mentaal welbevinden.
 - Het peterschap maakt binnen Defensie een belangrijk bestanddeel uit van zowel het onthaalbeleid van een nieuwe militair als binnen de stage- en evaluatieperiode van een kandidaat-militair. De peter zal bijzondere aandacht schenken aan het aspect welzijn op het werk.
- Sensibilisering en vorming worden nu omgezet in interactieve vorming (bv. progressief afstappen van Powerpointpresentaties). Die vormingen moeten op een coherente en progressieve manier worden ingevoerd. Ze moeten ook effectief betrekking hebben op alle niveaus (vorming voor keuronderofficier, vorming voor hoofdonderofficier, vorming voor kandidaat-hoofdofficieren en 3e cyclus).
 - Integriteit wordt een belangrijk element tijdens de screening door de ADIV voor de toekenning van veiligheidscertificaten.

5. *Het huidige mentorschap van militairen bij de aantreding van nieuwe rekruten te evalueren en te hervormen naar de hedendaagse noden;*

Stand van zaken

- Het mentorschap is voorzien door de welzijnswet.
- Onthaalbrochures bestaan in meerdere eenheden.
- Alle nieuwe personeelsleden krijgen een mentor (voor militairen) of een coach (voor burgers) toegewezen, een ervaren werknemer met de vereiste vaardigheden om de nieuwe werknemer tijdens een integratieprogramma te begeleiden. Een specifieke procedure beschrijft het hele proces, evenals de bevoegdheden van iedereen in de omschrijving en voortgang van dit programma.
- Het mentorschap wordt momenteel niet overal toegepast omwille van gebrek aan voldoende ervaren militairen om al die rekruten optimaal te kunnen begeleiden.

Gerealiseerde maatregelen

- Elke eenheid heeft van de dienst IDPBW de nodige elementen gekregen om toe te voegen aan de onthaalbrochure.
- Naast het mentorschap binnen de eenheid, is voorzien dat elke nieuwe medewerker zich ook bij de vertrouwenspersoon zal moeten melden (waar hij een eerste info krijgt omtrent psychosociale risico's op het werk en de interne procedures).

- Bij elke voortgezette vorming wordt een briefing gegeven door de Inspecteur-Generaal betreffende zijn werking en de procedures voor het indienen van klachten.
- In het kader van het project rond verandering en verankering van de cultuur, voorgesteld in punt 1 hierboven, wordt de mogelijkheid bestudeerd om een expertisecentrum op te richten dat verantwoordelijk is voor de transversale ontwikkeling van gedragsvaardigheden. Ondersteuning die verder gaat dan coaching, en in de vorm van mentoring niet alleen tijdens de kandidatuur maar gedurende de hele loopbaan, onder meer op basis van 360°-evaluaties en het gebruik van analyses door *assessment centers*, behoren tot de mogelijke opdrachten van dit expertisecentrum. Een dergelijke aanpak zou in eerste instantie gericht zijn op het kader en later, voor zover de middelen beschikbaar zijn, uitgebreid worden tot alle personeelsleden.

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

Stand van zaken

- Er bestaan interne procedures voor het deel 'welzijn op het werk' (waarbij het commando gepaste maatregelen neemt om de situatie te doen ophouden en te vermijden dat een gelijkaardige situatie zich opnieuw zouden voordoen).
- Het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg onthaalt ook een aantal personeelsleden voor het deel 'zelfheropbouw'.
- Ook hier kan de peter of coach een belangrijke rol spelen.

Gerealiseerde maatregelen

- De actieplannen naar aanleiding van een formele procedure worden opgevolgd door een preventieadviseur psychosociale aspecten op het werk. Hier kan de verzoeker contact opnemen met de preventieadviseur indien het actieplan geen antwoord geeft op de aangehaalde situatie.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten volgt ook de actieplannen op naar aanleiding van een risicoanalyse.

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

Stand van zaken

- Momenteel worden er zowel in de MIF als in de kaderopleiding lessen voorzien m.b.t. preventie van alcoholgebruik. Deze vorming is echter een ruime benadering van gezondheidsbevordering en neemt ook topics mee als slaap, voeding, doping, drugs (ruime zin, dus ook alcohol), SOA's, ...
- De kaderopleiding richt zich op het wegwijs maken in de structuur voor hulp bij gezondheidsproblemen, zoals het Militair Centrum voor Addictie (CMiLA), het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg en de psychosociale actoren.

Gerealiseerde maatregelen

- Een sensibiliserings- en preventiecampagne omtrent ongewenst gedrag op het werk werd opgezet in 2021. Er waren twee uitgangspunten van de campagne:
 - o verhogen van de meldingsbereidheid en toegankelijkheid tot de meldingsstructuur door promotie van het thema intern en extern Defensie;
 - o de bespreekbaarheid van het thema bevorderen op de werkvloer en kennis bijbrengen hoe om te gaan met meldingen door een pilootinterventie. Het betrof een vorming die in pilooteenheden getest werd op inhoud en ontvankelijkheid, en specifiek gericht op leidinggevenden.
- Een werkgroep bestaande uit deelnemers van DG HR, DG H&WB, IG en DG Jur moet de besluiten van de campagne uitwerken.
- In samenwerking met alle betrokkenen moet een richtlijn opgesteld worden waarin een duidelijke en eenvoudige structuur wordt beschreven aan de hand van protocollen en/of flowcharts, met interne en externe mogelijkheden en wettelijke bepalingen.
- Die structuur moet ingevuld worden met het noodzakelijke personeel (o.a. minimaal één vertrouwenspersoon per eenheid).
- Dit beleid moet op regelmatige basis gecommuniceerd worden aan alle belanghebbenden.
- De nodige indicatoren moeten voorzien worden om de efficiëntie van het beleid te kunnen meten en opvolgen.
- Er moet een vorming rond ongewenst gedrag worden uitgewerkt, inclusief voortgezette vorming, zowel voor de psychosociale actoren als voor alle medewerkers van Defensie.
- Indien nodig moet het vormingsconcept aangepast worden aan de eenheden, gebaseerd op risico-inschatting of effectief geobserveerde klachten.

Tot besluit, rekening houdend met de genoemde overwegingen inzake de genomen of nog te nemen maatregelen, sta ik uiteraard positief tegenover het doel van dit voorstel van resolutie met betrekking tot het creëren van een veilige werkomgeving bij Defensie (55K2538), in die zin dat dit duidelijk aansluit bij het beleid dat wij voeren ten gunste van het welzijn op het werk van de vrouwen en mannen van Defensie, militairen en burgers, op het nationaal grondgebied en bij operaties in het buitenland.

Hoogachtend,



Ludivine DEDONDER
Minister van Defensie