

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 janvier 2023

PROPOSITION DE RÉOLUTIONrelative à la création d'un environnement
de travail sécurisé à la Défense**Texte adopté**par la commission
de la Défense nationale
_____**PROPOSITION DE RÉOLUTION**relative à la création d'un environnement
de travail sécurisé à la Défense

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

- 001: Proposition de résolution de M. Verduyckt et consorts.
- 002: Amendements.
- 003: Rapport.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 januari 2023

VOORSTEL VAN RESOLUTIEbetreffende een sociaal veilige
werkomgeving bij Defensie**Tekst aangenomen**door de commissie
voor Landsverdediging
_____**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**betreffende het inrichten van
een sociaal veilige werkomgeving bij Defensie

(nieuw opschrift)

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

- 001: Voorstel van resolutie van de heer Kris Verduyckt c.s.
- 002: Amendementen.
- 003: Verslag.

08694

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 (beigegekleurig papier)

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);

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. considérant que les victimes sont encore trop souvent mutées, alors que les auteurs jouissent d'une impunité, et qu'il ne s'agit pas d'une solution durable pour lutter contre les problèmes de comportements transgressifs;

H. 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 personnel¹;

I. 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);

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende het feit dat de overgrote meerderheid van de mannen en vrouwen dienst van 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 uitgeschreven na incidenten in de kazerne 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 volgens de methode 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);

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, een mogelijkheid van melding bij de overste –, maar dat die mogelijk te complex zijn waardoor ze hun doel voorbijschieten;

G. gelet op het feit dat slachtoffers nog al te vaak worden overgeplaatst terwijl daders vrijuit gaan, en dat dit geen duurzame oplossing is om problemen van grensoverschrijdend gedrag aan te pakken;

H. gelet op de wet van 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden¹;

I. 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);

¹ Publiée au *Moniteur belge* du 4 octobre 2013.

¹ Bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 4 oktober 2013.

J. considérant que l'étude exploratoire menée par l'adjudante-major Kaatje Buyse sur la prévalence, les répercussions et le signalement chez les femmes militaires (2020) indique que 67,4 % des femmes militaires ont été victimes d'intimidations sexuelles durant leur carrière;

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

L. 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;

M. vu l'adoption par la Chambre des représentants, le 8 décembre 2022, du projet de loi relatif 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 (DOC 55 2952/010);

N. 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;

O. vu le débat d'actualité mené en commission de la Défense nationale, le 14 décembre 2022, relatif au harcèlement sexuel et la réponse de la ministre de la Défense indiquant notamment: "J'ai toujours montré la plus grande détermination dans la sanction face aux comportements portant atteinte à l'intégrité d'un employé, civil ou militaire. J'applique la tolérance zéro, certainement pour le harcèlement ou les violences sexuelles, dont les femmes sont les principales victimes" (CRABV 55 COM 944, p. 4);

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, avec un engagement et une responsabilité continus des autorités hiérarchiques;

2. de garantir que le service de conseillers en prévention aspects psychosociaux puisse fonctionner en toute indépendance et que les personnes concernées

J. gelet op het verkennend onderzoek van adjudant-majoor Kaatje Buyse naar prevalentie, impact en melding bij vrouwelijke militairen (2020), waaruit blijkt dat 67,4 % van de vrouwelijke militairen seksuele intimidatie hebben ervaren gedurende hun loopbaan;

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

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

M. overwegende dat de Kamer van volksvertegenwoordigers op 8 december 2022 het wetsontwerp betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie (DOC 55 2952/010) heeft aangenomen;

N. gelet op het feit dat de gedragsregels en de waarden, terugkomen in de jaarlijkse online *Joint Individual Common Core Skills* (JICCS) van Defensie;

O. gelet op het actualiteitsdebat over ongewenst seksueel gedrag dat op 14 december 2022 in de commissie voor Landsverdediging werd gevoerd en op het antwoord van de minister van Defensie, die meer bepaald het volgende heeft verklaard: "Ik heb altijd uiterst vastberaden opgetreden als het gaat over het sanctioneren van gedrag dat de integriteit van medewerkers, of het nu burgers of militairen zijn, schaadt. Ik hanteer daarbij een nultolerantie, zeker voor intimidatie en seksueel geweld, waar vooral vrouwen het slachtoffer van zijn" (CRABV 55 COM 944, blz. 4);

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, waarbij de hiërarchische overheden onafgebroken blijf geven van inzet en verantwoordelijkheidszin;

2. te garanderen dat de werking van de dienst preventieadviseurs psychosociale aspecten onafhankelijk kan opereren en dat de betrokken personen niet voor

n'entrent pas en considération pour l'avancement en raison de leur domaine d'expertise, mais en raison de leurs compétences;

3. d'analyser l'organisation du traitement des plaintes et de voir où la structure et l'organisation peuvent être simplifiées, ainsi que où l'effectif du service peut être renforcé, pour que le personnel – en ce compris le personnel militaire et civil actif à l'étranger – sache, de manière bien plus claire, où s'adresser en cas d'abus de pouvoir ou de harcèlement et pour que la mutation ne soit plus suivie du dépôt d'une plainte classée sans suite;

4. 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, et de faire également suffisamment connaître ce point de contact externe en interne, par exemple au travers d'une large campagne d'information;

5. 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;

6. d'évaluer l'actuel mentorat des militaires lors de l'arrivée de nouvelles recrues afin de répondre aux besoins actuels en matière d'inclusion, avec suffisamment d'attention pour la lutte contre toutes les discriminations au sein de la Défense, que ce soit pour le personnel civil ou militaire;

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

8. 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;

9. de demander au haut commandement de l'armée d'élaborer un plan global "environnement social sécurisé au sein de la Défense" intégrant les demandes formulées ci-dessus, et de faire annuellement rapport à cet égard à la commission de la Défense nationale du Parlement fédéral.

bevordering in aanmerking komen wegens hun vakgebied, maar wegens hun competenties;

3. de organisatie van de klachtenbehandeling onder de loep te nemen en te kijken waar de structuur en organisatie kunnen worden vereenvoudigd, alsook waar de dienst in mankracht kan worden versterkt, zodat het voor het personeel – met inbegrip van de militairen en burgers actief in het buitenland – veel duidelijker is waar het terecht kan bij eventuele gevallen van machtsmisbruik of pesterijen en zodat na mutatie niet langer klacht wordt neergelegd zonder dat er gevolg aan wordt gegeven;

4. 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, en dit externe meldpunt intern ook voldoende kenbaar te maken, bijvoorbeeld met een brede interne informatiecampagne;

5. 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;

6. het huidige mentorschap van militairen bij de aantreiding van nieuwe rekruten te evalueren en te hervormen naar de hedendaagse noden op het vlak van inclusie, waarbij voldoende aandacht gaat naar het tegengaan van elke vorm van discriminatie binnen Defensie voor zowel burger- als militair personeel;

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

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

9. de legertop te vragen een integraal plan "sociale veiligheid binnen Defensie" op te stellen, dat bovenstaande verzoeken bevat, en hierover jaarlijks te rapporteren aan de commissie Landsverdediging van het Federaal Parlement.