

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 avril 2014

PROPOSITION DE RÉOLUTIONrelative à la diversité des genres
au sein de la Défense**PROPOSITION DE RÉOLUTION**

relative à la politique du genre à la Défense

RAPPORTFAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA DÉFENSE NATIONALE
PAR
MME **Annick Ponthier** ET
M. **Bert Maertens**

Documents précédents:

Doc 53 3321/ (2013/2014):

- 001: Proposition de résolution de MM. Kindermans, Waterschoot et Dallemagne.
002 à 006: Amendements.

Voir aussi:

- 008: Texte adopté par la commission.

Doc 53 2736/ (2012/2013):

- 001: Proposition de résolution de Mme Grosemans et consorts.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 april 2014

VOORSTEL VAN RESOLUTIEover genderdiversiteit
binnen Defensie**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

over het genderbeleid van Defensie

VERSLAGNAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE LANDSVERDEDIGING
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Annick Ponthier** EN
DE HEER **Bert Maertens**

Voorgaande documenten:

Doc 53 3321/ (2013/2014):

- 001: Voorstel van resolutie van de heren Kindermans, Waterschoot en Dallemagne.
002 tot 006: Amendementen.

Zie ook:

- 008: Tekst aangenomen door de commissie.

Doc 53 2736/ (2012/2013):

- 001: Voorstel van resolutie van mevrouw Grosemans c.s.

**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: Filip De Man

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Theo Francken, Karolien Grosemans, Jan Jambon, Bert Maertens
PS	Philippe Blanchart, Christophe Lacroix, Vincent Sampaoli, Eric Thiébaud
CD&V	Gerald Kindermans, Kristof Waterschoot
MR	Philippe Collard, Denis Ducarme
sp.a	David Geerts
Ecolo-Groen	Wouter De Vriendt
Open Vld	Vincent Van Quickenborne
VB	Filip De Man
cdH	Georges Dallemagne

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Koenraad Degroote, Peter Luykx, N, Miranda Van Eetvelde, Flor Van Noppen
Laurent Devin, Julie Fernandez Fernandez, Franco Seminara, Özlem Özen
Carl Devlies, Raf Terwingen, Stefaan Vercamer
François-Xavier de Donnea, Valérie De Bue, Jacqueline Galant
Meryame Kitir, Dirk Van der Maelen
Juliette Boulet, N
Sabien Lahaye-Battheu, Luk Van Biesen
Annick Ponthier, Tanguy Veys
Josy Arens, Christophe Bastin

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

SOMMAIRE	pages	INHOUD	Blz.
I. Exposé introductif de Mme Karolien Grosemans, auteure principale de la proposition de résolution doc 53 2736/001	4	I. Inleidende uiteenzetting van mevrouw Karolien Grosemans, hoofdindieners van het voorstel van resolutie Doc 53 2736/001	4
II. Exposé introductif de M. Gerald Kindermans, auteur principal de la proposition de résolution DOC 53 3321/001	6	II. Uiteenzetting van de heer Gerald Kindermans, hoofdindieners van het voorstel van resolutie DOC 53 3321/001	6
III. Discussion générale	7	III. Algemene bespreking	7
IV. Audition du 22 janvier 2014	10	IV. Hoorzitting van 22 januari 2014	10
1. Lieutenant-général Philippe Grosdent, directeur général DG <i>Human Resources</i>	10	1. Luitenant-generaal Philippe Grosdent, directeur-generaal van DG <i>Human Resources</i>	10
2. Pharmacien général-major Danielle Levillez, directeur du département d'état-major <i>Well-being</i>	19	2. Apotheker generaal-majoor Danielle Levillez, directeur van het stafdepartement <i>Well-being</i>	19
3. Colonelne Annicq Bergmans, chef de la section Recrutement et Sélection, DG <i>Human resources</i>	21	3. Kolonel Annicq Bergmans, hoofd van de sectie Rekrutering en Selectie, DG <i>Human resources</i>	21
4. Mme Charlotte Isaksson, gender advisor to Saceur/Aco (<i>Allied Command Operations</i>), <i>Shape, Nato</i>	27	4. Mevrouw Charlotte Isaksson, gender advisor to Saceur/Aco (<i>Allied Command Operations</i>), <i>Shape, Nato</i>	27
5. M. Jeroen Decuyper, attaché, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	30	5. De heer Jeroen Decuyper, Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen	30
6. Échange de vues	32	6. Gedachtewisseling	32
7. Exposé des représentants des organisations syndicales auprès de la Défense	40	7. Uiteenzetting van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties bij Defensie.	40
A. M. Erwin De Staelen, SLFP	40	A. M. Erwin De Staelen, VSOA	40
B. M. Yves Huwart, Centrale générale du personnel militaire (CGPM)	41	B. De heer Yves Huwart, Algemene centrale van het militair personeel (ACMP)	41
C. M. Luc Maes, CGSP	43	C. De heer Luc Maes, ACOD	43
D. M. Walter Van den Broeck, CSC	44	D. Walter Van den Broeck, ACV	44
8. Échange de vues	48	8. Gedachtewisseling	48
V. Procédure	52	V. Procedure	52
VI. Discussion des considérants et du dispositif	57	VI. Bespreking van de consideransen en het verzoekend gedeelte	57
VII. Votes	57	VII. Stemmingen	57

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné la proposition de résolution DOC 53 2736/001 au cours de ses réunions des 9 juillet 2013, 4 décembre 2013 et 22 janvier 2014. Au cours de la réunion du 5 février 2014, la proposition de résolution DOC 53 3321/001a été jointe à la proposition susmentionnée, la proposition DOC 53 3321/001 servant de base à la discussion. Ces deux propositions ont ensuite été également examinées au cours de la réunion du 3 avril 2014.

Lors de sa réunion du 22 janvier 2014, la commission a procédé à l'audition des personnes suivantes à propos de la proposition DOC 53 2736/001:

— le lieutenant-général Philippe Grosdent, directeur général DG *Human Resources*;

— le pharmacien général major Danielle Levillez, directeur du Département d'état-major *Well-being*;

— la colonelle Annicq Bergmans, chef de section Recrutement et Sélection, DG *Human Resources*;

— Mme Charlotte Isaksson, *gender advisor to Saceur/Aco (Allied Command Operations), Shape, OTAN*;

— M. Jeroen Decuyper, attaché, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;

— les représentants des organisations syndicales à la Défense:

- M. Erwin De Staelen, SLFP;
- M. Yves Huwart, CGPM;
- M. Luc Maes, CGSP;
- M. Walter Van den Broeck, CSC.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DE MME KAROLIEN GROSEMANS, AUTEURE PRINCIPALE DE LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION DOC 53 2736/001

Mme Karolien Grosemans (N-VA) constate que le thème de la présence de femmes à la Défense est régulièrement évoqué au sein de la commission. Ce thème est également souvent abordé en dehors de celle-ci et dans les médias.

On observe cependant une certaine stagnation à l'heure actuelle. Cela fait plus de dix ans que le nombre de femmes militaires tourne autour de 8 %, malgré les mesures prises pour augmenter ce pourcentage. Au cours de ces dernières années, le nombre de femmes a

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft het voorstel van resolutie DOC 53 2736/001 besproken op haar vergaderingen van 9 juli en 4 december 2013 en 22 januari 2014. Op de vergadering van 5 februari 2014 werd het voorstel van resolutie DOC 53 3321/001 voor de bespreking samengevoegd met eerstgenoemde voorstel waarbij het voorstel DOC 53 3321/001 als basis voor de verdere bespreking werd genomen. Beide voorstellen werden vervolgens ook nog besproken op de vergadering van 3 april 2014.

Op haar vergadering van 22 januari 2014 heeft de commissie een hoorzitting gehouden met de volgende personen, over het voorstel DOC 53 2736/001:

— luitenant-generaal Philippe Grosdent, directeur-generaal DG *Human Resources*;

— apotheker generaal-majoor Danielle Levillez, directeur van het stafdepartement *Well-being*;

— kolonel Annicq Bergmans, sectiechef Rekrutering en Selectie, DG *Human Resources*;

— mevrouw Charlotte Isaksson, *gender advisor to Saceur/Aco (Allied Command Operations), Shape, Nato*;

— de heer Jeroen Decuyper, attaché, Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen;

— de vertegenwoordigers van de vakorganisaties bij Defensie:

- de heer Erwin De Staelen, VSOA;
- de heer Yves Huwart, ACMP;
- de heer Luc Maes, ACOD;
- de heer Walter Van den Broeck, ACV.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN MEVROUW KAROLIEN GROSEMANS, HOOFDINDIENER VAN HET VOORSTEL VAN RESOLUTIE DOC 53 2736/001

Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) stelt vast dat het thema van de aanwezigheid van vrouwen bij Defensie in de commissie regelmatig aan bod komt. Ook daarbuiten en in de media wordt het frequent aangesneden.

Op dit ogenblik ziet men echter een zekere stagnatie. Het aantal vrouwelijke militairen schommelt al meer dan 10 jaar om en bij de 8 % ondanks de getroffen maatregelen om dit percentage op te krikken. In elke component, behalve bij de medische, is het aantal vrouwen de

diminué dans toutes les composantes, à l'exception de la composante médicale. La composante Terre compte moins de 6 % de femmes. Il n'y a plus aucune femme paracommando ou pilote de F-16 à l'armée. Par ailleurs, au début de l'année 2013, les femmes représentaient moins de 5 % des militaires en mission à l'étranger. Ce n'est que dans les rangs des officiers qu'une amélioration a pu être constatée depuis quelques années.

Or, dans les autres pays, l'armée accueille une proportion de femmes de plus en plus importante. Elle est actuellement de 15 % en France.

Est-il vraiment nécessaire d'augmenter le pourcentage de femmes dans l'armée? On peut répondre à cette question en se plaçant sur le plan des principes. La Défense elle-même a déjà signé différentes chartes et s'est engagée à atteindre un meilleur équilibre entre les militaires des deux sexes. Elle a également développé une politique de diversité dont le genre est l'un des cinq thèmes. La valeur ajoutée d'un meilleur équilibre hommes-femmes au sein de l'armée est reconnue dans le cadre de cette politique.

Mais dans la pratique, les mesures prises n'ont guère eu d'effet. Les chiffres montrent qu'aucun progrès n'a été réalisé en 10 ans. Par ailleurs, la politique menée ne fait pas l'objet d'une évaluation globale.

Il est donc extrêmement urgent de remédier à la situation et en particulier d'agir au niveau du recrutement et de la transmission d'informations.

D'un point de vue pratique, la présence de femmes militaires n'est pas un luxe superflu dans le contexte actuel, tout d'abord en raison du fait que les missions à l'étranger présentent souvent un aspect gestion de conflits, ce qui complique l'interaction entre militaires et civils. Par l'intermédiaire des femmes locales, les femmes militaires entrent aisément en contact avec une partie de la population locale jadis ignorée et elles s'avèrent parvenir plus facilement à gagner la confiance de cette population. L'importance de ces facteurs dans la réussite d'une opération est confirmée par le conseiller de l'OTAN pour les questions de genre. Les conflits ne sont jamais neutres du point de vue du genre. Ainsi, en Afghanistan par exemple, en raison des sensibilités culturelles, les femmes soldats sont les seules à pouvoir parler avec des femmes afghanes.

Une autre raison est que les Forces armées belges doivent faire face à une pénurie de jeunes militaires. Si la Défense parvient à recruter plus de femmes, cela aura un effet double: le nombre de recrues augmentera et la Défense bénéficiera d'une image plus moderne aux yeux des hommes et des femmes.

laatste jaren aan het dalen. De Landcomponent telt nog geen 6 % vrouwen. Het leger telt geen enkele vrouwelijke paracommando of F-16 piloot meer. Voorts maken vrouwen begin 2013 minder dan 5 % van de militairen op buitenlandse missies uit. Enkel binnen de officiersrangen is er sinds enkele jaren een verbetering merkbaar.

In het buitenland groeit dit aandeel wel. In Frankrijk ligt het percentage momenteel op 15 %.

Op de vraag of het aandeel vrouwen in het leger wel degelijk moet toenemen kan men een principiële antwoord geven. Defensie zelf heeft al verschillende charters ondertekend en heeft een engagementsverklaring afgelegd om naar een betere verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke militairen te streven. Defensie heeft ook een diversiteitsbeleid ontwikkeld waarvan gender één van de vijf thema's is. Binnen dit beleid wordt de meerwaarde van een betere man-vrouwverhouding in het leger erkend.

In de praktijk blijken de getroffen maatregelen echter weinig of niets op te leveren. Cijfers tonen aan dat er op 10 jaar tijd geen vooruitgang werd geboekt. Het beleid wordt ook niet op alle vlakken geëvalueerd.

Bijgevolg is het dan ook de hoogste tijd om daar wat aan te doen, meer in het bijzonder op het vlak van rekrutering en informatieverstrekking.

Vanuit een pragmatische invalshoek bekeken vormen vrouwelijke militairen in de huidige context geen overbodige luxe. De eerste reden daarvoor ligt in het dikwijls voorkomend aspect van conflictbeheersing en — management bij buitenlandse operaties dat leidt tot een complexere wisselwerking tussen militairen en burgers. Vrouwelijke militairen leggen via lokale vrouwen vlot contact met een deel van de plaatselijke bevolking dat vroeger over het hoofd werd gezien. Zij slagen er ook gemakkelijker in het vertrouwen van die bevolking te winnen. Dat dit belangrijke factoren zijn in het welslagen van een operatie wordt ook onderschreven door de Navo genderadviseur. Conflicten zijn nooit genderneutraal. Wegens culturele gevoeligheden zijn vrouwelijke soldaten bijvoorbeeld in Afghanistan, de enigen die met Afghaanse vrouwen kunnen en mogen praten.

Een andere reden is dat de Belgische Krijgsmacht kampt met een tekort aan jonge militairen. Als Defensie erin slaagt meer vrouwen te rekruteren heeft dit een dubbel effect: het aantal rekruten stijgt en Defensie krijgt een moderner imago voor mannen en vrouwen.

L'objectif de la proposition de résolution n'est pas de réveiller les antagonismes entre les hommes et les femmes, mais de promouvoir précisément un bon équilibre entre les deux (qui ne doit pas nécessairement correspondre à un rapport 50/50). Tout doit être mis en œuvre afin que le potentiel existant ne se perde pas.

C'est pourquoi Mme Grosemans demande au gouvernement de s'employer à revoir la politique de genre de la Défense en procédant à une évaluation approfondie des directives et des mesures existant en la matière, en examinant la possibilité d'appliquer des pratiques mises en œuvre à l'étranger ayant abouti à une plus large représentation des femmes au sein de l'armée et de transposer des exemples concrets issus de partenaires de l'OTAN, en veillant à une meilleure intégration de la dimension de genre dans la politique de recrutement et dans la communication (en ligne) avec le grand public (p. ex. à propos des crèches), et en établissant des objectifs clairs à la lumière desquels la politique de genre pourra être évaluée (objectifs chiffrés).

II. — EXPOSÉ DE M. GERALD KINDERMANS, AUTEUR PRINCIPAL DE LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION DOC 53 3321/001

M. Gerald Kindermans (CD&V) précise que cette proposition de résolution vise à renforcer la mixité au sein de la Défense. Cette politique doit s'appuyer sur différents piliers: participation, *gendermainstreaming* et sécurité et prévention.

Par participation, il faut entendre la recherche d'un équilibre entre les femmes et les hommes en matière de recrutement et de constitution de carrière. À l'heure actuelle, l'idée d'entamer une carrière au sein de l'armée ne séduit pas toutes les femmes. Des efforts doivent donc être faits en vue d'attirer des candidates potentielles.

Le *gendermainstreaming* concerne la recherche d'une égalité des genres qui s'étend à tous les domaines, comme les opérations à l'étranger, et qui s'applique également à toutes les phases du "cycle politique": la préparation, le processus décisionnel, l'application et l'évaluation. Il s'agit également d'une approche préventive veillant à empêcher la création ou le renforcement d'une politique de déséquilibre entre les femmes et les hommes.

Le troisième volet, celui de la sécurité et de la prévention, met surtout l'accent sur la violence fondée sur les différences de sexe dans les zones en situation de

Het doel van het voorstel van resolutie ligt niet in het aanwakken van de tegenstelling tussen mannen en vrouwen, maar juist in een goede balans tussen beide (die niet noodzakelijk met 50/50 moet overeenkomen). Al het mogelijke moet worden gedaan om het potentieel dat er is niet verloren te laten gaan.

Daarom vraagt mevrouw Grosemans de regering werk te maken van een bijsturing van het genderbeleid door een grondige evaluatie van de bestaande richtlijnen en maatregelen op dit vlak, door een onderzoek naar de toepasbaarheid van de praktijken die in het buitenland succesvol hebben geleid tot een grotere vertegenwoordiging van vrouwen, door een onderzoek naar de toepasbaarheid van de concrete voorbeelden aangereikt door de Navo, door een betere integratie van het genderperspectief binnen het rekruteringsbeleid en de (online) communicatie naar het brede publiek (bv. over kinderdagverblijven) en door het vastleggen van duidelijke doelstellingen waaraan het genderbeleid kan worden getoetst (streefcijfers).

II. — UITEENZETTING VAN DE HEER GERALD KINDERMANS, HOOFDINDIENER VAN HET VOORSTEL VAN RESOLUTIE DOC 53 3321/001

De heer Gerald Kindermans (CD&V) preciseert dat dit voorstel van resolutie het beleid rond genderdiversiteit binnen Defensie beoogt te verbeteren. Dit beleid dient zich te baseren op verschillende luiken: participatie, *gendermainstreaming* en veiligheid en preventie.

Onder participatie wordt verstaan het streven naar een genderbalans in aanwerving en carrièrevorming van mannen en vrouwen. Op dit ogenblik is het zo dat niet alle vrouwen aangetrokken worden om een carrière te starten binnen het leger. Er dient een inspanning te worden gedaan om potentiële kandidaten aan te trekken.

Gendermainstreaming betreft het streven naar gendergelijkheid die zich uitstrekt over alle domeinen, zoals operaties in het buitenland, en ook over alle fases van de cyclus: de voorbereiding, de besluitvorming en de toepassing en de evaluatie. Het betreft eveneens een preventieve aanpak om te voorkomen dat een niet-gebalanceerd beleid tussen vrouwen en mannen gecreëerd of versterkt wordt.

Het derde luik, veiligheid en preventie, focust zich vooral op *gender-based* geweld in conflict- en post-conflictgebieden. Dergelijk geweld schaadt namelijk

conflit ou sortant d'une situation de conflit. En effet, cette violence n'est pas seulement néfaste pour la victime, mais aussi pour la communauté à laquelle elle appartient.

À la base de ces différentes directives, figure la résolution 1325 adoptée par le Conseil de sécurité des Nations Unies le 31 octobre 2000. Cette résolution demande aux États membres de prêter attention, dans leur politique de défense, au rôle important des femmes dans la prévention et la gestion de conflits et la consolidation de la paix et à la protection des femmes et des petites filles au cours de conflits armés.

Les auteurs demandent une évaluation de la politique actuelle et la mise en place d'un nouveau plan d'action de la Défense.

La Belgique a également pris, au niveau international, d'importantes mesures en matière de politique de genre et joue même un rôle de pionnier au sein des forums internationaux. La proposition de résolution préconise dès lors que la Belgique continue à jouer ce rôle, tant au sein des forums nationaux qu'au sein des forums internationaux.

III. — DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Proposition de résolution DOC 53 2736/001

M. Wouter De Vriendt (Ecolo-Groen) souscrit aux grandes lignes de la proposition. Briser le plafond de verre demeure un objectif important. En réalité, l'armée, tout comme d'autres organismes publics, devrait refléter la société. Selon les statistiques du 1^{er} janvier 2013, seuls 4,8 % des militaires en mission à l'étranger sont des femmes. Le ministre de la Défense a expliqué, à cet égard, que quelques projets de recrutement avaient été initiés par le passé. Ces projets prévoyaient un accompagnement supplémentaire pendant la formation des recrues féminines. Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2012, plus aucune action générale n'a été entreprise.

La proposition de résolution à l'examen souligne l'importance que le parlement attache à l'égalité de genre et offre également une série d'options en vue de l'atteindre.

Enfin, l'intervenant mentionne encore un certain nombre de chiffres relatifs à la situation dans l'armée. Ainsi, il n'y a qu'un général sur 24 qui est une femme (4,2 %), 10 colonels sur 216 (4,6 %) et 16 lieutenants-colonels sur 422 (3,8 %). C'est en fait à la sortie de l'École royale militaire que la situation est encore la

niet enkel het slachtoffer, maar ook de gemeenschap waartoe het slachtoffer behoort.

Aan de basis ligt in hoofdzaak de resolutie 1325 die de VN-Veiligheidsraad goedkeurde op 31 oktober 2000 en die vraagt de belangrijke rol van vrouwen in conflictpreventie, conflictbeheer en vredesopbouw en bescherming van vrouwen en meisjes tijdens gewapende conflicten, onder de aandacht te brengen in het Defensiebeleid van de lidstaten.

De indieners vragen een evaluatie van het bestaande beleid en een nieuw actieplan bij Defensie op te stellen.

België heeft ook op internationaal vlak belangrijke stappen gezet inzake genderbeleid en speelt op internationale fora zelfs een voortrekkersrol. Het voorstel van resolutie pleit er dan ook voor om deze voortrekkersrol te blijven spelen, zowel op nationale als internationale fora.

III. — ALGEMENE BESPREKING

A. Voorstel van resolutie DOC 53 2736/001

De heer Wouter De Vriendt (Ecolo-Groen) kan zich vinden in de grote lijnen van het voorstel. Het doorbreken van het glazen plafond blijft een belangrijke doelstelling. In feite zou het leger, net als andere overheidsorganen, een weerspiegeling van de samenleving moeten zijn. Volgens cijfers van 1 januari 2013 is slechts 4,8 % van de militairen op buitenlandse missie een vrouw. De minister van Landsverdediging heeft in dit verband verklaard dat er in het verleden enkele wervingsprojecten zijn opgestart waarbij bijkomende begeleiding van de vrouwelijke rekruten was voorzien tijdens de opleiding. Echter sinds 1 januari 2012 werden er verder geen algemene acties meer ondernomen.

Dit voorstel van resolutie benadrukt het belang dat het parlement hecht aan gendergelijkheid en biedt ook een aantal opties om die te bereiken.

Ten slotte vermeldt de spreker nog een aantal cijfers over de toestand in het leger. Zo is er maar één op 24 generaals een vrouw (4,2 %), 10 op 216 kolonels (4,6 %) en 16 op 422 luitenant-kolonels (3,8 %). Bij het verlaten van de KMS is de situatie eigenlijk nog het meest in evenwicht: 68 op 361 afgestudeerden (18,8 %). Bij de

plus équilibrée: 68 diplômés sur 361 sont des femmes (18,8 %). Parmi les sous-officiers, cette proportion est de 11 adjudants-majors sur 430, 111 sergents sur 1321 et 86 soldats volontaires sur 1253.

L'initiative de Mme Grosemans pêche cependant par l'absence d'un certain nombre de bonnes propositions. Il convient ainsi de miser davantage sur des campagnes médiatiques ciblées et d'intégrer davantage de femmes dans les comités d'avancement. Augmenter le nombre de femmes au grade de général aurait également une fonction exemplative.

M. Christophe Lacroix (PS) rappelle qu'au département de la Défense, une politique du genre a déjà été développée sous le ministre précédent et que le ministre actuel la poursuit.

Malheureusement, force est de constater qu'il y a peu de femmes dans de nombreuses fonctions techniques ou opérationnelles. Le débat sur la présence des femmes doit être élargi à celui de la diversité en général (candidats issus de l'immigration, de groupes minoritaires, etc.).

M. Kristof Waterschoot (CD&V) reconnaît, comme les intervenants précédents, que la problématique abordée dans la proposition de résolution à l'examen est à prendre au sérieux et revêt une grande pertinence sociale. La proposition mérite par conséquent une analyse et une discussion approfondies, au-delà des oppositions politiques habituelles, et doit être complétée par des aspects qui n'y figurent pas encore.

M. Denis Ducarme (MR) souligne que ce sujet doit effectivement bénéficier de toute l'attention qu'il mérite. Certains pays européens font certes mieux que nous, mais d'autres font moins bien. La Belgique se situe dans une moyenne européenne acceptable. Il est indiscutablement possible d'améliorer les choses. La proposition de la N-VA est cependant faible au niveau des objectifs à atteindre, qui sont aussi insuffisamment précisés et définis.

Mme Annick Ponthier, rapporteuse, souligne qu'il faut oser reconnaître que la Défense est un bastion masculin et le restera probablement encore pendant un certain temps. Elle attache néanmoins beaucoup d'importance à une proportion équilibrée d'hommes et de femmes sur le lieu de travail. Dans beaucoup de domaines, les femmes représentent une plus-value, notamment lors d'opérations à l'étranger. Sur ce terrain, la Défense a d'ailleurs déjà pris de nombreuses initiatives en matière sociale et d'infrastructure. Il y a toutefois de la marge pour apporter des améliorations au niveau du recrutement, de la communication, de l'information et

onderofficiers: 11 op 430 adjudant-majors, 111 op 1321 sergeanten en 86 op 1253 soldaten-vrijwilligers.

Toch ontbreken er een aantal goede voorstellen in het initiatief van mevrouw Grosemans. Zo moet er meer worden ingezet op doelgerichte mediacampagnes en dienen er ook meer vrouwen in de bevorderingscomités te worden opgenomen. Meer vrouwen onder de generaals zou ook een voorbeeldfunctie hebben.

De heer Christophe Lacroix (PS) herinnert eraan dat bij het departement van Defensie reeds onder de vorige minister een genderbeleid is ontwikkeld en dat de huidige minister daar ook aan werkt.

Spijtig genoeg moet worden vastgesteld dat bij veel technische of operationele functies er weinig vrouwen zijn. Het debat over de aanwezigheid van vrouwen moet worden uitgebreid tot dit van de diversiteit in het algemeen (kandidaten uit immigrantengroepen, minderheidsgroepen e.d.).

De heer Kristof Waterschoot (CD&V) erkent zoals vorige sprekers dat de in het voorstel aangehaalde problematiek ernstig te nemen is en een grote maatschappelijke relevantie bezit. Het voorstel verdient bijgevolg een grondige analyse en bespreking boven de alledaagse politieke tegenstellingen heen alsook een aanvulling met aspecten die er nu nog niet zijn in opgenomen.

De heer Denis Ducarme (MR) onderstreept dat dit onderwerp terecht de nodige aandacht dient te krijgen. Het is waar dat sommige Europese landen het beter doen, maar anderzijds doen andere het minder goed. België situeert zich binnen een aanvaardbaar Europees gemiddelde. Ongetwijfeld kunnen de zaken worden verbeterd. Het voorstel van de N-VA is echter zwak wat de te bereiken doelstellingen betreft die ook onvoldoende zijn gepreciseerd en omschreven.

Mevrouw Annick Ponthier, rapporteur, wijst erop dat men moet durven erkennen dat Defensie een mannenbastion is en dit waarschijnlijk nog een tijd zal blijven. Nochtans hecht zij veel belang aan een evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen op de werkvloer. In veel domeinen vertegenwoordigen vrouwen een meerwaarde zoals bij de buitenlandse operaties. Defensie heeft overigens op dit terrein al heel wat initiatieven genomen vooral op sociaal en infrastructureel vlak. Er is echter ruimte voor verbetering bij rekrutering, communicatie, informatie en begeleiding wat meer vrouwen de weg naar Defensie zou kunnen tonen dan

de l'encadrement, ce qui pourrait inciter davantage de femmes que ce n'est le cas aujourd'hui à rejoindre la Défense. Ce n'est pas une solution miracle pour la problématique du recrutement mais cela peut néanmoins permettre de tirer profit des talents disponibles.

M. David Geerts (sp.a) estime que le thème est très pertinent et qu'il justifie une analyse approfondie.

M. Georges Dallemagne (cdH) estime, lui aussi, que l'armée doit être le reflet de la société et il souscrit aux propos de l'intervenant précédent.

Mme Karolien Grosemans (N-VA) se réjouit que les différents groupes reconnaissent la nécessité d'améliorer la situation. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Conseil des femmes ont, en février 2013, encore critiqué le fait que lors des campagnes de recrutement, aucune femme n'est représentée, ni sur les affiches si sur le site internet de la Défense. Là non plus, on ne retrouve rien des possibilités que le département offre aux femmes. Ce n'est qu'à l'occasion de la journée internationale de la femme qu'une attention particulière est accordée à la problématique du genre.

Certains ont plaidé en faveur d'une représentation proportionnelle des femmes, d'autres préconisent la nomination de plus de femmes au sommet.

La politique menée actuellement ne permet en tout cas pas à la Défense de recruter davantage de femmes. Mme Grosemans reconnaît que sa proposition est rédigée en termes généraux mais cela ne peut être considéré comme un point faible. Sa proposition est en effet un appel général lancé au gouvernement, qui, évidemment, n'entre pas autant dans les détails qu'une initiative législative.

M. Pieter De Crem, vice-premier ministre et ministre de la Défense, soutient la philosophie de la proposition de résolution déposée par Mme Grosemans et consorts. Il constate que le dossier doit encore être approfondi. Le ministre indique que le gouvernement œuvre au plan d'action national relatif à la mise en œuvre de la résolution n° 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies. Les deux textes peuvent être examinés en parallèle.

Le ministre précise qu'il n'existe aucun "plafond de verre" au sein de la Défense. Les femmes représentent presque 10 % du personnel total. Dans la catégorie des officiers, on note une tendance à la hausse, ce qui constitue certainement une avancée par rapport à la situation passée. Il faut toutefois un certain temps avant

tot nu toe het geval is. Het zal geen mirakeloplossing zijn voor de rekruteringsproblematiek maar kan er toch voor zorgen dat beschikbaar talent niet onbenut blijft.

De heer David Geerts (sp.a) is van oordeel dat het thema zeer relevant is en een grondige analyse rechtvaardigt.

De heer Georges Dallemagne (cdH) is ook van oordeel dat het leger een afspiegeling moet zijn van de maatschappij en sluit zich aan bij de voorgaande spreker.

Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) is verheugd dat de verschillende fracties erkennen dat een verbetering noodzakelijk is. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Vrouwenraad hadden in februari 2013 nog kritiek op het feit dat bij rekruteringscampagnes geen vrouwen worden afgebeeld noch op posters noch op de website van Defensie. Daar is ook niets terug te vinden over de mogelijkheden die het departement vrouwen te bieden heeft. Enkel n.a.v. de internationale vrouwendag wordt speciaal aandacht besteed aan de genderproblematiek.

Sommigen pleiten voor een evenredige vertegenwoordiging van de vrouwen, anderen pleiten voor het benoemen van meer vrouwen aan de top.

Met het huidige beleid komt Defensie er alleszins niet toe meer vrouwen te rekruteren. Mevrouw Grosemans erkent dat haar voorstel in algemene termen is gesteld maar dat mag niet als een zwak punt worden aanzien. Het gaat immers om een algemene oproep aan de regering die vanzelfsprekend niet zo ver in detail gaat als een wetgevend initiatief.

De heer Pieter De Crem, Vice-eersteminister en minister van Landsverdediging, steunt de strekking van het door mevrouw Grosemans c.s. ingediend voorstel van resolutie. Hij stelt vast dat het dossier nog enige verdieping vergt. De minister deelt mee dat de regering werkt aan het nationaal actieplan met betrekking tot de uitvoering van resolutie 1325 van de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties. Het debat kan gelijklopend over beide gaan.

De minister onderstreept dat er bij Defensie geen sprake is van een glazen plafond. De vrouwen vertegenwoordigen bijna 10 % van het totale personeelsbestand. Bij de categorie van de officieren is er een opwaartse trend merkbaar wat zeker een grote vooruitgang is in vergelijking met het verleden. Het vergt wel enige tijd

que cette évolution atteigne les fonctions supérieures. Depuis 2008, la proportion de femmes dans la catégorie des officiers supérieurs est passée de 3 % à 16,2 %. Parmi les autres départements et services publics, peu nombreux sont ceux qui peuvent se prévaloir de tels chiffres. Au sein du personnel civil, les femmes représentent 38 % du personnel contractuel et 43 % du personnel total.

B. Proposition de résolution DOC 53 3321/001

Mme Karolien Grosemans (N-VA) estime que la proposition de résolution DOC 53 3321/001 de MM. Kindermans, Waterschoot et Dallemagne est, dans une large mesure, similaire à sa proposition DOC 53 2736/001. Les deux textes abordent les mêmes problématiques et poursuivent des objectifs sensiblement identiques. La proposition DOC 3321/001 demande une série d'éléments concrets qui se retrouvent également dans sa proposition, comme la référence au document "Pratiques optimales pour un meilleur équilibre entre les sexes", ainsi que des demandes générales concernant, entre autres, l'attention accordée au critère du genre lors du recrutement.

La proposition fait toutefois l'impasse sur une série de points. Mme Grosemans demande que *toutes* les mesures relatives au genre soient évaluées (par exemple, l'accueil des enfants, etc.). Il s'agit de mesures antérieures au plan d'action. Ainsi, il conviendrait de tenir également compte des pays qui ont vu leur pourcentage de femmes augmenter et les partenaires sociaux devraient être associés aux discussions relatives au nouveau plan d'action. Autant de points que la majorité peut, selon elle, difficilement désapprouver.

IV. — AUDITION DU 22 JANVIER 2014

1. Lieutenant-général Philippe Grosdent, directeur général DG Human Resources

Le lieutenant-général Philippe Grosdent, indique que son exposé traitera des points suivants:

- la politique du genre appliquée à la Défense et la participation du département au sein du Plan d'action national;
- le bilan actuel de la présence féminine au sein de la Défense et son évolution depuis quelques années;
- la participation du personnel féminin dans le cadre des opérations;

alvoren dit zich doorzet in de hogere functies. Het aantal vrouwen bij de categorie van de hoofdofficiërs is sinds 2008 geëvolueerd van 3 % naar 16,2 % nu. Weinige andere departementen of overheidsdiensten kunnen zulk cijfer voorleggen. Bij het burgerpersoneel vertegenwoordigen de vrouwen 38 % van de contractuele personeelsleden en 43 % van het totaal aantal personeelsleden.

B. Voorstel van resolutie DOC 53 3321/001

Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) vindt dat het voorstel van resolutie DOC 53 3321/001 van de heren Kindermans, Waterschoot en Dallemagne, in grote mate gelijkloopt met haar voorstel DOC 53 2736/001. Dezelfde problemen worden aan de orde gesteld en de doelstellingen stemmen ook grotendeels overeen. Het voorstel DOC 3321/001 vraagt een aantal concrete zaken die ook bij haar voorstel terug te vinden zijn zoals de verwijzing naar de *Best practices to improve the genderbalance*, of algemene vragen zoals aandacht voor het gendercriterium bij de rekrutering.

Nochtans worden een aantal punten niet aangeraakt. Mevrouw Grosemans vraagt dat *alle* maatregelen in verband met gender zouden worden geëvalueerd (bv. kinderopvang e.d.). Het betreft maatregelen die dateren van voor het eerste actieplan. Zo zou er ook moeten worden rekening gehouden met de landen die hun percentage vrouwen zagen stijgen en de sociale partners zouden moeten worden betrokken bij de besprekingen in verband met een nieuw actieplan. Dit zijn punten waarmee de meerderheid het volgens haar moeilijk oneens kan zijn.

IV. — HOORZITTING VAN 22 JANUARI 2014

1. Luitenant-generaal Philippe Grosdent, directeur-generaal DG Human Resources

Luitenant-generaal Philippe Grosdent geeft aan dat de volgende punten aan bod zullen komen in zijn uiteenzetting:

- het genderbeleid binnen Defensie en de deelname van het departement aan het Nationaal Actieplan;
- de huidige balans van de vrouwelijke aanwezigheid binnen Defensie en de evolutie ervan sinds enkele jaren;
- de deelname van het vrouwelijk personeel in het kader van de operaties;

— un tour d’horizon international;

— quelques commentaires relatifs à la proposition de résolution DOC 53 2736/001.

*
* *

La politique du genre est un thème spécifique de la politique de la Défense en matière de diversité, qui se traduit par une interdiction de la discrimination (positive ou négative) sur la base du sexe. Cela signifie qu’un traitement égal est réservé aux hommes et aux femmes et que les exigences de la fonction jouent un rôle central. Certes, il existe une distinction dans l’évaluation physique de l’aptitude à la carrière militaire, mais celle-ci n’est pas liée à la fonction.

Dans le cadre de la résolution n° 1325 de l’ONU (*“Les femmes, la paix et la sécurité”*), dont la Défense a participé aux travaux préparatoires et à la rédaction, un deuxième plan d’action national a été approuvé en 2013. Ce plan prévoit 37 points d’action pour la Défense, principalement en ce qui concerne l’aspect formation et sensibilisation du personnel. Une évaluation des différents points d’action est prévue pour la mi-2014 au sein de la Défense.

Le département participe également au groupe de coordination interdépartemental *“Gendermainstreaming”*.

La Défense est consciente de la nécessité d’améliorer la représentation des femmes dans son organisation, mais sans discriminer qui que ce soit. C’est pourquoi elle essaye d’atteindre et de motiver tant les hommes que les femmes. La Défense poursuit cet objectif par le biais de campagnes de recrutement ciblées, qui mettent en évidence le fait que toutes les fonctions sont accessibles à chacun, et en s’assurant que les normes de sélection et les outils d’orientation soient neutres d’un point de vue du genre, sauf en ce qui concerne les épreuves physiques.

— een internationaal overzicht;

— enkele commentaren in verband met voorstel van resolutie DOC 53 2736/001.

*
* *

Het genderbeleid is een specifiek thema in het diversiteitsbeleid van Defensie en vertaalt zich door een verbod op discriminatie (positieve of negatieve) op basis van geslacht. Dat wil zeggen dat er een gelijke behandeling geldt voor mannen en vrouwen en dat de vereisten voor een functie centraal staan. Er is wel een onderscheid in de fysieke beoordeling voor de geschiktheid als militair, maar deze is niet functiegebonden.

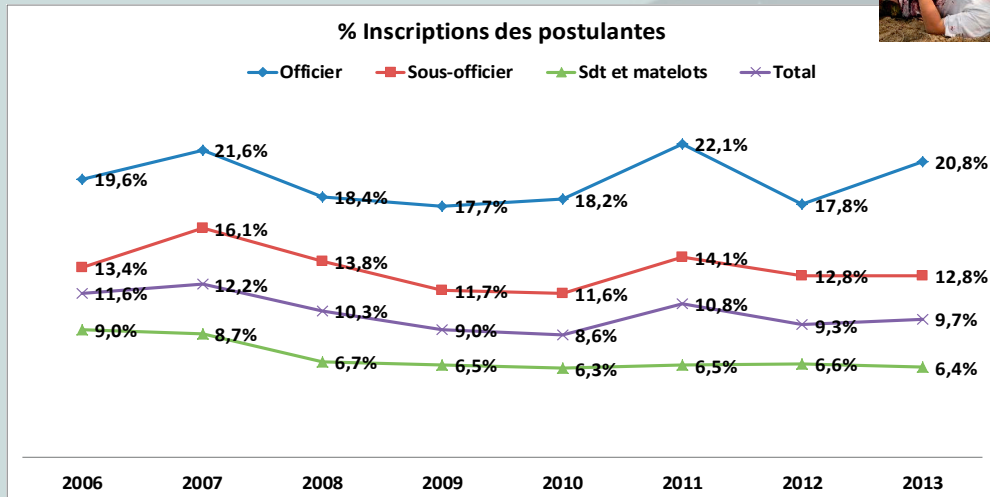
In het kader van de VN-resolutie 1325 (*“Vrouwen, Vrede en Veiligheid”*) waarvoor een tweede Nationaal actieplan opgesteld werd en in 2013 goedgekeurd werd, nam Defensie deel aan de voorbereidende werkzaamheden en aan de opmaak ervan. In dat kader zijn er 37 actiepunten voor Defensie, voornamelijk in het aspect vorming en sensibilisering van het personeel. Een evaluatie van de verschillende actiepunten is voorzien half-2014 binnen Defensie.

Het departement neemt ook deel aan de interdepartementale coördinatiegroep *gendermainstreaming*,

Defensie is zich ervan bewust dat er een betere vertegenwoordiging van vrouwen in haar organisatie nodig is, maar zonder iemand te discrimineren. Daarom probeert zij vrouwen én mannen te bereiken en te motiveren. Defensie probeert deze doelstelling te halen door doelgerichte wervingscampagnes waarin benadrukt wordt dat alle functies toegankelijk zijn voor iedereen en door ervoor te zorgen dat de selectienormen en de oriëntatietools genderneutraal zijn behalve wat de fysieke testen betreft.



Le recrutement en chiffres



6

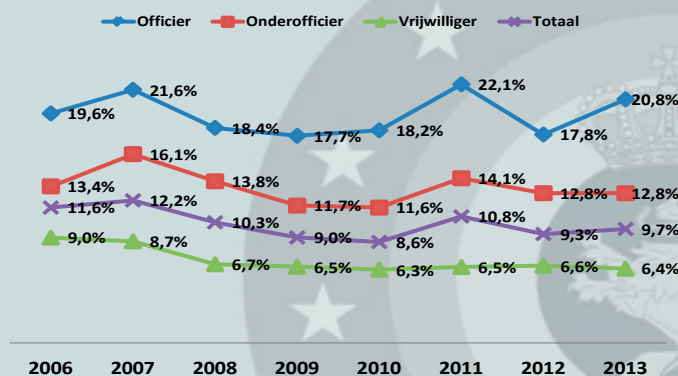
.be



Werving in cijfers



% Inschrijvingen Vrouwelijke Sollicitanten



7

.be

Le tableau ci-dessus présente l'évolution du pourcentage de postulantes (de 2006 à 2013) par rapport au nombre de postulants.

En ce qui concerne les chiffres globaux, les constats sont les suivants:

- en moyenne, 1 postulant sur 10 est une femme;
- et on observe une diminution de près de 2 %.

Pour les officiers, en particulier:

- en moyenne, 1 postulant sur 5 est une femme;
- et on observe une hausse de plus de 2 %.

Pour les sous-officiers:

- en moyenne, les femmes représentent 13 % des postulants;
- et on observe une légère baisse de 0,5 % environ.

Pour les matelots et soldats:

- en moyenne, les femmes représentent 6 % des postulants;
- ce pourcentage demeure stable depuis 2008. Une baisse significative de plus de 2 % a alors été enregistrée, probablement du fait que depuis, le recrutement est limité aux fonctions opérationnelles.

Quant aux chiffres de recrutement, les constats sont similaires, à savoir:

- une diminution du pourcentage de femmes recrutées;
- un plus grand recrutement pour la catégorie des officiers;
- une certaine stabilité pour les sous-officiers;
- une diminution de 2 % pour les fonctions de soldats et matelots.

Bovenstaande tabel geeft de evolutie weer van het percentage van de vrouwelijke postulanten (tussen 2006 en 2013) ten opzichte van het aantal postulanten.

Wat de globale cijfers betreft, zijn de vaststellingen de volgende:

- gemiddeld is 1 postulant op 10 een vrouw;
- en er is een daling van bijna 2 procent.

Voor de officieren, in het bijzonder:

- gemiddeld is 1 postulant op 5 een vrouw;
- en er is een stijging van meer dan 2 procent.

Voor de onderofficieren:

- gemiddeld 13 % van de postulanten zijn vrouwen;
- en er is een lichte daling van ongeveer een halve procent.

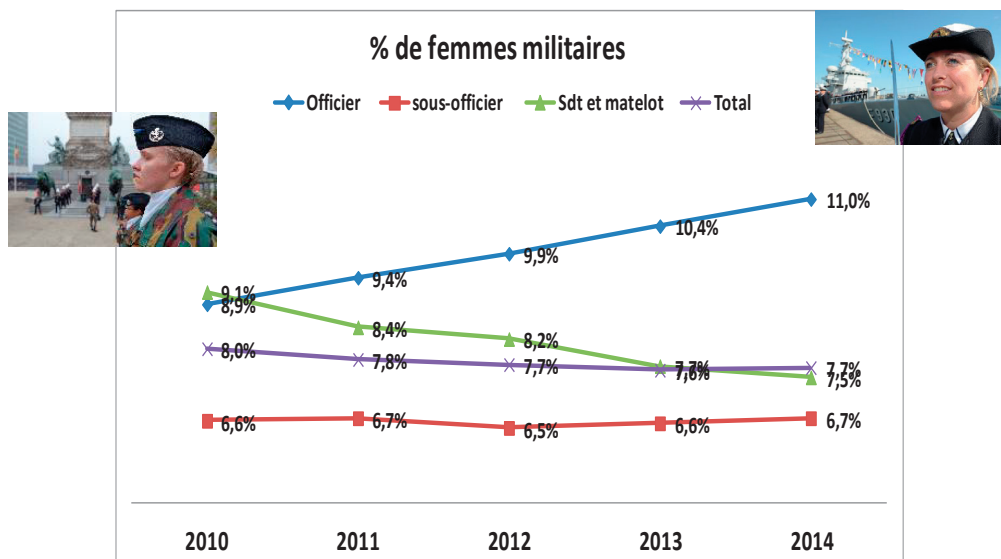
Voor matrozen en soldaten:

- gemiddeld 6 % van de postulanten zijn vrouwen;
- dit percentage blijft constant sinds 2008. Toen werd er een significante daling van meer dan 2 procent vastgesteld, waarschijnlijk doordat de werving sindsdien beperkt is tot operationele functies.

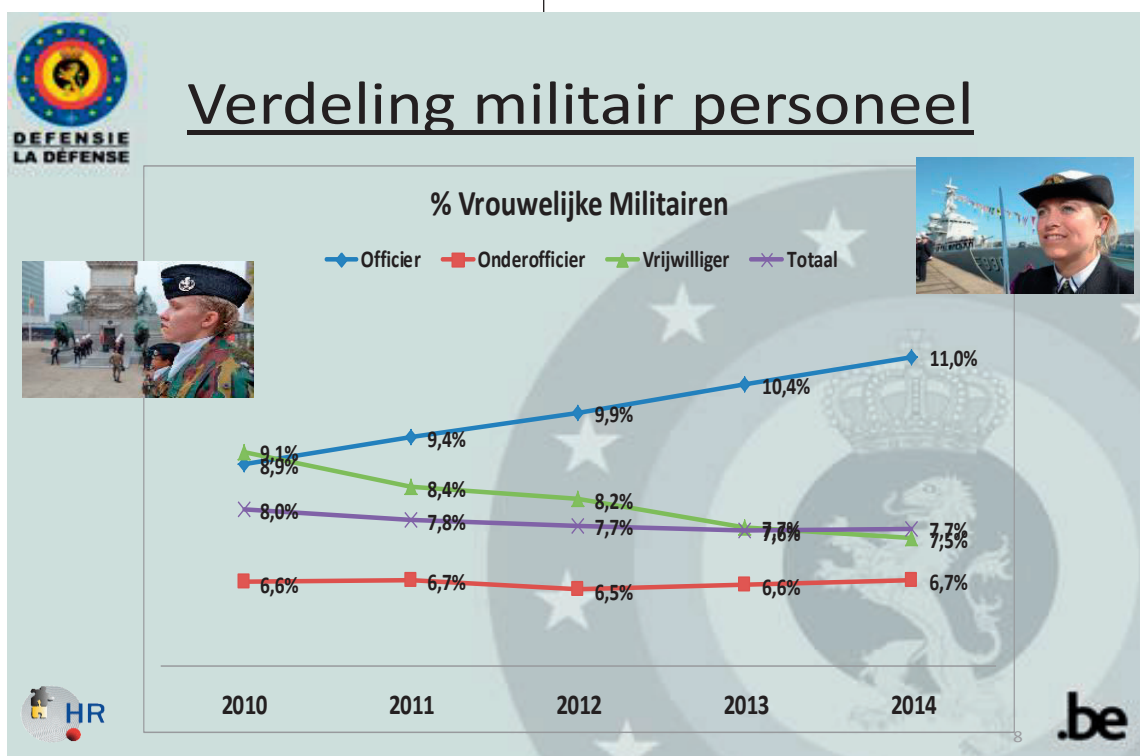
In verband met de rekruteringscijfers zijn de vaststellingen nagenoeg dezelfde, namelijk:

- een daling van het percentage gerekruteerde vrouwen;
- een stijging van het aantal rekruteringen voor de officiersfuncties;
- een zekere stabiliteit voor de onderofficiersfuncties;
- een daling met 2 % voor de soldaten- en matrozenfuncties.

Ventilation du personnel militaire



1



Les tendances mises en évidence se retrouvent tout naturellement en ce qui concerne la population actuelle. On constate en effet une légère diminution au fil des ans du nombre total de militaires féminins, passant de 8 à 7 %, un accroissement au niveau des officiers atteignant actuellement près de 11 %, une certaine stabilité pour les sous-officiers aux alentours des 6 % et demi et une diminution constante et marquée au niveau des matelots et soldats.

Malgré les efforts de la Défense et le fait qu'elle est bien consciente que la population féminine représente un vivier de recrutement important, le recrutement de personnel militaire féminin reste un défi de taille. Les raisons principales de ces difficultés sont de trois ordres:

- les besoins actuels de la Défense qui obligent à recruter essentiellement pour des fonctions de combat dont la plupart ne sont pas attractives pour les femmes, qu'il s'agisse de la vie sur le terrain dans des conditions relativement rustiques et rudes ou de la technicité des systèmes d'armes, Par ailleurs, même si les épreuves physiques de sélection pour le personnel féminin sont différentes et prédictives en matière de réussite de formation, elles restent un obstacle non négligeable;

- ensuite la spécificité du milieu militaire qui entraîne des absences plus ou moins longues lors des camps, manœuvres et opérations. Par ailleurs, certaines fonctions restent des bastions masculins où règne encore un certain machisme;

- le tout conjugué à la difficulté de conjuguer vie familiale et professionnelle qui, dans notre société, se fait souvent au détriment des femmes qui assurent plus le côté familial.

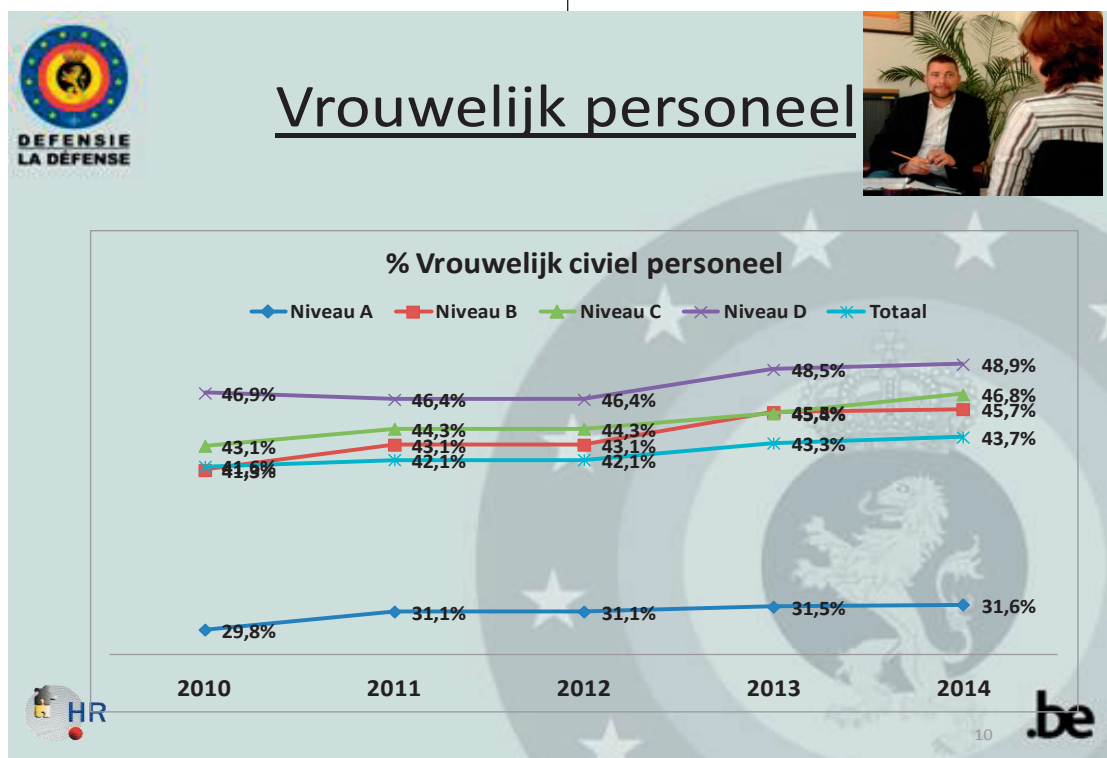
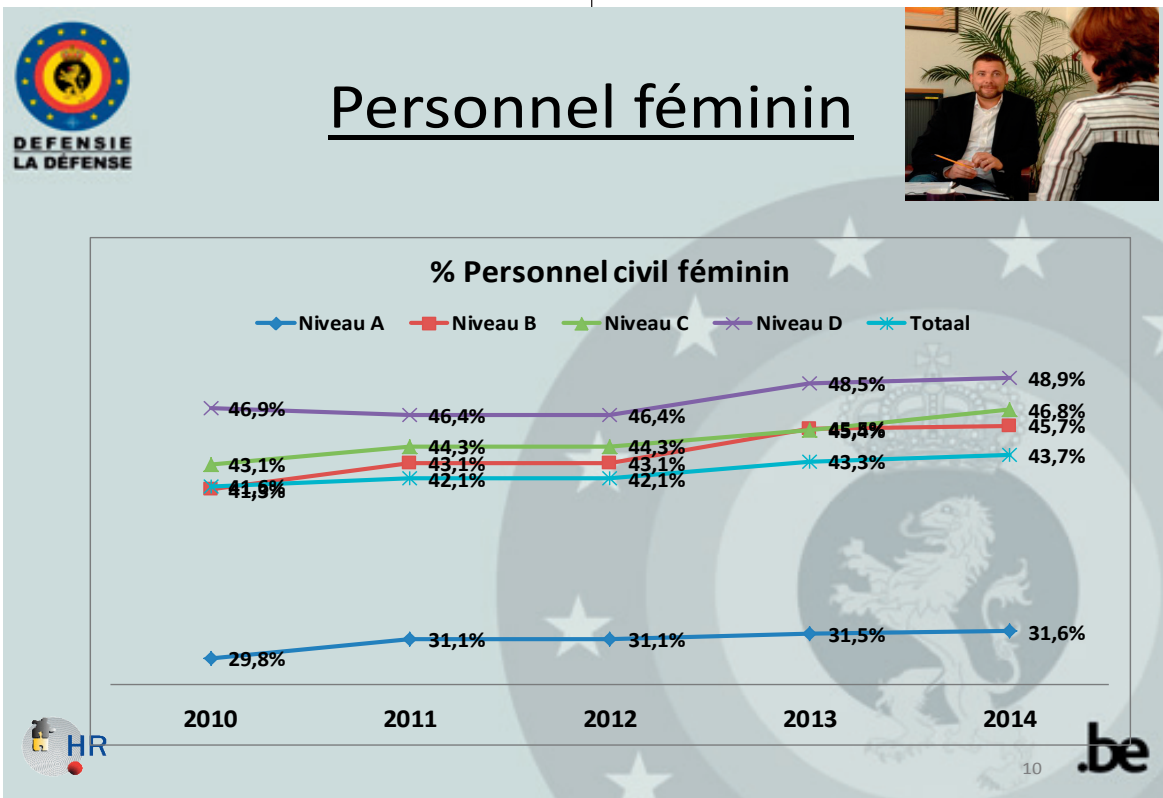
De in kaart gebrachte rekruteringsstrends lopen gelijk met die voor het al aanwezige personeel. Zo wordt vastgesteld dat het totale aantal vrouwelijke militairen in de loop der jaren lichtjes is gedaald (van 8 tot 7 %), dat het aantal officieren is gestegen tot momenteel bijna 11 %, dat het aantal onderofficieren vrijwel stabiel blijft op ongeveer 6,5 % en dat het aantal matrozen en soldaten gestaag afneemt.

Ondanks de inspanningen van het leger en het feit dat het terdege beseft dat de vrouwelijke bevolking een belangrijke rekruteringsvijver is, blijft de rekrutering van vrouwelijke militairen een uitdaging van formaat. Dat pijnpunt heeft drie soorten oorzaken:

- de bestaande noden van Defensie, waardoor vooral moet worden gerekruteerd voor gevechtsfuncties, waarvan de meeste niet aantrekkelijk zijn voor vrouwen wegens de nogal basale en ruwe omstandigheden in het veld alsook de technische aard van de wapensystemen. Ondanks de afzonderlijke fysieke selectieproeven voor vrouwen en de predictieve validiteit van die proeven inzake slaagkansen, blijken die proeven toch een niet te verwaarlozen hinderpaal te zijn;

- de eigenheid van het militaire milieu, wat onder meer min inhoudt dat men tijdens bivaks, manoeuvres en operaties al eens langer van huis kan zijn. Bovendien blijven bepaalde functies mannenbastions, met de bijbehorende machocultuur;

- ten slotte ligt ook de combinatie tussen werk en gezin heel moeilijk, wat in onze samenleving doorgaans ten koste gaat van de loopbaan van de vrouw, die vaker de gezinstaken voor haar rekening neemt.



La situation est totalement différente parmi le personnel civil féminin, dès lors que le personnel féminin représente plus de 43 % de la population, le taux le plus élevé se situant au niveau D (près de 1 sur 2), alors que le taux inférieur s'observe au niveau A (un peu plus de 30 %).

Dans le cadre de la préparation et de l'exécution d'opérations, la Défense veille à développer l'expertise de son personnel en matière de "genre" tout en le sensibilisant à cette problématique. Cela se concrétise selon quatre axes:

- la création d'un Centre de compétence *Gender* qui forme les conseillers *Gender* du Commandement et qui rassemble toutes les expériences acquises en opérations afin d'en tirer les enseignements voulus;

- la sensibilisation du personnel pour le "genre" en intégrant ce thème lors de la formation et de l'entraînement (règles de comportement, *cultural awareness*, distribution d'aides-mémoires,...);

- lors de l'établissement de plan opérationnels, à l'échelon de l'EM de Défense ou à l'échelon local, l'aspect *gender* est pris en compte;

- enfin, au niveau de l'exécution de l'opération, on veille à engager un maximum de femmes et à ce que le commandement soit assisté par des conseillers "gender".

De toestand bij de vrouwelijke burgers is volledig anders, want meer dan 43 % van de populatie is vrouwelijk terwijl het grootste percentage zich situeert bij het niveau D (bijna 1 op 2) terwijl het laagste percentage zich situeert bij het niveau A (een beetje meer dan 30 %).

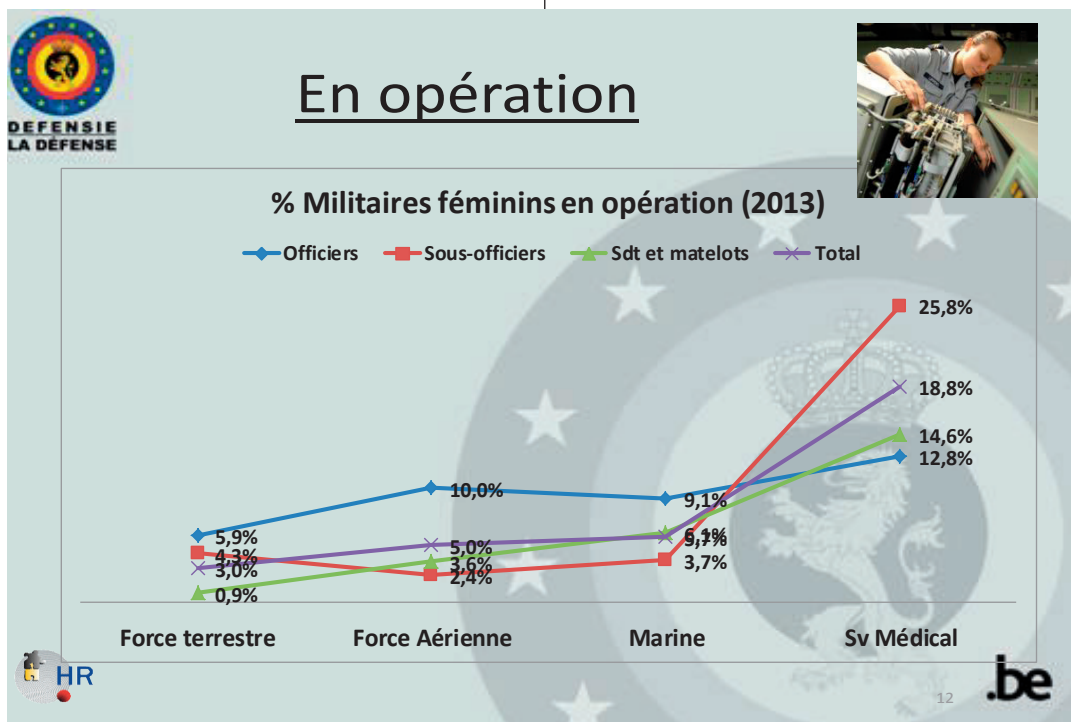
Defensie ziet er in het kader van de voorbereiding en de uitvoering van operaties op toe de genderexpertise van zijn personeel te ontwikkelen en het tegelijkertijd bewust te maken voor die problematiek. Dat krijgt op vier manieren concreet gestalte:

- de oprichting van een Competentiecentrum Gender dat de genderadviseurs van het commando vormt en alle tijdens operaties opgedane ervaringen bijeenbrengt om daar de nodige lessen uit te trekken;

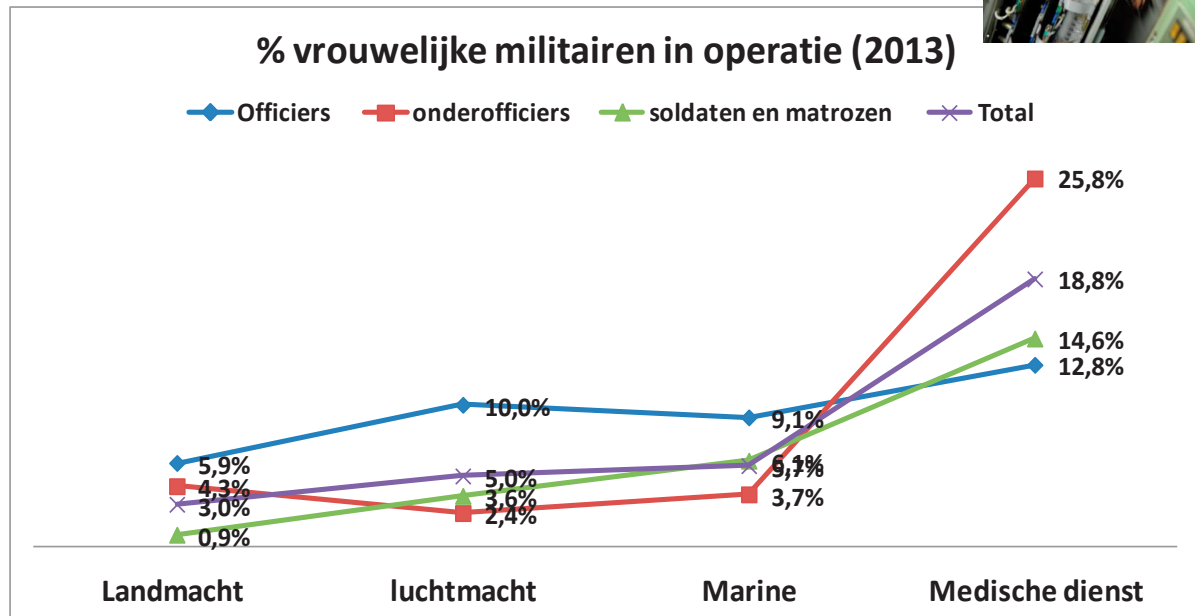
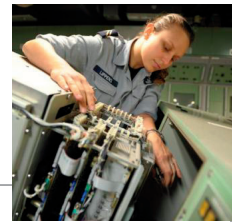
- het personeel sensibiliseren voor het thema "gender" door het te integreren tijdens de opleiding en de training (gedragsregels, *cultural awareness*, uitdeling van korte samenvattingen enzovoort);

- rekening houden met het genderspect bij de uitwerking van operationele plannen op het niveau van de Defensiestaf of op lokaal niveau;

- er tot slot op toezien dat bij de uitvoering van de operatie zoveel mogelijk vrouwen worden betrokken en dat het bevel door genderadviseurs wordt bijgestaan.



In operatie



1

En ce qui concerne le nombre de femmes engagées dans des opérations, on retrouve bien évidemment une certaine cohérence avec la population militaire féminine actuelle. Par exemple, le fait que le pourcentage d'officiers soit plus élevé que le pourcentage de soldats et de matelots. Mais, ce qui frappe, c'est le grand nombre des femmes au sein du service médical, en général, et parmi les sous-officiers, en particulier.

La Défense participe à plusieurs fora internationaux mais établit également des contacts bilatéraux avec les nations. La participation à ces réunions internationales lui permet d'échanger de précieuses informations avec les autres nations participantes et de constituer un réseautage international, mais surtout de mettre en œuvre certaines des recommandations formulées dans les domaines de la gestion du personnel (sélection, recrutement et gestion), de la formation, de l'entraînement et de l'exécution d'opérations.

*
* *

Quelques commentaires peuvent être faits, en guise de conclusion, sur le projet de résolution n° 53 2736/001:

Wat het aantal vrouwen in operaties betreft, vindt men uiteraard een zekere coherentie terug met de huidige vrouwelijke militaire populatie. Bijvoorbeeld het feit dat het percentage van officieren hoger ligt dan het percentage van soldaten en matrozen. Maar wat opvalt, is het groot aantal vrouwen van de medische dienst in het algemeen en bij de onderofficieren in het bijzonder.

Defensie neemt aan verscheidene internationale fora deel maar legt ook bilaterale contacten met de naties. Door zijn deelname aan die internationale vergaderingen kan het departement waardevolle informatie uitwisselen met de andere deelnemende naties en een internationaal netwerk uitbouwen, maar vooral uitvoering geven aan sommige aanbevelingen op het gebied van personeelsbeheer (selectie, rekrutering en beheer), opleiding, oefeningen en uitvoering van operaties.

*
* *

Bij wijze van besluit kunnen bij het voorstel van resolutie DOC 53 2736/001 enkele kanttekeningen worden gemaakt:

— la proposition de résolution ne va pas à l'encontre de la politique du Genre menée au sein de la Défense;

— en ce qui concerne les “développements”, il faut rappeler qu'une comparaison brute de données chiffrées est toujours un exercice périlleux et qu'il faut bien s'assurer que l'on dispose de tous les éléments de comparaison;

— pour l'évaluation dont il est question au paragraphe 1.a., on signalera qu'elle est prévue en 2014 au sein du groupe Diversité;

— concernant le benchmarking au paragraphe 1.b., on se référera à ce qui a été dit à ce sujet *supra*

— pour l'applicabilité des recommandations du *Nato committee on gender perspectives* (NCGP), on rappellera par ailleurs qu'en 2008 la Belgique présidait le Comité en la personne du colonel Annicq Bergmans et que la Défense a également étudié les recommandations des années suivantes;

— en ce qui concerne une meilleure intégration du “Genre” en matière de politique de recrutement: la Défense étudie comment accorder une attention accrue au public-cible féminin par des campagnes plus spécifiques en matière d'image et de recrutement. La population féminine est un vivier de recrutement auquel il faut accorder l'attention nécessaire. Mais, il y a néanmoins lieu d'insister sur le fait que le recrutement doit tenir compte des exigences imposées en termes de formation, qui est dispensée par la suite, et concernant la fonction qui sera exercée par la suite sur tous les plans (médical, physique, professionnel,...)

— fixer des objectifs est toujours possible, mais imposer des quotas serait discriminatoire et pourrait affecter le recrutement, sur le plan qualitatif et sur le plan quantitatif. Si l'on veut atteindre les chiffres fixés, il faut qu'ils soient réalistes par rapport à l'offre proposée au niveau des fonctions. Si l'on veut refléter la société, il faudrait tendre vers 50 % de femmes. Mais cet objectif se répercuterait probablement sur les missions et le niveau d'ambition de la Défense.

2. Pharmacien général-major Danielle Levillez, directeur du département d'état-major *Well-being*

Le pharmacien général-major Danielle Levillez, atteste que beaucoup de possibilités existent pour les femmes au sein de la Défense, en termes de fonctions et de conditions de travail.

— het voorstel van resolutie is niet in strijd met het door Defensie gevoerde genderbeleid;

— in verband met de toelichting zij erop gewezen dat een ruwe vergelijking van cijfergegevens steeds een hachelijke oefening is en dat erop moet worden toegezien dat alle vergelijkingselementen voorhanden zijn;

— de evaluatie waarvan sprake in paragraaf 1.a. zal in 2014 binnen de groep Diversiteit aan bod komen;

— wat de in paragraaf 1.b. bedoelde benchmarking betreft, zij verwezen naar wat dienaangaande eerder is gezegd;

— voor de toepassing van de *Nato committee on gender perspectives* (NCGP)-aanbevelingen wordt eraan herinnerd dat België in 2008 het Comité voorzات in de persoon van kolonel Annicq Bergmans, en dat Defensie ook de aanbevelingen van de daaropvolgende jaren heeft bestudeerd;

— wat een betere integratie van het genderperspectief in het rekruteringsbeleid betreft: extra aandacht besteden aan het vrouwelijke doelpubliek door meer specifieke imago- en rekruteringscampagnes is onder studie binnen Defensie. De vrouwelijke populatie is een rekruteringsvijver waaraan de nodige aandacht moet worden geschonken. Maar men moet toch de aandacht vestigen op het feit dat de werving rekening moet houden met de vereisten van de vorming die nadien verstrekt wordt en van de functie die nadien uitgeoefend wordt op alle vlakken (medisch, fysisch, professioneel,...).

— doelstellingen vastleggen is altijd mogelijk, maar quota opleggen zou discriminatoir zijn en zou een impact kunnen hebben op de kwaliteit en ook de kwantiteit van de werving. Indien men streefcijfers wil bereiken, dan moeten ze realistisch zijn ten opzichte van wat wordt aangeboden als functies. Indien men de samenleving wil weerspiegelen, dan zou men moeten streven naar 50 % vrouwen. Maar dit zou waarschijnlijk een impact hebben op de opdrachten en het ambitieniveau van Defensie.

2. Apotheker generaal-majoor Danielle Levillez, directeur van het stafdepartement *Well-being*

Apotheker generaal-majoor Danielle Levillez verklaart dat er bij Defensie veel mogelijkheden voor vrouwen bestaan wat de functies en de arbeidsomstandigheden betreft.

Cependant, il est vrai que ces dernières années le recrutement s'est focalisé sur les fonctions opérationnelles de combat, qui — surtout en ce qui concerne le recrutement au niveau des soldats et des matelots — doivent être nécessairement remplies dans les premières années de l'engagement, quitte à pouvoir occuper d'autres fonctions par la suite. Mais il est un fait que l'attractivité de ces fonctions de combat est moindre pour les femmes, et cela explique en grande partie la baisse observée de la proportion de femmes dans les effectifs de la Défense.

Le même phénomène explique *a contrario* la plus grande proportion de femmes dans les recrutements qui se font sur la base du diplôme, qui concerne davantage la catégorie des officiers: en effet, si l'armée procède par exemple à la sélection d'un officier-juriste ou d'un médecin militaire, c'est évidemment en vue de pourvoir directement à ce genre de fonction. Dans ce cas, l'attractivité étant plus grande, on aura davantage de femmes se portant candidates. En d'autres termes, l'engagement sur la base d'un diplôme ouvre immédiatement une perspective de carrière dans un métier lié à ce diplôme, ce qui est moins dissuasif — spécialement pour les femmes — que la perspective de devoir suivre l'instruction de base voire d'accomplir des missions opérationnelles de combat dans les premières années de l'engagement, ce qui est la situation typique des soldats et matelots volontaires. Mais on perd trop souvent de vue, même pour ces dernières fonctions, que les contraintes de la vie de soldat (instruction, engagement opérationnel, etc.) concernent surtout les premières années de la carrière, quand on est encore jeune, alors que d'autres fonctions moins astreignantes, mais sur lesquelles on a en effet *a priori* moins de visibilité, peuvent par la suite s'offrir en cours de carrière.

Dans la phase de recrutement, l'accent n'est de manière générale pas suffisamment mis sur le déroulement de la carrière, même en ce qui concerne les officiers. En effet, à la Défense la plupart des fonctions que l'on occupe successivement ont un contenu qui leur confère une valeur de formation permanente. Et celle-ci est dûment prise en compte dans l'avancement ultérieur, au même titre que le diplôme originel, les aptitudes physiques et comportementales, ... Dès lors, occuper exclusivement des fonctions administratives ou extrêmement spécialisées à la Défense peut avoir une influence assez négative sur le développement de la carrière. Les gestionnaires de personnel devraient être davantage sensibilisés à ces questions, et intégrer également la dimension de genre: les carrières devraient être aménagées en vue de permettre aux femmes comme aux hommes d'occuper des fonctions suffisamment variées et qualifiantes.

Wel klopt het dat de rekrutering de jongste jaren was toegespitst op de operationele gevechtsfuncties, die — vooral bij de rekrutering van soldaten en matrozen — noodzakelijkerwijs moeten worden vervuld tijdens de eerste jaren na de rekrutering, ook al kunnen de betrokkenen nadien andere functies uitoefenen. Het staat echter buiten kijf dat die gevechtsfuncties de vrouwen minder aantrekken, wat grotendeels verklaart waarom het aandeel aan vrouwen bij Defensie daalt.

Hetzelfde verschijnsel verklaart *a contrario* het hogere aandeel aan vrouwen bij de rekruteringen op grond van het diploma, iets wat meer het geval is bij de officieren; indien het leger bijvoorbeeld overgaat tot de selectie van een officier-jurist of een legerarts, is dat vanzelfsprekend om rechtstreeks in een dergelijke functie te voorzien. In dat geval is de aantrekkelijkheid van de job groter, en zullen meer vrouwen zich kandidaat stellen. Anders gesteld: de indienstneming op grond van een diploma opent onmiddellijk een perspectief op een aan dat diploma gerelateerde loopbaan; dat is meer bepaald voor de vrouwen minder ontmoedigend dan het vooruitzicht de basisopleiding te moeten volgen of zelfs operationele gevechtsoperaties te moeten vervullen tijdens de eerste jaren na de indienstneming, wat de gebruikelijke situatie is bij soldaten-vrijwilligers en matrozen-vrijwilligers. Vaak wordt echter zelfs voor laatstgenoemde functies uit het oog verloren dat de beperkingen van het soldatenleven (opleiding, operationele opdrachten enzovoort) vooral tijdens de eerste jaren van de loopbaan gelden, wanneer men nog jong is, terwijl andere, minder belastende functies waarop men echter *a priori* minder zicht heeft, zich in de verdere loop van de carrière kunnen aandienen.

Tijdens de rekruteringsfase ligt de klemtoon over het algemeen niet voldoende op het loopbaanverloop, zelfs niet bij de officieren. Bij Defensie hebben de meeste achtereenvolgend vervulde functies inhoudelijk namelijk de waarde van permanente bijscholing. Daarmee wordt bij het latere carrièreverloop ook behoorlijk rekening gehouden, evenzeer als met het oorspronkelijke diploma, de lichamelijke vaardigheden, de gedragsvaardigheden enzovoort. Bij Defensie uitsluitend administratieve of uitermate gespecialiseerde functies vervullen, kan dus een vrij ongunstige weerslag hebben op de uitbouw van de loopbaan. De personeelsbeheerders zouden meer van die aspecten bewust moeten worden gemaakt, en ook de genderdimensie in aanmerking moeten nemen: de loopbanen zouden moeten worden aangepast om zowel vrouwen als mannen de mogelijkheid te bieden voldoende gevarieerde en kwalificerende functies te vervullen.

De manière générale, on insiste également trop peu sur la valeur ajoutée de la présence accrue de femmes — et de la diversité en général — pour l'organisation: il ne s'agit pas en effet pas seulement d'élargir le vivier de recrutement, mais de pouvoir bénéficier d'une autre vision, d'une autre approche, que peuvent apporter les femmes. À titre d'illustration, on peut faire un parallèle entre la diversité de genres et la plus-value que peut apporter dans un groupe ou une organisation, que ce soit à la Défense ou en dehors, un bon équilibre entre francophones et néerlandophones: ce qui est vrai de la diversité linguistique l'est également de la diversité de genres.

La résolution n° 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité vise prioritairement à assurer la protection des femmes et des jeunes filles dans les territoires en guerre. Elle ne vise donc pas en tant que telle à augmenter les effectifs féminins dans les forces armées, même si une présence accrue de femmes dans les corps opérationnels peut en effet contribuer à améliorer la sécurité des femmes dans ces situations de conflit. Aux yeux de l'intervenante, la promotion de la présence des femmes dans les forces armées se justifie avant tout par la plus-value que cela peut apporter à l'organisation elle-même.

La proposition de résolution parlementaire n° 53 2736/001 évoque la nécessité d'une évaluation de la politique du genre à la Défense. Une telle évaluation est sans aucun doute nécessaire, mais il faut veiller à ce qu'elle soit ensuite traduite en engagements, en objectifs et en actions.

Concernant le *benchmarking* proposé dans la proposition de résolution, on notera qu'à l'heure actuelle, les expériences et les informations sont déjà largement partagées à l'échelon international, via la participation de représentants de la Défense à de nombreux forums et réseaux internationaux sur la question. Il est donc davantage question de choix et de priorités à opérer entre des bonnes pratiques déjà connues et recensées.

Enfin, on ne doit pas confondre une politique de diversité avec l'absence de discrimination(s). Si la lutte contre les discriminations est un préalable, elle ne suffit pas par elle-même à promouvoir la diversité; à cette fin, il faut mettre en œuvre une politique véritablement proactive.

3. Colonelle Annicq Bergmans, chef de la section Recrutement et Sélection, DG Ressources humaines

La colonelle Annicq Bergmans précise que son exposé se fonde en grande partie sur son expérience personnelle. Depuis un certain temps déjà, elle travaille

Over het algemeen wordt voorts te weinig de klemtoon gelegd op de toegevoegde waarde van meer vrouwelijke aanwezigheid — en diversiteit in het algemeen — voor de organisatie: het is immers niet alleen de bedoeling ruimere rekruteringsmogelijkheden te kunnen aanboren, maar ook zijn voordeel te kunnen doen met een andere visie, een andere benadering, die door de vrouwen kan worden aangereikt. Bij wijze van voorbeeld kan een parallel worden getrokken tussen de genderdiversiteit en de meerwaarde die een goed evenwicht tussen Nederlandstaligen en Franstaligen kan bieden aan een groep of organisatie, bij Defensie of elders: wat voor de taaldiversiteit geldt, geldt ook voor de genderdiversiteit.

Resolutie nr. 1325 van de VN-Veilighedsraad in verband met vrouwen, vrede en veiligheid beoogt bij voorrang vrouwen en meisjes te beschermen in de oorlogsgebieden. Als dusdanig strekt zij er dus niet toe te bewerkstelligen dat de strijdkrachten meer vrouwelijk personeel tellen, ook al kan een grotere vrouwelijke aanwezigheid bij de operationele korpsen bijdragen tot een betere veiligheidssituatie voor de vrouwen in conflictomstandigheden. Volgens de sprekerster is het bevorderen van vrouwelijke aanwezigheid bij de strijdkrachten vooral verantwoord wegens de meerwaarde die zulks de organisatie zelf kan bieden.

Voorstel van resolutie DOC 53 2736/001 wijst erop dat het noodzakelijk is het genderbeleid bij Defensie te evalueren. Een dergelijke evaluatie is welwaar zeker nodig, maar wel moet erop worden toegezien dat die vervolgens concreet vorm krijgt in verbintenissen, doelstellingen en acties.

Wat de in het voorstel van resolutie gesuggereerde *benchmarking* aangaat, moet worden opgemerkt dat nu al ervaringen en informatie op grote schaal en internationaal worden gedeeld, via de deelname van afgevaardigden van Defensie aan tal van internationale fora en netwerken in verband met die aangelegenheid. Het komt er dus veeleer op aan keuzes te maken en prioriteiten te stellen bij de reeds bekende en bestaande werkwijzen.

Tot slot mag een diversiteitsbeleid niet worden verward met het wegwerken van discriminatie(s). Ook al is discriminatiebestrijding een *conditio sine qua non*, toch volstaat dit op zich niet om diversiteit te bevorderen; daartoe is een echt proactief beleid nodig.

3. Kolonel Annicq Bergmans, hoofd van de sectie Rekrutering en Selectie, DG Human resources

Kolonel Bergmans preciseert dat haar uiteenzetting in grote mate is gebaseerd op persoonlijke ervaring. Zij is reeds geruime tijd actief op het domein van de werving

sein de la Défense — toutes les mesures ont été prises pour cela — mais, pour le moment, la Défense ne recherche pas spécifiquement à augmenter leur nombre.

Les femmes restent un groupe minoritaire, ce qui implique qu'il convient de surveiller en permanence l'intégration de ce groupe dans l'ensemble.

La Défense connaît plusieurs sous-cultures organisationnelles, dans lesquelles le réflexe individuel de diversité (réflexe en matière de genre) n'est parfois pas assez présent.

La thématique du genre reste sensible et vulnérable. Lorsque, dans un certain groupe, une majorité sent qu'une minorité bénéficie d'une forme de discrimination positive, elle lui rendra la vie difficile au sein de l'organisation. Les femmes travaillant à la Défense n'ont jamais demandé elles-mêmes à bénéficier d'une discrimination positive, car elles courraient alors le risque de se voir reprocher d'avoir pu obtenir certaines prestations ou atteindre certaines positions uniquement parce qu'elles sont des femmes. Il est préférable que les promotions soient basées sur les mérites et les compétences. Les femmes travaillant à la Défense ne sont pas demandeuses de l'instauration de quotas.

À la Défense également, il y a encore des "parois de verre". Il s'agit de certaines niches où l'on ne trouve aucune femme et où il est difficile de rester en tant que femme, simplement à cause des exigences spécifiques posées pour ce groupe de fonctions. Par exemple, il n'y a actuellement aucune femme paracommando. Si une femme ou quelques-unes d'entre elles accédaient tout de même à cette unité, elles formeraient une minorité particulièrement réduite et seraient confrontées à des conditions de travail très difficiles. Il ne faut pas non plus oublier que les femmes doivent aimer leur travail et se sentir bien et compétentes dans leur métier (égales à leurs collègues masculins). Par ailleurs, il existe suffisamment de niches au sein de la Défense où les femmes peuvent briller sans qu'elles doivent absolument rechercher ces fonctions difficiles. Il est irréaliste de souhaiter une représentation proportionnelle des femmes partout.

En raison de leur petit nombre, les femmes n'ont donc pas beaucoup d'impact sur la culture organisationnelle.

En guise de recommandation, le colonel Bergmans propose de demander à la Défense de viser délibérément une augmentation du nombre de femmes, de manière réaliste et sur la base d'un plan par étapes avec des objectifs mesurables.

Tout commence dès le recrutement. Si la Défense ne parvient pas à attirer et à recruter suffisamment de

— mais vandaag is er geen specifiek streven in de schoot van Defensie gericht op het verhogen van hun aantal.

Vrouwen blijven een minderheidsgroep wat impliceert dat de integratie van die groep in het geheel blijvend bewaakt moet worden.

Defensie kent een aantal suborganisatieculturen waarbinnen soms een onvoldoende individuele diversiteitstreflex (genderreflex) aanwezig is.

De genderthematiek blijft gevoelig en kwetsbaar. Wanneer een meerderheid in een bepaalde groep aanvoelt dat een minderheid geniet van een vorm van positieve discriminatie, maakt men het voor die minderheid moeilijk in de schoot van de organisatie. Positieve discriminatie hebben de vrouwen bij Defensie zelf nooit gevraagd. Omdat men in dat geval het gevaar loopt verweten te worden dat bepaalde prestaties of bereikte posities louter het gevolg zijn van het vrouw zijn. Bevorderingen gebeuren beter op basis van verdiensten en competenties. De vrouwen bij Defensie zijn geen vragende partij voor quota.

Ook bij Defensie zijn er nog "glazen wanden". Het betreft bepaalde niches waar er geen vrouwen zijn en het moeilijk is om zich als vrouw te handhaven gewoon door de specifieke vereisten die aan die groep functies worden gesteld. Bij de paracommando's is bijvoorbeeld op dit ogenblik geen enkele vrouw in dienst. Indien er toch een of enkele vrouwen zouden toetreden zouden zij een bijzondere kleine minderheid vormen en worden geconfronteerd met zeer zware werkomstandigheden. Men mag ook niet vergeten dat zij het werk graag moeten doen en er zich goed bij en competent voor dienen te voelen (evenwaardig aan hun mannelijke collega's). Anderzijds zijn er ook voldoende niches bij Defensie waar vrouwen kunnen uitblinken zonder dat zij per se die moeilijkste plaatsen hoeven te gaan opzoeken. Het is niet realistisch overal een evenredig percentage aan vrouwen te willen.

Door hun klein aantal hebben de vrouwen bijgevolg weinig impact op de organisatiecultuur.

Als aanbeveling stelt kolonel Bergmans voor Defensie te vragen dat zij bewust zou streven naar het verhogen van het aantal vrouwen op een realistische manier en op basis van een stappenplan met meetbare doelstellingen.

Alles begint bij de instroom. Indien Defensie onvoldoende vrouwen kan aantrekken en inlijven, zal het

femmes, le nombre de recrues féminines n'augmentera évidemment pas. La politique actuelle ne simplifiera pas les choses. On recrute pour des fonctions de base et, dans le cadre de la politique de carrière actuelle, il est prévu que chaque militaire commence en général au sein d'une unité opérationnelle (on compte seulement un très petit nombre d'exceptions à cette règle, comme par exemple celle des juristes, qui entrent immédiatement en fonction au sein du service juridique, ou encore celle des psychologues, qui sont directement affectés à la section Recrutement et Sélection). Ils peuvent ensuite accéder à des fonctions moins pénibles physiquement. Il ne faut pas perdre de vue que les fonctions opérationnelles sont très exigeantes sur le plan physique et pour la vie de famille. Cette politique selon laquelle une première période, très exigeante, est ensuite suivie d'une période moins contraignante, vaut pour tous les militaires. Si, à l'inverse, on attribuait dès le départ des fonctions de base moins exigeantes, cela reviendrait à ce que d'autres militaires n'aient plus cette possibilité plus tard dans leur carrière. Chaque choix politique a des conséquences pour l'ensemble de la population. Il ne s'agit donc pas simplement d'augmenter le nombre de femmes au sein de l'armée.

Par conséquent, l'approche utilisée lors du recrutement doit être plus différenciée, et il faut rester attentif aux compétences requises et à la reconnaissance de la spécificité. Il ne faut pas se braquer sur la norme masculine lors de la définition des exigences de la fonction.

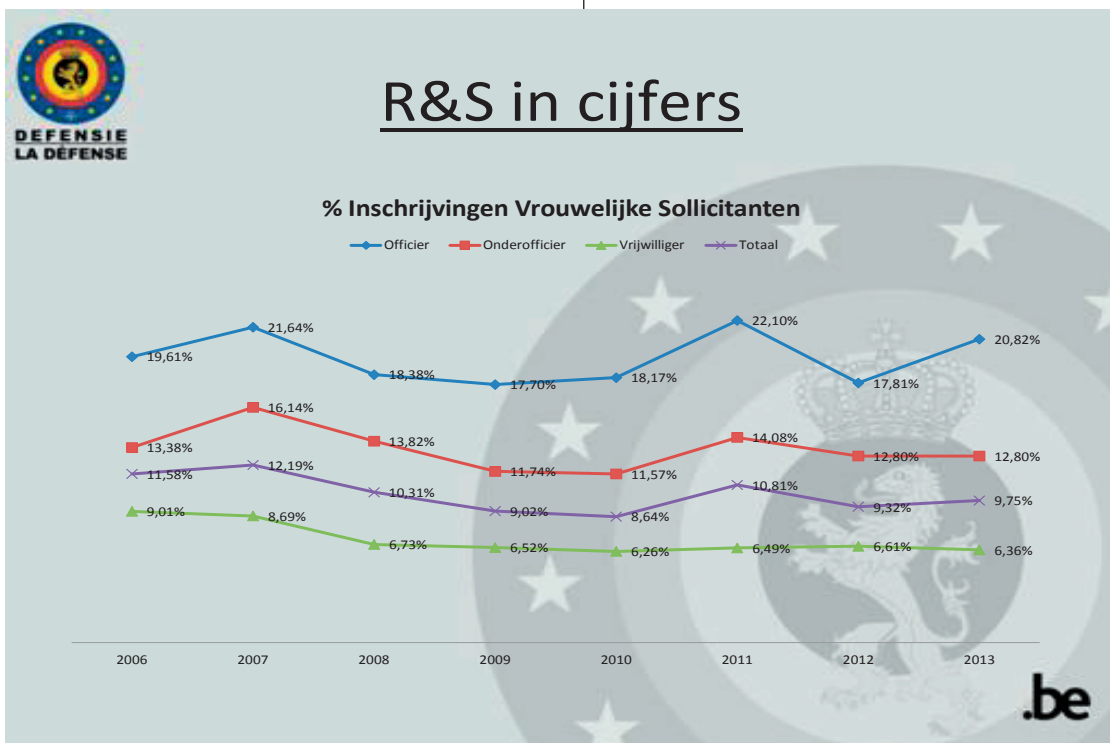
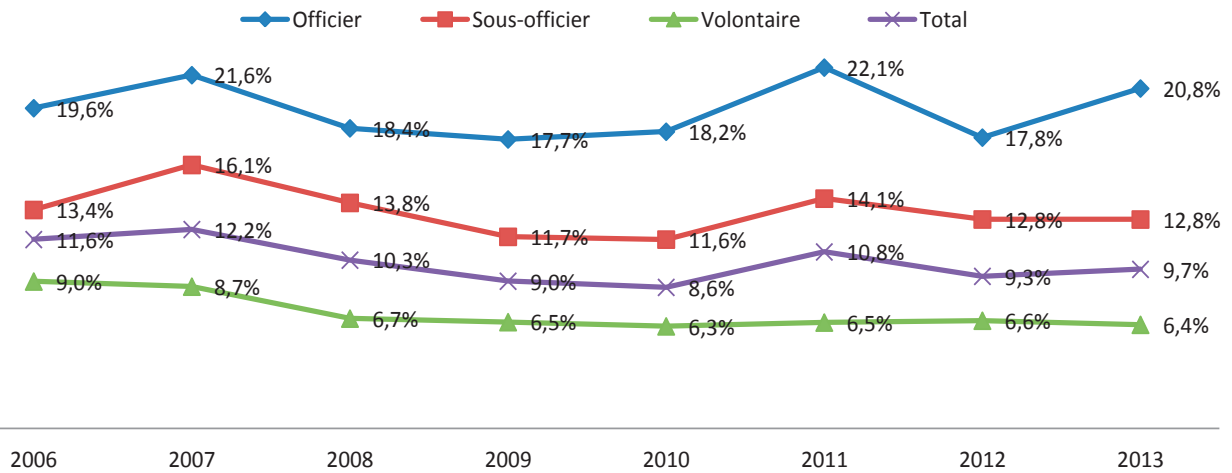
L'analyse de l'impact du genre ne doit pas être la première priorité, mais doit figurer dans la politique interne de la Défense. En fonction des analyses qui sont effectuées, il appartient dès lors au commandement de tenir compte des autres priorités et d'évaluer l'impact de la politique menée.

aantal uiteraard niet toenemen. Bij huidig beleid zal dit niet eenvoudig zijn. Er wordt aangeworven in basisfuncties en in het kader van het huidig loopbaanbeleid is voorzien dat elke militair in de regel begint in een operationele eenheid (hierop bestaan enkel een klein aantal uitzonderingen zoals bijvoorbeeld juristen die onmiddellijk in de juridische dienst beginnen of psychologen die direct bij de sectie rekrutering en selectie aan de slag kunnen). Nadien kunnen zij doorstromen naar fysiek minder belastende functies. Men mag niet over het hoofd zien dat de operationele functies fysiek en voor het gezinsleven veeleisend zijn. Dit beleid van een eerste veeleisende periode gevolgd door een minder belastende geldt voor iedere militair. Indien men, omgekeerd, reeds in het begin minder veeleisende basisfuncties zou toewijzen, zou dit erop neerkomen dat aan andere militairen later in hun loopbaan die mogelijkheid niet meer zou kunnen worden geboden. Elke keuze in het beleid heeft consequenties voor de volledige populatie. Het kan dus niet louter gericht zijn op de verhoging van het aantal vrouwen zonder meer.

Er dient bijgevolg bij de werving meer gedifferentieerd te worden met oog voor de vereiste competenties en de erkenning van specificiteit. Men mag zich bij de definiëring van de functievereiste niet vastpinnen op de mannelijke norm.

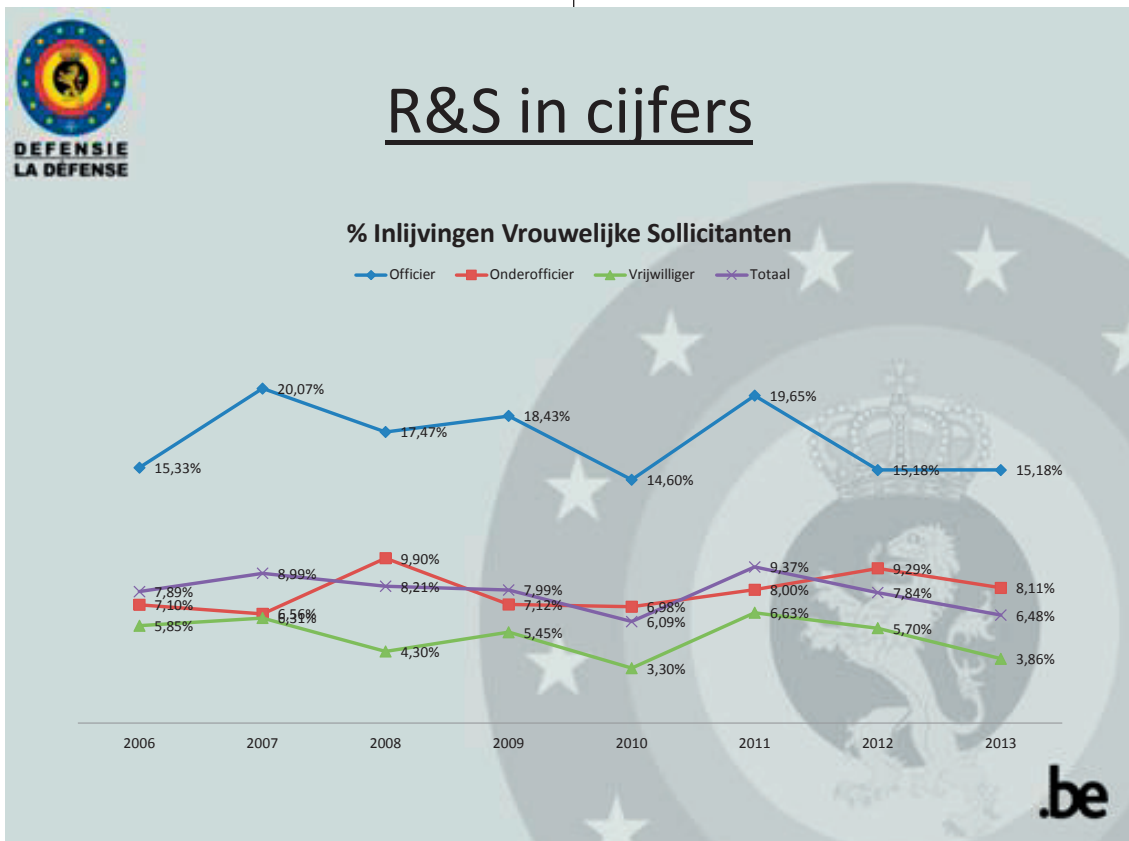
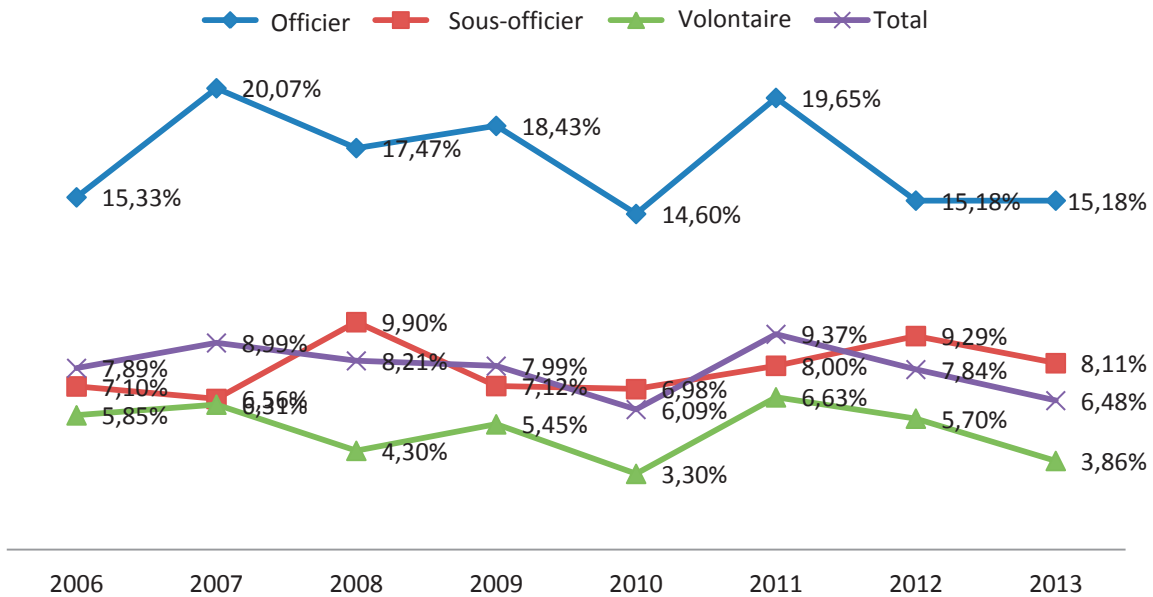
Genderimpactanalyse hoeft niet de eerste prioriteit te zijn, maar dient wel te worden opgenomen in het intern beleid van Defensie. In functie van de analyse die dan wordt gemaakt is het dan nog aan het commando om rekening houdend met de andere prioriteiten en om na te gaan welke impact het gevoerde beleid heeft.

% Inscriptions des postulantes



Le recrutement en chiffres

% Incorporation des postulantes



4. Mme Charlotte Isaksson, gender advisor to Saceur/Aco (Allied Command Operations), Shape, OTAN

La fonction de Mme Isaksson consiste à assister dans ses tâches la direction des opérations et des missions de l'OTAN en Europe. Elle évalue la proposition de résolution n° 53 2736/001 à la lumière de son expérience dans ce domaine au sein de l'OTAN.

L'OTAN dispose de plusieurs lignes directrices, consignes et plans d'action en matière de genre. Il s'agit d'outils indispensables pour pouvoir réaliser certaines tâches. Toutefois, ce n'est pas parce que des décisions ont été approuvées par toutes sortes d'instances politiques et militaires qu'elles seront nécessairement mises en œuvre dans la pratique. Leur concrétisation comporte en effet parfois de nombreux défis. La problématique du genre s'inscrit en effet dans un processus de transformation.

Les deux principaux piliers de ce processus sont l'équilibre entre les sexes et le *gendermainstreaming*. Cela nous ramène à la *résolution n° 1325 de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité*, qui constitue la base de la politique de l'OTAN dans ce domaine.

Cette résolution repose sur quatre piliers:

- La protection et la prévention en général, qui vise à assurer la sécurité des femmes et des jeunes filles.
- La protection et la prévention par rapport à violence fondée sur le genre.
- La participation des femmes à la consolidation de la paix et à la résolution des conflits.

Les femmes sont d'indispensables apôtres d'une société basée sur la paix et non sur les conflits. Cette partie de la résolution a également trait au recrutement et à la promotion des femmes au sein de l'armée. La proposition de résolution aborde la problématique non seulement sous un angle quantitatif, mais vise également à ce que les femmes puissent accéder à des positions influentes, et pas seulement à des fonctions administratives et subalternes.

— *Le gendermainstreaming*: une stratégie visant à atteindre une égalité des genres.

— La résolution 1325 des Nations unies ne parle pas explicitement de l'égalité des genres, mais c'est incontestablement l'objectif poursuivi. Aussi, le pilier du *gendermainstreaming* revêt-il une importance particulière,

4. Mevrouw Charlotte Isaksson, gender advisor to Saceur/Aco (Allied Command Operations), Shape, Nato

De functie van mevrouw Isaksson bestaat in de ondersteuning van het hoofd van de Navo-operaties en missies in Europa bij diens taken. Zij toetst het voorstel van resolutie nr. 53 2376/001 af aan haar ervaring met dit onderwerp bij de Navo.

De Navo kent verschillende beleidslijnen, richtlijnen en actieplannen in verband met gender. Het betreft onmisbare instrumenten om bepaalde opdrachten te kunnen realiseren. Evenwel, ondanks al die door allerlei militaire en politieke instanties goedgekeurde besluiten, betekent dit nog niet dat zij in de werkelijkheid zullen worden geïmplementeerd. Hierbij komen soms nogal wat uitdagingen kijken. De genderproblematiek maakt immers deel uit van een transformatieproces.

Hierbij zijn de twee belangrijkste pijlers het genderevenwicht en de *gendermainstreaming*. Dit gaat terug tot de *VN-resolutie nr. 1325 over vrouwen, vrede en veiligheid* die de basis is voor het beleid van de Navo op dit vlak.

Deze resolutie rust op vier pijlers:

- Bescherming en preventie met het oog op de veiligheid van vrouwen en meisjes in het algemeen.
- Bescherming en preventie tegenover op gender gebaseerd geweld.
- Deelneming van vrouwen in vredesopbouw en conflictoplossing.

Vrouwen zijn onmisbare pleitbezorgers voor een maatschappij die steunt op vrede en niet op conflicten. Dit onderdeel heeft ook betrekking op de rekrutering en promotie van vrouwen in het leger. Het voorstel van resolutie bekijkt de problematiek niet alleen vanuit een kwantitatieve hoek maar is er ook op gericht dat vrouwen invloedrijke posities zouden kunnen bekleden en niet enkel administratieve en lagere functies.

— *Gendermainstreaming*: een strategie die gericht is op het bereiken van gendergelijkheid.

De VN-resolutie 1325 spreekt niet expliciet van gendergelijkheid maar haar doelstelling is daar onbetwistbaar op gericht. De pijler van *gendermainstreaming* is dan ook bijzonder belangrijk omdat een allesomvattende

dès lors qu'une approche globale de la mise en œuvre des objectifs en matière de genre s'impose. Évoquer de temps à autre la question du genre dans les documents, lors de réunions, lors de certaines nominations, etc., c'est bien, mais insuffisant. Il s'agit de prêter attention à cet aspect dans toutes les activités, en particulier dans le cadre de processus décisionnels, d'activités internes et externes, ... Cela profite à l'organisation en question.

Mme Isaksson analyse ensuite plus avant la question de l'équilibre entre les genres et du *gendermainstreaming*.

La parité hommes/femmes est impérative et cruciale pour atteindre les objectifs opérationnels. Ce n'est que depuis le début de l'opération Isaf en Afghanistan que cet aspect a été mis en évidence. La présence de femmes au sein de cette mission revêtait une importance opérationnelle, dès lors qu'à défaut, certaines tâches n'auraient pu être achevées. En outre, il n'est pas question de se borner à rassembler quelques femmes occupant des fonctions différentes. Il s'agit de femmes spécialement formées choisies pour cette mission. Il convient donc d'y prêter déjà attention dans le pays d'origine afin de pouvoir ultérieurement prêter avec efficacité sur le terrain. Dans certains pays, il n'est absolument pas habituel d'avoir des femmes au sein de l'armée, alors que, dans d'autres, elles ne peuvent faire partie des unités de combat. Pour le *Deputy allied supreme commander in Europ*, chargé de la *force generation*, cela constitue un thème important des discussions avec les autres pays lorsqu'il convient de préparer une mission.

Le fait que des hommes et des femmes collaborent d'ores et déjà dans le cadre de missions constitue un modèle important pour la population locale. C'est également l'une des raisons qui justifient une préparation approfondie dans le pays d'origine. À titre d'exemple, Mme Isaksson indique que récemment, lors d'une rotation de personnel militaire en Afghanistan, la Suède a envoyé un nombre moins élevé de femmes. Cela a suscité des réactions d'inquiétude parmi la population locale. Le modèle est particulièrement important, surtout lorsqu'il s'agit du renforcement de capacités et d'assistance du secteur de la sécurité locale.

En outre, cela va au-delà de la simple présence de femmes. L'appartenance à une minorité crée incontestablement une pression à l'intégration de cette minorité dans le groupe.

D'autre part, on notera les nombreuses ressemblances en matière de condition féminine dans toute organisation de défense ou armée de par le monde,

benadering van de implementatie van de genderobjectieven vereist is. Het is goed maar niet voldoende om het soms te hebben over gender in documenten, op vergaderingen, bij bepaalde benoemingen, e.d. . Het komt erop aan bij alle activiteiten aandacht te schenken aan dit aspect meer in het bijzonder bij besluitvormingsprocessen, interne en externe activiteiten, Dit komt de organisatie in kwestie ten goede.

Mevrouw Isaksson gaat vervolgens dieper in op genderevenwicht en *gendermainstreaming*.

Genderevenwicht is imperatief en cruciaal om de operationele doelstellingen te kunnen bereiken. Dit aspect is pas sinds het begin van de Isaf-operatie in Afghanistan op de voorgrond gekomen. De aanwezigheid van vrouwen in deze missie was van operationeel belang omdat bepaalde taken anders niet volledig zouden kunnen worden uitgevoerd. Bovendien gaat het er niet om zomaar wat vrouwen uit verschillende functies bij elkaar te plaatsen. Het zijn speciaal opgeleide vrouwen die voor die taak worden uitgekozen. Daarom dient hieraan reeds in het thuisland te worden gewerkt om later op het terrein efficiënt te kunnen presteren. In sommige landen is men helemaal niet gewoon vrouwen in het leger te hebben, terwijl in andere landen ze geen deel kunnen uitmaken van gevechtseenheden. Voor de *Deputy allied supreme commander in Europe*, die belast is met de *force generation* is dit een belangrijk agendapunt bij de besprekingen met de andere landen wanneer een missie moet worden voorbereid.

Het feit dat nu reeds mannen en vrouwen samenwerken bij missies vormt een belangrijk rolmodel voor de lokale bevolking. Ook om die reden dient dit best in het thuisland grondig te worden voorbereid. Als voorbeeld haalt mevrouw Isaksson aan dat Zweden onlangs bij een rotatie van militair personeel in Afghanistan een kleiner aantal vrouwen stuurde. Dit leidde tot verontruste reacties bij de lokale bevolking. Zeker wanneer het gaat om capaciteitsopbouw en ondersteuning van de lokale veiligheidssector is het rolmodel bijzonder belangrijk.

Het gaat bovendien om meer dan de loutere aanwezigheid van vrouwen. Tot een minderheid behoren creëert ontegensprekelijk druk bij de integratie van die minderheid in de groep.

Anderzijds valt het op dat er veel gelijkenissen zijn inzake het vrouw zijn in elke defensie-organisatie of leger in de wereld in termen van behoren tot een minderheid,

en termes d'appartenance à une minorité, de manque d'uniformes adaptés, d'exposition à l'intimidation sexuelle, etc.

Le *gendermainstreaming* est une stratégie dans laquelle la dimension de genre devrait toujours être présente à la base et être intégrée dans chaque activité ou décision, et non uniquement de façon occasionnelle lorsque cela s'y prête le mieux. Faute de quoi, on donne à penser que cela ne revêt pas une si grande importance.

L'intégration de la dimension de genre est un instrument analytique à utiliser systématiquement lors de la préparation et de la définition de toute mission tant au niveau du planning qu'au niveau de l'exécution opérationnelle. Les dimensions différentes, masculine et féminine, sont particulièrement importantes en matière de mesures de sécurité. Un endroit sûr pour un homme peut quelquefois être un endroit très dangereux pour une femme, et inversement. Il s'agit dès lors d'en tenir compte dans chaque processus décisionnel. Souvent, la perception de la situation et de ce qui est important ou de ce qui l'est moins dépend aussi de l'officier commandant et du fait qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme. Cet aspect doit également être pris en considération.

À cet égard, on peut citer l'exemple de la mission PECSD au Tchad, où il a été jugé que les réfugiés seraient plus en sécurité s'ils se trouvaient dans un camp de réfugiés. Or, il s'est avéré que s'il en était effectivement ainsi pour les hommes, pour les femmes, c'était l'inverse. Elles se trouvaient moins en sécurité dans le camp et dans ses environs. Il s'agit d'un bel exemple de questions qui demandent à être préalablement bien analysées et appréhendées. Cet exemple montre qu'il ne s'agit pas en l'occurrence d'une aptitude propre aux hommes ou aux femmes, mais d'une capacité ou d'une compétence que chacun, homme ou femme, peut acquérir.

Au Shape, cet aspect est intégré dans l'ensemble des activités — planning et exécution, évaluation et monitoring. Il convient de mentionner le rôle capital d'un mécanisme de rapportage efficace en la matière. L'expérience a montré qu'il faut surtout se baser sur les faits et non sur des suppositions ou des déclarations de la population locale. Le respect de cette règle est essentiel pour bien comprendre l'environnement opérationnel.

Il faut s'habituer à la présence de femmes à tous les postes.

La plupart des points de la proposition de résolution DOC 53 2736/001 sont déjà en cours de réalisation au sein de l'OTAN. Il est important d'utiliser les bonnes

geen aangepaste uitrusting hebben, blootstaan aan seksuele intimidatie, enz.

Gendermainstreaming is een strategie waarbij het genderperspectief steeds aanwezig zou moeten zijn in de onderbouw van en geïntegreerd bij elke activiteit of beslissing en niet alleen bij bepaalde occasionele zaken wanneer dit het beste uitkomt. Zo niet zendt men de boodschap uit dat het niet zó belangrijk is.

De integratie van het genderperspectief is een analytisch instrument dat steeds moet worden gebruikt bij de voorbereiding en de vaststelling van elke opdracht zowel bij de planning als bij de operationele uitvoering. Vooral op het gebied van veiligheidsmaatregelen zijn de verschillende, het mannelijke en het vrouwelijke, perspectief essentieel. Een voor een man veilige plek kan voor een vrouw soms zeer gevaarlijk zijn en vice versa. In elk beslissingsproces moet hiermee bijgevolg rekening worden gehouden. De perceptie van de situatie en van wat belangrijk is of minder hangt ook dikwijls af van de bevelvoerende officier en of dat een man of een vrouw is. Ook hiermee moet worden rekening gehouden.

In dit verband kan het voorbeeld worden aangehaald van de ESDP missie in Tsjad waar geoordeeld werd dat de vluchtelingen veiliger zouden zijn wanneer ze zich in het vluchtelingenkamp zouden bevinden. Nu bleek dat dit wel opging voor de mannen maar voor de vrouwen bleek dit het omgekeerde te zijn. Zij waren minder veilig binnen en in de omgeving van het kamp. Dit is een mooi voorbeeld van zaken die vooraf goed moeten worden geanalyseerd en aangepakt. Bovenstaande illustreert dat het hier niet gaat om iets dat eigen is aan mannen of vrouwen, maar om een capaciteit of competentie die iedereen, mannen en vrouwen, zich eigen kan maken.

Bij de Shape wordt dit aspect in alle activiteiten, planning en uitvoering, evaluatie en monitoring, geïntegreerd. Een doeltreffend rapporteringsmechanisme speelt hierbij een belangrijke rol. Een van de geleerde lessen is dat vooral op feiten moet worden gesteund en men niet zomaar kan afgaan op veronderstellingen of verklaringen van plaatselijke bevolking. Dit is noodzakelijk om de operationele omgeving goed te begrijpen.

Men moet het gewoon worden dat er ook vrouwen aanwezig zijn op alle posten.

De meeste van de punten uit het voorstel van resolutie DOC 53 2376/001 worden reeds gerealiseerd bij de Navo. Het is belangrijk dat de *best practices* worden

pratiques comme fil conducteur. L'OTAN a mis en place un système de rapports annuels par le biais du Comité OTAN sur la dimension de genre. Les pays partenaires et les États membres peuvent partager leurs expériences en la matière, ce qui renforce leur efficacité commune.

Conclusion

La politique, les directives, les plans et les systèmes de monitoring sont des éléments essentiels, qui ne constituent toutefois qu'une partie de la réponse. Le commandement doit être entièrement convaincu et se comporter en conséquence, surtout à l'égard des subordonnés. La formation et l'entraînement jouent également un rôle, mais les structures doivent veiller à les institutionnaliser. En réalité, les responsables devraient à long terme apprendre à tenir compte automatiquement de la dimension du genre et à l'intégrer dans leur gestion, ce qui rendrait les conseillers spéciaux pour les questions de genre superflus. Il ne faut pas non plus perdre de vue que la dimension du genre contribue à donner une image positive de l'organisation, tant dans l'opinion publique du pays qui envoie ses militaires qu'à l'égard de la population locale rencontrée lors d'une mission.

Mais comme dans tout autre domaine, il est nécessaire de disposer de moyens pour obtenir des résultats et répondre aux attentes.

5. M. Jeroen Decuyper, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

La dimension du genre de la gestion du personnel relève davantage de la compétence du SPF P & O (Personnel et Organisation) que de celle de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut a néanmoins pu se faire une idée précise de la situation qui se présente au sein de la Défense, notamment à la suite des contacts qu'il y a développés.

Au sein de la Défense, comme dans de nombreuses autres institutions publiques, des améliorations sont certainement encore possibles.

Les attentes qui prévalent au sein de la société ont toujours une grande influence sur les choix que font les femmes et les hommes en matière de carrière professionnelle. La Défense est en outre confrontée à une situation très spécifique, car l'armée est tout de même souvent encore considérée comme un bastion masculin ayant la réputation de ne pas être très accueillant envers les femmes. Une femme qui travaille à l'armée est encore considérée par la société comme une exception

gebruikt als leidraad. Bij de Navo bestaat er een jaarlijks rapporteringssysteem via het *Nato-committee on genderperspectives*. De partnerlanden en lidstaten kunnen op dit gebied van elkaar leren. Dat komt de gemeenschappelijke doeltreffendheid ten goede.

Conclusie

Beleid, richtlijnen en plannen en monitoringsystemen zijn bijzonder belangrijk. Maar zij vormen enkel een onderdeel en niet het hele plaatje. De bevelvoering dient volledig overtuigd te zijn en er consequent naar te handelen, zeker naar ondergeschikten toe. Vorming en training spelen ook een rol, maar de structuren moeten ervoor zorgen dit te institutionaliseren. In feite zou het op de lange termijn om een automatische reflex moeten gaan bij de verantwoordelijken om met het genderspect rekening te houden en dit in te bouwen, zodat speciale genderadvisors overbodig zouden worden. Men mag ook niet vergeten dat het genderspect bijdraagt tot een goede beeldvorming van de organisatie zowel bij de publieke opinie thuis als bij de plaatselijke bevolking tijdens een missie.

Echter zoals in elk ander domein zijn ook hier middelen nodig om resultaten te boeken en aan de verwachtingen te voldoen.

5. De heer Jeroen Decuyper, Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen

Het genderspect van personeelsbeleid behoort eerder tot de bevoegdheid van de FOD P & O (Personeel en Organisatie) dan van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Niettemin kan het instituut toch een accuraat beeld schetsen van de toestand bij Defensie onder meer als gevolg van de contacten die het er heeft.

Bij Defensie is er, net zoals bij veel andere overheidsinstellingen, zeker nog ruimte voor verbetering.

De verwachtingspatronen in onze samenleving hebben nog steeds een grote invloed op de keuzes van vrouwen en mannen wat hun professionele loopbaan betreft. Defensie wordt bovendien geconfronteerd met een zeer specifieke situatie omdat het leger in veel gevallen toch nog wordt gezien als een mannenbastion met een weinig vrouwvriendelijke reputatie. Een vrouw die bij het leger gaat wordt door de samenleving nog steeds als een uitzondering beschouwd en wordt ook

et est confrontée à des réactions allant dans ce sens. La réalité d'un poste opérationnel à la Défense, qui implique d'être envoyée dans des zones de conflit pendant une longue période, se heurte aux attentes en matière de soins et de maternité que se voient toujours imposer les femmes et auxquelles elles répondent.

La Défense ne peut supprimer la répartition des rôles entre les sexes telle qu'elle existe dans notre société, mais elle peut par contre tenter de modifier la perception de l'armée et entreprendre des actions en vue d'en faire un employeur intéressant. Selon l'Institut, la Défense est sur la bonne voie à cet égard.

Par exemple, la Défense a, en matière de politique du personnel, inscrit plusieurs engagements dans le plan d'action national "*Femmes, paix et sécurité*", comme, notamment, ceux de mener une politique de recrutement active, d'analyser l'évolution du recrutement des femmes, d'adapter la politique de recrutement sur la base de cette analyse et d'encourager les candidatures de femmes belges à des postes dans le cadre d'organisations internationales et de missions de maintien de la paix.

Dans le cadre du plan fédéral de *gendermainstreaming*, le ministre de la Défense s'est engagé à intégrer la dimension du genre dans l'élaboration du statut de l'engagement volontaire militaire (EVM) (loi du 10 janvier 2010 instituant l'engagement volontaire militaire et modifiant diverses lois applicables au personnel militaire).

En matière de communication également, la Défense fait du bon travail, par exemple en diffusant des affiches et des brochures montrant concrètement que les femmes sont les bienvenues à l'armée. Une campagne spécifique a également été menée autour de la résolution n° 1325 des Nations unies, sous le slogan "*Femmes, paix et sécurité, car elles sont essentielles...*".

Évidemment, il est toujours possible de faire mieux. L'attention accordée au genre ne doit jamais se relâcher ni se limiter à quelques campagnes ou actions, elle doit couvrir tous les aspects. Dans ce contexte, l'Institut peut souscrire aux différentes propositions formulées dans la proposition de résolution n° 53 2376/001, comme l'augmentation de la visibilité des femmes sur le site internet et sur le site emploi de la Défense, par exemple, et les actions menées à ce sujet, ou encore la réalisation d'une étude sur les bonnes pratiques à l'étranger et à l'Otan.

met réactions in die richting geconfronteerd. De realiteit van een operationele post bij Defensie, inhoudende dat men voor lange tijd naar conflictzones wordt gestuurd, botst met de verwachtingen inzake zorg en moederschap die vrouwen nog steeds opgelegd krijgen en zelf ook opnemen.

Defensie kan de rollenpatronen in de samenleving niet tenietdoen maar wel de perceptie rond het leger proberen te veranderen en acties ondernemen om van het leger een interessante werkgever te maken. Volgens het Instituut is Defensie hierbij op de goede weg.

Defensie heeft bijvoorbeeld inzake personeelsbeleid verschillende engagementen opgenomen in het nationaal actieplan "*Vrouwen, vrede en veiligheid*" zoals onder andere een actief recruteringsbeleid voeren, de evolutie in de aanwerving van vrouwen analyseren, het recruteringsbeleid aanpassen op basis van deze analyse en Belgische vrouwelijke kandidaturen voor posten bij internationale organisaties en vredesmissies aanmoedigen.

In het kader van het federaal plan *Gendermainstreaming* ging de minister van Landsverdediging het engagement aan om de genderdimensie te integreren in de uitwerking van het statuut van de vrijwillige militaire inzet (EVM) (wet van 10 januari 2010 tot instelling van de vrijwillige militaire inzet en tot wijziging van diverse wetten van toepassing op het militair personeel).

Ook wat communicatie betreft doet Defensie het goed zoals affiches en brochures die duidelijk maken dat vrouwen welkom zijn bij het leger concreet aantonen. Rond de VN-resolutie 1325 werd ook een specifieke campagne gevoerd met de slogan "*Vrouwen, vrede en veiligheid, want we kunnen niet zonder*".

Maar natuurlijk kan het ook altijd beter. De aandacht voor gender moet constant zijn en niet beperkt blijven tot enkele campagnes of acties maar in alle aspecten aanwezig zijn. In dit kader kan het Instituut zich vinden in de verschillende voorstellen uit het voorstel van resolutie nr. 53 2376/001 zoals het zorgen voor nog meer zichtbaarheid van vrouwen bijvoorbeeld op de website en de jobsite van Defensie of de daaromtrent gevoerde acties of een onderzoek naar de *good practises* in het buitenland en de Navo.

6. Échange de vues

A. Questions

Mme Karolien Grosemans (N-VA) souligne que sa proposition visait à démontrer que les femmes restent très largement sous-représentées et que cette situation n'évolue guère.

La Défense reconnaît toutefois la plus-value que peuvent apporter les femmes. L'intervenante renvoie, à cet égard, aux différentes actions mentionnées dans l'exposé du lieutenant général Philippe Grosdent.

Le nombre de femmes militaires stagne depuis plus de dix ans autour de huit pour cent, ce qui démontre que les efforts sont manifestement peu efficaces. Il faut s'interroger sur les causes de cet échec et de trouver des solutions. Le site emploi de la Défense pourrait, par exemple, s'orienter encore davantage vers les femmes.

L'intervenante souligne par ailleurs que la proposition de résolution met bel et bien l'accent sur la valeur ajoutée de la femme dans l'armée. Les femmes militaires présentent certainement des avantages dans le cadre des opérations de gestion de conflits à l'étranger, qui incluent des interactions plus complexes entre militaires et civils. Les femmes portent un autre regard sur le contexte socioculturel et elles jouent un rôle plus important lorsque, par exemple, une médiation s'impose sur place, ou pour des opérations concrètes comme la fouille des femmes. Il est cependant exact que la proposition met l'accent sur le recrutement.

Bien que l'état-major dispose de matériel et de données en abondance pour entreprendre des actions, il tarde manifestement à intervenir. Pour quelles raisons?

La proposition de résolution constitue un incitant pour le gouvernement. Forte de son expertise, l'armée doit élaborer et mettre en œuvre elle-même des actions et des mesures concrètes.

Mme Grosemans précise que sa proposition ne doit pas être vue comme dirigée contre les hommes ou favorisant spécialement les femmes. Il convient de trouver un bon équilibre entre les deux, sans nécessairement se focaliser sur la parité absolue. Certaines habitudes doivent cesser et une attention accrue doit être accordée à des groupes cibles déterminés, de manière à ce qu'ils puissent se sentir davantage interpellés, l'effet poursuivi étant double: davantage de recrues et une image plus attractive et plus moderne de la Défense.

6. Gedachtewisseling

A. Vragen

Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) benadrukt dat zij met haar voorstel heeft willen aantonen dat vrouwen toch nog heel erg ondervertegenwoordigd zijn en dat er zeer weinig evolutie plaatsheeft.

Nochtans erkent Defensie de meerwaarde die vrouwen te bieden hebben. De spreekster verwijst in dit verband naar de verschillende acties die in de uiteenzetting van luitenant-generaal Philippe Grosdent werden aangehaald.

Het aantal vrouwelijke militairen schommelt reeds meer dan tien jaar rond de acht percent wat aantoonst dat de inspanningen blijkbaar weinig uithalen. Hierdoor rijst de vraag wat de verklaring daarvoor is en of er verbeteringen mogelijk zijn. Zo zou de jobsite van Defensie nog meer op vrouwen gericht kunnen zijn.

Voorts onderstreept de spreekster dat het voorstel van resolutie wel degelijk de meerwaarde van de vrouw in het leger belicht. Vrouwelijke militairen bieden voordelen zeker bij buitenlandse operaties die gericht zijn op conflictmanagement met een complexere wisselwerking tussen militairen en burgers. Vrouwen kijken op een andere manier naar de socio-culturele achtergrond en spelen een belangrijke rol wanneer er bijvoorbeeld ter plaatse moet worden bemiddeld of bij concrete zaken als het fouilleren van vrouwen. Het is wel juist dat in het voorstel de nadruk wordt gelegd op de rekrutering.

Niettegenstaande de staf over veel materiaal en gegevens beschikt om actie te ondernemen wordt er blijkbaar nog steeds niet naar gehandeld. Waarom is dit niet het geval?

Het voorstel van resolutie houdt een aansporing van de regering in. Concrete acties en maatregelen omschrijven, ter uitvoering ervan, moeten vanuit Defensie zelf komen dat over de expertise beschikt.

Volgens mevrouw Grosemans mag haar voorstel niet worden gezien als gericht tegen mannen of gericht op een speciale bevoordeling van vrouwen. Het komt erop aan een goede balans te vinden tussen beide zonder dat die noodzakelijkerwijze 50/50 moet zijn. Bepaalde gewoonten moeten worden doorbroken en er moet meer aandacht gaan naar bepaalde doelgroepen zodat zij zich extra aangesproken kunnen voelen met als dubbel effect: meer rekruten en een aantrekkelijker en moderner imago van Defensie.

Mme Grosemans ajoute enfin qu'elle n'est pas demandeuse d'un système de quotas. Le premier critère de recrutement doit être la qualité des candidats. Elle réclame toutefois des objectifs clairs et des ambitions chiffrées et réalistes permettant d'évaluer la politique.

Mme Annick Ponthier, rapporteuse, ajoute que la proposition a au moins le mérite d'attirer l'attention sur cette thématique. Bien que la Défense reste toujours le bastion des hommes, il faut insister sur l'importance d'une répartition équilibrée sur le lieu de travail. Comme dans de nombreuses professions, les femmes peuvent apporter une valeur ajoutée à la Défense, et parfois même être une source d'inspiration.

La Défense a déjà pris plusieurs initiatives progressistes, surtout sur le plan social et en matière d'infrastructure. Or, les chiffres de ces dernières années font apparaître un recul. L'intervenante se demande si celui-ci ne découle pas de la politique globale de défense mise en œuvre ces dernières années, qui a mis de plus en plus l'accent sur l'engagement opérationnel, en modifiant l'image de la Défense pour les personnes qui y envisagent une fonction. Celles-ci peuvent en être dissuadées, notamment à cause de cette nouvelle image. Pour les femmes, l'idée globale d'une carrière future à la Défense manque parfois de clarté, essentiellement à cause du manque d'informations concrètes concernant la partie qui succédera à la période opérationnelle. Comment pallier ces manquements, notamment en termes de communication envers les intéressées? La réponse à cette question pourrait accroître le potentiel de recrutement.

Dans une brochure de la Défense néerlandaise intitulée "*Gender Force*", il est affirmé que les groupes mixtes fonctionnent mieux lors d'opérations et montrent une plus grande résistance mentale. Cela pourrait également être avancé comme un atout auprès de la Défense belge. Il est indéniable que dans les zones de conflit internationales, les femmes peuvent jouer un rôle dans la prise de contact avec les populations locales.

Si les données chiffrées d'autres pays sont difficilement comparables avec les nôtres, il est malgré tout possible de tirer des leçons de la stratégie ou de l'approche qu'ils ont suivie. Quelles sont les initiatives concrètes qui pourraient en découler et dans quel délai? Quels objectifs chiffrés concrets pourrait-on avancer?

M. Gerald Kindermans (CD&V) rappelle que la loi du 30 août 2013 instituant la carrière militaire à durée limitée ('statut BDL'), qui vient d'entrer en vigueur, crée un statut qui se veut attractif pour tous. La question de savoir si ce statut peut également convenir aux femmes dépend sans doute en grande partie de l'image que

Ten slotte stipt mevrouw Grosemans nog aan dat zij geen vragende partij is voor quota. Dat de beste kandidaat moet worden aangeworven komt op de eerste plaats. Zij vraagt wel duidelijke doelstellingen en realistische streefcijfers om het beleid aan te toetsen.

Mevrouw Annick Ponthier, rapporteur, voegt daaraan toe dat het voorstel al vast de verdienste heeft de thematiek onder de aandacht te brengen. Niettegenstaande Defensie nog steeds een mannenbastion is moet het belang van een evenwichtige verdeling op de werkvloer worden benadrukt. Zoals in vele beroepen kunnen vrouwen bij Defensie een meerwaarde en soms zelfs een inspiratie bieden.

Defensie heeft reeds verschillende initiatieven genomen en gaat daar mee verder vooral op sociaal vlak en op vlak van de infrastructuur. De cijfers gaan de laatste jaren echter achteruit. De sprekerst vraagt zich af of dit niet deels een gevolg zou kunnen zijn van het globale defensiebeleid waarbij de laatste jaren de nadruk meer en meer is komen te liggen op de operationele inzet en bijgevolg voor de personen die overwegen om zich kandidaat te stellen voor een functie bij Defensie, een ander beeld is geschetst. Zij kunnen, deels door dat imago, afgeschrikt worden. Voor vrouwen is het volledige beeld van een toekomstige carrière bij Defensie niet steeds even duidelijk vooral omdat de informatie over het gedeelte volgend op de operationele periode niet altijd duidelijk is. Hoe kan dit worden verbeterd onder meer in de communicatie naar de geïnteresseerden toe? Dit kan het rekruteringspotentieel verhogen.

In een brochure van de Nederlandse Defensie, "*Gender Force*", wordt gesteld dat gemengde groepen beter functioneren bij operaties en een grotere mentale weerbaarheid hebben. Dit zou misschien ook als een troef bij de Belgische Defensie kunnen worden uitgespeeld. Het staat buiten kijf dat in internationale conflictgebieden vrouwen een rol kunnen spelen in het leggen van contacten bij de lokale bevolking.

Als de cijfergegevens van andere landen moeilijk te vergelijken zijn, kan misschien toch wel de strategie of de aanpak tot lering strekken. Welke concrete stappen zouden hieruit kunnen voortvloeien en met welke timing? Wat zijn concrete streefcijfers die zouden kunnen worden vooropgesteld?

De heer Gerald Kindermans (CD&V) herinnert eraan dat de zopas in werking getreden wet van 30 augustus 2013 tot instelling van de militaire loopbaan van beperkte duur ("BDL-statuuut") een statuut instelt dat voor iedereen aantrekkelijk wil zijn. Of dat statuut ook voor de vrouwen geschikt is, hangt wellicht in grote mate af van het imago

donne d'elle-même la Défense, et l'intervenant se réjouit que la Défense semble travailler de manière très professionnelle sur cette question, comme le relèvent les présents débats.

Dans le cadre des missions opérationnelles, est-il envisageable de confier certaines missions plus spécifiquement aux femmes? On pense entre autres aux contacts avec la population, à la prévention des violences à l'égard des femmes et des jeunes filles,...

B. Réponses

Pour le lieutenant-général Philippe Grosdent, directeur général DG Human Resources, ce n'est pas seulement la politique du genre qui présente de l'importance pour la Défense, mais toute la politique de diversité: la Défense se doit en effet d'être à l'image de la société. Pour autant, l'intervenant plaide pour qu'on évite de mettre en place des mécanismes de discrimination positive en ce qui concerne les recrutements et les promotions, car cela risquerait notamment d'affaiblir et de décrédibiliser les intéressés dans leurs fonctions.

La promotion de la diversité et du genre est assurée par l'attention portée aux informations destinées au public, donc lors de l'étape du recrutement. Si cette mission est une responsabilité de la DG communication en général, on notera qu'il est dûment tenu compte de ces aspects: le nouveau *jobsite* de la Défense devrait intégrer des améliorations sur le terrain de la diversité et du genre, et tenir compte des attentes des groupes-cibles qui peuvent en effet être différentes.

Pour autant, il est exclu de mentir aux candidat(e)s, et de leur brosser un tableau de la Défense et de ses carrières qui ne correspondrait pas à la réalité. Les opérations sur le terrain restent le *corebusiness* de la Défense, et les missions opérationnelles demeurent encore aujourd'hui moins attractives pour les femmes. Une comparaison avec la situation qui prévaut à la police, où, à l'heure actuelle, près d'un policier sur quatre est une femme peut paraître tentante, mais on doit tout de suite préciser que les fonctions ne sont en réalité pas du tout comparables: un engagement à la Défense peut en effet impliquer un éloignement plus ou moins prolongé de la vie familiale.

La question des mesures sociales qui pourraient être éventuellement prises pour améliorer l'attractivité des carrières est délicate: on ne peut en effet offrir des conditions de rémunération et de travail différentes aux hommes et aux femmes. Cela étant, des mesures d'ordre pratique comme la création de crèches au sein

dat Defensie van zichzelf geeft. De spreker is opgetogen dat Defensie de zaak kennelijk heel professioneel aanpakt, zoals uit deze debatten blijkt.

Kan in het kader van de operationele opdrachten worden overwogen dat de vrouwen meer specifieke taken krijgen? Daarbij kan wordt gedacht aan de contacten met de bevolking, aan de preventie van geweld jegens vrouwen en meisjes enzovoort.

B. Antwoorden

Luitenant-generaal Philippe Grosdent, directeur-generaal DG Human Resources, geeft aan dat niet alleen het genderbeleid belangrijk is voor Defensie, maar ook het hele diversiteitsbeleid: defensie moet immers een afspiegeling zijn van de samenleving. De spreker pleit er echter voor te voorkomen dat mechanismen van positieve discriminatie zouden worden ingesteld voor de rekruteringen en de bevorderingen, onder meer omdat dit de betrokkenen bij de uitoefening van hun taken zou kunnen verzwakken en hun geloofwaardigheid doen verliezen.

Er is zeker meer oog voor diversiteit en gender door de aandacht die wordt besteed aan de informatie voor het publiek, dus in de fase van de rekrutering. Dat is weliswaar een opdracht van het DG Communicatie in het algemeen, maar er moet worden opgemerkt dat terdege rekening wordt gehouden met die aspecten: de nieuwe jobsite van Defensie zou verbeteringen moeten bevatten inzake diversiteit en gender en zou rekening moeten houden met de verwachtingen van de doelgroepen die inderdaad zeer uiteenlopend kunnen zijn.

Het is evenwel uitgesloten de kandidaten/kandidates voor te liegen en hun een beeld te geven van Defensie en van de loopbanen dat niet zou stroken met de werkelijkheid. De operaties in het veld blijven de corebusiness van Defensie en de operationele opdrachten zijn ook vandaag nog minder aantrekkelijk voor de vrouwen. Een vergelijking met de situatie bij de politie, waar momenteel bijna één politieagent op vier een vrouw is, kan verleidelijk lijken, maar men moet er onmiddellijk op wijzen dat de functies in werkelijkheid absoluut niet vergelijkbaar zijn: een engagement bij Defensie kan immers impliceren dat men voor min of meer lange tijd verwijderd is van het gezin.

De kwestie van de sociale maatregelen die eventueel zouden kunnen worden genomen om de loopbanen aantrekkelijker te maken, is delicaat: men kan mannen en vrouwen immers geen verschillende bezoldigings- en arbeidsvoorwaarden aanbieden. Maatregelen van praktische aard zoals de oprichting van crèches in de

des casernes sont toujours possibles et sont d'ailleurs mises en place.

La comparaison avec la politique menée concernant la dimension du genre au sein de la Défense aux Pays-Bas n'est pas entièrement pertinente, dans la mesure où les budgets qui y sont consacrés sont là-bas nettement plus conséquents. Il y a là, à la base, un choix politique de consacrer à cette question davantage de moyens.

Par ailleurs, on doit rappeler que le pourcentage de femmes dans les effectifs en opérations extérieures reflète assez fidèlement la proportion de femmes en général au sein de la Défense, d'autant que le personnel opérationnel est essentiellement masculin. À cet égard, il est difficile de dire si l'introduction du statut à durée limitée (BDL) aura à terme un impact sur le taux de recrutement des femmes au sein de la Défense: d'une part, il est trop tôt pour faire le bilan de cette mesure qui vient d'entrer en vigueur, et d'autre, part, elle a été instaurée précisément pour satisfaire les besoins de la Défense en personnel opérationnel, dans des fonctions qui attirent jusqu'à présent peu les femmes, d'autant que ce statut, par essence temporaire, n'offre aucune garantie quant aux perspectives ultérieures de carrière.

Enfin, l'évaluation prévue par la résolution devrait porter sur le plan d'action en 37 points établi par la Défense, auquel l'intervenant se permet de renvoyer.

Le pharmacien général-major Danielle Levillez, directeur du département d'état-major Well-being, estime que la proposition de résolution qui est en discussion apporte une réelle plus-value à la situation des femmes à la Défense. Elle comprend que la résolution doit se cantonner à des considérations générales et ne peut pas assigner des objectifs concrets à la Défense, puisque cela relève en premier lieu de la responsabilité de l'exécutif.

Parmi les pistes envisageables pour augmenter le taux de femmes dans les nouvelles recrues, l'intervenante cite la possibilité de lancer des campagnes spécifiques dans la presse, et notamment les magazines féminins.

Un autre moyen serait de mettre en place des mécanismes de discrimination positive, en ayant à l'esprit que — dans certains cas — l'absence de discrimination positive induit de la discrimination. Solution moins radicale, la fixation d'objectifs chiffrés peut avoir du sens, à condition de distinguer les différentes situations et catégories: des objectifs chiffrés identiques pour les catégories d'officiers, de sous-officiers et de matelots et soldats n'auraient en effet aucun sens; le mérite des

kazernes zijn wel altijd mogelijk en worden trouwens al genomen.

De vergelijking met het genderdimensiebeleid van Defensie in Nederland gaat niet helemaal op, aangezien daar veel hogere budgetten worden uitgetrokken. De Nederlandse politiek kiest er principieel voor om meer middelen vrij te maken voor dit vraagstuk.

Overigens weerspiegelt het percentage vrouwen dat aan buitenlandse operaties deelneemt, vrij getrouw het aantal vrouwen binnen Defensie in het algemeen, temeer daar het operationeel personeel hoofdzakelijk mannen telt. In dat opzicht valt moeilijk te zeggen of de invoering van het statuut van beperkte duur (BDL) op termijn een impact zal hebben op de rekrutering van vrouwen binnen Defensie: niet alleen is het nog te vroeg de stand op te maken van deze onlangs in werking getreden maatregel, bovendien werd hij precies ingevoerd om tegemoet te komen aan de behoeften bij Defensie inzake operationeel personeel, meer bepaald voor functies die tot dusver weinig vrouwen aantrokken, vooral omdat dit — per definitie tijdelijk — statuut geen enkele waarborg biedt op verdere loopbaanperspectieven.

Tot slot zou de in het voorstel van resolutie vervatte evaluatie betrekking moeten hebben op het 37 punten tellend actieplan van Defensie, waarnaar de spreker verwijst.

Apotheker generaal-majoor Danielle Levillez, onderstafchef Well-being, is van mening dat het ter bespreking voorliggende voorstel van resolutie een echte meerwaarde betekent voor de situatie van de vrouwen bij Defensie. Zij begrijpt dat de tekst van het voorstel van resolutie beperkt moet blijven tot algemene beschouwingen en Defensie geen concrete doelstellingen mag opleggen, aangezien dit in de eerste plaats de regering toekomt.

Als een van de mogelijke denksporen om het aantal vrouwelijke rekruten op te trekken, denkt de sprekerster bijvoorbeeld aan specifieke campagnes in de pers, meer bepaald in de vrouwenbladen.

Een ander middel zijn positieve-discriminatiemechanismen, met dien verstande dat het gebrek aan positieve discriminatie — in sommige gevallen — leidt tot discriminatie. Een minder drastische maar mogelijk zinvolle oplossing is het opleggen van cijfermatige doelstellingen, op voorwaarde dat een onderscheid wordt gemaakt naar gelang van de situatie en de categorie: identieke cijfermatige doelstellingen voor de diverse categorieën officieren, onderofficieren, matrozen en soldaten zouden

objectifs chiffrés est qu'ils assignent un but clair aux décideurs.

La colonelle Annicq Bergmans, chef de la section Recrutement et Sélection, DG Ressources humaines, répond qu'il est dans l'intérêt de la Défense de se profiler comme un employeur attrayant pour les hommes et pour les femmes. Ainsi que l'a souligné l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la perception dans la société est très importante. À la Défense, on y travaille depuis longtemps déjà. Mais ce changement demande du temps. Il est incontestable que l'image de la Défense est particulièrement importante. Le département des ressources humaines le voit bien lorsqu'il faut aider des personnes qui quittent la Défense à trouver un autre emploi. Ce sera certainement le cas à l'avenir après une carrière à durée limitée.

La mission clé de la Défense est l'engagement lors d'opérations militaires. À cet égard, on ne peut certainement pas créer de fausses attentes parmi les candidats. Ils doivent savoir qu'ils seront envoyés en mission, certainement durant les premières années de leur carrière. Aujourd'hui, la situation est d'ailleurs telle que bon nombre de militaires restent engagés pendant une longue période, allant parfois jusqu'à l'âge de cinquante ans, parce qu'il n'y a pas suffisamment de jeunes militaires dans les unités. Autrement dit, il n'est pas garanti aujourd'hui que quelqu'un qui démarre dans une unité opérationnelle passera rapidement dans une fonction moins opérationnelle. Tout dépend du flux entrant, lequel dépendra, à son tour, des moyens budgétaires.

Quant à rendre l'employeur plus attrayant spécifiquement pour les femmes, un nouveau site d'emploi sera lancé prochainement avec une page distincte consacrée à la diversité. Le rôle de la femme à la Défense y recevra une attention particulière. Aujourd'hui déjà, un grand nombre de postes vacants à la Défense sont illustrés à l'aide de courtes vidéos pour présenter précisément la fonction. On pourrait augmenter la visibilité des femmes à cet égard en partant toujours de la réalité, afin de ne pas créer de faux espoirs.

Le médiamix est actuellement de 50/50. Cela signifie que la Défense ne se focalise pas spécifiquement sur un groupe cible masculin pour déterminer et choisir les médias dans lesquels elle diffuse ses annonces.

Lorsqu'il s'agit d'attirer des femmes, il est essentiel de définir le profil adéquat car l'organisation d'épreuves de sélection pour de mauvais profils coûte beaucoup d'argent à l'organisation et ne sert à rien.

immers geen enkele zin hebben. Kwantificeerbare doelstellingen hebben overigens het voordeel dat zij de besluitvormers een duidelijk doel toewijzen.

Kolonel Annicq Bergmans, hoofd van de sectie Rekrutering en Selectie, DG Human resources, antwoordt dat het in het belang van Defensie is om zich te profileren als een aantrekkelijke werkgever voor mannen én voor vrouwen. Zoals aangestipt door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is de perceptie in de maatschappij zeer belangrijk. Bij Defensie wordt daar reeds lang aan gewerkt. Maar dit kan niet zomaar op een drafje worden veranderd. Het staat buiten kijf dat het imago van Defensie bijzonder belangrijk is. Human resources merkt dat goed wanneer personen die Defensie verlaten aan een andere job moeten worden geholpen. Dit zal zeker het geval in de toekomst zijn bij de beëindiging van een loopbaan van beperkte duur.

De kernopdracht van Defensie is de inzet bij militaire operaties. Bij de sollicitanten mag hieromtrent zeker geen valse verwachtingen worden gecreëerd. Zij moeten goed weten dat zij, zeker tijdens de eerste jaren van hun loopbaan, zullen worden ingezet. Thans is het trouwens zo dat velen gedurende een lange periode blijven ingezet worden, zelfs tot aan de leeftijd van vijftig jaar omdat er onvoldoende jonge mensen in de eenheden beschikbaar zijn. Het is m.a.w. op dit ogenblik niet te garanderen dat iemand die in een operationele eenheid start snel zal doorstromen naar een minder operationele functie. Alles hangt af van de instroom die op zijn beurt ook weer afhangt van de budgettaire mogelijkheden.

In verband met een aantrekkelijker werkgever worden specifiek voor vrouwen, zal er binnenkort een nieuwe jobsite worden gestart die een afzonderlijke pagina zal wijden aan diversiteit. De rol van de vrouw bij Defensie krijgt hierop bijzondere aandacht. Reeds op dit ogenblik worden veel vacatures bij Defensie geïllustreerd met kleine videofragmenten om de functie duidelijk voor te stellen. Een grotere zichtbaarheid van vrouwen hierin zou kunnen worden bewerkstelligd steeds uitgaande van de realiteit om geen valse verwachtingen te creëren.

De mediamix is op dit ogenblik 50/50. Dit betekent dat Defensie niet specifiek focust op een mannelijke doelgroep in het bepalen van de media en het kiezen van de media waarin Defensie adverteert.

De bepaling van het juiste profiel bij het aantrekken van vrouwen is essentieel omdat selectieproeven voor verkeerde profielen organiseren veel kosten aan de organisatie en in feite nutteloos zijn.

Un autre aspect des choses réside dans les normes de sélection, lesquelles jouent également un rôle à l'entrée. À l'heure actuelle, les épreuves sportives — qui sont surtout déterminantes lors de la sélection des volontaires masculins et féminins — constituent le principal obstacle à cet égard. Trois critères s'appliquent à ce niveau: le test d'intelligence, l'évaluation de l'aptitude caractérielle et les exigences physiques. Lors du classement des candidats, les épreuves sportives comptent pour un tiers. Les filles arrivent moins aisément à se classer étant donné qu'elles obtiennent moins de points aux épreuves physiques, avec toutes les conséquences que cela implique, étant entendu qu'il s'agit d'un concours. Une légère forme de discrimination positive est déjà appliquée: on attribue plus rapidement plus de points aux femmes qui atteignent le seuil minimum qu'à leurs collègues masculins. Malgré cela, les femmes ne parviennent pas à se classer.

En principe, le test d'admission physique est cependant à la portée des candidats moyennant une bonne préparation. L'accent est déjà mis sur cette question dans les communications adressées aux candidats.

Pour les officiers, l'épreuve sportive a plutôt la valeur d'une épreuve "oui ou non" (*go / no go*). Lors du classement total des aptitudes des candidats officiers, l'on attache plus d'importance aux capacités intellectuelles des personnes qui entament une formation à l'ERM, étant entendu qu'ils disposeront de cinq ans pour améliorer leur condition physique. Ils atteignent le même seuil minimum mais la pondération dans le classement général est différente.

L'exigence propre à la fonction et la procédure de sélection déterminent dès lors l'augmentation ou la diminution du nombre de femmes qui entrent.

Pour certaines fonctions, il existe également des épreuves physiques spécifiques supplémentaires, par exemple pour les paras et les plongeurs.

Dans le cadre du *benchmarking*, des représentants de la section recrutement et sélection de la DG HR participent à plusieurs groupes de travail internationaux dans lesquels la question du genre est notamment évoquée, et dont des enseignements peuvent éventuellement être tirés. Les épreuves utilisées par la Défense sont évaluées au regard de leur neutralité de genre, pour vérifier que les exemples et questions-types utilisés ne donnent pas lieu à un score nettement moins élevé pour les femmes pour certains types de questions. La Défense s'efforce également d'adapter les questions aux besoins de la fonction et au profil de sélection de cette fonction, de manière à ce qu'il y ait, dès le départ, une certaine diversification.

Een ander aspect vormen de selectienormen die ook een rol spelen bij de instroom. Op dit ogenblik vormen de sportproeven die vooral doorwegen bij de selectie van de vrijwilligers, mannen en vrouwen, hierbij de grootste hinderpaal. Er gelden op dit niveau drie criteria: de intelligentietest en de beoordeling van de karakteriële geschiktheid en de fysieke vereisten. In de rangschikking van de kandidaten tellen de sporttesten mee voor één derde. De meisjes slagen er minder in zich te rangschikken doordat zij op de sporttesten minder punten halen met alle gevolgen vanden omdat het om een wedstrijd gaat. Een lichte vorm van positieve discriminatie wordt thans reeds toegepast: aan de vrouwen die de minimumnorm halen worden sneller meer punten toegekend dan aan hun mannelijke collega's. Desondanks slagen de vrouwen er niet in om zich te rangschikken.

De fysieke toegangstest is in principe wel haalbaar mits een goede voorbereiding. Hier wordt in de communicatie naar de sollicitanten toe op dit ogenblik reeds de nadruk gelegd.

Bij de officieren geldt de sportproef meer als een wel of niet proef (*go/no go*). In het totale klassement voor het bepalen van de geschiktheid voor een kandidatuur als officier wordt meer belang gehecht aan de intellectuele capaciteiten van de personen die een vorming aan de KMS aanvatten, wetende dat zij tot vijf jaar de tijd hebben om aan hun fysieke conditie te werken. Zij hebben dezelfde minimumnorm gehaald maar het gewicht in de totale klassering is anders.

De functiespecifieke vereiste en het selectieproces bepalen bijgevolg of er meer of minder vrouwen instromen.

Voor bepaalde functies bestaan er ook nog bijkomende specifieke sporttesten zoals voor para's en duikers.

In het kader van de *benchmarking* nemen vertegenwoordigers van de sectie rekrutering en selectie van de DG HR deel aan verschillende internationale werkgroepen waar ook het aspect gender aan bod komt en waaruit eventueel lessen kunnen worden getrokken. De door Defensie gehanteerde testen worden getoetst op hun genderneutraliteit. Er wordt nagegaan of de gebruikte voorbeelden en typevragen niet leiden tot een consequent lager scoren van vrouwen op bepaalde type vragen. Defensie tracht ook de vragen af te stemmen op de behoeften van de job en op het selectieprofiel van die functie zodat er reeds van bij het begin sprake is van diversificatie.

La Défense participe également à la conférence annuelle *Women international networking* (WIN), qui sera consacrée, en 2014, à une comparaison des politiques nationales de gestion des ressources humaines dans les différents États membres et aux recommandations qui peuvent être données pour améliorer l'équilibre des genres et l'engagement de femmes dans le cadre des opérations. La délégation belge assure ensuite systématiquement le *feedback* nécessaire à l'intention des services chargés de veiller à la diversité.

Enfin, la fixation d'objectifs chiffrés doit s'entourer de la prudence nécessaire. Il faut notamment tenir compte des capacités dont la Défense aura besoin à l'avenir, de la mesure dans laquelle les femmes sont déjà présentes et de l'attractivité de ces fonctions pour les femmes.

La colonelle Annicq Bergmans, indique, au sujet de l'impact que pourrait avoir le nouveau statut d'engagement à durée limitée (BDL), que les carrières temporaires sont justement celles qui n'attirent pas les femmes. Il est cependant encore trop tôt pour prévoir le sens des futurs recrutements qui interviendront sous ce statut.

Mme Charlotte Isaksson indique que des organisations telles que la Défense doivent tenir compte, concernant l'accession à certains postes, du fait qu'il s'agit d'environnements très compétitifs. Cela ne simplifie pas le processus d'intégration.

L'oratrice considère la problématique du genre principalement dans le cadre des processus de transformation nécessaires axés sur le *gendermainstreaming* et l'équilibre entre les genres. La communication — non seulement externe (et adaptée au public-cible) mais aussi interne — est essentielle, surtout lorsqu'il s'agit d'opérations. Il convient de préciser clairement à cet égard dans quel environnement les femmes seront amenées à travailler. Il arrive parfois que des directives émanant de différentes sources aient pour effet de reléguer la problématique du genre à l'arrière-plan. Mais la question essentielle est de savoir si la prise en compte de la dimension du genre contribue à améliorer les prestations de l'organisation. S'il en est ainsi, l'intégration s'en verra bien entendu renforcée et ce résultat ne sera pas uniquement dû à la décision de la hiérarchie d'engager davantage de femmes.

Enfin, en ce qui concerne la question relative aux équipes mixtes ou composées exclusivement de femmes, l'oratrice souligne que certains pays disposent en effet de telles équipes. Elle estime qu'il est préférable de parler dans ce cas de *female capability* et de prévoir par exemple la possibilité de recruter également

Defensie neemt eveneens deel aan de jaarlijkse conferentie van *Women international networking* (WIN) die in 2014 zal zijn gewijd aan het vergelijken van het nationale HR beleid in de verschillende lidstaten en aanbevelingen die kunnen worden gegeven om het genderevenwicht en de inzet van vrouwen in operaties te verbeteren. De Belgische delegatie zorgt nadien steeds voor de nodige feedback van de interne diensten belast met het bewaken van de diversiteit.

Ten slotte, moet het bepalen van streefcijfers met de nodige omzichtigheid gepaard gaan. Er moet onder meer rekening worden gehouden met de capaciteiten die Defensie in de toekomst nodig zal hebben, de mate waarin vrouwen daarbij nu reeds aanwezig zijn en deze functies attractief zijn voor vrouwen.

Kolonel Annicq Bergmans geeft in verband met de weerslag die het nieuwe statuut van loopbanen van beperkte duur ("BDL-statuuut") heeft, aan dat de vrouwen net niet door de tijdelijke loopbanen worden aangetrokken. Het is evenwel nog te vroeg om te stellen welke richting de toekomstige rekruteringen onder dat statuut zullen nemen.

Mevrouw Charlotte Isaksson stipt aan dat bij organisaties zoals Defensie er rekening mee moet worden gehouden dat het zeer competitieve omgevingen zijn wanneer het gaat om het verkrijgen van bepaalde posten. Dit maakt het integratieproces er niet eenvoudiger op.

De genderproblematiek wordt in hoofde van de spreekster vooral bekeken in het kader van de noodzakelijke transformatieprocessen die zijn gericht op *gendermainstreaming* en genderevenwicht. De communicatie naar buitenuit (en aangepast aan het doelpubliek) maar ook intern zijn essentieel, zeker wanneer het om operaties gaat. Hierbij moet duidelijk worden gemaakt in welke omgeving de vrouwen zullen werken. Soms zorgen vanuit verschillende hoek verstrekte richtlijnen ervoor dat de gender niet steeds bovenaan de agenda staat. Maar de kernvraag blijft steeds of het bijdraagt tot een beter presteren van de organisatie. De vaststelling dat gender bijdraagt tot betere resultaten ondersteunt uiteraard een betere integratie, en niet alleen omdat de hiërarchie gewoonweg opdraagt meer vrouwen in dienst te nemen.

Ten slotte in verband met de vraag over gemengde of uitsluitend uit vrouwen samengestelde teams, wijst de spreekster erop dat sommige landen inderdaad dergelijke teams hebben. Het is volgens haar beter in dat geval te spreken van *female capability* waarbij bijvoorbeeld ook lokale vrouwen kunnen worden aangeworven.

des femmes locales. En revanche, si l'objectif final est de parvenir à un équilibre hommes-femmes à tous les niveaux, il ne s'indique sans doute pas de maintenir les femmes dans des groupes séparés. En effet, comment apprendre dans ce cas à coopérer sur un pied d'égalité? L'OTAN préfère promouvoir les équipes mixtes.

Mme Charlotte Isaksson rappelle qu'en opérations extérieures, les femmes sont en effet souvent affectées à des missions de contact avec la population, mais il ne faudrait pas tirer de cette pratique des conclusions erronées: il est en effet faux de penser que les populations civiles et les femmes sur le plan local privilégient les contacts avec des représentants féminins des forces armées, et que les contacts entre hommes et femmes sont généralement à proscrire. Ce qui prime en réalité aux yeux des populations civiles, que ce soit en Afghanistan ou au Congo par exemple, c'est le contact avec un interlocuteur — homme ou femme — qui peut avoir une influence réelle sur le cours de choses.

Par ailleurs, dans le cadre des opérations, il faut éviter d'engager des femmes pour le principe: dans certaines situations, la présence de femmes sera difficilement acceptée (par exemple pour participer à la formation de militaires afghans, ceux-ci n'acceptant généralement pas d'être commandés par une femme), dans d'autres elle se révélera indispensable (pour assurer les contrôles et les fouilles des femmes, par exemple dans le cadre de la sécurisation de l'aéroport de Kaboul).

Un autre sujet important est celui de la violence fondée sur le genre, qui n'est pas suffisamment reconnue pour ce qu'elle, à savoir une arme de guerre. Une nouvelle approche du phénomène nécessite davantage de sensibilisation et de formation au sein de nos forces armées, y compris auprès des soldats masculins.

M. Jeroen Decuyper constate qu'il y aurait en réalité lieu de procéder à une adaptation générale au sein de la société — comme c'est également le cas pour d'autres organisations. Il va de soi que la Défense ne pourra pas atteindre cet objectif toute seule. La Défense s'efforce déjà à l'heure actuelle d'améliorer son image.

La discrimination positive n'est pas le moyen le plus indiqué. Toutefois, un concept comme la neutralité de genre pose parfois aussi des problèmes, car il implique que l'on prenne les mêmes mesures pour tous. C'est pourquoi l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes propose d'utiliser l'expression *conscience du genre*, qui implique que l'on ne travaille pas nécessairement avec des quotas ou des avantages, mais que l'on tient compte de la situation de départ de chacun.

Wanneer het einddoel echter is een genderevenwicht te bereiken op alle niveau's is het wellicht niet aangewezen vrouwen onder te brengen in afzonderlijke groepen. Hoe kunnen ze dan immers op voet van gelijkheid leren samenwerken? De Navo promoot liever gemengde teams.

Mevrouw Charlotte Isaksson wijst erop dat bij buitenlandse operaties de vrouwen inderdaad vaak worden belast met taken waarbij er contact is met de bevolking, maar men mag uit die praktijk geen verkeerde conclusies trekken: het klopt immers niet dat de burgerbevolking en de vrouwen op lokaal vlak de voorkeur geven aan contacten met vrouwelijke vertegenwoordigers van de strijdkrachten en dat contacten tussen mannen en vrouwen doorgaans moeten worden verboden. Wat primeert voor de burgerbevolking, zowel in Afghanistan als in Congo bijvoorbeeld, is het contact met een gesprekspartner — man of vrouw — die het verloop van de gebeurtenissen daadwerkelijk kan beïnvloeden.

Bovendien moet in het kader van de operaties worden vermeden dat vrouwen worden ingezet om principiële redenen: in sommige situaties zal de aanwezigheid van vrouwen slecht worden aanvaard (bijvoorbeeld om deel te nemen aan de opleiding van Afghaanse militairen, die doorgaans geen bevelen willen krijgen van een vrouw), in andere is ze onontbeerlijk (om vrouwen te controleren en te fouilleren, bijvoorbeeld in het kader van de beveiliging van de luchthaven van Kaboel).

Het gendergerelateerd geweld is een ander belangrijk onderwerp. Dat geweld wordt onvoldoende erkend voor wat het is, met name een oorlogswapen. Een nieuwe aanpak van het fenomeen vereist meer sensibilisatie en opleiding binnen onze strijdkrachten, ook bij de mannelijke soldaten..

De heer Jeroen Decuyper stelt vast dat — zoals ook geldt voor andere organisaties — er in feite een algemene aanpassing zou moeten komen in de samenleving. Defensie alleen kan dit uiteraard niet bewerkstelligen. Defensie werkt nu reeds aan zijn imago.

Positieve discriminatie is niet het meest aangewezen middel. Maar een concept als genderneutraliteit zorgt soms ook voor problemen omdat het voor elkeen dezelfde maatregelen impliceert. Daarom stelt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor om de term *genderbewustheid* te hanteren. Dit houdt in dat er niet noodzakelijk wordt gewerkt met quota of bevoordelingen, maar dat wordt rekening gehouden met de situatie waaruit elkeen vertrekt.

À cet égard, la description du poste est importante. Des études ont montré que les femmes postulent uniquement lorsqu'elles se reconnaissent à près de 90 % dans la description du poste. Sur ce point, le problème est que, dans la plupart des cas, cette description est encore établie par un homme.

7. Exposé des représentants des organisations syndicales à la Défense

A. M. Erwin De Staelen, SLFP (syndicat libre de la fonction publique)

Le SLFP défend l'idée généreuse de la diversité. Elle représente tous les aspects qui peuvent être différents d'une personne à l'autre: l'âge, la position sociale et bien d'autres encore. La SLFP n'est pas pour la discrimination positive mais pour la politique de diversité équitable.

Le principe de la diversité est d'accepter que la différence entre les personnes est une opportunité pour la Défense. Chaque travailleur apporte son savoir-être et son savoir-faire aux forces armées d'un état démocratique comme la Belgique.

Quatre points témoignent d'une évolution:

- en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, il n'y a pas de problème majeur. Seules peuvent-être épinglées les nominations aux grades très élevés qui sont à nos yeux trop peu nombreuses;

- pour les homosexuels et les transsexuels, la SLFP n'a pas encore reçu de plainte sur le sujet. Cela ne veut pas dire que rien ne se passe mais soulignons que la Défense a présenté au mois de novembre 2013 une directive qui traite de la transsexualité;

- la SLFP a reçu très peu de plaintes d'actes de racismes;

- il n'a pas eu de plaintes concernant les différences philosophiques.

Il est important de noter ces actions menées pour lutter contre la discrimination. Cependant tout n'est pas rose.

- La Défense a depuis quelque temps clairement décidé de s'attaquer à une classe de travailleurs particuliers et considérés comme faibles par la législation: les handicapés et les malades. Ces personnes sont victimes de dispositions discriminantes dans le statut

In dit verband is de jobbeschrijving belangrijk. Studies hebben aangetoond dat vrouwen pas zullen solliciteren wanneer ze zich voor quasi 90 % in een jobbeschrijving herkennen. Op dit punt is het probleem dat in de meeste gevallen de jobbeschrijving nog wordt opgemaakt door een man.

7. Uiteenzetting van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties bij Defensie.

A. De heer Erwin De Staelen, VSOA (Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt)

Het VSOA verdedigt de edelmoedige idee die diversiteit is. Het begrip vertegenwoordigt alle aspecten die van de ene persoon tot de andere verschillend kunnen zijn: leeftijd, sociale status en nog andere. Het VSOA is geen voorstander van positieve discriminatie, maar van een billijk diversiteitsbeleid.

Het diversiteitsprincipe bestaat erin te aanvaarden dat het verschil tussen mensen voor Defensie een opportuniteit is. Elke werknemer verrijkt daarbij de strijdkrachten van een democratische staat zoals België met zijn *life skills* en *knowhow*.

Aangaande vier punten blijkt er een evolutie te zijn:

- inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen is er geen groot probleem. Er kan alleen worden gewezen op benoemingen in heel hoge graden, waar volgens de organisatie van de spreker te weinig vrouwen worden benoemd;

- inzake homoseksuelen en transseksuelen heeft het VSOA nog geen klachten ontvangen. Dat betekent niet dat er niets gebeurt, maar de spreker wijst erop dat Defensie in november 2013 een richtlijn over transsexualiteit heeft voorgesteld;

- het VSOA heeft heel weinig klachten over daden van racisme ontvangen;

- er zijn geen klachten geweest over levensbeschouwelijke verschillen.

Het is belangrijk te wijzen op de acties ter bestrijding van discriminatie. Alles is echter nog geen rozengeur en maneschijn.

- Defensie heeft al enige tijd duidelijk beslist aandacht te hebben voor een bijzondere categorie van werknemers die door de wetgever als zwak worden beschouwd: de gehandicapten en de zieken. Die mensen zijn het slachtoffer van discriminerende bepalingen in het

“G1” (loi du 31 juillet 2013 modifiant la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires du cadre actif des Forces armées et modifiant certaines dispositions relatives au statut du personnel militaire, *Moniteur belge* du 20 septembre 2013) mais aussi de non-respect dans l’application de la législation sur la surveillance de la santé défendue par la DG HR.

— Tout militaire entre à la Défense avec une condition à l’engagement très élevé dû au caractère exigeant de ce métier. On ne doit pas oublier que c’est un être humain et que son niveau de santé et sa condition physique va régresser avec le temps. Avec le statut G1, la Défense définit comme statutaire l’état de santé de son personnel et estime que pour être employé à la Défense comme militaire, il faut répondre à des critères physiques minimaux.

— Cependant, à la Défense, il existe 33 000 postes de travail qui ne nécessitent pas toutes un état de santé exceptionnelle et qui ne demande pas un âge moyen de 25 ans. Le nouveau statut G1 place donc de manière insidieuse, la barre très haute afin de pouvoir licencier par la voie médicale son personnel.

— Il reste également des freins au sein même de la Défense. Pour exemple, le SLFP a dû se battre lors du Haut comité de concertation Bien-être pour que le Chef de la Défense de l’époque accepte enfin de signer la Charte de la diversité. Lorsque l’on voit l’évolution des directives liées à la diversité on comprend mieux la réelle motivation de la Défense sur le sujet.

— Les syndicalistes sont aussi différents et ont droit à la non-discrimination.

Selon le SLFP, la situation de la diversité est globalement positive. Cependant, il en va tout autrement pour les travailleurs faibles qui œuvrent pour la Défense. Il y a véritablement pour le SLFP une violation du contrat social dans le chef de l’Armée pour le traitement équitable.

B. M. Yves Huwart, Centrale générale du personnel militaire (CGPM)

Au sein de la Défense, un très grand nombre d’initiatives ont déjà été prises concernant la diversité et le thème du genre, ces initiatives étant concrétisées dans différentes directives. C’est ainsi qu’il existe un plan d’action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 de l’ONU ainsi qu’une directive relative aux “bonnes pratiques en matière de diversité”, qui crée la possibilité de décerner un *diversity award*. Une charte de la diversité

“G1”-statuut (wet van 31 juli 2013 tot wijziging van de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen van het actief kader van de Krijgsmacht en tot wijziging van sommige bepalingen betreffende het statuut van het militair personeel, *Belgisch Staatsblad* van 20 september 2013), maar ook van het feit dat de wetgeving inzake het gezondheidstoezicht niet naar behoren wordt toegepast, zoals dat door DG Human Resources nochtans wordt verdedigd.

— Van iedere militair die bij Defensie in dienst treedt, wordt een grote betrokkenheid verwacht vanwege het veeleisende karakter van dit beroep. Men mag echter niet vergeten dat het om een mens gaat van wie het gezondheids- en fitheidsniveau met de tijd zal afnemen. Via het G1-statuuut beschouwt Defensie de gezondheidstoestand van haar personeel als een onderdeel van het statuut; om als militair bij Defensie te worden opgenomen, moet men voldoen aan minimale fysieke criteria.

— Bij Defensie zijn er echter 33 000 arbeidsposten die niet alle een uitzonderlijke gezondheid vereisen en die geen gemiddelde leeftijd van 25 jaar vergen. Met het nieuwe G1-statuuut wordt dus de lat stiekem heel hoog geplaatst, zodat het personeel op medische gronden kan worden ontslagen.

— Er blijven ook binnen Defensie zelf remmen bestaan. Het VSOA heeft bij het Hoog Overlegcomité Welzijn bijvoorbeeld moeten vechten om het toenmalige hoofd van Defensie ertoe te brengen het diversiteits-handvest te ondertekenen. Als men echter de evolutie in de richtlijnen inzake diversiteit ziet, komt de echte motivatie van Defensie dienaangaande beter tot uiting.

— Ook de vakbondsleden zijn verschillend en hebben recht op non-discriminatie.

Volgens het VSOA is de toestand inzake diversiteit algemeen positief. Het gaat er echter heel anders aan toe voor de zwakke werknemers bij Defensie. Voor het VSOA schendt Defensie overduidelijk het sociaal contract, als het op billijke behandeling aankomt.

B. De heer Yves Huwart, Algemene centrale van het militair personeel (ACMP)

In de schoot van Defensie zijn reeds heel wat initiatieven genomen met betrekking tot diversiteit en het gender-thema, die worden geconcretiseerd in verschillende richtlijnen. Zo is er een actieplan ter implementatie van de VN-resolutie 1325 en een richtlijn “goede praktijken diversiteit” waarbij de mogelijkheid in het leven wordt geroepen een *diversity award* uit te reiken. Er werd ook een diversiteitscharter getekend door de Chef Defensie,

a également été signée par le Chef de la Défense, les sous-chefs d'état-major et les directeurs généraux des différents départements de la Défense.

En ce qui concerne cette dernière, la CGPM est intervenue en octobre 2011 auprès du directeur général de la DG HR afin d'obtenir que cet objectif, qui figurait initialement dans le plan global de prévention et dans le plan d'action annuel de la Défense relatif au bien-être du personnel de la Défense, soit réalisé et que la charte soit ensuite publiée.

Ce qui précède montre qu'il existe parfois un grand écart entre, d'une part, l'adoption de directives, et, d'autre part, leur mise en pratique. La signature de la charte précitée a déjà pris, à elle seule, beaucoup de temps. Elle a finalement été publiée en janvier 2012.

L'existence de multiples directives a pour effet que l'on a parfois l'impression de vivre dans une réalité virtuelle très éloignée de la réalité. La CGPM demande à être associée étroitement à l'évaluation et à l'adaptation des directives existantes. L'organisation syndicale devrait également être impliquée en ce qui concerne l'applicabilité des bonnes pratiques à l'étranger. La CGPM fait partie de la structure faïtière Euromil, où le thème du genre est également à l'ordre du jour. Au sein de cette structure, des échanges ont lieu entre les représentants des différentes forces armées. L'implication de l'organisation syndicale peut représenter une plus-value et peut certainement accroître l'adhésion aux mesures éventuelles.

Il convient d'examiner de manière approfondie dans quelle mesure des initiatives sont prises pour accroître la présence des femmes au sein de la Défense. Le cas échéant, cet examen doit se faire en toute transparence et on devrait pouvoir en débattre librement.

Il est évident que la spécificité du métier de militaire ne peut être remise en question. Cela signifie que les mesures doivent également être spécifiques et liées à la Défense. On ne peut se contenter d'importer des mesures extérieures à la Défense.

Une meilleure intégration de la perspective du genre dans la politique de recrutement et dans les moyens de communication en ligne est l'un des points figurant dans la proposition de résolution. Les propositions visant à moderniser le site internet, à insérer des publications dans des magazines féminins, etc., constituent des améliorations ponctuelles qui ne conduisent cependant pas aux mesures structurelles réellement nécessaires. Le risque existe que cela ait uniquement un effet à court

de onderstafchefs en de directeurs-generaal van de verschillende departementen van Defensie.

Wat dit laatste betreft is de ACMP in oktober 2011 tussengekomen bij de directeur-generaal van het DG HR om deze doelstelling die oorspronkelijk was opgenomen in het globaal preventieplan en het jaaractieplan van Defensie met betrekking tot welzijn van het personeel van Defensie, gerealiseerd te krijgen en vervolgens dit charter te publiceren.

Bovenstaande toont aan dat er soms een groot verschil bestaat tussen, enerzijds, de uitgifte van richtlijnen en, anderzijds, de omzetting ervan in de praktijk. De ondertekening van voornoemd charter alleen al nam heel wat tijd in beslag. Het werd uiteindelijk gepubliceerd in januari 2012.

Het feit dat er veel richtlijnen zijn maakt dat men soms de indruk heeft in een virtuele realiteit te leven die ver verwijderd is van de realiteit. De ACMP vraagt nauw te worden betrokken bij het evalueren en de bijsturing van de bestaande richtlijnen. Ook inzake de toepasbaarheid van de goede praktijken in het buitenland zou de vakorganisatie moeten worden betrokken. De ACMP maakt deel uit van de hogere structuur Euromil waar het gender-thema ook op de agenda staat. Binnen deze structuur zijn er uitwisselingen onder de vertegenwoordigers van de verschillende krijgsmachten. De betrokkenheid van de vakorganisatie kan een meerwaarde betekenen en zeker het draagvlak verhogen voor eventuele maatregelen.

Een grondig onderzoek naar de mate waarin initiatieven worden genomen om de aanwezigheid van vrouwen binnen Defensie te verbeteren, is aangewezen. In voorkomend geval dient dit transparant te gebeuren en zou er vrij over moeten kunnen gediscussieerd worden.

Het is vanzelfsprekend dat de specificiteit van het militair beroep niet in vraag kan worden gesteld. Dit betekent dat de maatregelen ook specifiek en Defensiegebonden zijn. Maatregelen van buiten Defensie kunnen niet zomaar worden geïmporteerd.

Een betere integratie van het genderperspectief binnen het rekruteringsbeleid en de online-communicatiemiddelen vormen punten die zijn opgenomen in het voorstel van resolutie. De voorstellen om de website te moderniseren, publicaties op te nemen in vrouwenbladen e.d. zijn punctuele verbeteringen die echter niet leiden tot de structurele maatregelen die werkelijk nodig zijn. Het risico bestaat dat dit enkel een effect op korte termijn zal hebben. Er zullen rekruten worden

terme. On attirera des recrues sous prétexte qu'il s'agit d'une organisation accueillante pour les femmes, alors que ce n'est pas toujours le cas dans la pratique, justement en raison de la spécificité du métier de militaire. Les solutions structurelles au problème doivent aller plus loin que l'élaboration d'un nouveau site internet.

Il arrive encore trop souvent que l'on pense pouvoir résoudre des problèmes complexes avec des mesures simples.

Selon la CGPM, il s'indique de réaliser une étude de marché de qualité auprès des jeunes hommes et femmes en vue de vérifier de manière approfondie ce qui les motive précisément à venir travailler à la Défense, et ce qui ne les motive pas. On pourra ensuite approfondir les motivations du groupe-cible féminin.

Les mesures mettent trop souvent l'accent sur le recrutement. Il faut aussi regarder ce qui se passe au sein de la Défense en matière d'organisation du travail. Le personnel de la Défense lui-même est le mieux placé pour en parler en connaissance de cause.

La proposition de résolution mentionne également la formulation d'objectifs clairs en fonction desquels on pourrait évaluer la politique du genre. La CGPM y souscrit, mais demande que, dans ce cas, ces objectifs soient également examinés avec les partenaires sociaux.

La proposition a également le mérite de remettre à l'ordre du jour un thème très important, qui avait été quelque peu relégué à l'arrière-plan depuis quatre ans.

C. M. Luc Maes, représentant de la CGSP

L'année prochaine, cela fera 40 ans que les premières femmes sont entrées à l'armée. En 1975, les premières femmes ont rallié la Défense, principalement dans des fonctions de soutien.

Les fonctions et les missions de l'époque étaient d'une tout autre nature. À l'époque, il n'était pas question de missions ou d'opérations humanitaires à l'étranger. Aujourd'hui, c'est surtout pour des fonctions de combat et des fonctions opérationnelles que des militaires sont recrutés, fonctions qui ne sont pas tellement attractives pour le personnel féminin, et tout le monde s'accorde à dire qu'un bon équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes est utile et nécessaire. Le problème est que trop peu de femmes se portent candidates aux fonctions de combat vacantes (volontaires).

aangetrokken onder het mom dat het een vrouwvriendelijke organisatie betreft hoewel dat in de praktijk niet steeds zo is, juist als gevolg van de eigenheid van het militair beroep. Structurele oplossingen voor de problematiek moeten verder gaan dan een nieuwe website.

Het gebeurt nog te vaak dat men denkt complexe zaken op te lossen met eenvoudige maatregelen.

Volgens de ACMP is het aangewezen een degelijk marktonderzoek uit te voeren bij jonge mannen en vrouwen om op grondige wijze na te gaan wat hen precies aanspreekt om bij Defensie te komen en wat niet. Vervolgens kan dieper worden ingegaan op de beweegredenen van de vrouwelijke doelgroep.

De maatregelen focussen te dikwijls op de instroom. Er moet worden gekeken naar wat er gebeurt binnen Defensie qua organisatie van het werk. Het personeel van Defensie zelf is het best geplaatst om hierover met kennis van zaken te kunnen spreken.

Het voorstel van resolutie vermeldt ook nog het formuleren van duidelijke doelstellingen waaraan een genderbeleid kan getoetst worden. De ACMP gaat hiermee akkoord maar vraagt dat die doelstellingen in dat geval ook met de sociale partners zouden worden besproken.

Het voorstel heeft ook de verdienste dat het een zeer belangrijk thema terug op de agenda heeft geplaatst dat sinds een viertal jaren enigszins op de achtergrond is geraakt.

C. De heer Luc Maes, vertegenwoordiger van het ACOD

Volgend jaar is het 40 jaar geleden dat de eerste vrouwen in het leger kwamen. In 1975 zijn de eerste vrouwen toegetreden tot Defensie in voornamelijk ondersteunende functies.

De functies en opdrachten van toen waren van een heel andere aard. Er was toen geen sprake van buitenlandse opdrachten of humanitaire operaties in het buitenland. Vandaag worden er voornamelijk militairen aangeworven voor gevechtsfuncties en operationele functies, die niet zo aantrekkelijk zijn voor het vrouwelijk personeel, en is iedereen het eens dat een goed evenwicht tussen het aantal vrouwen en mannen nuttig en noodzakelijk is. Het probleem is dat te weinig vrouwen zich kandidaat stellen voor de vacante gevechtsfuncties (vrijwilligers).

En ce qui concerne les perspectives de carrière et les chances de promotion, la carrière se déroule normalement jusqu'au grade de major et de lieutenant-colonel et il n'est pas opéré de distinction entre les femmes et les hommes. Mais à partir du grade de colonel et des grades de général (officiers généraux), on constate qu'il n'y a par exemple qu'un seul général féminin à la Défense. Dans les comités de promotion respectifs (colonel, général-major et lieutenant général) siège seulement une femme, ce qui n'est évidemment pas de nature à améliorer les chances des officiers féminins. S'il devait y avoir plus de femmes dans ces comités de promotion, davantage de femmes pourraient être promues à ces grades supérieurs. Peut-être faudrait-il envisager d'instaurer temporairement des quotas sous la forme d'une discrimination positive? Aujourd'hui, un système de tirette est par exemple aussi appliqué dans le monde politique pour la constitution de listes des partis politiques dans le cadre des élections pour augmenter les chances des femmes, de manière ce qu'elles puissent aussi se retrouver aux places éligibles.

En ce qui concerne la charte de la diversité, qui a été examinée au sein d'un haut comité de concertation (HCC) Bien-être, cela a pris un an pour que cette charte soit signée. Apparemment, tous les responsables ne pouvaient se rallier à cette charte.

Actuellement, les partenaires sociaux (syndicats) ne sont pas directement associés à la politique du genre. Des instructions ont certes été rédigées et discutées avec eux, mais dès que celles-ci sont concrétisées, on ne communique plus avec les syndicats. C'est ainsi que, pour la première fois, les syndicats ont appris qu'il existait un plan national prévoyant 37 points d'actions. En ce qui concerne le plan par étapes proposé par HR, les syndicats n'en ont pas non plus été informés et n'y ont pas participé. Ils souhaitent que les partenaires sociaux soient associés à la politique relative à la problématique du genre et à la diversité.

D. Walter Van den Broeck, secrétaire CSC Services publics

D'après M. Walter Van den Broeck, la Défense est une organisation présentant un éventail de fonctions très spécifiques axées sur la capacité opérationnelle. La Défense a établi une description de chacune de ces fonctions, définissant les exigences et les profils de fonction sous forme de compétences. Celles-ci sont, en principe, neutres en termes de genre.

On retrouve le caractère spécifique de la Défense dans nombre de fonctions qui sont soit physiquement

Wat betreft de loopbaanperspectieven en bevorderingskansen verloopt de loopbaan tot aan de graad van majoor en luitenant-kolonel normaal en wordt er geen onderscheid gemaakt tussen vrouwen en mannen. Maar vanaf de graad van kolonel en de graden van generaal (opperofficieren) stelt men vast dat er bijvoorbeeld maar één vrouwelijke generaal is bij Defensie. In de respectievelijke bevorderingscomités (kolonel, generaal-majoor en luitenant-generaal) zetelt er maar één vrouw wat uiteraard de kansen van de vrouwelijke officieren niet zal verbeteren. Moesten er meer vrouwen aanwezig zijn in deze bevorderingscomités, dan bestaat ook de mogelijkheid dat er meer vrouwen zouden bevorderd worden tot deze hogere graden. Misschien moet er overwogen worden om tijdelijk quota in te voeren onder de vorm van een positieve discriminatie? Vandaag wordt bijvoorbeeld in de politieke wereld ook een ritssysteem toegepast bij de lijstvorming van de politieke partijen in het kader van verkiezingen, om de kansen van de vrouwen te verhogen, zodat zij ook op verkiesbare plaatsen terecht komen.

Wat betreft het diversiteitscharter dat werd besproken in een hoog overlegcomité (HOC) Welzijn, het heeft één jaar geduurd vooraleer dit charter werd ondertekend. Blijkbaar kon niet iedere verantwoordelijke zich vinden in dit charter.

Vandaag worden de sociale partners (vakorganisaties) niet rechtstreeks betrokken bij het genderbeleid. Er werden wel instructies opgesteld en met hen besproken, maar eens dat deze instructies bestaan wordt er niet meer gecommuniceerd met de vakorganisaties. Zo hebben zij voor het eerst vernomen dat er een nationaal plan bestaat met 37 actiepunten. Ook wat het stappenplan betreft, dat werd voorgesteld door HR, hebben de vakorganisaties er geen kennis van noch inspraak. Zij zijn vragende partij dat de sociale partners betrokken worden bij het beleid inzake genderproblematiek en diversiteit.

D. Walter Van den Broeck, secretaris ACV-Openbare Diensten

Volgens de heer Walter Van den Broeck is Defensie een organisatie met een waaier aan heel specifieke functies gericht op de inzetbaarheid in operaties. Voor elke functie stelde Defensie een *jobdescription* op waar de functievereisten en functieprofielen uitgedrukt worden in competenties. Deze zijn in principe genderneutraal.

Het specifieke karakter van Defensie is terug te vinden in vele functies die ofwel fysiek belastend zijn en/

contraignantes, soit très techniques. Les femmes ont donc déjà plus de difficultés à exercer ces fonctions.

En cas de carrière longue, le statut du militaire l'oblige en outre à conserver un minimum de condition physique. De plus, le militaire doit posséder l'aptitude physique minimale liée à sa fonction. Afin de parvenir à une telle condition physique pendant la formation, la valeur VO2Max imposée pour l'épreuve de course à pied lors du recrutement s'élève à 45 pour les fonctions physiquement très contraignantes et à 39 pour les autres fonctions contraignantes. Dès lors, 1/3 des candidats masculins et 3/4 des femmes candidates échouent à cette épreuve. Pour les autres fonctions contraignantes, la plupart des hommes réussissent l'épreuve mais tout de même 1/3 des candidates échouent. Pour les volontaires, on constate que les femmes représentent 6 % des candidats, et 4 % seulement des recrues.

La politique de défense est axée sur le recrutement de jeunes militaires opérationnels, principalement, surtout dans des fonctions physiquement contraignantes. On réserve les fonctions moins contraignantes aux militaires ayant occupé une fonction opérationnelle pendant environ quinze ans.

La CSC Services publics estime que la diversité au sein de la Défense est très importante et que les campagnes de recrutement actuelles tiennent compte de cette diversité. La notion de diversité englobe celle du genre, mais elle est encore beaucoup plus large. Toutes les campagnes (photos, vidéos, ...) promeuvent un équilibre entre hommes et femmes, allochtones et autochtones, ... Ce qui est capital dans la communication de recrutement, c'est de donner une image réelle de la Défense. Une publicité honnête et réaliste doit permettre au candidat d'avoir des attentes adéquates.

La CSC Services publics trouve logique de ne pas faire de distinction entre hommes et femmes et estime qu'il est également préférable de ne pas faire de discrimination positive, parce que celle-ci entraîne souvent, à terme, des réactions négatives préjudiciables pour la femme militaire.

La présence de femmes depuis quarante ans a rendu la Défense plus accueillante vis-à-vis des femmes. Mais beaucoup d'améliorations peuvent toutefois encore être réalisées. À titre d'exemple: il n'existe pas encore de gilets pare-éclats conçus pour un corps de femme. De telles mesures ont un impact financier et la situation financière actuelle de la Défense ne permet pas de consentir des investissements supplémentaires en faveur du personnel.

of van zeer technische aard zijn. Deze functies zijn dus al moeilijker in te vullen door vrouwen.

Daarenboven verplicht het statuut carrière lang in het behoud van een minimale fysieke conditie. Bovendien moet de militair een minimale fysieke functiegebonden geschiktheid bezitten. Om deze conditie te halen tijdens de opleiding wordt bij de werving voor de zeer zwaar belastende functies de norm voor de loopproef, VO2Max op 45 gelegd en voor de andere belastende functies op 39. Hierdoor valt voor deze zeer zwaar belastende functies al 1/3 van de mannelijke kandidaten af en 3/4 van de vrouwelijke. Voor de andere belastende functies vallen weinig mannelijke kandidaten af maar toch 1/3 van alle vrouwelijke kandidaten. Voor de vrijwilligers stelt men vast dat 6 % van alle kandidaten een vrouw is. Daarvan worden er slechts 4 % aangeworven.

Het Defensiebeleid is gericht op de werving van hoofdzakelijk jonge inzetbare militairen vooral in fysiek belastende functies. De minder belastende functies worden voorbehouden om een doorstroming aan de militair te kunnen garanderen na een operationele periode van ongeveer 15 jaar.

ACV Openbare Diensten is van mening dat diversiteit in Defensie zeer belangrijk is en dat de huidige wervingscampagnes aan deze diversiteit tegemoetkomt. Diversiteit omvat gender, maar is nog veel ruimer. In alle campagnes (foto's, video, ...) wordt een evenwicht tussen vrouwen en mannen, allochtonen en autochtonen, gepromoot. Het belangrijkste in de wervingscommunicatie is dat er een reëel beeld van Defensie wordt weergegeven. Eerlijke en realistische reclame moeten ervoor zorgen dat de sollicitant een correct verwachtingspatroon verkrijgt.

ACV Openbare Diensten vindt het logisch dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen en is van mening dat men beter ook niet positief discrimineert omdat dit op termijn dikwijls negatieve reacties teweeg brengt die nadelig zijn voor het vrouwelijk personeelslid.

Met de 40-jarige aanwezigheid van vrouwen is Defensie vrouwvriendelijker geworden. Maar toch kunnen nog heel wat verbeteringen worden verwezenlijkt. Als voorbeeld: er bestaan nog geen scherfwerende vesten gemaakt voor een vrouwenlichaam. Zulke maatregelen hebben een financiële impact en de huidige financiële toestand van Defensie laat geen bijkomende investering toe ten voordele van het personeel.

Dans le cadre de la résolution du Conseil de Sécurité des Nations unies (*UNSCR 1325 — women, peace and security*) (résolution 1325) relative aux femmes, à la paix et à la sécurité, la Défense a déjà édicté plusieurs réglementations et également entrepris différentes actions. Le nouveau plan d'action 2013-2016 vient d'être diffusé.

Toutefois, ces dernières années, une grande attention est accordée aux femmes dans le cadre des opérations, leur plus-value étant certainement reconnue et importante. Il faudrait peut-être accorder un peu plus d'attention à la femme et à sa contribution en termes de diversité au travail au quotidien.

Les nombreux départs indésirables (attrition) de militaires est un autre problème préoccupant au sein de la Défense. La CSC Services publics estime que ce problème ne peut être résolu que par des mesures qui donnent à la Défense une image d'"employeur attrayant" et demande depuis des années déjà à la Défense de rehausser son image d'attractivité et de prendre des mesures en faveur du personnel.

Ces mesures doivent être basées sur le respect, la diversité, l'auto-exploitation, l'initiative et la confiance entre le militaire individuel et l'autorité militaire:

— le respect sous toutes ses formes ne peut être imposé. Il se gagne en traitant correctement le personnel au quotidien et en instaurant une ambiance de travail agréable.

— Par diversité, on entend que la politique doit tenir compte des différentes manières de penser, de concevoir la vie, ... propres à chaque individu. La politique actuelle en vertu de laquelle les militaires, surtout les sous-officiers et les officiers, sont mutés tous les 3 à 5 ans, constitue un exemple de politique unilatérale. Certains militaires ont besoin de pouvoir relever régulièrement de nouveaux défis pour que leur emploi reste attrayant, alors que d'autres ne trouvent un emploi attrayant que s'ils peuvent se spécialiser dans leur métier sans être obligés de tout devoir recommencer à zéro. La CSC demande une politique de mutation transparente.

— L'auto-exploitation donne au militaire le sentiment d'être maître de la situation et de pouvoir s'épanouir tant au niveau personnel que professionnel: un emploi qui a du contenu et qui comporte des défis. En vue d'y parvenir, la CSC Services publics a déposé toutes sortes de propositions:

— Prévoir un accompagnement de carrière en dehors du département (dispense de service de trois jours tous les six ans).

In het kader van de *United Nations Security Council Resolution* (UNSCR 1325 — *women, peace and security*) (resolutie 1325) over vrouwen, vrede en veiligheid heeft Defensie al verscheidene regelgevingen uitgebracht en eveneens al verschillende acties ondernomen. Zopas werd het nieuw actieplan 2013-2016 verspreid.

Toch wordt er de laatste jaren veel aandacht besteed aan vrouwen in operaties, waarvan de meerwaarde zeker erkend wordt en belangrijk is. Misschien moet er wel iets meer aandacht geschonken worden aan de vrouw en haar bijdrage in verscheidenheid op de werkvloer.

Een ander prangend probleem binnen Defensie is de grote ongewenste uitstroom (attritie) van militairen. ACV Openbare Diensten is van oordeel dat dit probleem enkel kan worden aangepakt door maatregelen die Defensie het imago geven van "aantrekkelijke werkgever" en vraagt al jaren het aantrekkelijkheidsimago op te krikken en maatregelen te nemen ten gunste van het personeel.

Deze maatregelen moeten gebaseerd zijn op respect, diversiteit, zelfexploitatie, initiatief en vertrouwen tussen de individuele militair en de militaire overheid:

— Respect in alle vormen kan niet worden opgelegd. Dat wordt verdiend door dagelijks correct om te gaan met het personeel en een aangename werksfeer uit te bouwen.

— Met diversiteit wordt bedoeld dat het beleid rekening houdt met verschillende manier van denken, van levensbeschouwing, ... van elk individu apart. De huidige politiek waarbij militairen, vooral onderofficieren en officieren, om de 3 à 5 jaar muteren is een voorbeeld van eenzijdige beleidsbepaling. Sommige militairen hebben regelmatig nieuwe uitdagingen nodig om hun job aantrekkelijk te houden, bij anderen is een job pas aantrekkelijk als hij er specialist kan in worden zonder dat hij verplicht kan worden om opnieuw van nul te moeten starten. ACV vraagt een transparante mutatiepolitiek.

— Zelfexploitatie geeft de militair het gevoel alles in handen te hebben en zichzelf te kunnen ontplooiën zowel op persoonlijk als op beroepsvlak. Een job met inhoud en uitdagingen. Om dit te verwezenlijken diende ACV Openbare Diensten allerlei voorstellen in:

— Loopbaanbegeleiding buiten het departement voorzien (dienstvrijstelling van drie dagen om de zes jaar).

— Associer chaque militaire à son plan de carrière et créer plus de clarté.

— Prévoir un congé de formation pour les militaires qui souhaitent développer des compétences en dehors de la Défense.

— Créer une promotion sociale sans limite d'âge en vue d'atteindre une fonction qui n'est pas de base, en se fondant sur les compétences déjà acquises.

— Donner droit à une formation permanente, également à l'initiative du militaire.

— Développer activement la "mobilité externe" en vue de donner la possibilité aux militaires, après une période d'opérationnalité (environ 15 ans, ou 8 pour la carrière à durée limitée (BDL)) de relever de nouveaux défis au sein des services publics à leur propre demande (sauf pour les militaires BDL).

— Initiative et confiance: pour être un employeur attractif, il est essentiel que l'on prenne certaines mesures stratégiques pour veiller à ce qu'il y ait un équilibre entre le temps de travail et le temps privé (qui peut être consacré à la famille). La situation géographique de nombreux quartiers et la politique de mutation de la Défense ont eu pour effet que de nombreux militaires doivent effectuer quotidiennement de grands déplacements pour travailler. Ces déplacements entraînent non seulement des coûts importants pour le militaire, mais celui-ci perd aussi une grande partie de son temps libre. La CSC Services publics a proposé aux autorités de rendre le régime de travail suffisamment flexible. C'est important pour permettre à une famille de vivre dans le monde stressant actuel.

Les possibilités proposées en matière de travail flexible consistent à élargir autant que possible la fourchette des plages mobiles (plage horaire dans laquelle le militaire doit débiter son travail), à offrir la possibilité de travailler un peu plus longtemps d'initiative et à se constituer des périodes compensatoires que l'on peut prendre au bénéfice de la famille. Le télétravail et le travail à domicile sont aussi des possibilités d'alléger la pression qu'exerce le travail.

Des mesures doivent en outre être prises pour que les déplacements entre le domicile et le lieu de travail restent viables pour le militaire. Certains soldats paient par mois plus de 400 ou 500 euros uniquement pour se rendre sur leur lieu de travail. C'est, d'une part, une situation intenable sur le plan financier et d'autre part, une grande perte de temps. La politique de mutation mise en œuvre lors de la transformation de la Défense a encore aggravé cette situation. Selon la CSC Services

— Elke militair mee betrekken in zijn loopbaanplanning en duidelijkheid scheppen.

— Opleidingsverlof voorzien voor militairen die competenties willen opbouwen buiten Defensie.

— Een sociale promotie creëren zonder leeftijdsbeperking naar een niet basisfunctie gebaseerd op de al opgebouwde competenties.

— Recht geven op permanente vorming, ook op initiatief van de militair.

— Actief uitbouwen van de "externe mobiliteit" met als doelstelling militairen na een periode van operationaliteit (ongeveer 15 jaar, of 8 voor de loopbaan van beperkte duur (BDL)) de kans te geven om op eigen aanvraag (behalve BDL) binnen het openbaar ambt nieuwe uitdagingen aan te gaan.

— Initiatief en vertrouwen: om een aantrekkelijke werkgever te zijn is het essentieel dat men bepaalde beleidsmaatregelen neemt die ervoor zorgen dat de balans tussen werktijd en privétijd (die kan besteed worden voor het gezin) in evenwicht zijn. De geografische ligging van vele kwartieren en de mutatiepolitiek van Defensie hebben ervoor gezorgd dat vele militairen dagelijks grote verplaatsingen moeten uitvoeren om hun job uit te oefenen. Deze verplaatsing brengt niet alleen grote kosten mee voor de militair. Hij verliest ook een zeer groot deel van zijn vrije tijd. ACV Openbare Diensten stelde de overheid voor om de arbeidstijdregeling voldoende flexibel te maken. Dit is belangrijk om in de huidige stressvolle wereld een gezin te kunnen laten functioneren.

De voorgestelde mogelijkheden tot flexibel werken bestaan erin de vork van de glijtijden (tijd waarbinnen de militair zijn arbeid moet starten) zo ruim mogelijk maken, de mogelijkheid bieden om op eigen initiatief wat langer te werken en compensatie in tijd op te bouwen die men dan kan opnemen ten voordele van het gezin. Ook telewerk en thuiswerk zijn mogelijkheden die de arbeidsdruk verlichten.

Bovendien moeten er maatregelen genomen worden om het woon-werkverkeer leefbaar te houden voor de militair. Sommige soldaten betalen maandelijks meer dan 400 of 500 euro om zich enkel naar hun plaats van tewerkstelling te begeven. Dit is enerzijds een financieel onhoudbare situatie en anderzijds een groot tijdsverlies. De mutatiepolitiek toegepast bij de transformatie van Defensie heeft dit nog in de hand gewerkt. Volgens ACV Openbare Diensten moet een duidelijk mobiliteitsplan

publics, il faut élaborer un plan de mobilité clair dans le cadre duquel une intervention de l'employeur (en temps et/ou sur le plan financier, par exemple au moyen de bons essence) constitue une des options. La mise à disposition de transports militaires pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail fait aussi partie des options.

Enfin, une revalorisation financière des catégories les plus basses auxquelles une très grande flexibilité est demandée est nécessaire.

Il n'est possible de faire de la Défense un "employeur attractant" que si le monde politique arrête de réduire constamment les moyens financiers du département. À la suite de la réduction de personnel et de la diminution des moyens de la Défense, les charges sont reportées sur les individus.

Conclusions:

— La Défense accorde une attention permanente à l'égalité entre les hommes et les femmes.

— Dans ses campagnes de recrutement, la Défense vise la diversité, mais pas seulement dans le cadre de l'égalité entre les sexes, ce qui permet d'atteindre un sain équilibre.

— La Défense demande un niveau d'aptitude physique tellement élevé que cela représente un obstacle pour de nombreuses femmes.

— Si la Défense prend des mesures concrètes en vue de devenir un "employeur attractant", cela contribuera aussi automatiquement à résoudre le problème de l'attrition. En outre, l'équilibre créé entre travail et vie de famille contribuera à rendre l'organisation plus accueillante envers les femmes.

— Chaque mesure à prendre coûte de l'argent et il relève de la responsabilité des autorités politiques de faire de la Défense une organisation vivable respectant les capacités de chaque individu.

8. Échange de vues

A. Questions

Mme Karolien Grosemans (N-VA) constate qu'il existe de nombreuses études, directives politiques, chartes, recommandations, etc. et que la Défense elle-même demande des mesures concrètes et un plan par étapes. Jusqu'à présent, ceux-ci n'ont cependant pas encore été élaborés. Les organisations syndicales pensent-elles qu'il existe une volonté d'y remédier? Y sont-elles

uitgewerkt worden waar een tussenkomst van de werkgever (in tijd en of financieel, bijvoorbeeld door middel van benzinebons) een van de opties zijn. Ook het ter beschikking stellen van militair vervoer voor verplaatsingen in woon-werkverkeer behoort tot de opties.

Ten slotte is een financiële opwaardering van de laagste categorieën waarvan een zeer grote flexibiliteit wordt gevraagd, noodzakelijk.

Defensie opwaarderen naar een "aantrekkelijke werkgever" kan maar als de politieke wereld stopt met het constant afbouwen van de financiële middelen van het departement. Door de personeelsvermindering en de daling van de middelen van Defensie worden de lasten verschoven naar het individu.

Conclusies:

— Defensie besteedt permanent aandacht aan de gelijkheid tussen man en vrouw.

— Defensie stemt zijn wervingscampagnes af op diversiteit, maar niet enkel gericht in het kader van de gendergelijkheid wat een gezond evenwicht bewerkstelligt.

— Defensie legt het fysiek geschiktheidsniveau zo hoog dat het een struikelblok betekent voor vele vrouwen.

— Als Defensie concrete maatregelen neemt om een "aantrekkelijke werkgever" te worden, zal dit automatisch ook bijdragen tot het oplossen van het attritieprobleem. Daarenboven zal het gecreëerde evenwicht tussen werk en gezin bijdragen tot een vrouwvriendelijkere organisatie.

— Elke te nemen maatregelen kost geld en het is de verantwoordelijkheid van de politieke overheid om van Defensie een leefbare organisatie te maken met respect voor de capaciteiten van elk individu.

8. Gedachtewisseling

A. Vragen

Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) stelt vast dat er heel wat onderzoeken, beleidsrichtlijnen, charters, aanbevelingen e.d. bestaan en dat er vanuit Defensie zelf wordt gevraagd naar concrete maatregelen en een stappenplan. Tot op heden is dit er echter nog niet. Denken de vakorganisaties dat de wil bestaat om daar iets aan te doen? Zijn zij erbij betrokken? De

associées? Le représentant de la CGPM a mentionné qu'il a fallu longtemps avant que la charte de la diversité soit signée. Quelle en est la raison? Dans d'autres pays, ce genre de choses n'a posé aucun problème. L'intervenante estime cependant que sa proposition est très constructive. Selon Mme Grosemans, la demande d'associer les partenaires sociaux est tout à fait justifiée.

Mme Annick Ponthier, rapporteuse, est frappée par le fait qu'il n'y ait aucune implication des organisations syndicales. Par ailleurs, les organisations syndicales ont l'impression que l'attention accordée par la Défense à cette implication a diminué au cours des dernières années, alors que les représentants de la Défense ne partagent pas la même impression. Les organisations syndicales sont-elles mieux informées des initiatives étrangères? Enfin, l'intervenante s'enquiert de l'existence d'éventuelles plaintes de femmes militaires au sujet d'une éventuelle discrimination sur le lieu de travail?

B. Réponses

M. Yves Huwart (CGPM) précise que les organisations syndicales n'ont pas été associées à l'élaboration du plan par étapes.

Il reconnaît qu'une concertation est organisée au sein de la Défense avec les organisations syndicales sur les questions liées au bien-être mais que cette concertation a souvent pour finalité d'élaborer des directives. Toutefois, une fois ces directives rédigées, la concertation est interrompue lorsqu'il s'agit de mettre ces directives en œuvre et de mettre à disposition les moyens à cet effet. Il n'est alors pas rare que les choses traînent et qu'elles ne soient pas réalisées ou pas réalisées comme prévu.

Il est un fait que la réalisation d'un objectif nécessite toujours des moyens (financiers, humains ou organisationnels). Il est probablement difficile de développer une vision à long terme, parce qu'il n'est pas facile non plus de prévoir ces moyens à long terme.

En ce qui concerne les plaintes concrètes, M. Huwart répond que celles-ci restent très limitées. Selon lui, c'est logique, étant donné que les femmes elles-mêmes ne sont pas favorables à la discrimination positive.

En ce qui concerne le fossé qui existe parfois entre la politique annoncée et la réalité, il renvoie aux 1700 recrutements annoncés en 2012. Dans les écoles et les centres de formation, comme par exemple à Saffraanberg, on a formé des pelotons comptant 40 personnes avec un encadrement de 2 instructeurs, ce qui

vertegenwoordiger van de ACMP haalde aan dat het lang heeft geduurd vooraleer de ondertekening van het diversiteitscharter kon plaatshebben. Wat was de reden hiervan? In andere landen stelden dit soort zaken geen probleem. De spreekster vindt haar voorstel nochtans zeer constructief. De vraag naar het erbij betrekken van de sociale partners vindt mevrouw Grosemans niet meer dan terecht.

Mevrouw Annick Ponthier, rapporteur, vindt het frappant dat de betrokkenheid van de vakorganisaties afwezig is. Anderzijds hebben de vakorganisaties de indruk dat de aandacht van Defensie hiervoor de laatste jaren is afgenomen terwijl de vertegenwoordigers van Defensie niet dezelfde indruk geven. Hebben de vakorganisaties meer zicht op de buitenlandse initiatieven? Ten slotte informeert de spreekster naar mogelijke klachten van vrouwelijke militairen over mogelijke benadeling op de werkvloer?

B. Antwoorden

De heer Yves Huwart (ACMP) preciseert dat de vakorganisaties niet werden betrokken bij de uitwerking van het stappenplan.

Hij erkent dat er bij Defensie overleg is met de vakorganisaties over welzijnsgerelateerde onderwerpen maar vaak is de finaliteit van dat overleg gericht op het uitvaardigen van richtlijnen. Echter, eens die richtlijnen zijn opgesteld dan houdt het overleg op wanneer zij moeten worden uitgevoerd en de middelen daarvoor moeten worden beschikbaar gesteld. Men stelt dan nogal eens vast dat de zaken blijven aanslepen en niet of niet zoals bedoeld, worden gerealiseerd.

Het staat vast dat het realiseren van een doelstelling steeds (financiële, menselijke of organisatorische) middelen kost. Waarschijnlijk is het moeilijk een visie op lange termijn te ontwikkelen omdat het ook niet gemakkelijk is die middelen op lange termijn vast te leggen.

In verband met concrete klachten antwoordt de heer Huwart dat die relatief beperkt blijven. Volgens hem is dit logisch omdat de vrouwen zelf geen voorstander zijn van positieve discriminatie.

Inzake de kloof die soms bestaat tussen het aangekondigde beleid en de realiteit verwijst hij naar de in 2012 aangekondigde 1700 rekruteringen. In de scholen en opleidingscentra zoals bijvoorbeeld in Saffraanberg, werden pelotons gevormd die 40 personen telden met 2 onderrichters als omkadering wat veel te weinig is. Er

est beaucoup trop peu. On a également constaté que cela pouvait donner lieu à des départs prématurés. À ce moment, aucune femme ne faisait partie de l'équipe d'instructeurs auprès des volontaires et des sous-officiers. Cela a donné lieu à des problèmes tant pour les recrues masculines que féminines (par exemple en ce qui concerne l'inspection des chambres, etc.), et les deux groupes se sont donc sentis lésés. À la suite d'une plainte de la CGPM, la Défense a promis d'y remédier et a fait en sorte qu'il y ait une femme parmi les instructeurs.

La disponibilité des moyens est donc cruciale pour pouvoir exécuter la politique annoncée.

M. De Staelen (SLFP) souligne que, même si les femmes sont présentes à la Défense depuis quarante ans, on n'est toujours pas prêts à les accueillir à certains endroits, par exemple dans les unités de combat.

Il renvoie ensuite au "statut G1" (loi du 31 juillet 2013 modifiant la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires du cadre actif des Forces armées et modifiant certaines dispositions relatives au statut du personnel militaire, *Moniteur belge* du 20 septembre 2013) et aux tests sportifs qui sont les mêmes pour tous. Il faudrait davantage tenir compte du fait que de nombreuses femmes ont des enfants à un certain moment de leur vie. Après leur congé de grossesse et de maternité, elles doivent à chaque fois repasser les tests sportifs. Il faut être bien conscient du fait que le corps de la femme change après un accouchement.

Il est essentiel de penser aux femmes dans l'instauration d'une certaine flexibilité (heures de travail). En effet, les trajets entre le domicile et le lieu de travail ainsi que la garde des enfants ne sont parfois pas aisés et facilités.

Toutes les fonctions ne conviennent pas aux femmes, ne fût-ce qu'en raison de leur morphologie. À cet égard, ce sont parfois des aspects mineurs de la vie militaire qui rendent les choses difficiles, comme par exemple le fait de faire porter à des jeunes femmes un sac à dos de 40 kg dans une unité de combat. Les femmes sont plus à leur place dans des fonctions de soutien telles que l'administration, les TIC, la composante médicale, etc.

Dans d'autres pays, la situation est comparable. Il y a cependant des différences culturelles: les femmes militaires sont parfois plus assertives que dans notre pays.

werd ook vastgesteld dat dit een bron van vroegtijdige uitstroom kon worden. Op dat ogenblik maakte geen enkele vrouw deel uit van het team onderrichters bij de vrijwilligers en de onderofficieren. Dit gaf aanleiding tot problemen zowel bij de mannelijke als de vrouwelijke rekruten (bv. inspectie van de kamers e.d.) waarbij de beide groepen zich benadeeld voelden. Na een klacht van de ACMP heeft Defensie beloofd daar werk van te maken en werd een vrouwelijke militair opgenomen bij de onderrichters.

De beschikbaarheid van middelen is dus cruciaal om het aangekondigd beleid te kunnen uitvoeren.

De heer De Staelen (VSOA) stipt aan dat zelfs na veertig jaar vrouwen bij Defensie men er op veel plaatsen nog niet klaar voor is zoals bijvoorbeeld in de gevechtseenheden.

Hij verwijst vervolgens naar het "G1-statuu" (wet van 31 juli 2013 tot wijziging van de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen van het actief kader van de Krijgsmacht en tot wijziging van sommige bepalingen betreffende het statuut van het militair personeel, *Belgisch Staatsblad* van 20 september 2013) en de sporttesten die voor elkeen gelijk zijn. Er zou meer rekening mee dienen te worden gehouden dat veel vrouwen op een bepaald ogenblik in hun leven kinderen krijgen. Zij moeten telkens na hun zwangerschaps- en moederschapverlof opnieuw de sporttesten afleggen. Men moet er zich goed bewust van zijn dat het lichaam van een vrouw na het krijgen van kinderen een verandering ondergaat.

Het is essentieel aan de vrouwen te denken bij de invoering van een zekere flexibiliteit (werktijden). Inderdaad, de trajecten op het gebied van het woon/werkverkeer en de kinderopvang zijn soms moeilijk een ze worden niet vergemakkelijkt.

Niet alle functies zijn geschikt voor vrouwen al is het maar door hun lichaamsbouw. Hierbij zijn het soms kleine aspecten van het militaire leven die het moeilijk maken zoals bijvoorbeeld jonge vrouwen in een gevechtseenheid een rugzak van 40 kg laten dragen. Vrouwen hebben beter hun plaats in ondersteunende functies zoals administratie, ICT, medische component, enz.

In andere landen is de situatie vergelijkbaar. Er zijn wel cultuurverschillen waarbij de vrouwelijke militairen soms mondiger zijn dan in ons land.

Les plaintes ne peuvent néanmoins pas non plus être minimisées. Il existe encore bel et bien de l'intimidation sexuelle, etc.

La participation à des missions internationales pose des exigences spécifiques aux militaires qui y participent. Des vêtements spéciaux doivent parfois être portés (p.ex. un costume de déminage au Liban), parfois les conditions d'hygiène et de vie sont primitives pendant les premières semaines d'une mission: il est nécessaire de souligner ce point qui doit être pris en considération pour les femmes; pour lesquelles ces conditions d'hygiène et de vie doivent être envisagées particulièrement. Notons que dans certaines régions et cultures, les femmes sont indispensables pour les contacts avec la population locale.

Enfin, l'intervenant évoque de nouveaux aspects concernant le travail, tels que le travail à domicile et le télétravail, qui peuvent revêtir de l'importance pour les femmes ayant une famille. La Défense n'est toutefois sans doute pas encore entièrement ouverte à ces nouvelles pratiques.

L'intervenant déplore enfin le mode de concertation tel qu'en vigueur à la Défense. Les partenaires sociaux sont le plus souvent tenus à l'écart de certaines initiatives. Ainsi, à titre d'exemple, on a appris tout dernièrement que la Défense a entamé une grande enquête (*Survey Muslim Diversity BEL Defence*¹) auprès des militaires — supposément — musulmans. Des plaintes commencent à affluer concernant le questionnaire que les destinataires sont censés remplir, avec des questions comme "avez-vous des difficultés à être commandé par une femme?", sans que ceux-ci comprennent les intentions des auteurs de l'enquête. Il aurait été préférable d'impliquer au préalable les partenaires sociaux, pour au moins leur permettre d'annoncer via les canaux syndicaux la tenue de cette enquête et sa finalité, qui s'inscrit en réalité dans le cadre du plan par étapes de la Défense sur la diversité.

M. Luc Maes (CGSP) regrette que les organisations syndicales n'aient pas été impliquées dans le plan par étapes préparé par la Défense. Elles n'ont en conséquence aucune vision claire quant à l'application de ce plan. On ne doit pas trop s'en étonner quand on sait que la signature de la Charte de la diversité (qui englobe la dimension du genre, mais ne s'y limite pas) par la Défense a pris plus d'un an: on peut se demander si, au sein du département, il existe une réelle volonté de s'engager dans cette direction.

¹ <http://survey.mil-edu.be/limesurvey/index.php/846187/lang-nl%3Chttp://survey.mil-edu.be/limesurvey/index.php/846187/lang-nl%20%3E>.

Niettemin mogen de klachten ook niet worden geminimaliseerd. Er bestaat wel degelijk nog seksuele intimidatie e.d.

Het deelnemen aan internationale missies stelt specifieke eisen aan de deelnemende militairen. Soms moet bijzondere kledij worden gedragen (bv. ontmijningspak in Libanon), soms zijn de hygiënische en leefomstandigheden primitief tijdens de eerste weken van een missie: dit punt moet noodzakelijkerwijze worden onderstreept omdat er voor de vrouwen rekening mee moet worden gehouden; de hygiëne en de levensomstandigheden moeten voor hen bijzondere aandacht krijgen. Men mag niet vergeten dat in bepaalde gebieden en culturen vrouwen onmisbaar zijn voor contacten met de plaatselijke bevolking.

Ten slotte verwijst de spreker naar nieuwe aspecten in verband met het werk zoals thuiswerk en telewerk die voor vrouwen met een gezin belangrijk kunnen zijn. Defensie staat daar echter wellicht nog niet volledig voor open.

Tot slot hekelt de spreker de binnen Defensie bestaande overlegcultuur. Meestal worden de sociale partners van bepaalde initiatieven uitgesloten. Zo kwam heel recent aan het licht dat Defensie een groot onderzoek is gestart naar militairen waarvan wordt vermoed dat ze moslim zijn (*Survey Muslim Diversity BEL Defence*¹). Er komen klachten binnen in verband met de vragenlijst die de betrokkenen geacht worden in te vullen, waarop vragen staan zoals "Heeft u het er moeilijk mee bevelen te ontvangen van een vrouw?", zonder dat de bedoelingen van de opstellers van de vragenlijst duidelijk zijn. Het ware beter geweest de sociale partners vooraf te betrekken, zodat zij minstens via de vakorganisaties deze rondvraag, die in feite onderdeel is van het stappenplan van Defensie inzake diversiteit, konden aankondigen en het doel ervan toelichten.

De heer Luc Maes (ACOD) betreurt dat de vakorganisaties niet bij het door Defensie uitgestippelde stappenplan werden betrokken. De bonden hebben bijgevolg geen duidelijk beeld wat de toepassing van het plan betreft. Dat mag niet al te zeer verbazen, gelet op het feit dat het meer dan een jaar heeft geduurd vóór Defensie het Diversiteitshandvest (waarin de genderdimensie aan bod komt, naast andere elementen) heeft ondertekend: de vraag rijst of binnen het departement de reële bereidheid aanwezig is om die richting op te gaan.

¹ <http://survey.mil-edu.be/limesurvey/index.php/846187/lang-nl%3Chttp://survey.mil-edu.be/limesurvey/index.php/846187/lang-nl%20%3E>.

Concernant les initiatives prises au niveau international ou à l'étranger, l'intervenant admet ne pas disposer de beaucoup d'informations. Il a cependant connaissance du fait que le département de la Défense aux Pays-Bas, qui était à la pointe en matière de politique du genre, est en ce moment engagé dans un plan d'économies qui cible notamment cette politique. Le cours des choses peut donc toujours changer.

M. Walter Van den Broeck (CSC-Services publics) confirme le manque de volonté de la Défense à impliquer davantage les partenaires sociaux dans le suivi du plan par phases, et de manière plus générale, à impliquer les partenaires sociaux dans tout ce qui relève pourtant de la concertation sociale. Typiquement, cette dernière se déroule en trois phases au sein du département: la préparation, à l'écart de laquelle les partenaires sociaux sont tenus soigneusement à l'écart; la concertation proprement dite, qui se déroule normalement (si ce n'est que les partenaires sociaux n'ont pas été impliqués dans la préparation des textes discutés); et ensuite l'exécution des mesures décidées en concertation, dont les partenaires sociaux sont à nouveau totalement exclus.

L'intervenant confirme par ailleurs que la coexistence de femmes et d'hommes à la Défense, sur le plan professionnel, se déroule parfaitement. Pour autant, il n'est pas favorable aux campagnes de recrutement visant spécifiquement le public féminin, qui sont un des moyens fréquemment cités pour renforcer la proportion de femmes, sur la base d'expériences menées à l'étranger. Il estime en effet que l'attention doit être portée à la diversité de manière générale.

V. — PROCÉDURE

La commission décide de prendre la proposition de résolution DOC 53 3321/001 comme base pour la suite de la discussion.

VI. — DISCUSSION DES CONSIDÉRANTS ET DU DISPOSITIF

Mme Karolien Grosemans (N-VA) fait observer que les deux résolutions ont un certain nombre d'objectifs identiques. Les demandes concrètes formulées dans les deux résolutions concordent, mais quelques questions spécifiques ne sont pas abordées. Il s'agit surtout de la demande d'une évaluation, sur le plan du genre, des directives et des mesures existantes, telles que l'accueil d'enfants et les uniformes distincts. On citera également la demande d'examiner les mesures prises par les pays où le pourcentage de femmes au sein de la

Wat de initiatieven op internationaal vlak of in het buitenland betreft, geeft de spreker toe over weinig informatie te beschikken. Hij weet echter dat het Nederlandse departement Defensie, dat tot de voorhoede behoorde wat het genderbeleid betreft, nu bezig is met een bezuinigingsplan, dat onder meer voor dat beleidsdomein gevolgen zal hebben. Het kan dus verkeren.

De heer Walter Van den Broeck (ACV-Openbare diensten) bevestigt dat Defensie weigerachtig is de sociale partners nauwer te betrekken bij de uitvoering van het stappenplan en, meer in het algemeen, de sociale partners te betrekken bij al wat toch onderdeel is van het sociaal overleg. Gewoonlijk verloopt het sociaal overleg bij Defensie in drie fasen: de voorbereiding, waarbij de sociale partners zorgvuldig terzijde worden gehouden; het eigenlijk overleg, dat "normaal" verloopt (zij het dat de sociale partners niet betrokken zijn geweest bij de voorbereiding van de teksten die worden besproken); en tot slot de tenuitvoerlegging van de maatregelen waarvoor in overleg is beslist, waarvan de sociale partners opnieuw volledig worden uitgesloten.

De spreker bevestigt voorts dat het beroepsmatig naast elkaar functioneren van vrouwen en mannen bij Defensie rimpelloos verloopt. Hij is niettemin geen voorstander van specifiek op vrouwen gerichte rekruteringscampagnes, een van de vaak genoemde middelen om het percentage vrouwen te verhogen, op grond van ervaringen in het buitenland. Hij vindt namelijk dat de aandacht moet worden toegespitst op diversiteit in het algemeen.

V. — PROCEDURE

De commissie beslist voorstel van resolutie DOC 53 3321/001 als basistekst voor de verdere bespreking te nemen.

VI. — BESPREKING VAN DE CONSIDERANSEN EN HET VERZOEKEND GEDEELTE

Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) merkt op dat beide resoluties een aantal gelijke doelstellingen hebben. De concrete vraagstellingen van beide resoluties komen overeen maar er zijn een paar specifieke vragen die niet aan bod komen. Het gaat hier vooral over de vraag naar een evaluatie van de bestaande richtlijnen en maatregelen, zoals kinderopvang en aparte uniformen, op vlak van gender. De vraag de maatregelen genomen door landen waar het percentage vrouwen in defensie is gestegen te onderzoeken. De sociale partners zouden

Défense a augmenté. Les partenaires sociaux devraient être associés à l'examen d'un nouveau plan d'action.

A. Considérants

Considérants A à H

Ces considérants ne donnent lieu à aucune observation.

Considérant I (*nouveau*)

M. Christophe Lacroix et consorts présentent un amendement n° 1 (DOC 53 3321/002) tendant à insérer un considérant I, qui renvoie à l'existence de "parois de verre" au sein de la Défense. *M. Christophe Lacroix (PS)* commente ensuite l'amendement.

M. Lacroix fait observer que le texte néerlandais doit être corrigé. Le mot "*plafonds*" doit être remplacé par le mot "*wanden*". La commission marque son accord sur cette observation.

M. David Geerts (sp.a) présente un amendement n° 5 (DOC 53 3321/003) tendant également à insérer un considérant I, par lequel, *M. David Geerts (sp.a)* souligne que depuis que, les premières femmes ont été recrutées au sein de la Défense, en 1975, les femmes ne représentent encore aujourd'hui en moyenne que 8 % des personnes qui travaillent à l'armée.

M. Georges Dallemagne présente un amendement n° 14 (DOC 53 3321/004) tendant à insérer un considérant I. *M. Georges Dallemagne (cdH)* explique qu'il souhaite ainsi insérer un renvoi à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

M. Georges Dallemagne présente un amendement n° 16 (DOC 53 3321/005) tendant à insérer un considérant I. *M. Gerald Kindermans (CD&V)* précise que l'amendement insère un renvoi à la loi du 11 juillet 1978 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats du personnel militaire. Cette loi prévoit que les autorités compétentes ne peuvent, sans négociation préalable avec les syndicats représentatifs, établir des textes légaux ou de règlement militaire. *M. Gerald Kindermans et consorts* présentent un amendement n° 17 (DOC 53 3321/006) tendant également à insérer un considérant I et qui a le même contenu que l'amendement n° 16.

moeten worden betrokken bij de bespreking van een nieuw actieplan.

A. Consideransen

Consideransen A tot H

Over deze consideransen worden geen opmerkingen gemaakt

Considerans I (*nieuw*)

Amendement nr. 1 (DOC 53 3321/002) dat de heer *Christophe Lacroix c.s.* indient, strekt ertoe een nieuwe considerans I in te voegen die verwijst naar het bestaan van "glazen wanden" binnen Defensie. De heer *Christophe Lacroix (PS)* licht vervolgens het amendement toe.

De heer *Lacroix* wijst erop dat de Nederlandstalige tekst moet verbeterd worden. Het woord *plafonds* moet door *wanden* worden vervangen. De commissie gaat akkoord met deze opmerking.

Amendement nr. 5 (DOC 53 3321/003) van de heer *David Geerts* strekt er eveneens toe een nieuwe considerans I in te voegen. De heer *David Geerts (sp.a)* verwijst hiermee naar het feit dat sinds het jaar waarin de eerste vrouwen bij Defensie werden gerekruteerd in 1975 er momenteel nog maar een gemiddelde van 8 % vrouwen bij het leger werken.

Amendement nr. 14 (DOC 53 3321/004) dat de heer *Georges Dallemagne* indient, strekt ertoe een nieuwe considerans I in te voegen. De heer *Georges Dallemagne (cdH)* licht toe dat hij hiermee een verwijzing wil invoegen naar de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen.

Amendement nr. 16 (DOC 53 3321/005) dat de heer *Georges Dallemagne* indient, strekt ertoe een nieuwe considerans I in te voegen. De heer *Gerald Kindermans (CD&V)* verduidelijkt dat daarbij een verwijzing naar de wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen overheid en organisaties van militair personeel wordt ingevoegd. Die wet bepaalt dat de bevoegde overheden zonder voorafgaande onderhandelingen met representatieve vakorganisaties geen wettelijke teksten of militair reglement mogen vaststellen. De heer *Gerald Kindermans c.s.* dient hieropvolgend een amendement nr. 17 (DOC 53 3321/006) in — eveneens tot invoeging van een nieuwe considerans I — dat dezelfde inhoud heeft als amendement nr. 16.

Considérant J (*nouveau*)

M. Christophe Lacroix et consorts présentent un amendement n° 2 (DOC 53 3321/002) tendant à insérer un considérant J, qui renvoie à la plus-value au groupe et au fonctionnement de l'armée, tant en opération que dans son fonctionnement interne qu'apporte la diversité.

L'amendement n° 6 (DOC 53 3321/003) de *M. David Geerts* tend également à insérer un considérant J. *M. David Geerts (sp.a)* précise qu'il souhaite attirer l'attention sur le fait que sur les 40 officiers généraux, seul un sur quatre est aujourd'hui une femme (général-major).

M. Georges Dallemagne (cdH) présente un amendement n° 15 (DOC 53 3321/004) tendant à insérer un considérant J. *M. Georges Dallemagne (cdH)* explique qu'il entend ainsi renvoyer au rapport sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 (2011-2014), de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Considérant K (*nouveau*)

L'amendement n° 3 (DOC 53 3321/002) de *M. Christophe Lacroix et consorts* tend à insérer un nouveau considérant K. L'auteur de l'amendement propose de souligner l'importance d'une politique proactive en termes de diversité et de lutte contre toutes les discriminations, tant en termes de genres, d'origine que d'orientation sexuelle.

M. David Geerts (sp.a) présente l'amendement n° 7 (DOC 53 3321/003) tendant à insérer un nouveau considérant K qui permettrait une comparaison avec la police fédérale, au sein de laquelle un commissaire sur trois est une femme, et dont le poste le plus élevé de commissaire général est occupé par une femme.

B. Dispositif

Point 1

Ce point ne donne lieu à aucune observation.

Point 1/1 (*nouveau*)

L'amendement n° 8 (DOC 53 3321/003) de *M. David Geerts* tend à insérer un point 1/1 (*nouveau*). *M. David Geerts (sp.a)* propose de demander que le gouvernement

Considerans J (*nieuw*)

Amendement nr. 2 (DOC 53 3321/002) van de heer Christophe Lacroix c.s. strekt ertoe en nieuwe considerans J in te voegen en te verwijzen naar de meerwaarde die diversiteit betekent voor de groep en voor de werking van het leger zowel inzake operaties als wat de interne werking betreft.

Amendement nr. 6 (DOC 53 3321/003) van de heer David Geerts strekt er eveneens toe een nieuwe considerans J in te voegen. *De heer David Geerts (sp.a)* verduidelijkt dat hij aandacht wil vragen voor het feit dat van de 40 opperofficieren er momenteel slechts één vrouw is (generaal-majoor).

Amendement nr. 15 (DOC 53 3321/004) dat de heer Georges Dallemagne (cdH) indient, strekt ertoe een nieuwe considerans J in te voegen. *De heer Georges Dallemagne (cdH)* licht toe dat hij hiermee beoogt te verwijzen naar het verslag over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad (2011-2014), van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Considerans K (*nieuw*)

Amendement nr. 3 (DOC 53 3321/002) van de heer Christophe Lacroix c.s. strekt ertoe een nieuwe considerans K in te voegen. De indiener van het amendement stelt voor te verwijzen naar het belang van een proactief beleid inzake diversiteit en bestrijding van elke vorm van discriminatie, zowel op basis van geslacht als op basis van afkomst en seksuele geaardheid.

De heer David Geerts (sp.a) dient amendement nr. 7 (DOC 53 3321/003) in dat ertoe strekt een nieuwe considerans K in te voegen waardoor een vergelijking met de federale politie zou kunnen worden gemaakt waar één op drie commissarissen een vrouw is, en de hoogste in rang de commissaris-generaal een vrouw is.

B. Verzoekend gedeelte

Punt 1

Over dit punt worden geen opmerkingen gemaakt.

Punt 1/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 8 (DOC 53 3321/003) van de heer David Geerts strekt ertoe een nieuw punt 1/1 in te voegen. *De heer David Geerts (sp.a)* stelt voor te

évalue la politique du genre au sein de la Défense et consigne les points susceptibles d'être améliorés dans un rapport à remettre au parlement.

Points 2 et 3

Ces points ne donnent lieu à aucune observation.

Point 3/1 (nouveau)

L'amendement n° 4 (DOC 53 3321/002) de M. Christophe Lacroix et consorts tend à insérer un point 3/1 (nouveau). Il propose de demander au gouvernement, au regard des évaluations prévues, de se fixer des objectifs stratégiques, non chiffrés, en termes de ressources humaines au regard des questions de genre et de diversité au sein de toutes les fonctions de l'armée, en concertation avec les partenaires sociaux.

Points 4 et 5

Ces points ne donnent lieu à aucune observation.

Point 6 (nouveau)

M. David Geerts (sp.a) présente l'amendement n° 9 (DOC 53 3321/003) tend à insérer un nouveau point 6 demandant d'accorder une attention accrue au télétravail au sein de la Défense, comme dans d'autres départements publics, de manière à rendre cet emploi plus attrayant pour les femmes.

L'amendement n° 12 (DOC 53 3321/004) de Mme Karolien Grosemans et consorts tend également à insérer un nouveau point 6. Mme Karolien Grosemans (N-VA) propose de demander aussi au gouvernement d'œuvrer immédiatement à la poursuite du développement et de l'approfondissement de la politique du genre en élaborant une vision à long terme, en formulant des objectifs concrets, notamment chiffrés, et en octroyant des moyens suffisamment réalistes pour atteindre ces objectifs.

Point 7 (nouveau)

Avec son amendement n° 10 (DOC 53 3321/003), M. David Geerts (sp.a) propose d'insérer un nouveau point 7 en vue de demander au gouvernement de procéder à une évaluation du fonctionnement et de

vragen dat de regering een evaluatie zou maken van het genderbeleid binnen Defensie en de verbeterpunten in een rapport neer te schrijven en aan het parlement te bezorgen.

Punten 2 en 3

Over deze punten worden geen opmerkingen gemaakt.

Punt 3/1 (nieuw)

Amendement nr. 4 (DOC 53 3321/002) van de heer Christophe Lacroix c.s. strekt ertoe een nieuw punt 3/1 in te voegen. Hij stelt voor de regering te vragen in het licht van de geplande evaluaties en in overleg met de sociale partners voor alle functies binnen het leger niet-cijfermatige strategische doelstellingen op het vlak van de *human resources* te bepalen, met name wat het gender- en het diversiteitsaspect betreft.

Punten 4 en 5

Over deze punten worden geen opmerkingen gemaakt.

Punt 6 (nieuw)

De heer David Geerts (sp.a) dient een amendement nr. 9 (DOC 53 3321/003) in dat ertoe strekt een nieuw punt 6 in te voegen om meer aandacht te hebben voor telewerk bij Defensie zoals bij andere overheidsdepartementen, zodat dit de job voor vrouwen aantrekkelijker maakt.

Amendement nr. 12 (DOC 53 3321/004) van mevrouw Karolien Grosemans c.s. beoogt eveneens een nieuw punt 6 in te voegen. Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) stelt voor de regering ook te vragen onmiddellijk werk te maken van de verdere ontwikkeling en uitdieping van het genderbeleid door het uitwerken van een langetermijnvisie, door het formuleren van concrete doelstellingen en streefcijfers en door het toekennen van voldoende realistische middelen om deze doelstellingen te bereiken.

Punt 7 (nieuw)

Met zijn amendement nr. 10 (DOC 53 3321/003) stelt de heer David Geerts (sp.a) voor een nieuw punt 7 in te voegen ten einde de regering te vragen een evaluatie te maken van de werking en de samenstelling van de

la composition des comités d'avancement, en tenant compte des défis qui se posent en matière de genre au sein de la Défense.

L'amendement n° 13 (DOC 53 3321/004) de Mme Karolien Grosemans et consorts tend également à insérer un nouveau point 7. Mme Karolien Grosemans (N-VA) propose de demander aussi au gouvernement d'associer les partenaires sociaux aux discussions dans le cadre du nouveau plan d'action en faveur de la diversité et du genre (Plan d'action Défense: Mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (UNSCR): "Femmes, paix et sécurité").

M. Gerald Kindermans (CD&V) fait observer que les amendements n°s 16 et 17 renvoient à la loi précitée du 11 juillet 1978. Cette loi implique qu'il est obligatoire de consulter les partenaires sociaux pour établir des textes légaux ou des règlements. Il n'y a pas lieu d'adresser de nouvelles demandes au gouvernement à ce sujet.

Point 8 (nouveau)

M. David Geerts (sp.a) présente un amendement n° 11 (DOC 53 3321/003) tendant à insérer un point 8 (nouveau). Il propose de demander au gouvernement d'instaurer un quota en vertu duquel au minimum un candidat sur dix pour toutes les promotions au sein de la Défense nationale doit être une femme et de veiller à ce que 20 % au moins des officiers généraux soient de sexe féminin d'ici 2025.

L'auteur de l'amendement souligne que, pour son groupe, l'imposition de quotas pour les femmes est nécessaire afin d'éviter que la proposition de résolution soit trop peu contraignante. Il faudrait fixer comme objectif que 20 % des militaires soient des femmes en 2025. Il convient également d'en tenir compte lors des promotions. Le cadre doit être féminisé. Pour atteindre cet objectif, il convient d'établir un cadre contraignant.

Mme Karolien Grosemans (N-VA) ne soutient pas, la proposition visant à instaurer des quotas. Le groupe N-VA est favorable à la non-discrimination lors du recrutement et de la promotion, à la promotion de la flexibilité du travail, à la mise en œuvre d'une politique familiale, à la création des conditions qui permettent d'attirer davantage de femmes vers la Défense. Il s'agit d'un processus qui exige du temps mais qui correspond à la réalité sociale et économique. De cette manière, les femmes seront acceptées sur la base de leurs capacités.

bevorderingscomités, rekening houdend met de genderuitdagingen binnen Defensie.

Amendement nr. 13 (DOC 53 3321/004) van mevrouw Karolien Grosemans c.s. beoogt eveneens een nieuw punt 7 in te voegen. Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) stelt voor de regering ook te vragen bij de besprekingen in het kader van het nieuwe actieplan voor diversiteit en gender (Actieplan Defensie: Implementatie van resolutie 1325 van de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties (UNSCR) "Vrouwen, vrede en veiligheid") de sociale partners te betrekken.

De heer Gerald Kindermans (CD&V) wijst erop dat de amendementen nrs. 16 en 17 een verwijzing inhouden naar de hogervernoemde wet van 11 juli 1978. Die wet houdt in dat de raadpleging van de sociale partners verplichtend is voor het vaststellen van wetteksten en reglementen. Er moeten daarover geen nieuwe vragen aan de regering worden gesteld.

Punt 8 (nieuw)

Amendement nr. 11 (DOC 53 3321/003) dat de heer David Geerts (sp.a) indient beoogt een nieuw punt 8 in te dienen. Hij stelt voor de regering te vragen een quotum in te voeren, waarbij voor alle bevorderingen binnen het departement Landsverdediging minimum 1/10 van de gegadigden een vrouw moet zijn en ervoor te zorgen dat tegen 2025 minstens 20 % van de opperofficieren van het vrouwelijk geslacht zullen zijn.

De indiener van het amendement onderstreept dat het opleggen van quota voor vrouwen voor zijn fractie noodzakelijk is om te verhinderen dat het voorstel van resolutie te vrijblijvend zou zijn. De doelstelling zou moeten zijn dat in 2025 20 % van de militairen vrouw zouden zijn. Ook bij de bevorderingen moet hier rekening mee worden gehouden. Er is nood aan vervrouwelijking van het kader. Om dit te bereiken moet een bindend kader worden opgezet.

Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) steunt het voorstel tot invoeren van quota niet. De N-VA fractie is voorstander van niet-discriminatie bij aanwerving en promotie, arbeidsflexibiliteit bevorderen, gezinsbeleid voeren, en voorwaarden scheppen zodat meer vrouwen de weg naar defensie vinden. Dit is een proces dat tijd vergt maar dat overeenstemt met de sociale en economische realiteit. Vrouwen zullen op deze wijze op grond van hun capaciteit worden aangenomen.

M. Georges Dallemagne (cdH) fait observer qu'il faut être prudent en matière de quotas. Un quota de 20 % peut sembler peu élevé lorsqu'il s'agit d'égalité des chances, mais il représenterait une avancée par rapport à la situation actuelle. Il importe surtout d'offrir des perspectives suffisantes aux femmes au sein de l'armée.

VII. — VOTES

A. Considérants

Considérants A à H

Les considérants sont successivement adoptés à l'unanimité.

Considérant I (*nouveau*)

L'amendement n° 1 tendant à insérer un nouveau considérant I est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 5 tendant à insérer un nouveau considérant I est adopté par 8 voix et 2 abstentions.

Les amendements nos 14 et 17, qui remplace l'amendement n° 16, tendant à insérer un nouveau considérant I, sont successivement adoptés à l'unanimité.

Considérant J (*nouveau*)

L'amendement n° 2 tendant à insérer un nouveau considérant J est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 6 tendant à insérer un nouveau considérant J est adopté par 5 voix et 5 abstentions.

L'amendement n° 15 tendant à insérer un nouveau considérant J est adopté à l'unanimité.

Considérant K (*nouveau*)

L'amendement n° 3 tendant à insérer un nouveau considérant K est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 7 tendant à insérer un nouveau considérant K est retiré.

De heer Georges Dallemagne (cdH) wijst erop dat men voorzichtig moet omgaan met quota. Een quota van 20 % kan weinig lijken wanneer het om gelijke kansen gaat, hoewel het een vooruitgang zou betekenen ten opzichte van de huidige situatie. Het is vooral van belang voldoende perspectieven aan vrouwen in het leger te verlenen.

VII. — STEMMINGEN

A. Consideransen

Consideransen A tot H

De consideransen worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Considerans I (*nieuw*)

Amendement nr. 1 tot invoeging van een nieuwe considerans I wordt eenparig aangenomen.

Amendement nr. 5 tot invoeging van een nieuwe considerans I wordt aangenomen met 8 stemmen en 2 onthoudingen.

Amendementen nrs. 14 en 17, dat het amendement nr. 16 vervangt, tot invoeging van een nieuwe considerans I, worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Considerans J (*nieuw*)

Amendement nr. 2 tot invoeging van een nieuwe considerans J wordt eenparig aangenomen.

Amendement nr. 6 tot invoeging van een nieuwe considerans J wordt aangenomen met 5 stemmen en 5 onthoudingen.

Amendement nr. 15 tot invoeging van een nieuwe considerans J wordt eenparig aangenomen.

Considerans K (*nieuw*)

Amendement nr. 3 tot invoeging van een nieuwe considerans K wordt eenparig aangenomen.

Amendement nr. 7 tot invoeging van een nieuwe considerans K wordt ingetrokken.

B. Dispositif**Point 1**

Ce point est adopté à l'unanimité.

Point 1/1 (*nouveau*)

L'amendement n° 8 tendant à insérer un nouveau point 1/1 est adopté à l'unanimité.

Points 2 et 3

Les points 2 et 3 sont successivement adoptés à l'unanimité.

Point 3/1 (*nouveau*)

L'amendement n° 4 tendant à insérer un nouveau point 3/1 est adopté à l'unanimité.

Points 4 et 5

Les points 4 et 5 sont successivement adoptés à l'unanimité.

Point 6 (*nouveau*)

L'amendement n° 9 tendant à insérer un nouveau point 6 est retiré.

L'amendement n° 12 tendant à insérer un nouveau point 6 est rejeté par 7 voix contre 2 et une abstention.

Point 7 (*nouveau*)

L'amendement n° 10 tendant à insérer un nouveau point 7 est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 13 tendant à insérer un nouveau point 7 est rejeté par 8 voix contre 2.

B. Verzoekend gedeelte**Punt 1**

Het punt wordt eenparig aangenomen.

Punt 1/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 8 tot invoeging van een nieuw punt 1/1 wordt eenparig aangenomen.

Punten 2 en 3

De punten 2 en 3 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Punt 3/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 4 tot invoeging van een nieuw punt 3/1 wordt eenparig aangenomen.

Punten 4 en 5

De punten 4 en 5 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Punt 6 (*nieuw*)

Amendement nr 9 tot invoeging van een nieuw punt 6 wordt ingetrokken.

Amendement nr 12 tot invoeging van een nieuw punt 6 wordt verworpen met 7 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Punt 7 (*nieuw*)

Amendement nr 10 tot invoeging van een nieuw punt 7 wordt eenparig aangenomen.

Amendement nr 13 tot invoeging van een nieuw punt 7 wordt verworpen met 8 tegen 2 stemmen.

Point 8 (*nouveau*)

L'amendement n° 11 tendant à insérer un nouveau point 8 est rejeté par 8 voix contre une et une abstention.

La proposition de résolution, telle qu'elle a été amendée, y compris les corrections d'ordre technique, est adoptée par 9 voix et une abstention.

La proposition de résolution DOC 53 2736/001 devient dès lors sans objet.

Les rapporteurs,

Annick PONTHER
Bert MAERTENS

Le président,

Filip DE MAN

Punt 8 (*nieuw*)

Amendement nr 11 tot invoeging van een nieuw punt 8 wordt verworpen met 8 tegen 1 stem en 1 onthouding.

Het voorstel van resolutie wordt zoals geamendeerd, met inbegrip van technische verbeteringen, aangenomen met 9 stemmen en 1 onthouding.

Bijgevolg vervalt het voorstel van resolutie DOC 53 2736/001.

De rapporteurs,

Annick PONTHER
Bert MAERTENS

De voorzitter,

Filip DE MAN