

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 juillet 2021

**UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL
SÉCURISÉ À LA DÉFENSE****Audition****RAPPORT**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA DÉFENSE NATIONALE
PAR
M. Kris VERDUYCKT**SOMMAIRE****Pages**

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion	10
III. Réponses et répliques.....	13

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 juli 2021

**DE SOCIAAL VEILIGE
WERKOMGEVING BIJ DEFENSIE****Hoorzitting****VERSLAG**NAMENS DE COMMISSIE
VOOR LANDSVERDEDIGING
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER Kris VERDUYCKT**INHOUD****Blz.**

I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Bespreking.....	10
III. Antwoorden en replieken.....	13

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

A. — Titulaires / Vaste leden:

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

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Björn Anseeuw, Joy Donné, Michael Freilich, Frieda Gijbels
Kim Buyst, Samuel Cogolati, Barbara Creemers, Cécile Thibaut
N., Malik Ben Achour, Sophie Thémont, Özlem Özen
Pieter De Spiegeleer, Ellen Samyn, Dries Van Langenhove
Daniel Bacquellaine, Christophe Bombled, Caroline Taquin
N., Nawal Farih
Nabil Boukili, Roberto D'Amico
Tim Vandenput, Marianne Verhaert
Melissa Depraetere, Vicky Reynaert

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

cdH	Georges Dallemagne
-----	--------------------

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

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

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a consacré sa réunion du 30 juin 2021 à une audition sur un environnement de travail sécurisé à la Défense.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

A. Professeure Ellen Giebels, présidente de la “Nederlandse Giebels commissie” – Rapport “Onderzoek naar een sociaal veilige werkomgeving bij Defensie”

La professeure Ellen Giebels précise qu’un article paru dans le Volkskrant au sujet d’abus commis dans une caserne à Schaarsbergen a été à l’origine de l’enquête menée il y a deux ans sur l’environnement de travail sécurisé à la Défense nationale aux Pays-Bas. Trois jeunes militaires avaient signalé à de multiples reprises qu’ils avaient été harcelés et qu’ils avaient subi des mauvais traitements à la caserne. La Deuxième Chambre néerlandaise et Mme Barbara Visser, la secrétaire d’État à la Défense, ont demandé qu’une enquête indépendante soit menée au sujet de ces faits.

L’enquête, qui a duré neuf mois, a contrôlé trois aspects, à savoir la disposition à signaler, le système de signalement et le suivi des signalants. Un point de contact a été mis en place auquel sont parvenus 92 signalements. Les enquêteurs avaient réalisé des entretiens individuels avec les personnes concernées. Dès lors que nombre de signalements font l’objet d’une enquête interne, un échantillon de 42 enquêtes internes a également été prélevé. Les enquêteurs se sont en outre entretenus avec une série de parties prenantes au sein de la Défense.

La conclusion de l’étude était que l’environnement de travail sécurisé n’est pas encore une réalité. L’une des raisons évoquées à cet égard est qu’une véritable culture de groupe règne au sein de la Défense, culture dans laquelle il faut pouvoir compter sur la loyauté des uns envers les autres. Il résulte également de cette culture que des affaires sont couvertes, qu’une personne qui ne répond pas aux normes du groupe est exclue. L’organisation au sein de la Défense constitue un point problématique supplémentaire, et plus précisément le système de rotation du personnel qui a pour effet que les personnes changent rapidement de position et qu’elles ne ressentent pas la nécessité de s’attaquer à une série

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft een hoorzitting gehouden over de sociaal veilige werkomgeving bij Defensie tijdens haar vergadering van 30 juni 2021.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

A. Professor Ellen Giebels, voorzitter van de Nederlandse Giebels commissie – Rapport “Onderzoek naar een sociaal veilige werkomgeving bij Defensie”

Professor Ellen Giebels verduidelijkt dat de aanleiding tot het onderzoek naar de sociaal veilige werkomgeving bij Defensie in Nederland, dat twee jaar geleden werd gevoerd, een artikel in de Volkskrant over misstanden in een kasern in Schaarsbergen was. Drie jonge militairen hadden aangegeven dat ze veelvuldig werden gepest en mishandeld op de kasern. Er kwam een vraag van de Nederlandse tweede Kamer en de staatssecretaris van Defensie mevrouw Barbara Visser, om een onafhankelijk onderzoek te voeren naar deze feiten.

Het onderzoek, dat negen maanden duurde, heeft drie zaken nagetrokken: de meldingsbereidheid, het meldingssysteem en de nazorg voor melders. Er werd een meldpunt opgericht waar 92 meldingen toekwamen. De onderzoekers hadden individuele gesprekken met deze personen. Gezien vele meldingen intern worden onderzocht werd er tevens een steekproef uitgevoerd van 42 interne onderzoeken. Bovendien hebben de onderzoekers met een aantal stakeholders binnen Defensie gesproken.

De conclusie van de studie was dat de sociale veiligheid nog niet op orde is: een van de redenen daartoe is dat er bij Defensie een echte groeps cultuur heerst waar mensen op elkaars loyaliteit moeten kunnen rekenen. Dit heeft ook voor gevolg dat zaken worden toegedekt, dat een persoon die niet aan de groepsnormen voldoet wordt buitengesloten. Een bijkomend knelpunt is de organisatie bij Defensie en meer bepaald het roulatiesysteem, waardoor personen snel van positie verwisselen en daardoor niet de noodzaak voelen om een aantal problemen aan te pakken. Melders zijn ook terughoudend omdat ze niet weten waar ze dezelfde personen opnieuw kunnen tegenkomen. Een ander punt was dat mensen de

de problèmes. Les signalants sont également réticents car ils ne savent pas où ils pourront de nouveau avoir affaire aux mêmes personnes. Un autre point évoqué est le fait que les membres du personnel ne connaissent pas les règles, les règlements et les procédures et ne savent pas où les différents problèmes peuvent être signalés.

L'enquête a été réalisée en deux parties: 1° le dossier Schaarsbergen. Il a été examiné comment l'enquête a été menée dans cette caserne. L'indépendance des enquêteurs a été vérifiée et la commission a estimé que l'enquête avait été réalisée correctement; 2° l'environnement social sécurisé au sein de la Défense a été examiné de manière plus générale dans le cadre d'une enquête plus large. Le rapport a été présenté à la Défense et à la secrétaire d'État en octobre 2018. Cette dernière a annoncé une série de mesures à cette occasion.

L'une des mesures consistait en la mise en place d'un guichet de contact à partir duquel les personnes concernées peuvent être orientées. Le point de contact est renforcé et dépendra directement du secrétaire général. La Défense va investir dans la qualité des enquêteurs et il est impératif que toutes les enquêtes soient menées par des enquêteurs indépendants et soient transparentes. Le système d'enregistrement des signalements va être adapté.

Début 2021, les membres de la commission qui ont réalisé l'enquête ont été invités par la secrétaire d'État, qui a examiné de façon plus approfondie les mesures de suivi. L'une des mesures consiste à remodeler les formations des militaires et à conférer une place plus importante à l'environnement social sécurisé dans la formation. L'environnement social sécurisé fait l'objet d'une attention accrue dans les entretiens de fonctionnement et d'évaluation, et ce, également chez les officiers. Les experts ont émis un avis positif au sujet des mesures prises, mais ont demandé quel en était l'impact.

B. Lieutenant général Peter Devogelaere, inspecteur général à la Défense

Le lieutenant général Peter Devogelaere aborde de manière plus approfondie les incidents survenus lors de la formation de para-commando à Marche-les-Dames dont il a été question dans la presse.

a. Les faits

1) Accusations – contexte

Tous les faits figurant dans l'article paru dans la presse belge ont pu être reliés par l'équipe d'enquête à des incidents qui ont effectivement eu lieu.

regels, reglementen en procedures niet kennen en niet weten welke problemen waar kunnen worden gemeld.

Het onderzoek gebeurde in twee delen: 1° het dossier Schaarsbergen. Er werd nagegaan hoe het onderzoek daar werd gevoerd. De onafhankelijkheid van de onderzoekers was hierbij een aandachtspunt en de commissie vond dat het onderzoek correct was uitgevoerd; 2° in een breder onderzoek werd meer algemeen gekeken naar de sociale veiligheid bij Defensie. Het rapport werd in oktober 2018 voorgesteld aan Defensie en aan de staatssecretaris, die bij deze gelegenheid een aantal maatregelen heeft aangekondigd.

Een van de maatregelen was het oprichten van één meldloket van waaruit personen kunnen worden doorverwezen. Het meldpunt wordt versterkt en zal rechtstreeks afhangen van de secretaris generaal. Er wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van de onderzoekers en ook wordt de voorwaarde gesteld dat alle onderzoeken door onafhankelijke onderzoekers moeten worden gevoerd en transparant moeten zijn. Het registratiesysteem van meldingen wordt aangepast.

Begin 2021 werden de commissieleden die het onderzoek hebben uitgevoerd uitgenodigd door de staatssecretaris die dieper inging op de vervolgmaatregelen. Een van de maatregelen is dat er sterker wordt gestuurd in de opleidingen van militairen en dat sociale veiligheid een groter onderdeel van de opleiding is geworden. In de functionering – en evaluatiegesprekken, ook voor commandanten, gaat meer aandacht naar de sociale veilige werkomgeving. De experts waren positief over de genomen maatregelen, maar vroegen wat de impact ervan is.

B. Luitenant-generaal Peter Devogelaere, inspecteur-generaal bij Defensie

Luitenant-generaal Peter Devogelaere gaat dieper in op de incidenten bij de opleiding Para Commando te Marche-les-Dames waarvan sprake was in de pers.

a. De feiten

1) Aantijgingen – Context

Alle feiten die zijn opgenomen in het artikel van de Belgische pers heeft het onderzoeksteam kunnen terugkoppelen aan incidenten die effectief hebben plaatsgevonden.

La nature des faits évoqués est tellement différente qu'il ne peut être question d'un schéma récurrent ou reconnaissable.

Il s'agit plutôt d'événements ponctuels répartis sur une période de cinq ans (2015-2020):

- deux des dix incidents évoqués ne sont pas liés à la formation des para-commandos. Concrètement, il s'agit de l'incident de décembre 2019 impliquant un abus d'alcool et des faits de mœurs durant une fête de la Saint Éloi, et de l'incident de février 2019 impliquant une bagarre entre des militaires du deuxième commando. Aucun candidat para-commando ou instructeur n'a été impliqué dans ces deux incidents.

Dans quatre des huit incidents restants, il n'était pas question de faits répréhensibles sur le plan pénal. Il s'agit de:

- l'incident de mars 2020: disparition d'une recrue durant un exercice (elle s'était perdue);

- l'incident de juin 2019: une marche rapide de dix kilomètres par temps de chaleur;

- l'incident de janvier 2018: des instructeurs en état d'ébriété n'ayant aucun contact avec des candidats n'ont pas pris leur service;

- l'incident de septembre 2016: une recrue s'est fracturé le péroné durant un exercice de cohésion.

Les quatre autres incidents comportent donc bel et bien des faits potentiellement répréhensibles sur le plan pénal.

2) Communication

À aucun moment, le Centre d'entraînement commando n'a voulu cacher aux échelons supérieurs les faits mentionnés dans les médias. Dans tous les cas, la communication et l'information à l'égard des échelons supérieurs ont été très transparentes. Lorsque les mesures/actions d'amélioration nécessaires dépassaient le niveau du quartier général, on a systématiquement pris contact avec l'échelon supérieur et avec les sous-chefs d'état-major (ACOS)/directeur général (DG) concernés.

3) Mesures (organisationnelles) et actions d'amélioration

Six des incidents évoqués n'ont fait l'objet d'aucune mesure (organisationnelle) ou action d'amélioration, mais des mesures conservatoires ou disciplinaires ont

De aard van de aangehaalde feiten zijn in die mate verschillend dat men niet kan spreken van een terugkerend of herkenbaar patroon.

Het betreft eerder ad-hocgebeurtenissen, gespreid over een periode van 5 jaren (2015-2020):

- twee van de tien aangehaalde incidenten zijn niet gelinkt aan de opleiding paracommando. Concreet gaat het over het incident van december 2019 waar het ging om alcoholmisbruik en zedenfeiten tijdens een Sint-Elooi feest, en het incident van februari 2019, waar een gevecht tussen militairen van het tweede commando plaatsvond. In beide gevallen waren geen kandidaten Para Commando's of Instructeurs betrokken.

In vier van de acht resterende incidenten was er geen sprake van strafrechtelijke materie, het ging over:

- het incident van maart 2020: een vermiste rekrut tijdens een oefening (verloren gelopen);

- het incident van juni 2019, uitvoering van een speedmars van tien kilometer in warme omstandigheden;

- het incident van januari 2018, dronken instructeurs die geen contact hadden met kandidaten kwamen niet opdagen voor de dienst;

- het incident van september 2016, een rekrut breekt zijn kuitbeen tijdens een cohesie-oefening.

De vier andere gevallen van de incidenten bevatten dus wel potentieel strafrechtelijke materie.

2) Communicatie

Op geen enkel ogenblik heeft het Trainingscentrum Commando de in de media aangehaalde feiten voor de hogere Echelons willen achterhouden. Er is in alle gevallen zeer transparant gecommuniceerd en geïnformeerd met/naar de hogere Echelons. Wanneer de noodzakelijke maatregelen/verbeteracties het niveau van het hoofdkwartier overstegen werd systematisch contact opgenomen met het hogere echelon en de betrokken onderstafchefs (ACOS)/directeur-generaal (DG).

3) (Organisatorische) maatregelen en verbeteracties

Voor zes van de aangehaalde incidenten werden geen (organisatorische) maatregelen en verbeteracties geïnitieerd, maar wel bewarende of discipline maatregelen

été prises, et le cas échéant, les instances judiciaires compétentes ont été contactées.

Quatre des incidents évoqués ont fait l'objet de mesures (organisationnelles) et d'actions d'amélioration claires. L'équipe d'enquête ne peut pas encore se prononcer sur le résultat des mesures (organisationnelles) et des actions d'amélioration prises, qui continueront à être suivies par les échelons hiérarchiques.

4) Actions et mesures statutaires à l'égard des personnes concernées

Il a été constaté que, le cas échéant, les incidents non répréhensibles sur le plan pénal ont fait l'objet de mesures disciplinaires.

Tous les incidents comportant des faits potentiellement répréhensibles sur le plan pénal, à l'exception d'un seul, ont été notifiés en temps utile aux instances compétentes (le Service interne de Gestion des Plaintes (DJMM) et/ou le magistrat de parquet).

Pour un incident survenu en juillet 2016 (*Countdown*), l'équipe d'enquête estime que les faits potentiellement répréhensibles sur le plan pénal n'ont pas été communiqués en temps utile aux instances compétentes. Dans l'intervalle, cette communication a été effectuée (fin 2018 par le personnel du centre d'entraînement) et l'enquête est actuellement en cours.

Deux enquêtes judiciaires ont été clôturées (un classement sans suite, une condamnation partielle, un acquittement et une transaction), les deux autres enquêtes judiciaires sont encore en cours.

5) Opportunités d'amélioration et recommandations formulées par le l'inspecteur général

1. Affecter effectivement du personnel à la cellule de méthodologie du Centre d'entraînement des Commandos.

2. Améliorer/optimiser l'accessibilité des canaux de communication présents au sein du centre d'entraînement, notamment à travers des briefings et des communications à l'attention des instructeurs et des élèves. Un suivi est prévu pour vérifier que des résultats sont effectivement obtenus.

3. Trouver une solution structurelle pour la gestion du personnel en attendant une formation ultérieure ou un suivi administratif. Par exemple, améliorer le suivi des para-commandos en formation qui ne peuvent (temporairement) plus poursuivre la formation pour des raisons médicales.

genomen, en, wanneer van toepassing, een contactname met de bevoegde gerechtelijke instanties.

Voor vier van de aangehaalde incidenten werden duidelijke (organisatorische) maatregelen en verbeteracties genomen. Over het resultaat van de genomen (organisatorische) maatregelen en verbeteracties kan het onderzoeksteam zich nog niet uitspreken, dit wordt verder opgevolgd door de hiërarchische echelons.

4) Acties en statutaire maatregelen ten aanzien van de betrokken personen

Er werd vastgesteld dat waar nodig voor die incidenten die geen strafrechtelijke materie bevatten discipline maatregelen werden genomen.

Voor alle behalve één incident die potentieel strafrechtelijke materie bevatten werden de bevoegde instanties (de interne dienst klachtenmanagement (DJMM) en/of de parketmagistraat) tijdig op de hoogte gebracht.

Voor één incident in juli 2016 (*Countdown*) is het onderzoeksteam van mening dat de potentieel strafrechtelijke feiten niet tijdig aan de bevoegde instanties gemeld werden. Dit is ondertussen wel gebeurd (eind 2018 door het personeel van het trainingscentrum), het onderzoek is momenteel lopende.

Twee gerechtelijke onderzoeken zijn afgerond (een klassering zonder gevolg, een met gedeeltelijke veroordeling, een vrijspraak en een minnelijke schikking), de twee overige gerechtelijke onderzoeken zijn allemaal nog lopende.

5) Verbeteroportuniteiten en aanbevelingen die aangebracht werden door de inspecteur-generaal

1. De cel methodologie van het Trainingscentrum Commando effectief bemannen.

2. De toegankelijkheid van de aanwezige meldingskanalen binnen het trainingscentrum verbeteren/optimaliseren onder meer door briefings en door communicatie aan de instructeurs en leerlingen. Er is een monitoring dat het ook effectief resultaat oplevert.

3. Een structurele oplossing vinden voor het beheer van het personeel in afwachting van verdere opleiding of administratieve opvolging. Bijvoorbeeld de opvolging verbeteren van paracommando in opleiding die door medische redenen de opleiding (voorlopig) niet kunnen voortzetten.

4. Informer sur-le-champ les instances compétentes s'il existe le moindre doute ou la moindre suspicion de faits potentiellement répréhensibles sur le plan pénal.

5. Assurer un suivi proactif de l'état d'avancement des enquêtes judiciaires en cours afin de pouvoir communiquer à ce sujet en interne.

Ces recommandations ont également été intégrées dans le Plan d'action de l'échelon supérieur.

b. Suites données

(1) Le 26 août 2020, le chef de la Défense (CHOD) a chargé le commandant du *Special Operation Regiment* (SO Regt) d'élaborer pour le 15 décembre 2020 un plan d'action pour les recommandations formulées. Le SO Regt a rédigé un plan d'action le 30 novembre 2020. Force est de constater que le commandant du SO Regt a transformé toutes les recommandations du rapport d'enquête en points d'action concrets. Les points d'action retenus doivent réduire le risque d'irrégularités lors de la formation de para-commando.

(2) En outre, une analyse a été effectuée par la Direction générale *Health & Well-being* (DG H&WB). À la suite de cette analyse, plusieurs recommandations psychosociales préventives supplémentaires ont encore été formulées dans le plan d'action du SO Regt. Il s'agit principalement d'organiser des formations supplémentaires pour les instructeurs et de les sensibiliser davantage. Ces formations peuvent être dispensées par l'Antenne PsySoc@work. En outre, il convient d'indiquer clairement les différents canaux de communication aux candidats comme aux instructeurs.

C. Le commandant-psychologue Nicolas Gillis, DG H&WB

Le commandant-psychologue Nicolas Gillis, DG H&WB, présente plusieurs mesures psychosociales préventives supplémentaires intégrées dans le plan d'action du *Special Operation Regiment* (SO Regt). La présentation vise à affiner le plan d'action du SO Regt d'un point de vue psychosocial. Ce plan d'action se décline en 8 points et les points 2, 5 et 6 du plan d'action ont été complétés par des mesures préventives supplémentaires.

Une première mesure (point 2 du plan d'action) comprend une formation spécifique supplémentaire relative aux aspects psychosociaux pour le personnel de la cellule de méthodologie et d'évaluation du Centre d'entraînement des Commandos. Dans la pratique, cette formation se compose d'ateliers et d'un coaching sur les risques psychosociaux et sur les comportements inappropriés

4. Bij de minste twijfel of vermoeden van potentieel strafrechtelijke feiten de bevoegde instanties onmiddellijk op de hoogte brengen.

5. De stand van zaken van de lopende gerechtelijke onderzoeken proactief opvolgen om intern hierover te kunnen communiceren.

Deze aanbevelingen werden ook opgenomen in het Actieplan van het hoger echelon.

b. Gegeven gevolg

(1) Op 26 augustus 2020 heeft de CHOD aan de commandant van het *Special Operation Regiment* (SO Regt) de opdracht gegeven om een actieplan uit te werken voor de geformuleerde aanbevelingen voor 15 december 2020. Het SO Regt heeft een actieplan opgesteld op 30 november 2020. Er wordt vastgesteld dat de commandant van het SO Regt alle aanbevelingen van het onderzoeksrapport getransformeerd heeft in concrete actiepunten. De weerhouden actiepunten moeten het risico verminderen op onregelmatigheden tijdens de opleiding paracommando.

(2) Daarnaast werd een analyse uitgevoerd door de Algemene Directie *Health & Well-being* (DG H&WB). Uit deze analyse werden nog enkele complementaire preventieve Psycho-Sociale aanbevelingen bij het actieplan van het SO Regt geformuleerd. Het gaat voornamelijk om extra vormingen en sensibilisering van de instructeurs. Deze vormingen kunnen gegeven worden door de Antenne PsySoc@work. Daarnaast dienen de verschillende meldkanalen duidelijk gebriefd te worden aan zowel kandidaten als instructeurs.

C. Commandant-psycholoog Nicolas Gillis, DG H&WB

De commandant-psycholoog Nicolas Gillis, DG H&WB, stelt een aantal bijkomende preventieve psychosociale maatregelen aan het actieplan van het *Special Operation Regiment* (SO Regt) voor. Het doel van de voorstelling is om het actieplan SO Regt te verfijnen vanuit psychosociaal oogpunt. Het actieplan is ingedeeld in 8 punten en de punten 2, 5 en 6 van het actieplan werden aangevuld met bijkomende preventieve maatregelen.

Een eerste maatregel (punt twee van het actieplan) omvat een bijkomende specifieke vorming inzake psychosociale aspecten voor het personeel van de cel methodologie en evaluatie van Trainingscentrum Commando. In praktijk zijn dit workshops en coaching over psychosociale risico's en onaangepast gedrag op het werk, maar ook over waarden en normen bij Defensie. Het

au travail, mais également d'un coaching sur les valeurs et les normes de la Défense. Cette formation est dispensée par des personnes de confiance à temps plein ou en cumul auprès des unités locales. Cette mesure a déjà été appliquée.

Pour le point 5, qui cible les instructeurs, les mesures préventives supplémentaires comprennent l'organisation d'ateliers sur les comportements inappropriés au travail pour les instructeurs qui prêtent main-forte au Centre d'entraînement des Commandos et pour les instructeurs permanents. Cette formation est dispensée par les personnes de confiance (à temps plein et en cumul). Cette formation traite des risques psychosociaux, des comportements inappropriés au travail, des normes et des valeurs au sein de la Défense et des procédures psychosociales, plus particulièrement de la question des interventions psychosociales formelles et informelles.

La mesure énoncée au point 6 du plan d'action vise les canaux de communication et de notification par lesquels le personnel peut faire appel au soutien psychosocial. Il s'agit d'abord de la mise à jour des brochures d'accueil rédigées pour les candidats du centre d'instruction des commandos et les instructeurs en appui. En outre, il a été recommandé d'installer un climat de confiance en améliorant la disponibilité des instructeurs et en mettant en œuvre une politique de "portes ouvertes" du cadre, afin de permettre au personnel d'avoir un accès plus rapide au supérieur hiérarchique. Il est par ailleurs prévu d'améliorer, au travers de dépliants et de briefings, la communication à propos des outils psychosociaux proposés par les personnes de confiance et les conseillers en prévention spécialisés dans les thématiques psychosociales. Cette mesure est déjà appliquée à Marches-Dames. Enfin, le commandement a été encouragé à désigner de nouvelles personnes de confiance, en cumul, dans les unités. Cette mesure a également déjà été mise en œuvre.

Des mesures préventives supplémentaires sont également prises, de manière générale, au SO Regt. Il est ajouté au point 9 que le plan d'action devrait être davantage communiqué au sein des unités, et il a déjà été donné suite à cette mesure.

Une analyse globale des risques (SOBANE – DEPARIS) doit être réalisée, celle-ci devant inclure une analyse du bien-être. Cette analyse est effectuée par un coordinateur DEPARIS, en collaboration avec le service local de prévention et de protection au travail et la personne de confiance, en cumul, au sein de l'unité.

Sur la base des résultats de l'analyse globale des risques, une analyse des risques psychosociaux peut, au

zijn vertrouwenspersonen zowel voltijds als in cumul bij de lokale eenheden, die de opleiding verzorgen. Deze maatregel werd al toegepast.

Voor punt 5, gericht op de instructeurs, bevatten de bijkomende preventieve maatregelen het organiseren van workshops over onaangepast gedrag op het werk voor instructeurs die het Trainingscentrum Commando komen versterken en voor de permanente instructeurs. Ook deze opleiding wordt gegeven door de vertrouwenspersonen (voltijds en in cumul). De opleiding handelt over psychosociale risico's, onaangepast gedrag op het werk, normen en waarden bij Defensie en de psychosociale procedures meer bepaald de vraag tot formele en informele psychosociale interventies.

De maatregel op punt 6 van het actieplan viseert de communicatie en notificatie kanalen waardoor het personeel beroep kan doen op psychosociale hulp. Het gaat in de eerste plaats om de actualisering van de welkomstbrochures voor de kandidaten van het commando opleidingscentrum en de instructeurs ter ondersteuning. Er werd daarenboven aanbevolen om een klimaat van vertrouwen te scheppen via een grotere beschikbaarheid van de instructeurs en een "opendeuren" beleid van het kader wat het personeel een snellere toegang tot de hiërarchische overste biedt. Daarenboven wordt er in een verbetering voorzien van de communicatie van de psychosociale hulpmiddelen door de vertrouwenspersonen en preventieadviseurs gespecialiseerd in psychosociale thema's door middel van een betere communicatie via flyers en briefings. Deze maatregel wordt al toegepast in Marche-les-Dames. Tot slot werd het commando ertoe aangezet om nieuwe vertrouwenspersonen in cumul in de eenheden te plaatsen. Ook aan deze maatregel wordt al gevolg gegeven.

Daarenboven worden ook algemeen nog bijkomende preventieve maatregelen genomen aan het SO Regt. Aan punt 9 wordt toegevoegd dat het actieplan verder moet worden gecommuniceerd binnen de eenheden en deze maatregel wordt al opgevolgd.

Er moet een globale risico – analyse (SOBANE – DEPARIS) worden gemaakt wat inhoudt dat een welzijn analyse wordt gemaakt. Deze analyse wordt door een coördinator DEPARIS uitgevoerd in samenwerking met de lokale dienst van de preventie en bescherming op het werk en de vertrouwenspersoon in cumul binnen de eenheid.

Op basis van de resultaten van de globale risico-analyse kan indien dit nodig blijkt, een analyse van de

besoin, être effectuée. Cette analyse peut être réalisée au sein de la Défense par du personnel de l'antenne psychosociale. Les deux dernières mesures n'ont pas encore été appliquées car le plan d'action n'a été proposé que récemment.

D. Major Marc Remacle, chef du service de soutien psychosocial à la DG H&WB

Le major Michel Remacle précise que les travailleurs ont plusieurs possibilités pour signaler un problème. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit qu'en cas de risques psychosociaux au travail, le salarié peut s'adresser à son supérieur hiérarchique (chef direct). Si cela ne suffit pas, il peut contacter une personne de confiance "en cumul". Le ministère de la Défense dispose de 96 personnes de confiance réparties entre les différentes unités. Lorsque cela ne suffit pas – c'est une spécificité de la Défense belge –, le militaire peut faire appel à une personne de confiance "à plein temps". Il en existe une cinquantaine dans toute la Belgique. Au besoin, l'étape suivante consiste à contacter un conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP) sur le lieu de travail pour examiner la problématique de manière plus approfondie et proposer des solutions. La Défense dispose de son propre service de bien-être au travail. Les travailleurs peuvent également s'adresser à l'inspection du travail (*ILE, Inspectorate for Labor and Environment*).

Au sein de la Défense, le personnel peut s'adresser à différents services (psychosociaux) et dispose de plusieurs possibilités pour porter plainte: service social (OCASC), centre pour la santé mentale (CSM), service d'assistance religieuse et morale (SARM) et service de gestion des plaintes (SGP). Toute personne peut également être accompagnée vers des services extérieurs à la Défense comme Unia, la police fédérale ou l'auditorat du travail.

Lorsqu'un signalement a lieu, la première étape consiste à demander une intervention psychosociale informelle. Un premier contact est établi avec une personne de confiance ou un conseiller en prévention, qui écoute la personne visée et évoque les différentes possibilités d'action selon sa situation. Ensuite, l'intéressé a le choix entre une procédure informelle et une procédure formelle. S'il opte pour la procédure informelle, la personne de confiance ou le conseiller en prévention propose une série de conversations/entretiens et offre des solutions envisageables. Une proposition de conciliation avec l'autre personne impliquée peut également être formulée. L'intervention d'un tiers qui n'est pas nécessairement un supérieur hiérarchique, mais qui

psychosociale risico's worden uitgevoerd. Deze analyse kan binnen Defensie door personeel van de psychosociale antenne worden gedaan. De twee laatste maatregelen worden nog niet toegepast gezien het actieplan nog maar recentelijk werd voorgesteld.

D. Majoor Marc Remacle, hoofd van de dienst psychosociale steun van de DG H&WB

Majoor Michel Remacle verduidelijkt dat een werknemer verschillende mogelijkheden heeft om problemen te melden. De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt dat de werknemer in geval van psychosociale risico's op het werk zich tot zijn hiërarchische overste (zijn directe chef) kan richten. Indien dit niet volstaat kan hij contact opnemen met een vertrouwenspersoon "in cumul". Defensie beschikt over 96 vertrouwenspersonen die onder de verschillende eenheden zijn verdeeld. Indien dit niet volstaat – en dit een specificiteit van Defensie in België – kan de militair een beroep doen op een vertrouwenspersoon "voltijds". Er zijn er een 50-tal over het hele Belgische grondgebied. Indien nodig is de volgende stap een contactname met een preventie adviseur psychosociale aspecten (PAPA) op het werk, om grondiger in te gaan op de problematiek en om oplossingen voor te stellen. Defensie beschikt zelf over een dienst welzijn op het werk. De werknemers hebben ook de mogelijkheid om de arbeidsinspectie (*ILE, Inspectorate for Labor and Environment*) te contacteren.

Bij Defensie zijn er verschillende (psychosociale) diensten en mogelijkheden om klachten in te dienen: de sociale dienst (CDSK), het centrum voor geestelijke gezondheid (MHKA), de dienst voor religieuze en morele assistentie (PSMR) en de dienst voor het klachtenmanagement (DJMM). Een persoon kan ook naar diensten buiten Defensie worden begeleid zoals Unia, de federale politie of het arbeidsauditoraat.

Indien er een melding wordt gedaan is de eerste stap de vraag naar een informele psychosociale interventie. Er wordt een eerste contact gelegd met een vertrouwenspersoon of een preventie adviseur waar naar de persoon wordt geluisterd en waar de verschillende actiemogelijkheden in functie van zijn situatie worden besproken. Nadien heeft de persoon de keuze tussen een informele en een formele procedure. Indien de persoon voor de informele procedure opteert zal de vertrouwenspersoon of de preventie adviseur een reeks gesprekken/interviews voorstellen en mogelijke oplossingen aanreiken. Er kan ook een verzoeningsvoorstel met de andere betrokken persoon worden geformuleerd. Ofwel kan een tussenkomst van een derde worden voorgesteld die

travaille, par exemple, dans les ressources humaines, peut aussi être envisagée.

L'autre option est l'intervention psychosociale formelle. Il s'agit aussi d'établir un premier contact, d'écouter et de fournir des informations, puis de laisser le choix entre la procédure informelle et la procédure formelle. La procédure formelle est confiée, pour des raisons pratiques, à un service externe de prévention et de sécurité au travail (SEPPT). En ce qui concerne la Défense, c'est Mensura qui assume ce rôle. Dans ce cadre, le travailleur obtient un rendez-vous avec le conseiller en prévention externe pour un premier entretien, prévu par la loi, au cours duquel il peut exposer ses problèmes. Le conseiller en prévention accepte ou refuse son dossier sur la base de cet entretien. Le seul motif susceptible de justifier son refus est le fait qu'il n'existe aucun lien entre la situation exposée et d'éventuels risques psychosociaux au travail. Si le dossier est accepté, il est classé dans la catégorie des problèmes psychosociaux de nature individuelle – exemple: conflit grave, violences, harcèlement moral ou sexuel au travail – ou dans la catégorie des problèmes psychosociaux de nature collective lorsque plusieurs travailleurs rencontrent le même problème avec un membre de la Défense.

II. — DISCUSSION

M. André Flahaut (PS) regrette le manque d'intérêt pour cette réunion traitant du capital humain de la Défense, indiquant qu'il en va tout autrement lorsque c'est l'achat de matériel qui est à l'ordre du jour. En effet, le capital humain devrait être la première préoccupation de la Défense.

L'intervenant constate que la Défense a déjà pris plusieurs mesures pour améliorer le bien-être des militaires au travail. Il est normal que ce ne soit qu'en cas de problème que l'on constate qu'il reste des choses à améliorer. Une direction générale Santé et Bien-être a été créée à la suite d'un travail important. Le problème des cultes au sein de la Défense a également été réglé. Il faut en effet tenir compte de la spécificité et de la diversité du personnel. C'est important, car les militaires qui ne se sentent pas bien se tournent souvent vers un prêtre, un imam ou un aumônier. Il faut assurer un suivi de ces différentes questions si l'on veut atteindre l'objectif d'engager 10 000 nouvelles recrues d'ici 2024.

La formation des militaires et des instructeurs est essentielle. Les formateurs doivent avoir conscience de l'importance du respect d'autrui et transmettre ce principe. Les candidats et les recrues doivent être informés de

niet noodzakelijk een hiërarchische overste is, maar die bijvoorbeeld bij Human Resources werkt.

De andere optie is de formele psychosociale interventie. Ook hier gaat het eerst om een eerste contact, luisteren en informatie geven en dan de keuze laten tussen de informele en de formele procedure. De formele procedure wordt voor praktische redenen uitbesteed aan een externe dienst voor preventie en veiligheid op het werk (SEPPT), die bij Defensie Mensura is. De werknemer krijgt een afspraak met de externe preventie adviseur voor een eerste, bij wet bepaald, onderhoud waar hij zijn problemen kan uiteenzetten. Op basis hiervan zal de preventie adviseur het dossier al dan niet aanvaarden. De enige mogelijkheid om het dossier te weigeren is dat de situatie niets te maken heeft met psychosociale risico's op het werk. Indien de zaak wordt aanvaard wordt ze gekwalificeerd als volgt: een psychosociale probleem met een individueel karakter bijvoorbeeld een ernstig conflict; geweld, of morele of seksuele intimidatie op het werk; of een psychosociaal probleem met een collectief karakter, dit is dat verschillende werknemers met eenzelfde problematiek worden geconfronteerd ten aanzien van een lid van Defensie.

II. — BESPREKING

De heer André Flahaut (PS) betreurt dat er weinig interesse wordt betoond wanneer de vergadering handelt over het menselijk kapitaal bij Defensie en dit in tegenstelling met vergaderingen waar de aankoop van materiaal op de agenda staat. Het menselijk kapitaal moet nochtans de eerste bezorgdheid zijn voor Defensie.

De spreker merkt op dat Defensie al een reeks maatregelen heeft genomen om het welzijn van de militairen op het werk te verbeteren. Het is normaal dat enkel in geval van problemen er kan worden vastgesteld dat er nog werk aan de winkel is. Zo werd er een directoraat generaal *Health en Well-being* opgericht wat het resultaat was van hard werk. Ook het probleem van de culten bij Defensie werd geregeld, er moet immers rekening worden gehouden met de specificiteit en de diversiteit van het personeel. Dit is belangrijk want een militair die zich niet goed in zijn vel voelt richt zich vaak tot een priester, imam of aalmoezenier. Al deze aspecten moeten worden opgevolgd wanneer men het doel om 10 000 nieuwe rekruten aan te werven tegen 2024, wil bereiken.

De vorming zowel van de militairen als van de instructeurs is zeer belangrijk. De opleiders moeten het belang van het respect voor de ander kennen en meegeven. De kandidaten en de rekruten moeten op de hoogte worden

leurs droits. Cet élément est également essentiel pour entretenir une image positive.

L'intervenant conclut son intervention en soulignant qu'il s'agit d'un sujet capital qui doit être suivi avec beaucoup d'attention.

M. Kris Verduyckt (Vooruit) déplore, lui aussi, le peu d'intérêt manifesté pour les discussions relatives aux modifications structurelles qu'il y a lieu d'apporter à la Défense. La Défense est exigeante à l'égard de son personnel et de nombreux problèmes mineurs peuvent, à terme, prendre des proportions plus importantes et nécessiter des solutions. La Défense est une organisation structurée hiérarchiquement, ce qui est certes nécessaire mais complique le traitement de certains problèmes. La société change et il est positif de constater que la Défense progresse également. Par exemple, le point de vue sur la diversité et le genre a évolué et c'est aux dirigeants qu'il incombe de gérer ces questions.

L'intervenant souligne qu'il convient de renforcer la Défense et de recruter le personnel nécessaire à cette fin. Pour y parvenir, il ne suffira pas d'augmenter les salaires et de transformer les casernes. Il conviendra d'améliorer l'image de la Défense et d'éviter des situations comme celles qui se sont présentées à Marche-les-Dames et à Saffraanberg.

Certains incidents se sont également produits aux Pays-Bas. Ces incidents ont donné lieu à la rédaction du rapport de la commission Giebels. La professeure Giebels reconnaît-elle les problèmes qui se sont produits en Belgique? Dans notre pays aussi, certains craignent la réaction du supérieur hiérarchique et les conséquences qu'un signalement pourrait avoir sur le déroulement futur de la carrière.

M. Verduyckt souligne l'importance de la bonne formation/qualité des instructeurs. Ce sont les instructeurs qui transmettent la culture de la Défense. Il est permis de se demander s'il ne s'indiquerait pas d'avoir également recours à des instructeurs externes. Que faut-il déduire, par exemple, du fait que la formation des paracommandos doit être très dure? Cela concerne-t-il uniquement l'aspect physique de cette formation ou s'agit-il parfois également d'humilier les recrues? Ces problèmes incitent-ils également certaines recrues à quitter la Défense néerlandaise? Ont-ils un impact sur le recrutement?

La Défense néerlandaise dispose d'un guichet de signalement. Quels sont les chercheurs qui en font partie?

En ce qui concerne les signalements qui ont lieu en Belgique, une distinction est opérée entre les

gebracht van hun rechten want ook dit is van belang om een positief imago te behouden.

De spreker besluit zijn betoog met de opmerking dat dit een belangrijk onderwerp is dat met veel aandacht moet worden opgevolgd.

Ook de heer Kris Verduyckt (Vooruit) betreurt dat er weinig interesse wordt betoond wanneer wordt gedebatteerd over de noodzakelijke structurele wijzigingen bij Defensie. Werken bij Defensie is veeleisend en vele kleine problemen kunnen op termijn belangrijk worden en oplossingen vereisen. Defensie is een hiërarchisch gestructureerde organisatie wat enerzijds noodzakelijk is, maar wat het anderzijds lastiger maakt om sommige problemen aan te pakken. De samenleving verandert en het is positief vast te stellen dat ook bij Defensie vooruitgang wordt geboekt. Bijvoorbeeld de blik op diversiteit en gender is geëvolueerd en het zijn de leidinggevenden die de taak hebben om deze situaties aan te pakken.

De spreker onderstreept dat het zaak is om Defensie te versterken en daar de noodzakelijke aanwervingen voor te doen. Om dit te realiseren zal het niet voldoende zijn om de lonen te verhogen en de kazernes aan te passen. Het imago van Defensie moet worden verbeterd en situaties zoals in Marche-les-Dames en Saffraanberg moeten worden verhinderd.

Ook in Nederland lag een aantal incidenten aan de basis van het verslag dat door de commissie Giebels werd opgesteld. Kan professor Giebels de problemen die zich in België hebben voorgedaan herkennen? Ook in België bestaat er vooraleer een melding te doen zoiets als schrik voor de reactie van de hiërarchisch overste en de mogelijke consequenties op de loopbaan.

De heer Verduyckt onderstreept het belang van de rol en de goede opleiding/kwaliteit van de instructeurs. De instructeurs geven de cultuur die binnen Defensie heerst door en men kan de vraag stellen of het niet opportuun zou zijn om ook instructeurs van buiten de organisatie in te zetten. Wat houdt het bijvoorbeeld in dat de opleiding para-commando's zeer hard moet zijn? Betekent dit alleen fysiek hard of moet het soms ook mensonterend zijn? Is dit soort problemen in Nederland ook een van de redenen waarom rekruten Defensie verlaten of heeft dit een impact op de aanwerving?

Defensie in Nederland beschikt over een meldloket. Wie zijn de onderzoekers die daar deel van uitmaken?

Met betrekking tot de meldingen in België wordt een onderscheid gemaakt tussen formele (12) en informele

signalements formels (12) et les signalements informels (1 200). Pourquoi y a-t-il une telle différence entre les plaintes formelles et informelles? M. Verduyckt estime que les procédures sont souvent complexes et que, par conséquent, certains militaires ne connaissent pas leurs droits. Les orateurs sont-ils d'accord? La crainte qu'une plainte influence la suite de la carrière freine-t-elle le dépôt de plainte?

Dispose-t-on de données sur le nombre de cas de recrues ayant quitté l'armée pour des raisons de sûreté sociale?

Qui effectue les analyses de risques et ces analyses sont-elles structurellement liées à une unité en particulier?

Après les problèmes de Marche-les-Dames, l'inspecteur général a constaté que le système des personnes de confiance ne fonctionnait pas correctement et recommandé de mettre en place un mécanisme de boîtes à signalement. Quelles mesures concrètes a-t-on prises pour y donner suite? Quels enseignements a-t-on tirés de l'enquête de Marche-les-Dames et qu'est-ce qui est entrepris pour éviter que cela se reproduise? Ne serait-il pas opportun, dans ce cas, de confier exclusivement les enquêtes à des personnes extérieures?

Un soutien psychosocial est fourni par la Défense aux soldats qui reviennent de missions à l'étranger. M. Verduyckt demande des éclaircissements à propos de la façon dont ce soutien est fourni, et demande par qui il est demandé.

Quels sont les plus grands défis actuellement? Quelles sont les améliorations à apporter pour éviter que de tels problèmes et incidents se produisent à nouveau à l'avenir?

M. Theo Francken (N-VA) rappelle qu'au-delà de l'affaire de Marche-les-Dames, c'est aujourd'hui surtout le dossier Jürgen Conings – extrémiste de droite qui s'est suicidé – qui retient l'attention. Cette affaire délicate révèle que des personnes comme Jürgen Conings n'ont pas leur place à la Défense. Le dossier de M. Conings a trait au bien-être social au sein de la Défense. À ce propos, quelle est la position des invités au sujet du sas de décompression et d'adaptation? Ce sas procure à des soldats revenant d'une mission à l'étranger un encadrement psychologique approprié visant à leur permettre de se réadapter à leur vie en Belgique. Des questions se posent à propos de l'accompagnement psychologique des soldats qui ont passé du temps dans des circonstances difficiles en Afghanistan et au Mali et qui doivent se réinsérer dans la vie normale. Les services d'urgence qui ont dû intervenir après les attentats de Bruxelles ont encore besoin d'aide et d'accompagnement.

(1 200) meldingen. Waarom is er zo een groot verschil tussen het aantal formele en informele klachten. De heer Verduyckt vindt dat de procedures vaak complex zijn en dat daardoor een aantal militairen zijn/haar rechten niet kent. Zijn de genodigden het eens met deze vaststelling? Is de schrik voor de eventuele invloed op het verdere verloop van de loopbaan een barrière om de stap te zetten naar het indienen van een klacht?

Zijn er gegevens over het aantal gevallen waarin de rekruten voor redenen van sociale veiligheid het leger verlaten?

Wie voert de risico-analyses uit en is dit structureel aan een bepaalde eenheid verbonden?

Na de problemen in Marche-les-Dames heeft de inspecteur-generaal vastgesteld dat het systeem van vertrouwenspersonen niet goed werkt en heeft hij een aanbevelen om met een systeem van meldingsbussen te werken. Welk concreet gevolg werd hieraan gegeven? Welke lessen werden getrokken uit het onderzoek in Marche-les-Dames en wat wordt er ondernomen om te verhinderen dat dit opnieuw gebeurt? Zou het niet opportuun zijn in dit kader om enkel externen de onderzoeken te laten uitvoeren?

Er wordt in psychosociale ondersteuning voorzien bij Defensie voor de militairen die terugkomen uit buitenlandse missies. De heer Verduyckt vraagt verduidelijking over de wijze waarop en op wiens verzoek die wordt verleend?

Wat zijn momenteel de grootste uitdagingen? Welke verbeteringen moeten worden gemaakt om dit soort problemen en incidenten in de toekomst te verhinderen?

De heer Theo Francken (N-VA) herinnert eraan dat naast de zaak van Marche-les-Dames, het nu vooral het dossier van Jürgen Conings – een uiterst rechtse extremist die zichzelf van het leven heeft beroofd – de aandacht vraagt. Dit is een moeilijke zaak waaruit blijkt dat personen als Jürgen Conings geen plaats hebben bij Defensie. Het dossier van de heer Conings betreft het sociale welzijn bij Defensie. Wat is in dit kader de mening van de genodigden over de decompressie en adaptatiesas. Hierbij worden militairen die van een buitenlandse missie terugkomen in een psychologische setting gebracht om zich opnieuw aan te passen aan hun leven in België. Er zijn vragen bij de psychologische begeleiding van militairen die in Afghanistan en in Mali in moeilijke omstandigheden hebben doorgebracht en die zich terug in het normale leven moeten re-integreren. De hulpdiensten die zijn moeten tussenkomen na de aanslagen in Brussel hebben nog steeds nood aan hulp en begeleiding.

Actuellement, certains militaires adhérant à la droite conservatrice, mais qui ne sont pas des extrémistes, ont l'impression d'être dans le collimateur de la Défense. L'affaire Conings pourrait amener d'autres militaires à jeter l'éponge parce qu'ils se sentent visés. Ce climat risque-t-il de nuire à l'ambiance de travail à la Défense? Comment gérer de telles situations? Selon l'intervenant, la ministre de la Défense refuse de faire la clarté sur les instructions qu'elle a données aux services de renseignement militaire à propos du suivi des militaires de droite au sein de la Défense. M. Francken a l'impression qu'une forme de "chasse aux sorcières" est organisée à la Défense, ce qui n'est pas apprécié.

Les orateurs considèrent-ils qu'un parcours obligatoire de déradicalisation à l'attention des extrémistes (de droite et djihadistes) s'impose à la Défense?

III. — RÉPONSES ET RÉPLIQUES

La professeure Ellen Giebels confirme qu'elle reconnaît dans les exposés des membres de la commission un certain nombre de situations similaires à celles des Pays-Bas. On ne réagit que lorsque les faits sont suffisamment graves, alors que les problèmes résultent souvent d'une accumulation d'infractions mineures. L'enquête s'est également penchée sur les atteintes mineures à la sécurité ou à l'intégrité sociale, car elles sont souvent sources de problèmes à terme.

Lorsque les choses tournent mal, on a tendance à mettre en place encore plus de procédures et de règles. Ce n'est pas ce que les signalants attendent, car cela rend souvent l'ensemble du processus encore plus complexe. Il serait préférable d'examiner ce dont les signalants ont réellement besoin et de répondre à ces aspirations.

Le problème vient souvent de la culture de la Défense, et la question est de savoir comment la changer. Or, la culture de la Défense présente aussi de nombreux bons côtés, comme la loyauté et la fierté de son travail. Si l'on met principalement, voire exclusivement l'accent sur la formation, les choses pourront changer à l'avenir – alors qu'il faut également s'occuper de la situation actuelle. Les formateurs peuvent jouer un rôle dans le changement des mentalités, mais c'est l'ensemble du personnel de la Défense qui doit prendre ses responsabilités. Souvent, c'est le niveau intermédiaire (commandant) qui est le plus confronté à ce type de problèmes et il doit être récompensé positivement lorsqu'il parvient à résoudre les problèmes et ne choisit pas de les ignorer.

Momenteel voelen militairen die rechts conservatief denken, maar niet extremistisch zijn, zich geviséerd bij Defensie. De zaak Conings kan ertoe leiden dat meer militairen afhaken omdat ze zich geviséerd voelen. Bestaat het risico dat dit de werksfeer bij Defensie onder druk zet? Hoe moeten dergelijke situaties worden aangepakt? Volgens de spreker wil de minister van Landsverdediging geen duidelijkheid geven over de instructies die ze heeft gegeven aan de militaire inlichtingendiensten over de opvolging van rechtsdenkenden binnen Defensie. De heer Francken stelt dat de indruk wordt gewekt dat een "soort heksenjacht" wordt georganiseerd binnen Defensie wat niet wordt geapprecieerd.

Zien de sprekers de noodzaak voor een verplicht de-radicaliseringstraject voor extremisten (rechtsen en jihadisten) bij Defensie?

III. — ANTWOORDEN EN REPLIEKEN

Professor Ellen Giebels bevestigt dat ze uit de uiteenzettingen van de commissieleden, een aantal situaties zoals in Nederland herkent. Er wordt maar gereageerd wanneer de feiten voldoende ernstig zijn, terwijl de problemen vaak voortkomen uit een ophoping van kleine schendingen. In het onderzoek werden ook kleine schendingen van sociale veiligheid of integriteit onderzocht omdat ze vaak op termijn aanleiding geven tot problemen.

Wanneer de zaken fout lopen is er de neiging om nog meer procedures en regels op te zetten. Dit is niet wat melders verwachten omdat dit vaak het hele proces nog complexer maakt. Het zou beter zijn om na te gaan waar melders echt behoefte aan hebben om daar aan tegemoet te komen.

Het probleem is vaak de cultuur binnen Defensie, en de vraag is hoe die kan worden veranderd. De cultuur bij Defensie heeft echter ook veel goede kanten zoals loyaliteit en trots op de baan. Wanneer men om dit aan te pakken vooral of alleen focust op opleiding kunnen de zaken in de toekomst veranderen terwijl ook de huidige situatie moet worden aangepakt. Opleiders kunnen een rol spelen om de mentaliteit te veranderen, maar alle mensen binnen Defensie moeten hun verantwoordelijkheid nemen. Vaak is de middenlaag (commandant) meest betrokken bij dit soort problemen en ze moeten positief worden beloond wanneer ze erin slagen de problemen op te lossen en er niet voor opteren ze onder de mat te schuiven.

Pour réaliser une enquête au sein de la Défense, il est nécessaire de connaître l'organisation afin de comprendre ce qui se passe. Il n'est donc pas toujours opportun d'y associer des personnes extérieures. Aux Pays-Bas, une organisation centrale dénommée "*integriteit Defensie*" (COID), qui relève directement du secrétaire général, peut mener des enquêtes indépendantes. En cas d'enquête interne, contrairement à ce qui se passait dans le passé, des membres du COID font désormais partie de l'équipe d'enquête.

Des femmes travaillant à la Défense ont souligné, à propos de la sécurité sociale, que l'armée est une organisation d'hommes. Cet état de fait a conduit plusieurs femmes à quitter la Défense. Une cadette de la *Koninklijke Militaire Academie* (KMA) a consacré son mémoire de fin d'études à ce sujet, ce qui a entraîné un débat public, débat dont on ne peut que se réjouir aujourd'hui.

M. Kris Verduyckt (Vooruit) connaît la problématique des femmes cadets aux Pays-Bas. Il est au courant du mémoire évoqué ci-dessus. Il s'agissait de personnes très compétentes qui ont décidé de quitter la Défense en raison du contexte social auquel elles étaient confrontées.

La professeure Ellen Giebels précise qu'elle n'a pas étudié la question de l'extrémisme à l'armée. Certains signalements faisaient effectivement état de comportements extrémistes. L'oratrice estime que le problème réside dans l'exclusion systématique de certaines personnes. Lorsqu'on travaille à la Défense, il faut pouvoir compter sur les autres sans distinction de couleur, d'origine, d'orientation politique ou de sexe. Lorsque ce principe est compromis, la situation est très grave.

Le général Peter Devogelaere souligne qu'après les problèmes constatés à Marche-les-Dames, il a été décidé de créer un point de contact anonyme pour faciliter le dépôt de plaintes.

Le service de l'inspecteur général est une instance indépendante au sein de la Défense. Il a le droit d'effectuer des enquêtes indépendantes de sa propre initiative ou à la demande du ministre de la Défense ou du Chod Défense. Ces enquêtes sont réalisées par des personnes qui ne sont pas directement impliquées dans les dossiers. Les enquêteurs doivent connaître l'organisation et le fonctionnement de la Défense. Dans le dossier de Marche-les-Dames, l'enquête a été confiée à une personne indépendante afin de garantir la neutralité.

Om onderzoek te doen bij defensie is het nodig de organisatie te kennen om te verstaan wat er gebeurt en daarom is het niet altijd opportuun om mensen van buitenaf te betrekken. In Nederland is er een centrale organisatie "*integriteit Defensie*" (COID) die rechtstreeks onder de secretaris-generaal valt en die zelfstandige onderzoeken kan voeren. Bij interne onderzoeken worden nu – in tegenstelling met het verleden – ook mensen van het COID toegevoegd aan het onderzoeksteam.

Een aantal vrouwen bij Defensie heeft in verband met de sociale veiligheid onderstreept dat het leger een mannenorganisatie is. Dit heeft ertoe geleid dat een aantal vrouwen Defensie heeft verlaten. Een vrouwelijke kadet van de Koninklijke Militaire Academie (KMA) heeft daar een eindschrijft over gemaakt en dit heeft tot een publiek debat daarover heeft geleid. Het is positief dat daar nu publiekelijk over wordt gedebatteerd.

De heer Kris Verduyckt (Vooruit) kent de probleem van de vrouwelijke kadetten in Nederland en heeft over de schrijft gelezen. Het bleken zeer goede krachten voor Defensie die toch besloten om te vertrekken omwille van sociale omstandigheden.

Professor Ellen Giebels stelt dat ze geen onderzoek heeft gedaan naar extremisme in het leger. In een aantal meldingen was wel sprake van extremistische gedragingen. Het probleem is, volgens de spreker, de systematische uitsluiting van mensen in een groep. Bij Defensie moet men op de anderen kunnen rekenen ongeacht de kleur, afkomst, politieke oriëntatie of geslacht. Wanneer dit in gevaar komt is er een ernstig probleem.

Generaal Peter Devogelaere merkt op dat na de problemen in Marche-les-Dames werd beslist om een anoniem meldpunt op te richten wat de laagdrempeligheid voor het indienen van klachten moet bevorderen.

De inspecteur-generaal is een onafhankelijke instelling binnen Defensie die het recht heeft om op eigen initiatief onafhankelijke onderzoeken uit te voeren. De dienst kan ook een vraag daartoe krijgen van de minister van Landsverdediging of van de Chod Defensie. De onderzoeken worden uitgevoerd door personen die niet direct betrokken zijn bij de zaken. De onderzoekers moeten kennis hebben van de organisatie en van de werkwijze bij Defensie. Het onderzoek van Marche-les-Dames werd uitgevoerd door een onafhankelijk persoon om de neutraliteit van het onderzoek te vrijwaren.

C'est également le service de l'inspecteur général qui est chargé de l'intégrité au sein de la Défense. Il élabore la politique d'intégrité en collaboration avec les services du Chod.

Le général de brigade Erwin D'Hondt, directeur général du département Santé et Bien-Être, souligne que la Défense belge a fait les mêmes constats et formulé les mêmes conclusions que la Défense néerlandaise. En 2019, une étude menée en collaboration avec l'Université de Gand a examiné l'un des aspects de la sécurité au travail, à savoir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cette étude a examiné l'incidence, la prévalence et l'impact de ce phénomène, ainsi que les signalements faits par des femmes militaires.

Il ressort de cette étude que les femmes militaires ne bénéficient que de peu de reconnaissance et de soutien. Cette situation est due à une connaissance insuffisante de la problématique, à des conceptions erronées à une mauvaise connaissance des politiques de prévention. Il est important que la politique de santé et de bien-être soit également appliquée aux échelons inférieurs. La Défense forme ses propres cadres et il faut veiller à ce que la politique de prévention, de santé et de bien-être soit connue à tous les niveaux. La culture spécifique et les caractéristiques organisationnelles de la Défense ont également été évoquées comme causes possibles de l'insécurité sociale. Le fait qu'il s'agisse d'un bastion principalement masculin, la loyauté et la structure actuelle de la politique de prévention – qui n'est pas accessible à tous – ont été jugés problématiques. Cette situation est à l'origine d'une culture de la peur et de tabous à l'égard des comportements sexuellement inappropriés dont il n'est pas suffisamment tenu compte. Les victimes sont peu enclines à signaler les faits et elles ne bénéficient pas d'un environnement social sûr.

La création d'un point de contact anonyme est en cours. Le numéro de téléphone anonyme a du reste été réactivé à la suite de l'enquête sur le harcèlement sexuel au travail. Le but est de mettre ce numéro à la disposition de toutes les personnes qui sont confrontées à une situation d'insécurité au travail.

L'orateur indique qu'il dispose d'un réseau important de *forward sensors*, tels que les conseillers en prévention pour les aspects psychosociaux, les personnes de confiance cumulant cette activité avec une autre fonction, mais aussi les conseillers dits spirituels (aumôniers de différents cultes) et les conseillers moraux. Ces personnes sont quotidiennement sur le terrain et elles peuvent être contactées pour toutes sortes de problèmes. Il y a également des assistants sociaux et des psychologues curatifs chargés des soins de santé mentale. Depuis

De inspecteur-generaal is ook de leidende instelling voor de integriteit bij Defensie. Ze ontwikkelen samen met de diensten van de Chod het integriteitsbeleid.

Brigade-generaal Erwin D'Hondt, directeur generaal Gezondheid en Welzijn, wijst erop dat ook bij de Belgische Defensie dezelfde vaststellingen en conclusies worden gedaan als in Nederland. In 2019 werd samen met de universiteit van Gent een onderzoek gedaan waar de nadruk werd gelegd op één facet van sociale veiligheid meer bepaald ongewenst seksueel gedrag op het werk. De incidentie, de prevalentie, de impact en meldingen door vrouwelijke militairen werden nagegaan.

Uit het onderzoek blijkt dat er weinig erkenning en steun is ten aanzien van vrouwelijke militairen. De redenen daartoe zijn een gebrek aan kennis, misvattingen over de problematiek en geen kennis van het preventiebeleid. Het is zaak om het gezondheids- en welzijnsbeleid tot in de lagere echelons te laten doordringen. Defensie vormt zijn eigen kaders en er moet voor worden gezorgd dat het preventie-, gezondheids- en welzijnsbeleid op alle niveaus gekend is. Ook de specifieke cultuur en organisatiekenmerken van Defensie werden als oorzaken van sociale onveiligheid opgeworpen. Het vooral mannelijke bastion, de loyauté en de huidige structuur van het preventiebeleid die niet voor iedereen toegankelijk is, werden aangegeven als probleemsituatie. Dit leidt tot een angstcultuur en een taboesfeer die rond seksueel onaangepast gedrag hangt en die wordt miskend. De minimale meldingsbereidheid en de sociale veilige omgeving ontbreekt.

Momenteel wordt er aan de oprichting van een anonieme meldpunt gewerkt en in de tussentijd werd naar aanleiding van het onderzoek omtrent ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) het anonieme telefoonnummer opnieuw geactiveerd. Het is de bedoeling dit nummer ter beschikking te stellen voor alle gevallen van sociale onveiligheid op het werk.

De spreker zegt te beschikken over een belangrijk netwerk van *forward sensors* zoals de preventie adviseurs psychosociale aspecten, vertrouwenspersonen in cumul, maar ook de zogenaamde geestelijke verzorgers (aalmoezeniers van verschillende cultussen) en de morele consultants. Deze personen zijn dagdagelijks op het veld en kunnen worden aangesproken voor allerlei problemen. Ook de sociaal assistenten en de curatieve psychologen van de geestelijke gezondheidszorg staan paraat om te helpen. Al deze actoren zijn sinds twee jaar,

deux ans, tous ces acteurs sont réunis au sein d'une plateforme psychosociale, religieuse et morale (plateforme PS MR) au sein de laquelle ils discutent et abordent les problèmes de manière structurelle et formulent ensemble des solutions sur la base de leur spécialité.

La mise en place d'un sas d'adaptation – décompression dans un tiers lieu (DTL) – est en cours au sein de cette plateforme PS MR. En 2017, six sessions DTL ont été organisées pour les pilotes et pour les *Red Card Holders* à Aman et à Doha, à la suite de l'opération Faucon du désert. Une DTL avait également été prévue en raison de l'incident survenu en janvier 2020 au Mali, mais l'état-major de la Défense a décidé d'y renoncer. Des discussions ont également eu lieu en vue de la création d'une DTL suite au redéploiement de troupes en Lituanie (présence avancée renforcée ("*enhanced forward presence*").

L'orateur ajoute que les experts considèrent que le sas d'adaptation fait partie intégrante d'une mission et qu'il ne s'agit pas d'une activité autonome. Le sas d'adaptation est la pièce finale d'une opération. Les experts doivent être associés dès le début de la mission. L'orateur précise toutefois qu'il est inutile d'organiser une DTL après chaque opération. La décision de créer ou non un sas d'adaptation doit se fonder sur une série d'analyses, dont la première est réalisée avant la mission. Il s'agit d'examiner les risques présents *a priori* et les incidents susceptibles de se produire pendant une mission. Une attention particulière est également accordée aux relations interpersonnelles pendant l'opération. Il s'agit d'autant de facteurs qui déterminent la nécessité de créer un sas ou non. On est actuellement en train de définir la procédure qui s'appliquera au sas d'adaptation.

Le major Michel Remacle confirme que l'on procède à davantage de procédures de signalement informelles que formelles. Le nombre de procédures formelles diminue au fil des ans, notamment parce que tant la hiérarchie que le travailleur comprennent mieux la philosophie de la loi. Lorsqu'ils sont signalés en temps utile, certains problèmes peuvent être facilement résolus en interne au sein de l'unité. À cette raison s'ajoute que depuis 2014, l'accent est davantage mis sur la prévention des risques psychosociaux au travail. Ainsi, la hiérarchie sait ce qu'elle peut faire elle-même pour prévenir les problèmes. Les travailleurs savent quand et dans quelles situations ils doivent contacter le conseiller en prévention.

La moitié des procédures informelles se limitent à des prises de contact qui s'avèrent ensuite suffisantes pour permettre au travailleur de savoir comment traiter le problème.

samengebracht in een psychosociaal, religieus en moreel platform (PSMR-platform) waar ze met elkaar in discussie gaan en gezamenlijk vanuit hun specialiteit problemen structureel aanpakken en oplossingen formuleren.

Er wordt binnen dit PS MR-platform aan een *Third location decompression (TLD)*, een adaptatiesas, gewerkt. In 2017 werden een zestal TLD sessie gehouden voor piloten en *Red Card Holders* in Aman en Doha naar aanleiding van *Operation Desert Falcon*. Er werd tevens een TLD initiatief opgezet in de nasleep van incident van januari 2020 in Mali. Op beslissing van de Defensiestaf werd het niet uitgerold. Naar aanleiding van de *redeployment* van de troepen in Lithouwen (*enhanced forward presence*) werd een aantal gesprekken gehouden met de intentie op een TLD.

De spreker voegt eraan toe dat volgens de deskundigen een adaptatiesas een onderdeel van een zending is en geen alleenstaande activiteit. Het is het sluitstuk van een operatie en de experten moeten van bij het uittekenen van de operatie worden betrokken. Er moet echter geen TLD na alle operaties worden gemaakt. De resultante om al dan niet een adaptatiesas door te voeren is het gevolg van een reeks analyses die beginnen bij een pre-zending analyse. Daarbij wordt gekeken naar risico's die *a priori* aanwezig zijn en naar mogelijke incidenten die tijdens een zending kunnen optreden. Er gaat ook aandacht naar interpersoonlijke verhoudingen tijdens een zending. Dit zijn allemaal factoren die maken of een sas al dan niet wordt doorgevoerd. Er wordt momenteel gewerkt aan een procedure met betrekking tot de adaptatiesas.

Majoor Michel Remacle beaamt dat er meer informele dan formele meldingsprocedures worden uitgevoerd. Het aantal formele procedures neemt af met de jaren onder meer omdat zowel de hiërarchie als de werknemer de filosofie van de wet beter begrijpen. Het blijkt dat een aantal problemen indien ze tijdig worden gemeld, gemakkelijk intern binnen de eenheid kunnen worden opgelost. De bijkomende reden is dat sinds 2014 meer nadruk wordt gelegd op preventie van psychosociale risico's op het werk. Daardoor weet de hiërarchie wat ze zelf kan doen om problemen te voorkomen. De werknemers weten wanneer en voor welke situaties ze contact met de preventie adviseur moeten opnemen.

De helft van de informele procedures worden beperkt tot eerste contacten die naderhand voldoende blijken te zijn voor de werknemer om te weten het probleem aan te pakken.

Lorsque quelqu'un veut déposer une plainte formelle, même si le conseiller en prévention estime que cela n'est pas nécessaire, on ne l'en empêchera pas. Souvent, en pareil cas, le conseiller en prévention de Mensura (le partenaire externe) constatera qu'il est encore prématuré d'ouvrir une procédure formelle et proposera de rechercher une solution par le biais d'une procédure informelle. En général, le travailleur marquera son accord parce que c'est dans son intérêt, étant donné que la procédure formelle est beaucoup plus lourde.

La connaissance des procédures laisse encore beaucoup à désirer. Les conseillers en prévention et les personnes de confiance doivent s'assurer que les procédures sont comprises tant par la hiérarchie que par le travailleur. La hiérarchie doit avoir conscience de l'importance du facteur humain et comprendre qu'il est dans son propre intérêt de le gérer avec soin. Depuis 2016, de plus en plus de commandants de corps contactent de manière proactive le service des conseillers en prévention pour obtenir des conseils ainsi que pour exposer des problèmes et les résoudre. Il s'agit d'une évolution positive qui s'est poursuivie pendant la crise du COVID-19.

Faire connaître une procédure commence dès la formation de base de chaque militaire et se poursuit lors de la formation statutaire. Actuellement, les cadres reçoivent une formation plus interactive, ce qui donne de meilleurs résultats à long terme.

Des briefings sont également donnés au sein des unités, par exemple sur la gestion des conflits ou l'analyse des risques psychosociaux. Le système de communication est amélioré, notamment en recourant à des dépliants, en veillant à ce que les brochures d'accueil de chaque unité soient remplies correctement. Un plan de communication est mis en œuvre avec les acteurs de la cellule PS MR. Un numéro de téléphone 0800 (F et NL) est activé. Depuis 2016, de plus en plus d'équipes pluridisciplinaires sont actives auxquelles chacun des membres collabore en fonction de ses propres spécialités. Un réseau est ainsi formé permettant au travailleur de contacter rapidement l'acteur approprié.

Le major Remacle convient que dans le passé, certains militaires ont exprimé des craintes quant à l'impact que le dépôt d'un signalement risquait d'avoir sur leur carrière. Il précise toutefois que cela n'a aucune influence sur la carrière. Les services des ressources humaines en ont bien conscience, eux aussi, à l'heure actuelle. Ils ne conservent pas ces informations mais en tiennent compte pour éviter que des personnes qui ont été en conflit soient à nouveau déployées ensemble.

Il existe deux types d'analyse des risques. L'analyse SORBANE est une analyse globale des risques qui intègre

Als iemand een formele klacht wil indienen, zelfs als de preventie adviseur van oordeel is dat dit niet noodzakelijk is, zal dit niet worden tegengehouden. Vaak zal in dergelijk geval de preventie adviseur van Mensura (de externe partner) vaststellen dat het op dat ogenblik nog te vroeg is voor een formele procedure en voorstellen om via een informele procedure een oplossing te zoeken. Over het algemeen gaat de werknemer daar op in omdat het in zijn belang is gezien de formele procedure veel zwaarder is.

De kennis van de procedures laat nog te wensen over. Zowel de preventie adviseurs als de vertrouwenspersoon moeten ervoor zorgen dat de procedures worden begrepen zowel door de hiërarchische lijn als door de werknemer. De hiërarchie moet het belang van de menselijke factor kennen en verstaan dat het in hun eigen belang is er zorgvuldig mee om te gaan. Sinds 2016 nemen steeds meer korpscommandanten proactief contact op met de dienst van de preventie adviseurs om raad te krijgen en problemen aan te kaarten en op te lossen. Dit is een positieve evolutie die zich heeft voortgezet in de COVID-19-crisis.

Een procedure kenbaar maken begint bij de basisopleiding van elke militair en het gaat verder met de statutaire vorming. Momenteel krijgen de kaderleden een meer interactieve vorming wat op de lange termijn betere resultaten oplevert.

Er worden binnen de eenheden ook briefings gegeven bijvoorbeeld over conflictbeheersing of analyse van psychosociale risico's. Het communicatie systeem wordt verbeterd bijvoorbeeld door middel van het gebruik van flyers, het correct invullen van welkombrochures van elke eenheid. Met de PS MR actoren wordt een communicatieplan uitgevoerd. Er wordt een 0800 telefoonnummer (NL en F) geactiveerd. Sinds 2016 worden steeds meer multidisciplinaire teams ingezet waarbij iedereen vanuit zijn eigen specialiteiten samenwerkt. Er wordt een netwerk gevormd waardoor de werknemer snel bij de gepaste actor terecht komt.

Majoor Remacle beaamt dat vooral in het verleden militairen schrik voor de loopbaan aanklaarten vooral eer de beslissing te nemen een melding te maken. Hij verduidelijkt echter dat dit geen invloed op de carrière heeft. Dit is intussen ook duidelijk voor Human resources die de informatie niet bijhouden, behoudens een uitzondering zodat personen die conflicten hadden niet meer samen worden ingezet.

Er zijn twee soorten risico analyses. De SORBANE analyse is een globale risico analyse waar psychosociale

les aspects psychosociaux. La loi prévoit qu'elle doit être effectuée régulièrement par l'employeur – c'est-à-dire, dans le cas de la Défense, par le chef de corps, qui se voit déléguer la responsabilité du bien-être au travail par le Chod. Le chef de corps est assisté d'un conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux. Si des menaces ou des risques spécifiques se présentent sur le terrain, le chef de corps doit, après en avoir été informé par la hiérarchie, demander à un conseiller en prévention d'analyser la situation.

Les défis majeurs sont la culture de la Défense et la nécessité d'améliorer la sensibilisation, l'informatique et l'accès à l'information – autant de projets qui sont actuellement en cours et qui prennent du temps.

M. Kris Verduyckt (Vooruit) souligne que la question de l'environnement de travail sécurisé est essentielle et qu'elle doit également faire l'objet d'un suivi au sein de la Défense. Il faudra par ailleurs examiner quelles sont les mesures à prendre pour que les adaptations structurelles nécessaires soient réalisées afin que la Défense et son personnel fonctionnent encore plus efficacement.

M. Theo Francken (N-VA) demande si la Défense a pris des initiatives en matière de déradicalisation ou si d'autres instances s'intéressent à cette problématique.

Le général Peter Devogelaere estime qu'il est encore trop tôt pour répondre à cette question. À la suite de l'affaire Conings, le Chod a publié un certain nombre de directives qui donneront lieu à un suivi. L'un des aspects qui y sont traités est la façon dont l'extrémisme doit être appréhendé. Il conviendra d'examiner si un parcours de déradicalisation peut ou non être envisagé pour les intéressés.

Les rapporteurs,

Kris VERDUYCKT

Le président,

Peter BUYSROGGE
André FLAHAUT a.i.

aspecten deel van uitmaken. De wet bepaalt dat die op regelmatige basis moet worden uitgevoerd door de werkgever. Bij defensie is dit de korpsverste die de verantwoordelijkheid voor welzijn op het werk gedelegeerd krijgt van de Chod. De korpsverste wordt gesteund door een preventieadviseur voor de psychosociale aspecten. Indien er zich specifieke gevaren of risico's op het terrein voordoen moet de korpsverste nadat hij daarvan door de hiërarchie werd geïnformeerd, een preventieadviseur vragen de situatie te analyseren.

De grote uitdaging is de cultuur bij Defensie, het verbeteren van sensibilisering, IT en toegankelijkheid tot informatie. Dit zijn allemaal projecten die lopende zijn en ook tijd kosten.

De heer Kris Verduyckt (Vooruit) onderstreept dat de sociaal veilige werkomgeving een belangrijk aandachtspunt is dat ook bij Defensie verder moet worden opgevolgd. Er zal verder worden nagegaan welke maatregelen moeten worden genomen zodat de noodzakelijke structurele aanpassingen gebeuren opdat Defensie en zijn personeel nog beter werken.

De heer Theo Francken (N-VA) wil weten of Defensie iets doet aan de-radicalisering of dat andere instellingen zich daarover buigen?

Generaal Peter Devogelaere stelt dat het te vroeg is om daarover uit te wijden. Naar aanleiding van de zaak Conings heeft de Chod een aantal richtlijnen uitgebracht voor verdere opvolging en een van de aspecten zijn de policy in verband met extremisme en hoe ermee om te gaan. Er zal moeten worden nagegaan of een de-radicaliseringstraject al dan niet een optie kan zijn voor deze personen.

De rapporteurs,

Kris VERDUYCKT

De voorzitter,

Peter BUYSROGGE
André FLAHAUT a.i.