

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 oktober 2024

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**om van de militaire reserve  
een sterk merk te maken**

(ingediend door de heer Theo Francken c.s.)  
\_\_\_\_\_

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

10 octobre 2024

**PROPOSITION DE RÉSOLUTION**

**visant à renforcer l'image de marque  
de la réserve militaire**

(déposée par M. Theo Francken et consorts)  
\_\_\_\_\_

|             |                                                                           |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------|
| N-VA        | : Nieuw-Vlaamse Alliantie                                                 |
| VB          | : Vlaams Belang                                                           |
| MR          | : Mouvement Réformateur                                                   |
| PS          | : Parti Socialiste                                                        |
| PVDA-PTB    | : Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique          |
| Les Engagés | : Les Engagés                                                             |
| Vooruit     | : Vooruit                                                                 |
| cd&v        | : Christen-Democratisch en Vlaams                                         |
| Ecolo-Groen | : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen |
| Open Vld    | : Open Vlaamse liberalen en democraten                                    |
| DéFI        | : Démocrate Fédéraliste Indépendant                                       |

| Abréviations dans la numérotation des publications: |                                                                                                                                                       | Afkorting bij de nummering van de publicaties: |                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DOC 56 0000/000                                     | Document de la 56 <sup>e</sup> législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi                                                                | DOC 56 0000/000                                | Parlementair document van de 56 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer                                                   |
| QRVA                                                | Questions et Réponses écrites                                                                                                                         | QRVA                                           | Schriftelijke Vragen en Antwoorden                                                                                                         |
| CRIV                                                | Version provisoire du Compte Rendu Intégral                                                                                                           | CRIV                                           | Voorlopige versie van het Integraal Verslag                                                                                                |
| CRABV                                               | Compte Rendu Analytique                                                                                                                               | CRABV                                          | Beknopt Verslag                                                                                                                            |
| CRIV                                                | Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) | CRIV                                           | Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) |
| PLEN                                                | Séance plénière                                                                                                                                       | PLEN                                           | Plenum                                                                                                                                     |
| COM                                                 | Réunion de commission                                                                                                                                 | COM                                            | Commissievergadering                                                                                                                       |
| MOT                                                 | Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)                                                                                       | MOT                                            | Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)                                                                                |

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 55 3509/001.

Deze onvoorspelbare wereld, met haar toenemende geopolitieke instabiliteit en razendsnelle technologische veranderingen, stelt hoge eisen aan een maatschappij die weerbaar wil zijn. Om een deel van haar uitdagingen te ondervangen, heeft de samenleving nood aan een schaalbare Defensie die het voortzettingsvermogen bezit om gedurende langere periodes een veelvoud van crisissen het hoofd te bieden.

Gebukt onder de toenemende eisen van onze bondgenoten is deze beschikbaarheid en inzetbaarheid garanderen voor een strijdkracht van 25.000 tot 29.000 geen eenvoudige opdracht. Vandaar dat een moderne defensie, naast een vaste formatie, moet kunnen vertrouwen op een flexibelere capaciteit, één die gericht op een specifieke uitdaging snel kan op- en afschalen: de Reserve.

Reservisten maken het mogelijk om meer mensen tijdelijk in te zetten en de operationele slagkracht van Defensie snel te vergroten. Echter deze mensen bieden nu op vrijwillige basis hun diensten aan via individuele wederoproepingscontracten, waarbij ze veelal zelf de ongemakken en onzekerheden op vlak van verloning, vakantiedagen, welzijn, enzovoort dragen. Wat ook beperkingen oplevert voor hun effectieve inzetbaarheid.

Een Defensie die terugkeert naar grootschalige opdrachten van collectieve verdediging heeft om het eenvoudig te stellen meer van alles nodig, zo ook personeel om haar rangen te vullen en haar eenheden op sterkte te krijgen. Wachten om tot deze leemtes ingevuld raken via natuurlijke rekrutering is een proces dat jaren in beslag kan nemen: een luxe die we ons mogelijk niet meer kunnen veroorloven.

De militaire Reserve moet hervormd worden, niet alleen om haar operationele inzet te kunnen intensiveren of taken van territoriale bescherming op zich te nemen, maar ook om het groter maatschappelijk potentieel te ontginnen om reservisten duurzaam te werk te stellen bij Defensie.

Een reserve louter blijven organiseren via individuele contracten, waarbij het voor zowel Defensie als reservisten een puzzelwerk is om civiel en militair leven bij elkaar te laten aansluiten, is voorbijgestreefd. Echter,

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 55 3509/001.

Ce monde imprévisible, marqué par son instabilité géopolitique croissante et ses évolutions technologiques très rapides, place la barre très haut pour toute société qui se veut résiliente. En vue de relever une partie de ses défis, la société a besoin d'une Défense modulable et ayant atteint une soutenabilité qui lui permette de faire face à une multitude de crises durant de plus longues périodes.

Compte tenu de la pression exercée par les exigences croissantes de nos alliés, il n'est pas simple de garantir cette disponibilité et cette capacité d'engagement pour des forces armées comptant 25.000 à 29.000 militaires. C'est pourquoi toute défense moderne doit pouvoir compter, en sus de son cadre permanent, sur une capacité plus flexible, affectée à un défi spécifique qui est d'augmenter ou diminuer rapidement ses effectifs: la Réserve.

Les réservistes permettent le déploiement temporaire d'un nombre accru d'effectifs et le renforcement rapide de la capacité opérationnelle de la Défense. Or, ces réservistes offrent actuellement leurs services sur une base volontaire au travers de contrats de rappel individuels, supportant souvent eux-mêmes les désagréments et les incertitudes en matière de rémunération, de jours de congé, de bien-être, etc. Cette situation restreint également leur capacité d'engagement effective.

Toute Défense qui se concentre à nouveau sur des opérations de défense collective de grande envergure doit, pour faire simple, renforcer toutes ses composantes, et a donc également besoin de davantage d'effectifs pour combler ses rangs et pour conforter ses unités. Attendre que ces lacunes soient complétées par le recrutement naturel risque de prendre des années: c'est un luxe que nous ne pouvons plus nous permettre.

Il convient de réformer la Réserve militaire, non seulement pour lui permettre d'intensifier son déploiement opérationnel ou d'assurer des missions de défense territoriale, mais également pour exploiter le potentiel plus important de la société afin d'occuper durablement les réservistes au sein de la Défense.

L'organisation d'une réserve au travers de contrats individuels, qui complique la conciliation entre la vie civile et la vie militaire et ce, pour la Défense comme pour les réservistes, appartient au passé. L'alternative – à savoir

het alternatief – werken op een meer professionele basis via grootschalige samenwerkingsverbanden tussen overheid, Defensie en private actoren – vereist een sterkere band van de organisatie met zowel samenleving als bedrijfsleven.

Een eerste stap in de transformatie die we voorstellen is de ontwikkeling van een robuustere gevechtsreserve die nauw geïntegreerd is met onze actieve eenheden. Volledig uitgerust en bewapend om hun missie uit te voeren en regelmatig in gezamenlijke training of operatie met de VTE's om hun professionaliteit te verhogen.

Daarnaast moeten we ook Defensie kunnen ontlasten in tijden van binnenlandse crisis en dreiging. Daarom vragen we te investeren in de opbouw van een territoriale verdedigingsreserve met eenheden die zich kunnen toeleggen op de bescherming van onze kritieke infrastructuur en hetzelfde te doen in reactie op het huidige cyberdreigingslandschap door de versnelde opbouw van een cyberreserve. Hiervoor moet er samengewerkt worden met de academische wereld en de industrie om een dynamisch en up-to-date trainings- en certificeringsprogramma te ontwikkelen.

Een tweede stap ligt in het versterken van de band tussen Reserve en samenleving om de gemeenschapsbetrokkenheid te verhogen. Dit willen we bereiken door de reserve zichtbaarder te maken, met rolmodellen en ambassadeurs van de reserve, arbeidsmarktcampagnes en acties gericht op het brede publiek.

Ten derde wensen we diverse maatregelen te treffen om de reserve aantrekkelijker te maken voor de huidige leden en militairen van het actieve kader. We pleiten voor een gestroomlijnd transitieproces – van en naar – tussen reserve en actieve dienst, waarbij de focus ligt op het op peil houden van de kennis en respect voor de ervaring.

We wensen ook dat de regering het beleid rond de inzet, aanstelling, vergoeding, verzekering en contractvormen van reservisten herzielt en meer maatwerkoplossingen biedt aan geïnteresseerden. De dienst van reservisten is misschien wel vrijwillig, maar niet vrijblijvend voor Defensie. Vandaar dat we ook pleiten voor meer vormen van erkenning en tastbare voordelen.

Een vierde aandachtspunt voor ons is dat we af moeten van de visie dat personeelsnoden van Defensie niet te verzoenen zijn met werknemers uit de publieke en

une professionnalisation accrue au travers de coopérations de grande envergure entre les pouvoirs publics, la Défense et les acteurs privés – requiert cependant que l'organisation tisse un lien plus étroit tant avec la société qu'avec les entreprises.

La première étape de la transformation que nous proposons consiste à développer une réserve de combat plus solide qui soit étroitement intégrée dans nos unités actives. Cette réserve sera complètement équipée et armée en vue d'exécuter ses missions et participera régulièrement aux exercices ou aux opérations avec les ETP en vue d'accroître son professionnalisme.

Par ailleurs, nous devons également alléger les tâches de la Défense en temps de crises et de menaces intérieures. C'est pourquoi nous demandons d'investir dans la constitution d'une réserve de défense territoriale composée d'unités capables de se consacrer à la protection de nos infrastructures critiques et d'investir également dans la création accélérée d'une cyberréserve pour faire face aux cybermenaces auxquelles nous sommes actuellement confrontés. À cet effet, il conviendra de coopérer avec le monde académique et avec l'industrie en vue d'élaborer un programme de formation et de certification dynamique et moderne.

La deuxième étape réside dans le renforcement du lien entre la réserve et la société en vue d'associer plus étroitement la communauté. Nous entendons atteindre cet objectif en augmentant la visibilité de la réserve, en recourant à des modèles de référence et des ambassadeurs de la réserve, des campagnes sur le marché du travail et des actions destinées au grand public.

Troisièmement, nous souhaitons prendre différentes mesures pour accroître l'attractivité de la réserve pour les membres et militaires actuels du cadre actif. Nous préconisons un processus de transition rationalisé entre la réserve et le service actif – pour passer de l'un à l'autre –, qui mette l'accent sur l'entretien des connaissances et sur le respect de l'expérience.

Nous souhaitons également que le gouvernement revioie la politique relative au déploiement, à la désignation, à la rémunération, à l'assurance et aux types de contrats des réservistes et qu'il offre davantage de solutions sur mesure aux intéressés. Si le service des réservistes est volontaire, il est toutefois contraignant pour la Défense. C'est pourquoi nous préconisons également un plus grand nombre de formes de reconnaissance et d'avantages tangibles.

Un quatrième point important selon nous est qu'il convient d'abandonner la vision selon laquelle les besoins en personnel de la Défense sont inconciliables

private sector. Samenwerken voor het delen van werkrachten en goede sector-brede afspraken over de inzet van personeel ten voordele van de reserve biedt voordelen voor Defensie, werkgevers en werknemers. Door niet langer te hoeven kiezen tussen een louter civiel of militair leven kan de persoonlijke groei en professionele ontwikkeling gestimuleerd worden, kan er een kruisbestuiving plaatsvinden van relevante kennis en kunnen zowel bedrijfsleven als Defensie de aantrekkelijkheid van een loopbaan significant verhogen.

Daarom is een belangrijke factor in onze transformatie de opbouw van een sterk relatienetwerk met werkgevers en brancheorganisaties om deelname van hun werknemers aan de legerreserve te promoten en te sensibiliseren. We willen met een vaste groep van partners reservistenafspraken vastleggen met een duidelijk kader over aanstelling, inzet, verloning en wederoproepingsdagen.

Tot slot is het belangrijk dat we samenwerken met andere overheidsinstanties, in het bijzonder de veiligheidssectoren, om deelname aan de reserve van Defensie te flexibiliseren. Hierbij moeten we ook streven naar een sterkere samenwerking tussen de militaire reserve, ambtenarij, politie, brandweer, civiele veiligheid en andere om een coöperatieve omgeving te creëren. Ook met de deelstaten moeten we in contact treden om de militaire reserve aantrekkelijker te maken voor studenten van universiteiten en hogescholen.

Theo Francken (N-VA)  
Peter Buysrogge (N-VA)  
Darya Safai (N-VA)

avec les situations des travailleurs du secteur public et du secteur privé. La coopération en vue du partage d'effectifs et de bons accords sectoriels à propos de l'engagement du personnel en faveur de la réserve seraient bénéfiques pour la Défense, les employeurs et les travailleurs. Le fait de ne plus devoir choisir entre une carrière purement civile ou une carrière purement militaire peut favoriser l'épanouissement personnel et le développement professionnel, induire l'échange de connaissances pertinentes et permettre tant aux entreprises qu'à la Défense d'augmenter significativement l'attractivité de certaines carrières.

C'est pourquoi la mise en place d'un réseau relationnel solide avec les employeurs et les organisations sectorielles afin de sensibiliser les travailleurs à la participation à la réserve militaire et afin de promouvoir cette participation constitue un élément important de notre transformation. Nous entendons définir, avec un groupe fixe de partenaires, un cadre clair pour la désignation, l'engagement, la rémunération et les jours de rappel des réservistes.

Enfin, il importe de coopérer avec d'autres instances publiques, en particulier avec les secteurs de la sécurité, pour assurer la flexibilité de la participation à la réserve de la Défense. À cet égard, il convient également de renforcer la coopération entre la réserve militaire, la fonction publique, la police, les pompiers, la sécurité civile, etc., afin de créer un environnement coopératif. Des contacts seront également pris avec les entités fédérées pour augmenter l'attractivité de la réserve militaire pour les étudiants des universités et des hautes écoles.

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op het feit dat onze Defensie haar Reserve meer dan ooit nodig heeft om de uitdagingen die op haar afkomen aan te gaan en haar opdrachten te blijven vervullen. En dat een goed getrainde en gemotiveerde reserve niet enkel deel van de oplossing vormt voor onze personeelsproblemen, maar dat het ook het instrument bij uitstek is om de band tussen leger en burger te versterken en Defensie te verrijken met de kennis van uiteenlopende profielen;

B. geïnspireerd door de oproep gelanceerd door Wannes Verstraete, Jonathan Holslag, Alexander Mattelaer, Sven Biscop en Tanguy Struye De Swielande in *De Tijd* op 30 maart 2023 onder de titel “Het leger heeft een territoriale reserve nodig” en de recente Egmont-publicatie “*Why Belgium Should Create a Territorial Reserve Force*” door Wannes Verstraete en Luc Audoore;

C. overwegend dat er momenteel 6418 reservisten in dienst zijn bij de Reserve, waarvan 3166 personen bij de actieve reserve en 3252 bij de niet-actieve reserve;

D. gelet op de voorlopig onvervulde ambities uit de Strategische Visie (2016) evenals het STAR-plan om reservecompagnieën te organiseren die bestaan uit lichte infanterie, die gebruik kunnen maken van geleasde commerciële voertuigen en ander materieel (voertuigen, uitrusting, bewapening) dat reeds aanwezig is binnen Defensie. En die aangehecht worden aan de manoeuvre-bataljons van de interwapen-gemotoriseerde capaciteit die eveneens instaan voor hun paraatstelling;

E. opmerkend dat volgens het STAR-plan burgers bij Defensie prominenter zullen bijdragen aan de gespecialiseerde logistieke en technische ondersteuning op het nationale grondgebied. En dat op basis van het statuut van de Reserve een juridisch kader gecreëerd zal worden om burgerpersoneelsleden ook aan operaties te laten deelnemen;

F. erop wijzend dat de Strategische Visie 2016 beloofde sterker in te zetten op het aantrekken van artsen en verpleegkundigen van burgerziekenhuizen voor de gespecialiseerde Reserve. En dat hiervoor bijkomende initiatieven genomen dienen te worden om de band tussen Defensie en de werkgevers te versterken en om deze reservisten van de gepaste militaire medische opleiding te voorzien;

G. gelet op het feit dat het STAR-plan het in-plaatsstellen van strategische partnerschappen en van een

## PROPOSITION DE RÉOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que la Défense belge a plus que jamais besoin de sa réserve pour relever les défis qui se présentent à elle et continuer à accomplir ses missions; et considérant qu'une réserve bien entraînée et motivée ne constitue pas seulement une partie de la solution à nos problèmes de personnel, mais aussi le meilleur instrument pour renforcer le lien entre l'armée et les citoyens et pour enrichir la Défense des connaissances de profils variés;

B. vu l'appel lancé par Wannes Verstraete, Jonathan Holslag, Alexander Mattelaer, Sven Biscop et Tanguy Struye De Swielande dans *De Tijd* le 30 mars 2023 sous le titre “*Het leger heeft een territoriale reserve nodig*”, ainsi que la publication récente de l'Institut Egmont intitulée “*Why Belgium Should Create a Territorial Reserve Force*”, rédigée par Wannes Verstraete et Luc Audoore;

C. considérant que la réserve se compose actuellement de 6418 réservistes, dont 3166 dans la réserve active et 3252 dans la réserve non active;

D. vu les objectifs non encore atteints de la vision stratégique (2016) et du plan STAR concernant l'organisation de compagnies de réserve d'infanterie légère et pouvant utiliser des véhicules commerciaux en leasing et d'autres matériels (véhicules, équipement, armement) déjà présents à la Défense; et considérant que ces compagnies seraient rattachées aux bataillons de manœuvre de la capacité motorisée interarmes, qui veilleront également à ce qu'ils soient prêts à intervenir;

E. considérant que le plan STAR prévoit que les civils de la Défense contribueront davantage à l'appui logistique spécialisé et au soutien technique sur le territoire national; et considérant qu'un cadre juridique sera créé sur la base du statut de la réserve afin de permettre aux membres du personnel civil de participer également à des opérations;

F. soulignant que la Vision stratégique 2016 promettait des efforts plus appuyés pour attirer des médecins et des infirmiers des hôpitaux civils dans la réserve spécialisée, et considérant que des initiatives supplémentaires devraient être prises à cet effet afin de renforcer les liens entre la Défense et les employeurs et pour fournir à ces réservistes une formation médicale militaire adéquate;

G. considérant que le plan STAR propose la mise en place de partenariats stratégiques et d'une “Cyber



“Cyber Reserve Force” die de expertise van de industrie en de uitdagingen van de cybercapaciteit van Defensie integreren, voorstelt;

H. overwegend dat er maatregelen moeten worden genomen om de instroom van reservisten te vergroten en de aantrekkelijkheid van het reservist zijn voor zowel reservisten als werkgevers te vergroten. En aanstippend dat het hiervoor van belang is om de reservist beter te erkennen en te waarderen en hiervoor de handen ineen te slaan met werkgevers om de inzet van reservisten te intensiveren en inzetmogelijkheden verder te ontwikkelen;

I. overtuigd dat het van groot belang is voor een beter voortzettingsvermogen dat er afdoende getrainde reservisten worden ingezet om, met het eigen materiaal en goed geïntegreerd, piekbelastingen op te vangen zodat de operationaliteit van de eenheid op peil blijft. En dat deze reservisten voldoende training en eventuele operationele inzet doorlopen, om op zeer korte termijn een effectief substituuat te kunnen bieden als onze gevechtseenheden ingezet worden;

J. signalerend dat er een toenemende behoefte is aan inzet binnen de grenzen van ons land om taken van “Host-Nation Support” ten voordele van ontplooiingen en trainingen van EU en NAVO naar de Oostflank van het bondgenootschap en “Homeland Defense” voor het bewaken en beschermen van onze kritieke infrastructuur, waarvoor goedgetrainde en lokale vrijwilligers een ondersteunende rol kunnen bieden;

K. constaterende dat er een steeds grotere vraag tot ondersteuning van Defensie door civiele autoriteiten is in geval van snelle escalatie voor veiligheidsoverdrachten, noodhulp en de bestrijding van diverse uitdagingen zoals pandemieën en overstromingen;

#### VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. te werken aan de opbouw van een gevechtsreserve bij Defensie met meer operationeel inzetbare reservisten, toegevoegd aan en geïntegreerd met de actieve diensteenheden, te voorzien in hun volledige uitrusting en bewapening voor de uitvoering van hun opdracht en voer op regelmatige basis gezamenlijke trainingsoefeningen uit te voeren met eenheden in actieve dienst om hun operationele paraatheid te behouden en voortdurende professionele ontwikkeling te bevorderen;

2. te werken aan de opbouw van een territoriale verdedigingsreserve, en reserve-eenheden te ontwikkelen die zich concentreren op taken van territoriale verdediging, host-nation support en bescherming van

Reserve Force” integrant l’expertise du monde de l’industrie et les défis de la capacité cyber de la Défense;

H. considérant que des mesures devraient être prises pour accroître l’afflux de réservistes et l’attrait de la fonction de réserviste, tant pour les réservistes eux-mêmes que pour les employeurs; et soulignant qu’il importe à cet effet de mieux reconnaître et valoriser la fonction de réserviste et de s’unir à cette fin avec les employeurs pour intensifier l’engagement de réservistes et développer davantage les possibilités de déploiement;

I. convaincu qu’il est très important, pour assurer une meilleure continuité, de déployer des réservistes adéquatement formés et bien intégrés, avec leur propre matériel, pour faire face aux pics de charge afin de maintenir la capacité opérationnelle de leur unité; et que ces réservistes suivent une formation suffisante, éventuellement assortie d’un déploiement opérationnel, pour pouvoir se substituer efficacement et dans un délai très court à nos unités de combat lorsque celles-ci sont déployées;

J. considérant qu’il existe un besoin croissant d’engagement, à l’intérieur des frontières de notre pays, pour assurer des tâches de *Host-Nation Support* en faveur des déploiements et des entraînements de forces de l’UE et de l’OTAN sur le flanc est de l’Alliance, ainsi que des tâches de *Homeland Defence* pour surveiller et protéger nos infrastructures critiques, tâches pour lesquelles des volontaires locaux bien formés peuvent jouer un rôle de soutien;

K. constatant qu’en cas d’emballement rapide de certaines situations, les autorités civiles demandent de plus en plus l’appui de la Défense pour des missions de sécurité, d’aide d’urgence et de lutte contre divers fléaux tels que des pandémies ou des inondations;

#### DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d’investir dans la constitution, au sein de la Défense, d’une réserve de combat qui inclura davantage de réservistes opérationnels déployables, rattachés aux unités du cadre actif et intégrés dans celles-ci, de leur fournir un équipement et un armement complets pour exécuter leurs missions, et d’organiser régulièrement des exercices d’entraînement conjoints avec des unités du cadre actif pour maintenir leur état de préparation opérationnelle et favoriser un développement professionnel continu;

2. d’investir dans la constitution d’une réserve de défense territoriale et de développer des unités de réserve chargées d’exécuter des missions de défense territoriale, de soutenir le pays hôte et de protéger les infrastructures

kritieke infrastructuur; daartoe sterke partnerschappen te stimuleren met betrokken organisaties om middelen, expertise en capaciteiten te bundelen om deze te operationaliseren;

3. te werken aan de opbouw van een cyberreserve op maat van het huidige bedreigingslandschap met een training- en certificeringsprogramma om het dynamisch en up-to-date te houden en de veranderingen in technologie en strategie te weerspiegelen, hiertoe samen te werken met de academische wereld en de industrie om het delen van personeel en extra opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor reservisten mogelijk te maken;

4. de band te versterken met de samenleving en de gemeenschapsbetrokkenheid te verhogen door de reserve zichtbaarder te maken met inzet van rolmodellen en ambassadeurs van de reserve, meer arbeidsmarkt-campagnes en acties naar het brede publiek;

5. maatregelen te nemen om vervroegd uittredende beroepsmilitairen, of VTE's die uitstromen van het BDL-statuut te stimuleren om binnen de actieve of operationele reserve aan te blijven:

5.1. voor deze groep in een gestroomlijnd transitieproces te voorzien voor een terugkeer naar actieve dienst met zo min mogelijk bureaucratische hindernissen, erkenning voor de ervaring die ze in tussentijd opdeden en opties voor terugkeer naar hogere categorie;

5.2. voor deze groep meer mogelijkheden te creëren om hun kennis op peil houden met oog op latere re-integratie, door deelname aan opleidingen en trainingen om inzet op operationele taken te vergemakkelijken;

6. reservisten meer maatwerkoplossingen te bieden op het gebied van inzet, aanstelling en contractvormen en aan de differentiatie in geschiktheidseisen te werken om nauwer aan te sluiten bij de functie die de reservist effectief gaat vervullen;

7. voor duidelijke informatie te zorgen over de rechten, voordelen en verplichtingen van reservisten in communicatie en wervingsactiviteiten van Defensie zodat potentiële rekruten een geïnformeerde beslissing kunnen nemen;

8. te zorgen voor een adequate medische dekking en toegang tot medische voorzieningen voor reservisten tijdens hun dienst;

critiques; d'encourager, à cette fin, la conclusion de partenariats solides avec les organisations concernées en vue de la mutualisation des ressources, de l'expertise et des capacités pour leur opérationnalisation;

3. d'investir dans la constitution d'une cyber-réserve adaptée au paysage actuel des menaces et dotée d'un programme de formation et de certification permettant d'assurer le dynamisme et l'actualisation de ses capacités, et reflétant les mutations technologiques et stratégiques; de collaborer, à cette fin, avec les milieux universitaires et industriels pour permettre le partage de personnel et prévoir des possibilités supplémentaires de formation et de développement pour les réservistes;

4. de renforcer le lien avec la société et d'accroître l'engagement communautaire en améliorant la visibilité de la réserve grâce à des modèles et à des ambassadeurs de la réserve et en multipliant les campagnes sur le marché du travail et les actions à l'attention du grand public;

5. de prendre des mesures pour encourager les soldats professionnels arrivant en fin de carrière ou les ETP en fin de statut BDL à rester dans la réserve active ou opérationnelle:

5.1. de prévoir, pour ce groupe, un processus de transition aisé pour un retour en service actif présentant aussi peu d'obstacles bureaucratiques que possible et prévoyant la reconnaissance de l'expérience acquise dans l'intervalle, ainsi que des possibilités de retour à un échelon supérieur;

5.2. de créer, pour les membres de ce groupe, davantage de possibilités d'actualiser leurs connaissances en vue d'une réintégration ultérieure, grâce à des formations et à des entraînements visant à faciliter le déploiement dans le cadre de missions opérationnelles;

6. d'offrir aux réservistes des solutions plus personnalisées en ce qui concerne leur engagement, leur désignation et leurs contrats, et de différencier leurs critères d'aptitude afin qu'ils correspondent mieux aux fonctions que les réservistes exerceront effectivement;

7. de fournir des informations claires sur les droits, les avantages et les obligations des réservistes dans le cadre de la communication et des activités de recrutement de la Défense afin que les recrues potentielles puissent s'engager en connaissance de cause;

8. de fournir une couverture médicale adéquate aux réservistes et de leur permettre d'accéder aux installations médicales durant leur service;



9. de mogelijkheden te verbreden voor telewerk voor reservefuncties die niet noodzakelijk fysieke aanwezigheid vereisen; meer mogelijkheden te bieden voor online en afstandsonderwijs om hun vaardigheden te blijven ontwikkelen wanneer ze niet in actieve dienst zijn;

10. reservisten die vaker operationele taken voor de gevechtsreserve of territoriumverdedigingsreserve uitvoeren, te stimuleren met onderscheidingen, mogelijkheden voor bevordering en zichtbare erkenning van de diensttijd;

11. de mogelijkheid te onderzoeken om reservisten die vaker operationele taken voor de gevechtsreserve of territoriumverdedigingsreserve uitvoeren voorrang te verlenen bij vaste aanstellingen bij de federale overheid;

12. een vast relatienetwerk uit te bouwen met werkgevers en brancheorganisaties om deelname van hun werknemers aan de legerreserve te promoten:

12.1. deze werkgevers en organisaties te sensibiliseren door de mogelijkheden voor de professionele ontwikkeling, persoonlijke groei en opbouw van vaardigheden van hun personeel (en dus ook voor hun onderneming) binnen Defensie te benadrukken;

12.2. een certificeringsprogramma te ontwikkelen dat werkgevers erkent die een reservistvriendelijk beleid voeren, die een ondersteunende werkomgeving bieden, hun betrokkenheid bij militair personeel tonen en andere werkgevers aanmoedigen om dit voorbeeld te volgen;

12.3. de creatie van reservistenafspraken vastgelegd in cao's of arbeidsreglementen met deze werkgevers te stimuleren, met een duidelijk en gelijklopende afsprakenkader over aanstelling, inzet, verloning en wederoproepingsdagen;

12.4. *Employer Assistance Programs* aan te bieden voor werkgevers betrokken in het relatienetwerk door hen advies, financiële planning en andere ondersteunende diensten te bieden;

12.5. in te zetten op flexibele contractvormen waarbij deeltijdse tewerkstelling bij Defensie of de uitwisseling van personeel wordt mogelijk gemaakt en aangemoedigd, of omgekeerd voor personeel van Defensie om

9. d'élargir les possibilités de télétravail pour les fonctions de réserve qui n'exigent pas nécessairement une présence physique; d'offrir davantage de possibilités d'apprentissage en ligne et à distance afin que les réservistes continuent à développer leurs compétences lorsqu'ils ne sont pas en service actif;

10. d'encourager les réservistes qui effectuent le plus souvent des missions opérationnelles pour la réserve combattante ou pour la réserve chargée de la défense du territoire national en leur accordant des distinctions, des possibilités de promotion et une reconnaissance visible de leurs services;

11. d'étudier la possibilité de donner la priorité aux réservistes qui effectuent le plus souvent des missions opérationnelles pour la réserve combattante ou la réserve chargée de la défense du territoire national en matière de recrutement à titre définitif au sein de l'autorité fédérale;

12. d'établir un réseau de relations permanent avec des employeurs et des associations sectorielles afin de promouvoir la participation de leurs travailleurs à la réserve militaire:

12.1. de sensibiliser ces employeurs et ces organisations en soulignant les possibilités de développement professionnel, d'épanouissement personnel et d'acquisition de compétences pour leur personnel (et donc aussi pour l'entreprise) au sein de la Défense;

12.2. d'élaborer un programme de certification conférant une reconnaissance aux employeurs adoptant une politique favorable aux réservistes, offrant un environnement de travail stimulant, affichant leur engagement envers le personnel militaire et encourageant d'autres employeurs à suivre cet exemple;

12.3. d'encourager l'inscription d'accords relatifs aux réservistes dans les conventions collectives de travail ou les règlements de travail avec ces employeurs en prévoyant un cadre clair et parallèle d'accords sur la désignation, l'engagement, la rémunération et les jours de rappel;

12.4. d'offrir des programmes d'assistance aux employeurs associés au réseau de relations en leur fournissant des conseils, une planification financière et d'autres services de soutien;

12.5. d'investir dans des formes de contrats flexibles permettant et encourageant l'emploi à temps partiel dans le secteur de la Défense ou les échanges de personnel ou, inversement, pour les membres du personnel de la

meer werkzekerheid te creëren na hun militaire inzet en toegang tot loopbaanontwikkeling;

12.6. een community van reservistische werkgevers te creëren waarin zij ervaringen kunnen uitwisselen over het delen van personeel met Defensie en banenbeurzen en netwerkevenementen voor reservisten te organiseren om hen in contact te brengen met deze potentiële werkgevers;

12.7. samen met werkgevers mentorschapsprogramma's te ontwikkelen waar ervaren reservisten begeleiding en ondersteuning kunnen bieden aan nieuwe en potentiële rekruten om te navigeren door hun militaire en civiele loopbaan;

12.8. mogelijke fiscale stimulansen in kaart te brengen om belastingvoordelen of -aftrek te bieden aan werkgevers die participatie aan de reserve of het delen van werknemers ondersteunen, zoals het aanbieden van flexibele werktijden of betaald verlof voor militaire training en inzet;

12.9. met werkgevers samen te werken om skill-bridge-programma's op te zetten waarmee zowel leden van het actieve kader als reservisten aan tijdelijke opdrachten in de civiele sector kunnen werken, waardoor ze hun vaardigheden en inzetbaarheid kunnen verbeteren terwijl hun status behouden blijft;

13. met andere overheidsinstanties samen te werken, in bijzonder de veiligheidssectoren om deelname aan de reserve van Defensie te flexibiliseren, zodat meer werknemers uit de publieke sector hun primaire overheidstaken kunnen balanceren met opdrachten in de militaire reserve;

13.1. het instroomproces voor overheidsmedewerkers die zich willen aansluiten bij de militaire reserve te vereenvoudigen, waarbij hun bestaande veiligheidsmachtigingen en relevante ervaring meer in rekening wordt gebracht;

13.2. een duidelijk en gelijkwaardig verlofbeleid voor overheidsmedewerkers die toetreden tot de militaire reserve te ontwikkelen, zodat ze hun reserveverplichtingen kunnen vervullen;

13.3. de bijdragen van overheidsmedewerkers die toetreden tot de militaire reserve te erkennen door ze in rekening te brengen bij carrièremogelijkheden waardoor hun inzet voor beide functies wordt beloond;

Défense, afin de renforcer la sécurité d'emploi après leur engagement militaire et de leur donner accès au développement de leur carrière;

12.6. de créer une communauté d'employeurs de réservistes au sein de laquelle ces employeurs pourront échanger leurs expériences en matière de partage de personnel avec la Défense, et d'organiser des salons de l'emploi et des événements de réseautage pour mettre les réservistes en relation avec ces employeurs potentiels;

12.7. de développer, avec les employeurs, des programmes de mentorat dans le cadre desquels des réservistes expérimentés pourront fournir un accompagnement et un soutien aux nouvelles recrues et aux recrues potentielles dans la gestion de leurs carrières militaire et civile;

12.8. d'identifier d'éventuels incitants fiscaux en vue d'offrir des avantages fiscaux ou une déduction fiscale aux employeurs qui soutiendront la participation à la réserve ou le partage de travailleurs, par exemple en prévoyant des horaires de travail flexibles ou des congés payés pour la formation et le déploiement des militaires;

12.9. de collaborer avec les employeurs en vue de la mise en place de passerelles de compétences permettant aux membres du cadre actif et aux réservistes d'effectuer des missions temporaires dans le secteur civil pour améliorer leurs compétences et leur capacité d'engagement tout en conservant leur statut;

13. de collaborer avec d'autres autorités publiques, en particulier les secteurs de sécurité, en vue de flexibiliser la participation à la réserve de la Défense, afin que davantage de travailleurs du secteur public puissent trouver un équilibre entre leurs missions de service public primaires et leurs missions liées à la réserve militaire;

13.1. en simplifiant le processus d'intégration des collaborateurs des autorités publiques désireux de rejoindre la réserve militaire, en tenant davantage compte de leurs habilitations de sécurité existantes et de leurs expériences pertinentes;

13.2. en développant une politique claire et équitable en matière de congés pour les collaborateurs des autorités publiques qui rejoignent la réserve militaire, de manière à ce qu'ils puissent remplir les obligations que cette fonction implique;

13.3. en reconnaissant les contributions des collaborateurs des autorités publiques qui rejoignent la réserve militaire en les prenant en considération dans les perspectives de carrière, ce qui permettra de récompenser l'engagement de ceux-ci à l'égard de leurs deux fonctions;

13.4. een netwerk of gemeenschap voor overheidsmedewerkers die ook militaire reservisten zijn te creëren, zodat ze ervaringen, advies en *best practices* kunnen delen;

14. de samenwerking te versterken tussen de militaire reserve, politie, brandweer, civiele veiligheid en andere veiligheidssectoren om een coöperatieve omgeving te creëren:

14.1. binnen deze groep overkoepelende akkoorden te sluiten met nationale en lokale korpsen met een duidelijk en gelijklopende afsprakenkader over aanstelling, inzet, verloning en wederoproepingsdagen van reservisten bij Defensie;

14.2. binnen deze groep meer gezamenlijke trainingsprogramma's te ontwikkelen om wederzijds begrip en samenwerking te bevorderen en personeel langs beide zijden nieuwe vaardigheden te laten verwerven voor hun professionele ontwikkeling;

14.3. het delen van trainingsfaciliteiten en het poolen van middelen binnen deze groep te stimuleren;

15. in contact te treden met de deelstaten om in onderlinge overeenstemming de militaire reserve aantrekkelijker te maken voor studenten van universiteiten en hogescholen:

15.1. samen de mogelijkheid te onderzoeken om programma's op te zetten die onderdelen van militaire training en opleiding integreren, waardoor reservisten studiepunten of beroepskwalificaties bij hun onderwijsinstelling kunnen behalen;

15.2. beurzen of studiefinanciering voor studenten die zich verbinden aan de reserve te ontwikkelen, waardoor een deel van hun onderwijskosten kunnen worden gecompenseerd en ze tegelijkertijd waardevolle ervaring opdoen;

15.3. het opzetten van militaire clubs of sociëteiten aan te moedigen binnen de universiteits- en hogeschoolgemeenschappen om zo een netwerk van geïnteresseerde studenten te creëren en de militaire cultuur en waarden te promoten;

15.4. mogelijkheden te bieden voor extra opleidingen, certificeringen en trainingen in relevante gebieden, en

13.4. en créant un réseau ou une communauté pour les collaborateurs des autorités publiques qui sont aussi militaires réservistes afin qu'ils puissent partager leurs expériences, conseils et bonnes pratiques;

14. de renforcer la collaboration entre la réserve militaire, la police, les services d'incendie, la protection civile et d'autres secteurs liés à la sécurité afin de créer un environnement coopératif:

14.1. en concluant avec les corps nationaux et locaux des accords globaux qui reposent sur un cadre conventionnel clair et homogène en matière de nomination, d'engagement, de rémunération et de jours de rappel des réservistes de la Défense;

14.2. en développant au sein de ce groupe davantage de programmes d'entraînement communs afin de renforcer la compréhension mutuelle et la collaboration, et afin de permettre au personnel d'acquérir de part et d'autre de nouvelles compétences pour son développement professionnel;

14.3. en encourageant le partage des facilités d'entraînement et la mise en commun des moyens au sein de ce groupe;

15. de prendre contact avec les entités fédérées en vue d'augmenter, d'un commun accord, l'attractivité de la réserve militaire pour les étudiants des universités et des hautes écoles:

15.1. en étudiant conjointement la possibilité de mettre en place des programmes intégrant des parties de l'entraînement et de la formation militaires, qui permettraient aux réservistes d'obtenir des crédits ou des qualifications professionnelles au sein de leur établissement d'enseignement;

15.2. en mettant en place des bourses ou une aide financière aux études pour les étudiants qui s'engagent dans la réserve, ce qui permettra de compenser une partie du coût de leurs études, tout en acquérant une expérience de qualité;

15.3. en encourageant la mise en place de cercles ou de sociétés militaires au sein des communautés estudiantines afin de créer un réseau d'étudiants intéressés et de promouvoir la culture et les valeurs militaires;

15.4. en offrant dans les domaines pertinents des possibilités de formations, de certifications et d'entraînements

militaire vaardigheden die overdraagbaar zijn naar het civiele leven.

1 oktober 2024

Theo Francken (N-VA)  
Peter Buysrogge (N-VA)  
Darya Safai (N-VA)

supplémentaires, ainsi que des compétences militaires transposables à la vie civile.

1 oktober 2024