

**Question n° 580 de Monsieur le député Christophe Bombled du 02 décembre 2022 (Fr.) à la ministre de la Défense:**

*L'étude relative aux comportements transgressifs.*

Une étude rapportée par VRT NWS précise que 67 % des femmes sont confrontées à des comportements transgressifs au cours de leur carrière militaire. Le syndicat ACOD Défensie indique que, chaque mois, des comportements transgressifs, dont certains sont extrêmement graves, sont signalés.

Cette étude précise que ce type de fait entraîne parfois la fin de la carrière, de manière provisoire ou définitive, pour la militaire touchée.

1. Avez-vous pris connaissance de cette étude? Si oui, quel est votre point de vue sur celle-ci?
2. Avez-vous connaissance du nombre de faits déclarés depuis le début de l'année 2022? Si oui, pouvez-vous les préciser? Quelles sont les sanctions prises vis-à-vis des auteurs de ces faits?

**Vraag nr. 580 van De heer volksvertegenwoordiger Christophe Bombled van 02 december 2022 (Fr.) aan de minister van Defensie:**

*Studie met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag.*

Volgens een studie waarover VRT NWS berichtte, krijgt 67 % van de vrouwen tijdens hun militaire loopbaan te maken met grensoverschrijdend gedrag. Volgens de vakbond ACOD-Defensie worden er elke maand meldingen van grensoverschrijdend gedrag gedaan, waarvan sommige bijzonder ernstig zijn.

In die studie wordt er gepreciseerd dat zo een feit in sommige gevallen het einde van de carrière betekent, tijdelijk dan wel definitief, voor de vrouwelijke militair die er het slachtoffer van werd.

1. Draagt u kennis van die studie? Zo ja, hoe kijkt u ertegen aan?
2. Weet u hoeveel meldingen van zulke feiten er gedaan werden sinds het begin van 2022? Zo ja, kunt u ze nader preciseren? Welke sancties worden er getroffen ten aanzien van de daders?

3. Vous déclariez en septembre 2022 que l'armée recrutait un nombre croissant de femmes, elles sont désormais au nombre de 2.463, soit 10,3 % des effectifs du département, une proportion qui n'a jamais été aussi importante. L'an dernier, une campagne a été menée sur les comportements transgressifs et un clip a été diffusé. Force est de constater que ce n'est pas suffisant. Qu'envisagez-vous comme mesures concrètes pour lutter contre ces comportements transgressifs?

4. Quel suivi est apporté aux victimes de ces comportements?

**Réponse de la ministre de la Défense du 17 janvier 2023, à la question n° 580 de Monsieur le député Christophe Bombled du 02 décembre 2022 (Fr.):**

1. J'ai effectivement pris connaissance de l'étude de l'adjudant-major Kaatje Buyse. Elle confirme que le harcèlement est également présent à la Défense. Cette étude était à l'origine de la campagne de sensibilisation en 2021.

2. Les données demandées se trouvent dans le tableau ci-dessous.

Nombre de dossiers introduit en 2022 pour des comportements transgressifs:

Services / Diensten	Dossiers
Service de Gestion des Plaintes (SGP)/Dienst KlachtenManagement (DKM)	4
Service Intérieur de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT) - PsychoSocial/ Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW) - PsychoSociaal	28
Discipline/Tucht	28
Total/Totaal	60

Les sanctions prises ont un caractère privé et ne sont pas rendues public.

3. Comme je le rappelle souvent: depuis ma prise de fonction à la tête de la Défense, j'ai fait de la recapitalisation dans le domaine du personnel une priorité. Qui plus est, cette recapitalisation est le fil rouge de mon engagement et de mon action en faveur des personnes qui façonnent ce département. Dans ce contexte, le bien-être au travail est au coeur de la politique que je mène.

À chaque fois que j'ai été mise au courant d'un acte ou d'un comportement portant atteinte à l'intégrité de tout employé, qu'il soit civil ou militaire, j'ai toujours fait preuve de la plus grande détermination dans la sanction qui s'ensuivait inévitablement. À cet égard, je n'ai jamais fait de compromis et ne le ferai pas.

3. In september 2022 verklaarde u dat er bij Defensie meer vrouwen werden aangeworven, dat er 2.463 vrouwen in dienst waren, wat neerkwam op 10,3 % van de personeelssterkte van het departement, en dat dat percentage dat nog nooit zo hoog was geweest. Vorig jaar heeft men een campagne over grensoverschrijdend gedrag op touw gezet en een clip verspreid. Dat heeft blijkbaar weinig zoden aan de dijk gezet. Welke concrete maatregelen zult u nemen om grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan?

4. Hoe worden de slachtoffers van dergelijk gedrag opgevolgd?

**Antwoord van de minister van Defensie van 17 januari 2023, op de vraag nr. 580 van De heer volksvertegenwoordiger Christophe Bombled van 02 december 2022 (Fr.):**

1. De studie van adjudant-majoor Kaatje Buyse is mij inderdaad bekend. Zij bevestigt dat grensoverschrijdend gedrag eveneens voorkomt binnen Defensie. Deze studie was de aanleiding voor een sensibiliseringscampagne in 2021.

2. De gevraagde gegevens bevinden zich in de tabel hieronder.

Aantal ingediende dossiers in 2022 wegens grensoverschrijdend gedrag:

De getroffen sancties behoren tot de privésfeer en worden niet kenbaar gemaakt.

3. Ik herinner er vaak aan: sinds mijn aantreden aan het hoofd van Defensie heb ik van de herkapitalisatie op personeelsgebied een prioriteit gemaakt. Bovendien is deze herkapitalisatie de rode draad van mijn inzet en mijn optreden ten gunste van de mensen die dit departement vormgeven. In deze context staat welzijn op het werk centraal in mijn beleid.

Telkens wanneer ik op de hoogte werd gebracht van een handeling of gedraging die de integriteit van een werknemer, hetzij burger, hetzij militair, ondermijnt, heb ik altijd de grootst mogelijke vastberadenheid aan de dag gelegd bij de sanctie die onvermijdelijk volgde. In dit opzicht heb ik nooit compromissen gesloten en ik zal dat ook niet doen.

Je serai toujours intransigeante. Surtout lorsqu'il s'agit de harcèlements et de violences sexuelles, dont les femmes sont les principales victimes. Je tiens également à rappeler que, depuis le début de la législature, nous nous engageons à ce que la Défense reflète mieux la société. Le Plan STAR prévoit d'ailleurs que cela passe notamment par le recrutement de plus de femmes, tout en veillant à une plus grande diversité de même que plus d'inclusivité au sein du département.

Enfin, s'il y a une chose que je n'ai cessé de répéter depuis que j'occupe mes fonctions, c'est que dans le département, outre le racisme et l'extrémisme, il n'y a et n'y aura jamais de place pour le sexisme et toute autre forme de discrimination et de violation de l'intégrité. Il n'y a pas de place pour les tortionnaires ou les tyrans à la Défense, pas plus que dans la société.

Le harcèlement et la violence sexuelle constituent des fléaux que nous devons éradiquer de manière générale. Notre lutte contre ce phénomène vise tout comportement verbal, non verbal ou physique non désiré à connotation sexuelle qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant.

Plus concrètement, des efforts sont nécessaires et ont commencé dans de nombreux domaines: la rédaction d'une charte de normes et valeurs, la formation, des procédures de plainte simplifiées et accessibles (dont un réseau de personnes de confiance et un numéro vert 0800), groupes de travail, etc. et, *last but not least*, je le disais, un système de sanctions basé sur le principe de tolérance zéro.

4. Les victimes, qui sont au centre de nos préoccupations, bénéficient au sein de la Défense du support psychosocial prévu par la loi sur le bien-être.

Mon cabinet suit par ailleurs avec attention, l'évolution au Parlement de la proposition de résolution (2538) relative à la création d'un environnement de travail sécurisé à la Défense, laquelle a été adoptée à l'unanimité en commission de la Défense nationale le 11 janvier 2023.

Ik zal altijd compromisloos zijn. Vooral als het gaat om seksuele intimidatie en geweld, waarvan vooral vrouwen het slachtoffer zijn. Ook wil ik u eraan herinneren dat wij ons er sinds het begin van de legislatuur voor hebben ingezet dat Defensie een betere afspiegeling van de samenleving vormt. Volgens het STAR-plan zal dit worden bereikt door meer vrouwen aan te werven en tegelijkertijd te zorgen voor meer diversiteit en inclusiviteit binnen het departement.

Ten slotte, als er één ding is dat ik sinds mijn aantreden steeds weer heb herhaald, dan is het wel dat er op het departement, naast racisme en extremisme, geen ruimte is en er nooit zal zijn voor seksisme en elke andere vorm van discriminatie en schending van integriteit. Er is bij Defensie geen plaats voor beulen of pesters, net zomin als in de samenleving.

Intimidatie en seksueel geweld vormen plagen die we in het algemeen moeten uitbannen. Onze strijd hiertegen is gericht tegen elk ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft de waardigheid van een persoon te ondermijnen of een intimiderende, vijandige, vernederende of kwetsende omgeving te creëren.

Meer concreet, zijn in vele domeinen inspanningen nodig en werden er al gedaan: het opstellen van een handvest met normen en waarden, vorming, vereenvoudigde en toegankelijke klachtenprocedures (zoals een netwerk van vertrouwenspersonen en een groen 0800-nummer), werkgroepen, etc. en, *last but not least*, zoals ik al zei, sanctionering volgens het principe van nultolerantie.

4. De slachtoffers, die centraal staan, genieten binnen Defensie van de nodige psycho-sociale ondersteuning zoals voorzien door de welzijnswet.

Mijn kabinet volgt ook nauwgezet de ontwikkeling in het Parlement van de ontwerp-resolutie (2538) over het creëren van een veilige werkomgeving bij Defensie, die op 11 januari 2023 unaniem is aangenomen in de commissie Landsverdediging.