

2. La transformation de la capacité cyber vers une composante cyber sera accompagnée par une équipe multidisciplinaire qui analysera en détail les impacts dans les différents domaines (dont financier) et accompagnera la transition.

Cette équipe commencera son travail en 2021.

3. Le développement et l'efficacité de la capacité cyber militaire, ainsi que sa transformation vers une composante, reposent principalement sur l'expertise et le professionnalisme du personnel spécialisé.

La sélection, le recrutement et la formation en quantité suffisante de personnel motivé et techniquement compétent est indispensable.

La Défense va analyser comment des profils intéressés par le cyber peuvent être recrutés plus facilement et quelles mesures s'imposent pour améliorer la rétention.

4. L'équipe en charge de l'accompagnement de la transformation vers une composante cyber analysera également de possibles collaborations avec d'autres services fédéraux, l'industrie privée ou le monde académique.

DO 2020202106450

Question n° 50 de monsieur le député Jasper Pillen du 20 novembre 2020 (N.) à la ministre de la Défense:

Les mesures en matière de diversité et de genre au sein de la Défense (QO 10589C).

La désignation en Islande de Bryndís Kjartansdóttir, deuxième femme à porter le titre de *Chief of Defence* dans l'histoire de l'OTAN, démontre que l'antique culture masculine régnant au sein de la Défense continue d'être abandonnée ici et là.

Vous êtes, vous aussi, une figure de proue et un exemple de cette (r)évolution. Il va de soi que vous ne devez pas votre nomination uniquement à votre genre. Le fait est cependant que la Belgique reçoit pour la première fois une femme en tant que ministre de la Défense, ce qui constitue une nouvelle avancée. Cela vaut également pour la parité au sein de l'ensemble du gouvernement, tout comme pour toutes les initiatives et tous les engagements que le premier ministre a pris, au cours de sa carrière et jusqu'à ce jour, en faveur de l'égalité des genres.

Notre société se caractérise par la diversité. Les organisations telles que la Défense doivent refléter cette réalité. Les efforts axés prioritairement sur les recrutements d'aujourd'hui et de demain offrent une opportunité intéressante à cet effet.

3. De transformatie van de cybercapaciteit naar een cybercomponent zal begeleid worden door een multidisciplinair team dat de impact in de verschillende domeinen (waaronder financieel) in detail analyseert en de transitie begeleidt.

Dit projectteam start haar werkzaamheden in 2021.

4. De verdere uitbouw en efficiëntie van de militaire cybercapaciteit en de transformatie naar een cybercomponent steunt vooral op de expertise en het professionalisme van het gespecialiseerde personeel.

Selectie, rekrutering en vorming van gemotiveerd en technisch competent personeel in voldoende aantallen is onontbeerlijk.

Defensie zal onderzoeken hoe profielen die geïnteresseerd zijn in het cyberdomein gemakkelijker gerekruteerd kunnen worden en welke maatregelen zich opdringen om de retentie te verbeteren.

5. Het team dat de transformatie naar de cybercomponent begeleidt, neemt mogelijke samenwerking met andere overheidsdiensten, private industrie en de academische wereld ook op in haar analyse

DO 2020202106450

Vraag nr. 50 van de heer volksvertegenwoordiger Jasper Pillen van 20 november 2020 (N.) aan de minister van Defensie:

Diversiteit en gender binnen Defensie (MV 10589C).

De aanstelling van Bryndís Kjartansdóttir in IJsland, tweede vrouwelijke *Chief of Defence* in de NAVO-geschiedenis, toont dat de aloude mannencultuur binnen Defensie her en der verder doorbroken wordt.

Ook u bent een boegbeeld en voorbeeld van deze (r)evolutie. Uiteraard is uw aanstelling niet enkel toe te schrijven aan uw gender. Toch is het feit dat België voor het eerst een vrouw als minister van Defensie krijgt, een nieuwe stap voorwaarts. Net zoals de pariteit binnen de hele regering. Net zoals alle initiatieven en engagementen van de premier in zijn loopbaan tot dusver ten bate van gendergelijkheid.

Onze samenleving kenmerkt zich door diversiteit. Organisaties zoals Defensie moeten die realiteit weerspiegelen. De prioritaire inzet op rekrutering vandaag en morgen biedt daartoe een geschikte gelegenheid.

La diversité constitue un enrichissement pour une organisation. Un renforcement. Et ce, pas seulement sur le plan du genre. Le fait de pouvoir aborder les problèmes sous différents angles permet d'obtenir des solutions mieux étayées.

1. Quelles initiatives prévoyez-vous en vue du nivellement des rapports de genre parmi le personnel de la Défense? Pouvez-vous expliquer les rapports actuels?

2. Par extension, quels sont vos projets et/ou vos objectifs en matière de diversité au sein de la Défense? Comment entendez-vous poursuivre la mise en oeuvre de l'actuelle politique en matière de diversité au sein de l'organisation?

3. Pouvez-vous expliquer le fonctionnement et les activités de BELFEDERAC et du réseau Gender in Motion?

Réponse de la ministre de la Défense du 22 décembre 2020, à la question n° 50 de monsieur le député Jasper Pillen du 20 novembre 2020 (N.):

1. Actuellement, la Défense compte 2.344 femmes militaires, ce qui représente 9,4 % du nombre total de militaires à la Défense. Parmi le personnel civil, 45,6 % sont des femmes.

Afin d'améliorer le ratio hommes/femmes à l'armée, une attention particulière est accordée aux éléments suivants dans toutes les communications, et en particulier lors du recrutement:

- représenter les femmes en uniforme autant que possible de la manière la plus réaliste possible;
- insister sur le fait que toutes les fonctions de recrutement sont ouvertes aux hommes comme aux femmes;
- que cela concerne à la fois les fonctions opérationnelles comme celles d'appui.

De plus, les tests physiques sont sexuellement neutres. Cela signifie que les mêmes tests doivent être effectués, mais les normes sont adaptées en fonction du sexe.

Pour les tests fonctionnels, ces normes sont toujours les mêmes pour les hommes et les femmes.

La Défense est représentée au sein du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC).

Dans le domaine de l'intégration de genre, il existe un plan fédéral qui vise à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.

Diversiteit is een verrijking voor een organisatie. Een versterking. En dat niet alleen op vlak van gender. Problemen aansnijden vanuit verschillende invalshoeken leidt tot het bekomen van beter onderbouwde oplossingen.

1. Welke initiatieven plant u ten bate van het nivelleren van de genderverhoudingen bij het personeel van Defensie? Kan u de bestaande verhoudingen toelichten?

2. Bij uitbreiding, wat zijn uw plannen en/of visies omtrent diversiteit binnen Defensie? Hoe schikt u het bestaande diversiteitsbeleid verder in de organisatie te implementeren?

3. Kan u de werking en activiteiten van BELFEDERAC en het netwerk Gender in Motion toelichten?

Antwoord van de minister van Defensie van 22 december 2020, op de vraag nr. 50 van de heer volksvertegenwoordiger Jasper Pillen van 20 november 2020 (N.):

1. Momenteel telt Defensie 2.344 vrouwelijke militairen, hetgeen neerkomt op 9,4 % van het totaal aantal militairen bij Defensie. Bij het burgerpersoneel zijn er 45,6 % vrouwen.

Om de verhouding man/vrouw bij de militairen te verbeteren, wordt bij elke communicatie, en in het bijzonder bij de rekrutering, de nodige aandacht geschonken aan het volgende:

- het zo veel mogelijk in beeld brengen van vrouwen in uniform op een zo realistisch mogelijke manier;
- benadrukken dat alle wervingsfuncties openstaan voor zowel mannen als vrouwen;
- dat het hierbij gaat over zowel operationele als steunfuncties.

Daarenboven zijn de fysieke testen genderneutraal. Dat wil zeggen dat dezelfde testen moeten worden afgelegd maar dat de normen zijn aangepast naargelang het geslacht.

Bij functie-gebonden testen zijn deze normen wel steeds dezelfde voor mannen en vrouwen.

Defensie is vertegenwoordigd in de Interdepartementale Coördinatiegroep *Gender mainstreaming* (ICG).

Op vlak van *gender mainstreaming* bestaat er een federaal plan dat tot doel heeft de genderdimensie in het geheel van de beleidslijnen te integreren met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen.

Un rapport semestriel de suivi de la mise en oeuvre de ce plan est adressé au ministre de l'Egalité des chances, ainsi qu'un rapport à la fin de la législature.

La Défense siège également au Comité de l'OTAN sur les perspectives de genre (NCGP).

Dans le cadre de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (CSNU) "Femmes, paix et sécurité", la Défense dispose d'un Plan d'Action de Défense (DAP) 1325, basé sur le Plan d'Action National (PAN), dont la troisième édition est actuellement en cours (2017-2021).

Un rapport sur la mise en oeuvre de ce plan est présenté au parlement chaque année.

2. La politique de diversité à la Défense est basée sur les valeurs de la Défense, en particulier sur la valeur: "Respect".

Cette valeur est traduite en l'une des compétences génériques sur lesquelles l'armée est évaluée en vertu des statuts des militaires, à la fois pendant la formation et tout au long de leur carrière.

Dès la formation de base, une attention est portée à la diversité et à sa politique.

Ceci sous la forme de cours sur les valeurs, avec un rôle important pour la non-discrimination, et la mise à disposition d'un théâtre de la diversité.

Des situations reconnaissables sont mises en scène et discutées avec les élèves.

Ensuite, chaque candidat militaire recevra un exemplaire de la bande dessinée de diversité, dont la quatrième édition est actuellement en cours de développement.

Au cours du *Joint Individual Common Core Skills* (JICCS), une formation annuelle obligatoire, ces valeurs sont à nouveau répétées et examinées, toujours en y apportant une attention particulière à la diversité et à la non-discrimination.

3. BELDEFAC (*Belgian Defence Rainbow Community*) est une ASBL de et pour les lesbiennes, gays (gays), bisexuels et transgenres (LGBTQIA+) travaillant pour la Défense belge. Elle est reconnue et soutenue par la Défense mais n'en fait pas officiellement partie.

Les objectifs de BELDEFAC sont:

- former une communauté LGBTQIA+ au sein de la Défense;
- améliorer la visibilité des membres du personnel LGBTQIA+;
- rendre le thème SOGIE (Orientation Sexuelle, Identité de Genre et Expression) plus facile à discuter au sein de la Défense.

Er wordt een halfjaarlijks opvolgingsverslag over de tenuitvoerlegging van dit plan verzonden naar de minister van Gelijke Kansen alsook een verslag op het eind van de legislatuur.

Defensie zetelt ook in het NATO *Committee on Gender Perspectives* (NCGP).

In het kader van de *United Nations Security Council Resolution* (UNSCR) 1325 "Vrouwen, Vrede en Veiligheid" heeft Defensie een Defensie Actieplan (DAP) 1325, gebaseerd op het Nationaal actieplan (NAP), waarvan momenteel de derde editie loopt (2017-2021).

Jaarlijks wordt er een rapportage over de uitvoering van dit plan voorgesteld aan het parlement.

2. Het diversiteitsbeleid bij Defensie is gebaseerd op de waarden van Defensie, in het bijzonder op de waarde "Respect".

Deze waarde is vertaald in een van de generieke competenties waarop de militairen statutair beoordeeld worden, zowel tijdens de opleiding als doorheen hun hele verdere loopbaan.

Al vanaf de basisopleiding wordt aandacht geschonken aan diversiteit en het beleid errond.

Dit onder de vorm van lessen over waarden, met een belangrijke rol voor niet-discriminatie, en het geven van een diversiteitstheater.

Hierbij worden herkenbare situaties nagespeeld en besproken met de leerlingen.

Na afloop krijgt elke kandidaat-militair een exemplaar van de diversiteitsstrip waarvan momenteel reeds de vierde editie in ontwikkeling is.

Tijdens de *Joint Individual Common Core Skills* (JICCS), een verplicht jaarlijkse training, worden deze waarden nog eens herhaald en bevraagd, weer met de nodige aandacht voor diversiteit en non-discriminatie.

3. BELDEFAC (*Belgian Defence Rainbow Community*) is een vzw van en voor lesbiennes, homo's (gays), biseksuelen en transgenders (LGBTQIA+) werkzaam bij de Belgische Defensie. Zij wordt erkend en gesteund door Defensie maar maakt er geen formeel deel van uit.

De doelstellingen van BELDEFAC zijn:

- het vormen van een LGBTQIA+ gemeenschap binnen Defensie;
- de zichtbaarheid van LGBTQIA+ personeelsleden verbeteren;
- het SOGIE thema (*Sexual Orientation, Gender Identity Expression*) binnen Defensie makkelijker bespreekbaar maken.

Le réseau *Gender in Motion* a été créé dans le but de promouvoir de manière informelle l'égalité des sexes au sein de la Défense et de rassembler une expertise en matière de genre au sein de la Défense, qui est présente mais pas toujours clairement identifiée.

DO 2020202106567

Question n° 55 de madame la députée Nadia Moscufo du 23 novembre 2020 (Fr.) à la ministre de la Défense:

La composition des cabinets et le risque de confusion d'intérêts.

La confusion d'intérêts constitue un problème important dans notre pays, notamment auprès des cabinets ministériels. La composition des cellules stratégiques et des secrétariats figure sur le site internet du gouvernement fédéral. La dernière actualisation de cette liste remonte au 6 novembre 2020.

1. Votre cabinet a-t-il encore procédé à des recrutements, depuis cette actualisation?
2. Quand une nouvelle actualisation sera-t-elle communiquée?
3. Tous les collaborateurs de cabinets déjà engagés figurent-ils sur la liste? Dans la négative, pouvez-vous communiquer les noms manquants ainsi que la fonction exercée par les intéressés auprès de votre cabinet?
4. Vos collaborateurs ont-ils travaillé naguère dans un secteur qui est de votre compétence? Dans l'affirmative, quelle fonction ont-ils exercée et pour quelle entreprise?
5. Lors du recrutement de vos collaborateurs, vous êtes-vous assuré de l'absence de tout risque de conflit d'intérêts?
6. Dans le passé, certains de vos collaborateurs ont-ils déjà été mêlés à des conflits d'intérêts? Dans l'affirmative, de quels collaborateurs s'agit-il et pouvez-vous préciser la nature du conflit d'intérêts?
7. Quelles règles générales observez-vous, en votre qualité de ministre, pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion d'intérêts au sein de votre cabinet et pour prévenir les conflits d'intérêts? Quelles mesures prenez-vous pour éviter que des intérêts privés influencent vos actes politiques?

Réponse de la ministre de la Défense du 23 décembre 2020, à la question n° 55 de madame la députée Nadia Moscufo du 23 novembre 2020 (Fr.):

Het netwerk *Gender in Motion* werd opgericht met het doel om op een informele manier gendergelijkwaardigheid binnen Defensie te promoten en de gender-expertise binnen Defensie, die aanwezig is maar niet steeds duidelijk in kaart werd gebracht, te verzamelen.

DO 2020202106567

Vraag nr. 55 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Nadia Moscufo van 23 november 2020 (Fr.) aan de minister van Defensie:

De samenstelling van de kabinetten en het risico op belangenvermenging.

Belangenvermenging is een groot probleem in ons land, met name op de ministeriële kabinetten. Op de website van de federale overheid vinden we een publicatie van de samenstelling van de beleidscellen en secretariaten. Deze werd laatst geactualiseerd op 6 november 2020.

1. Gebeurden er sinds de actualisering nog nieuwe aanwervingen op uw kabinet?
2. Wanneer krijgen we een nieuwe update?
3. Zijn alle kabinetsmedewerkers die reeds aangenomen zijn op deze lijst te vinden? Zo neen, kunt u ons dan de ontbrekende namen laten weten alsook hun functie op uw kabinet?
4. Werkten uw medewerkers ooit in een sector die binnen uw beleidsdomein valt? Zo ja, in welke functie en voor welk bedrijf?
5. Werd er bij de aanwerving door u nagegaan of er geen risico is op belangenconflicten?
6. Waren sommige van uw medewerkers in het verleden al betrokken bij belangenconflicten? Zo ja, om welke medewerkers gaat het en kan u de aard van het belangenconflict toelichten?
7. Welke algemene regels houdt u er als minister op na om er over te waken dat er geen belangenvermenging plaatsvindt in uw kabinet en om belangenconflicten te voorkomen? Hoe voorkomt u dat private belangen zullen wegen op uw beleidsdaden?

Antwoord van de minister van Defensie van 23 december 2020, op de vraag nr. 55 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Nadia Moscufo van 23 november 2020 (Fr.):