

BELGIQUE**Section I – Étude d’impact**

I.1 Une autorité a-t-elle été désignée comme responsable de la mise en œuvre de la Recommandation ? Si oui, laquelle ? Oui Non

La direction générale Appui Juridique et Médiation du ministère de la Défense

I.2 Comment évalueriez-vous l’impact de la Recommandation sur les droits de l’homme des membres des forces armées dans votre pays ? Merci de motiver votre réponse.

Pléinement satisfaisant Adéquat Insuffisant Inexistant

Le respect des droits de l’homme des membres des forces armées cités dans la recommandation est déjà garanti par la législation et la réglementation nationales.

I.3 Des mesures spécifiques pour la promotion et la protection des droits de l’homme des membres des forces armées ont-elles été adoptées suite à et en application de l’adoption de la Recommandation ? Si oui, merci de donner quelques exemples. Oui Non

- **Dans le sein de la Défense il y avait déjà plusieurs instances pour garantir la protection et la promotion des droits de l’homme des forces armées. Par exemple : La Direction générale Appui juridique et Médiation (DGJM) comprend un service de gestion des plaintes. Les membres du personnel de la Défense et les civils peuvent le contacter pour signaler un sujet de mécontentement ou demander une information.**
- **Les conseillers en prévention du département d’état-major Well Being pour les aspects psychosociaux au travail.**

I.4 Si des obstacles ont été rencontrés lors de la mise en œuvre de la Recommandation, de quels obstacles s’agit-il ?

Section II – Diffusion de la Recommandation

II.1 Une autorité a-t-elle été désignée comme responsable de la diffusion de la Recommandation ? Si oui, laquelle ? Oui Non

II.2 Des événements spécifiques ont-ils été organisés en vue de la diffusion de la Recommandation ? Si oui, merci de donner quelques exemples. Oui Non

II.3 Si des obstacles ont été rencontrés lors de la diffusion de la Recommandation, de quels obstacles s’agit-il ?

II.4 Après de quelles autorités la recommandation a-t-elle été distribuée ?

- II.5 La Recommandation a-t-elle été distribuée aux membres des forces armées ? Oui Non
- II.6 La Recommandation a-t-elle été traduite ? Oui Non
- II.7 Si non, est-il prévu de la traduire ? **Pas en néerlandais** Oui Non
- II.8 Comment évalueriez-vous la visibilité de la Recommandation ?
 Pleinement satisfaisante Adéquate Insuffisante Inexistante

Section III – Mise en œuvre des dispositions spécifiques

A – Droit à la vie:

A.1 Des mesures ont-elles été mises en place pour garantir une enquête indépendante et effective dans tous les cas de mort suspecte ou de violation alléguée du droit à la vie d'un membre des forces armées ? Oui Non

A.2 Des mesures ont-elles été mises en place pour encourager le signalement d'actes attentatoires au droit à la vie des membres des forces armées et protéger les personnes qui signalent l'existence de tels actes contre toutes représailles? Oui Non

A.3 Merci de bien vouloir donner des informations sur le cadre légal de ces mesures et des exemples de mesures en place. Si vous avez répondu « *Non* » à une ou plusieurs des questions ci-dessus, merci de bien vouloir expliquer pourquoi de telles mesures ne sont pas en place et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation.

Infractions commises sur le territoire du Royaume :

Pour ce qui est des infractions commises sur le territoire du Royaume, c'est le procureur du Roi de l'Arrondissement judiciaire du lieu où l'infraction a été commise qui est l'autorité judiciaire compétente en matière de poursuite.

Infractions commises à l'étranger (en dehors du territoire du Royaume)

Pour ce qui est des infractions commises à l'étranger (en DEHORS du territoire du Royaume), c'est le procureur fédéral qui est l'autorité judiciaire compétente en matière de poursuite.

A la clôture de l'enquête de corps, le dossier est transmis soit au procureur du Roi ou au procureur fédéral, soit à l'autorité militaire chargée du droit de punir disciplinairement.

(1) Transmission au procureur du Roi ou au procureur fédéral :

- (a) si l'enquête a révélé des éléments d'infraction pénale;**
- (b) si elle laisse subsister des doutes sur la nature pénale ou disciplinaire des faits;**
- (c) si elle doit être complétée par l'audition de personnes civiles ou de militaires appartenant à d'autres corps ou à des armées étrangères.**

(2) Transmission à l'autorité militaire investie du droit de punir

Le dossier est transmis par le chef de corps à l'autorité militaire investie du droit de punir lorsque les faits relèvent uniquement de la discipline militaire.

B – Torture et autres mauvais traitements

B.1 Des mesures ont-elles été mises en place pour protéger les membres des forces armées de tortures ou d'autres peines ou traitements inhumains ou dégradants ? Oui Non

B.2 Des mesures spécifiques ont-elles été mises en place pour les catégories plus vulnérables, telles que par exemple les appelés ? Oui Non

B.3 Des mesures ont-elles été mises en place pour garantir une enquête indépendante et effective dans toutes les allégations d'actes de torture ou d'autres mauvais traitements, ou lorsque les autorités soupçonnent que c'est le cas, sur la base d'éléments raisonnables? Oui Non

B.4 Des mesures ont-elles été mises en place pour encourager le signalement d'actes de torture ou d'autres mauvais traitements et protéger les personnes qui signalent l'existence de tels actes contre toutes représailles ? Oui Non

B.5 Merci de bien vouloir donner des informations sur le cadre légal de ces mesures et des exemples de mesures en place. Si vous avez répondu « Non » à une ou plusieurs des questions ci-dessus, merci de bien vouloir expliquer pourquoi de telles mesures ne sont pas en place et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation.

Références légales

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

- Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

- Arrêté royal du 21 décembre 2001 déterminant la structure générale du Ministère de la Défense et fixant les attributions de certaines autorités.

Exemples de mesures en place :

Le Service d'Information et le Service du Gestionnaire des Plaintes de la Défense aide pour l'introduction d'une plainte auprès de l'autorité ou de l'administration militaire, assiste lors de la recherche d'une solution quand quelqu'un est confronté à de la violence, du harcèlement ou à un comportement inapproprié sur le lieu de travail ou si quelqu'un se trouve dans une situation conflictuelle avec des collègues.

Après ces étapes c'est possible d'introduire un recours auprès du conseiller en prévention du département d'état-major *Weil Being* (ACOS WB), pour les aspects psychosociaux au travail. Celui-ci peut entamer une procédure formelle dans le *cadre* de la violence, du harcèlement ou d'une attitude sexuelle malvenue sur le lieu de travail.

C – Travaux forcés ou obligatoires

C.1 Le service militaire est-il obligatoire ? Si oui, peut-on effectuer un autre service à la place du service militaire obligatoire et quelles sont les différences en nature et durée de cette autre forme de service ? Oui Non

D – Discipline militaire

D.1 Existe-t-il un cadre légal défini organisant le système de discipline militaire conformément aux paragraphes 19-21 de l'Annexe à la Recommandation ? Si oui, merci de bien vouloir indiquer une référence au Oui Non

cadre légal pertinent. Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation.

- **LOI DU 14 JANVIER 1975 PORTANT LE RE-GLEMENT DE DISCIPLINE DES FORCES ARMEES**
- **ARRETE ROYAL DU 19 JUIN 1980 (1) RELATIF A LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE MILITAIRE**
- **ARRETE ROYAL DU 30 DECEMBRE 1959 RELATIF A LA DISCIPLINE MILITAIRE**

E - Droit à la liberté et à la sûreté

E.1 Existe-t-il une procédure prévue par la loi qui traite de la privation de liberté des membres des forces armées ? Oui Non

E.2 La détention de membres des forces armées âgés de moins de 18 ans est-elle permise ? Oui Non

E.2.1 Si oui, les conditions de détention satisfont-elles aux exigences établies au paragraphe 23 de l'annexe à la Recommandation ? Oui Non

E.2.2 Si la réponse à la question E.2.1 est « Non », merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation.

E.3 Des limites ou restrictions aux garanties énoncées aux paragraphes 24 à 27 de l'Annexe à la Recommandation sont-elles possibles ? Si oui, merci de spécifier lesquelles. Oui Non

F- Droit à un procès équitable

F.1 Dans le cadre des procédures qui sont considérées comme pénales au sens de la Convention européenne des droits de l'homme, les membres des forces armées bénéficient-ils de droits et garanties procéduraux dans la même mesure que dans toute procédure pénale contre des personnes civiles, conformément aux paragraphes 28, 30 et 31 de l'Annexe à la Recommandation ? Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation. Oui Non

F.2 Existe-t-il un cadre légal défini régissant les restrictions ou exclusions du droit d'accès à un tribunal qui puisse examiner les contestations des membres des forces armées sur leurs droits et obligations de caractère civil ? Si oui, merci de donner quelques exemples de ces restrictions ou exclusions. Oui Non

F.3 Existent-ils des tribunaux militaires? Oui Non

Les juridictions militaires ont été supprimées en temps de paix (Loi du 10 avril 2003 réglant la suppression des juridictions militaires en temps de paix ainsi que leur maintien en temps de guerre). Des juridictions militaires et une procédure pénale spécifique ne sont prévues qu'en temps de guerre.

F.3.1 Si oui, sont-ils séparés de la chaîne de commandement ? Oui Non

F.3.2 Si la réponse à la question F.3 est « OUI », y a-t-il une différence entre l'organisation et le fonctionnement des juridictions militaires, en comparaison avec les tribunaux civils, en ce qui concerne en particulier les garanties procédurales établies aux paragraphes 33 et 34 de l'Annexe à la Recommandation?

G – Droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance

G.1 Des mesures ont-elles été mises en place pour garantir que les appelés soient affectés près de leurs proches et de leur domicile et que le déploiement de membres professionnels loin de leurs proches et de leur domicile ne soit pas utilisé comme peine disciplinaire ?

Oui Non

G.2 Des mesures ont-elles été mises en place pour permettre aux membres des forces armées affectés à l'étranger de maintenir des contacts privés?

Oui Non

G.3 Des programmes d'assistance ont-ils été mis en place pour les personnes accompagnant les membres des forces armées affectés à l'étranger ?

Oui Non

G.4 Les membres des forces armées peuvent-ils bénéficier d'un congé parental, d'allocations appropriées pour enfant à charge, d'un accès à des écoles maternelles et d'un système adéquat de santé et d'enseignement pour les enfants ? Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation.

Oui Non

G.5 Le cas échéant, merci de donner quelques exemples de bonnes pratiques relatives au droit des membres des forces armées au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance, conformément à la Section « G » de l'Annexe à la Recommandation.

H – Liberté de pensée, de conscience et de religion

H.1 Des mesures ont-elles été mises en place pour permettre aux membres des forces armées de s'acquitter, dans la mesure du possible, de leurs obligations religieuses ? Si oui, merci d'indiquer quelques exemples. Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation.

Oui Non

H.2 Les appelés ont-ils la possibilité d'obtenir le statut d'objecteur de conscience ?

Oui Non

H.2.1 Si oui, un service alternatif de nature civile est-il possible ?

Oui Non

H.2.2 Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation.

Les lois sur la milice et celles sur l'objection de conscience ont été suspendues (pas abrogées) par la loi du 31 décembre 1992. La probabilité d'une remise en application de ces législations est

toutefois théorique.

H.3 Les objecteurs de conscience sont-ils exposés à des sanctions, mesures disciplinaires ou poursuites pénales ? Oui Non

H.4 Des membres professionnels des forces armées peuvent-ils quitter les forces armées pour raisons de conscience ? Si oui, merci d'indiquer dans quelles conditions et quelle est la procédure, et notamment si de telles demandes peuvent être réexaminées par un organe indépendant et impartial. Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation. Oui Non

La Belgique dispose d'une législation relative à l'objection de conscience, qui, quoique suspendue depuis 1994, n'est pas abrogée. Cette législation vise le service militaire obligatoire (les miliciens, conscrits, appelés) et non les militaires de carrière ou de réserve des Forces armées. Ceux-ci peuvent mettre fin à leur service/engagement selon les règles statutaires « ordinaires » ; il n'y a donc pas pour eux de dispositions spécifiques permettant un départ de l'Armée fondé sur des motifs d'objection de conscience. La législation en matière d'objection de conscience (lois coordonnées du 20 février 1980, dont l'origine est la loi du 3 juin 1964, ensuite modifiée) trouve sa justification en parallèle avec les lois sur la milice (lois coordonnées du 30 avril 1962).

C'est dire que la législation sur l'objection de conscience ne concerne que les miliciens (conscrits, appelés), c'est-à-dire le service militaire obligatoire. Sur ce point, notre pays est en conformité avec les recommandations du Comité des Ministres (n° R/87/8) et de l'Assemblée parlementaire (n° 1518/2001) du Conseil de l'Europe

Les statuts des différentes catégories de personnel militaire de carrière (personnel d'active, personnel de la réserve et personnes en engagement volontaire militaire) ne contiennent pas de dispositions spécifiques qui permettraient à ces militaires de quitter l'Armée, en cours de carrière, pour des raisons tenant à l'objection de conscience (totale ou partielle). Les intéressés peuvent toutefois mettre fin à leur engagement/service, mais uniquement selon les règles et conditions de « droit commun » régissant le départ de l'Armée (notamment : loi du 16 mars 2000 relative à la démission de certains militaires et à la résiliation de l'engagement ou du rengagement de certains candidats militaires, à la fixation de la période de rendement et à la récupération par l'Etat d'une partie des frais consentis par l'Etat pour la formation et d'une partie des traitements perçus pendant la formation; loi du 27 mars 2003 relative au recrutement des militaires ; loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires du cadre actif des Forces armées ; loi du 10 janvier 2010 instituant l'engagement volontaire militaire).

La loi du 14 janvier 1975 portant le règlement de discipline des Forces armées dispose, en son article 11, § 2, que les militaires doivent exécuter fidèlement les ordres qui leur sont donnés par leurs supérieurs dans l'intérêt du service. Toutefois, un ordre ne peut être exécuté si cette exécution peut entraîner manifestement la perpétration d'un crime ou d'un délit. Telle disposition pourrait être invoquée par un militaire, objecteur de conscience, face à un ordre manifestement illégal qui lui serait donné.

H.5 Des mesures ont-elles été mises en place pour garantir que les appelés et les membres des forces armées soient informés respectivement, du droit à l'obtention du statut d'objecteur de conscience ? Oui Non

et de celui de quitter les forces armées pour raisons de conscience, ainsi que des procédures disponibles pour les exercer ?

H.6 Le cas échéant, merci de donner quelques exemples de bonnes pratiques relatives au droit des membres des forces armées à la liberté de pensée, de conscience et de religion, conformément à la Section « H » de l'Annexe à la Recommandation.

La Défense Belge offre une assistance religieuse et morale aux membres de son personnel. Les aumôniers relèvent, dans le cadre de leur mission, de l'autorité ecclésiastique et sont tenus au secret professionnel. Ils sont au service de toutes les personnes qui le souhaitent, dans le respect de leurs convictions religieuses ou philosophiques: aumônerie protestante, Centre d'Action Laïque, Culte Israélite et Service de l'Aumônerie Catholique

I – Liberté d'expression

I.1 Existe-t-il un cadre légal défini régissant les formalités, conditions et restrictions au droit à la liberté d'expression pour les membres des forces armées ? Oui Non

I.2 Si oui, merci de le présenter brièvement, en donnant en particulier quelques exemples des éventuelles restrictions au droit à la liberté d'expression.

(1) Restrictions permanentes

(a) Lors de l'exercice de leurs droits, les militaires sont tenus :

- d'être respectueux du chef de l'État, des pouvoirs constitutionnels et des institutions de l'État;
- d'éviter de compromettre l'honneur ou la dignité de leur état et de leur fonction;
- d'être loyal et respectueux vis-à-vis de leurs supérieurs;
- de veiller à la sauvegarde des intérêts moraux et matériels de l'État.

(b) En outre, il est interdit aux militaires :

- même après cessation de leurs fonctions, de révéler à des personnes non autorisées à les connaître, des informations dont ils avaient eu connaissance et qui auraient un caractère secret ou confidentiel en raison de leur nature ou des prescriptions militaires, mais cela ne peut en aucune manière constituer une entrave à la défense de tous les droits individuels;

- de se livrer à des activités politiques au sein du Département de la Défense
- de faire grève sous toutes ses formes;
- de manifester des opinions qui empêchent le bon fonctionnement de l'État en général et du service en particulier, entre autres :
 - * en minant la discipline militaire et en portant atteinte à l'autorité des chefs hiérarchiques;
 - * en ébranlant la confiance de la Nation dans les Forces armées;
 - * en mettant en péril la neutralité politique des Forces armées en tant qu'institution;
 - * en nuisant à la sécurité de la Nation, en portant atteinte à l'ordre public ou en mettant en péril la prévention de faits dommageables;
 - * en violant le secret médical;
 - * en violant les droits et libertés des citoyens, en particulier le droit au respect de la vie privée.

- Les limitations qui sont applicables à tous les citoyens en général ou à tous les représentants de l'autorité sont également applicables aux militaires. Ainsi, sont notamment interdites :

- la diffusion d'informations contraires aux bonnes mœurs, profanatrices, obscènes, racistes ou diffamatoires,
- la diffusion d'informations en violation des droits de copie et de reproduction (copyright) ou de licence.

(2) Temps de guerre

En temps de guerre, le militaire est soumis aux dispositions de l'arrêté-loi du 11 octobre 1916 relatif à l'état de guerre et l'état de siège. Certaines de ces dispositions limitent la liberté d'expression. Ainsi, l'article 8 de l'arrêté-loi prévoit des limitations à la liberté d'expression:

(a) Il est interdit de publier des journaux, brochures, écrits, dessins, images, ou de répandre de quelque manière que ce soit, dans les lieux ou réunions publics, des informations et renseignements de nature à favoriser l'ennemi ou à exercer une influence fâcheuse sur l'esprit des armées et des populations.

(b) Le Gouvernement est autorisé à prendre les mesures nécessaires pour empêcher l'introduction, la circulation, la mise en vente et la distribution des journaux, brochures, écrits, dessins ou images de nature à favoriser l'ennemi ou à exercer une influence fâcheuse sur l'esprit des armées et des populations.

(3) Engagement opérationnel et assistance

Lors des missions d'engagement opérationnel et d'assistance, le militaire a un devoir de réserve accru et délèguera la communication externe dans son intégralité - en ce inclus les contacts éventuels avec les médias – à un responsable de la communication officielle désigné. Il s'abstiendra d'émettre des jugements de valeur sur les opérations en cours, les armées partenaires et les choix politiques concernant ces opérations.

J – Droit à l'accès aux informations pertinentes

J.1 Des mesures ont-elles été mises en place pour garantir que des informations complètes et détaillées sur le recrutement dans les forces armées et les engagements découlant de l'enrôlement soient fournies aux recrutes potentielles ?

Oui Non

J.2 Les membres et anciens membres des forces armées ont-ils accès à leurs données personnelles, y compris leurs dossiers médicaux et autres informations sur leur exposition à des situations potentiellement dangereuses à leur santé ?

Oui Non

J.3 Si oui, existe-t-il des restrictions à ce droit à l'accès à l'information? Merci de donner quelques exemples, le cas échéant.

Oui Non

La loi de 11 Avr 94, elative à la publicité de l'administration vise à rendre l'administration plus accessible, plus transparente, aux yeux des citoyens. Elle contribue, par conséquent, à améliorer son image et à permettre au citoyen de participer aux débats en connaissance de cause. En tant qu'autorité publique, la Défense est tenue d'appliquer cette loi. L'administration se voit imposer une obligation générale d'assurer d'initiative la diffusion d'informations au profit des citoyens (publicité active). Toute personne se voit reconnaître un droit général à l'information qui lui permet de prendre connaissance, sur place, de tout document administratif, d'obtenir des explications à son sujet et d'en recevoir communication sous forme de copie (publicité passive).

Dans certains cas énumérés par la loi, l'administration peut toutefois s'opposer à leur publication.

Parmi les motifs d'exception que prévoit la loi, certains sont obligatoires, d'autres sont facultatifs. Contrairement aux motifs facultatifs, les motifs obligatoires s'imposent à l'administration, sans possibilité pour elle d'y déroger.

(1) Les motifs d'exception obligatoires

La demande de consultation, d'explication ou de communication sous forme de copie d'un document administratif devra être rejetée si il est constaté que l'intérêt de la publicité ne l'emporte pas sur :

- a. la sécurité de la population (ex : données stratégiques pour la protection de la population);
- b. les libertés et les droits fondamentaux des administrés (ex : protection des droits d'auteur portant sur un document) ;
- c. les relations internationales fédérales de la Belgique (ex : documents contenant des négociations secrètes avec d'autres Etats) ;
- d. l'ordre public, la sûreté ou la défense nationale (ex : documents à caractère stratégique) ;
- e. la recherche ou la poursuite de faits punissables (ex : documents dont dispose un juge d'instruction et qui font l'objet de son enquête) ;
- f. un intérêt économique ou financier fédéral, la monnaie ou le crédit public (ex : documents d'évaluation de prix dans les marchés publics) ;
- g. le caractère par nature confidentiel des informations d'entreprise ou de fabrication communiquées à l'autorité (ex : les secrets de fabrication) ;
- h. le secret de l'identité de la personne qui a communiqué le document ou l'information à l'autorité administrative à titre confidentiel pour dénoncer un fait punissable ou supposé tel (ex : protection de l'identité d'une personne qui a communiqué des faits de nature répréhensible à son supérieur hiérarchique).

L'administration devra également rejeter la demande qui lui est adressée si la publication du document administratif porte atteinte :

- a. à la vie privée, sauf si la personne concernée a préalablement donné son accord par écrit à la consultation ou à la communication sous forme de copie ;
- b. à une obligation de secret instaurée par la loi (ex : le secret médical) ;
- c. au secret des délibérations du Gouvernement fédéral et des autorités responsables relevant du pouvoir exécutif fédéral ou auxquelles une autorité fédérale est associée.

(2) Les motifs d'exception facultatifs

Le Département pourra rejeter une demande de consultation, d'explication ou de communication sous forme de copie d'un document administratif dans la mesure où la demande :

- a. concerne un document administratif inachevé ou incomplet dont la divulgation peut être source de méprise ;
- B. concerne un avis ou une opinion (et non des faits) communiqués librement (sans obligation juridique en ce sens) et à titre confidentiel à l'autorité ;
- C. est manifestement abusive (parce que, par exemple, elle requiert de tels efforts de la part de l'administration que son activité journalière s'en trouverait perturbée) ;
- D. est formulée de façon manifestement trop vague (trop imprécise, la demande ne permettrait pas de saisir sur quel document elle porte exactement).

K – Droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association avec d'autres

K.1 Les membres des forces armées ont-ils le droit d'adhérer à des associations ou syndicats militaires établis conformément à la loi ? Si oui, merci de bien vouloir indiquer les éventuelles conditions et restrictions à

Oui Non

ce droit. Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures pour réviser ou lever les restrictions ou interdictions existantes sont en préparation.

LOI DU 11 JUILLET 1978 (1) ORGANISANT LES RELATIONS ENTRE LES AUTORITES PUBLIQUES ET LES SYN-DICATS DU PERSONNEL MILITAIRE)

K.2 Les membres des forces armées peuvent-ils adhérer à des partis politiques ? Si oui, merci de bien vouloir indiquer les éventuelles conditions et restrictions à ce droit. Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures pour réviser ou lever les restrictions ou interdictions existantes sont en préparation. Oui Non

- **Il est interdit aux militaires de se livrer à des activités politiques au sein des Forces armées.**
- **Les militaires peuvent s'affilier au parti politique de leur choix et y exercer les droits afférents à leur qualité de membre. Ils peuvent y remplir les fonctions d'expert, de conseiller ou de membre d'un centre d'étude. Toute autre participation active ou publique à la vie politique à un autre titre leur est interdite, même en dehors des périodes pendant lesquelles des prestations au sein des Forces armées sont fournies.**

L – Droit de vote et de se présenter aux suffrages

L.1 Existe-t-il des restrictions aux droits électoraux des membres des forces armées et à l'appartenance dans les forces armées d'un membre se présentant à des élections ou pendant la durée de son mandat ? Si oui, merci de donner quelques exemples. Oui Non

- **Sans préjudice de l'application des incompatibilités prévues dans des lois particulières, les militaires du cadre actif peuvent se porter candidat aux mandats provinciaux et communaux belges suivants et les exercer : président du conseil provincial; membre de la députation permanente; bourgmestre; échevin; président d'un conseil de l'aide sociale; président d'un organe territorial intercommunal; toute autre fonction exécutive dans un organe lié à la province ou à la commune; membre d'un conseil provincial; membre d'un conseil communal; membre d'un conseil de l'aide sociale; membre d'un organe territorial intercommunal.**
- **Sans préjudice de l'application d'autres lois qui régissent l'exercice d'activités et de mandats politiques, les militaires du cadre de réserve sont toutefois autorisés à exercer des activités et des mandats politiques pour autant que le service le permette et qu'ils aient lieu en dehors des périodes de prestations au sein des Forces armées.**
- **Les militaires doivent s'abstenir de toute activité politique durant les heures de service. Ils doivent toujours s'abstenir dans le cadre de leur activité politique de porter la tenue militaire et de faire état de leur qualité militaire. Ils peuvent néanmoins mentionner leur profession, comme reprise au registre national des personnes physiques).**

M- Droit de se marier

M.1 Les membres des forces armées ont-ils le droit de se marier et de conclure des partenariats civils conformément aux droits dont jouissent les civils ? Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation. Oui Non

N – Droit à la protection de ses biens

N.1 Des mesures ont-elles été mises en place pour garantir que les biens appartenant aux membres des forces armées, y compris les appelés, et consignés lors de leur enrôlement, soient rendus à l'issue de leur service militaire ? Oui Non

O – Logement

O.1 Des mesures ont-elles été mises en place pour garantir un logement de niveau suffisant pour les membres des forces armées et leurs familles, à la fois sur le territoire national et à l'étranger ? Oui Non

O.2 Si le logement se situe dans une caserne, des dortoirs séparés pour femmes et hommes sont-ils prévus ? Oui Non

P – Rémunération et pension

P.1 Les membres professionnels des forces armées ont-ils droit à une rémunération leur permettant d'avoir un niveau de vie décent et une pension de retraite suffisante ? Oui Non

P.2 Des mesures ont-elles été mises en place pour garantir aux hommes et aux femmes membres des forces armées une rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale? Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation. Oui Non

Q – Droit à la dignité, à la protection sociale et à la sécurité au travail

Q.1 Des mesures spécifiques ont-elles été mises en place pour protéger la dignité au travail des membres des forces armées, particulièrement en matière de prévention du harcèlement sexuel ? Si oui, merci d'indiquer le cadre légal pertinent et de donner quelques exemples. Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation. Oui Non

Exemples de mesures en place :

Le Service d'Information et le Service du Gestionnaire des Plaintes de la Défense aide pour l'introduction d'une plainte auprès de l'autorité ou de l'administration militaire, assiste lors de la recherche d'une solution quand quelqu'un est confronté à de la violence, du harcèlement ou à un comportement inapproprié sur le lieu de travail ou si quelqu'un se trouve dans une situation conflictuelle avec des collègues.

Après ces étapes c'est possible d'introduire un recours auprès du conseiller en prévention du département d'état-major *Weil Being* (ACOS WB), pour les aspects psychosociaux au travail. Celui-ci peut entamer une procédure formelle dans le cadre de la violence, du harcèlement ou d'une attitude sexuelle malvenue sur le lieu de travail.

Q.2 Les soins médicaux fournis au cours d'opérations militaires et en raison d'opérations militaires sont-ils gratuits pour les personnes ayant servi? Oui Non

Q.3 Existe-t-il un régime de réparation ou d'indemnités pour les membres des forces armées quittant les forces armées pour raison de Oui Non

blessure suite à leurs fonctions ou en cas de décès au cours de leur service?

Q.4 Le cas échéant, merci de donner quelques exemples de bonnes pratiques relatives au droit des membres des forces armées à la dignité, à la protection sociale et à la sécurité au travail, conformément à la Section « Q » de l'Annexe à la Recommandation.

R – Alimentation

R.1 Des mesures ont-elles été mises en place pour garantir le droit des membres des forces armées à une alimentation décente et suffisante, en conformité avec la section « R » de l'Annexe à la Recommandation ? Le cas échéant, merci de donner quelques exemples de bonnes pratiques.

Oui Non

S – Non-discrimination

S.1 Des mesures ont-elles été mises en place pour garantir que les membres des forces armées puissent jouir de leurs droits et libertés sans aucune discrimination, en conformité avec la Section « S » de l'Annexe à la Recommandation ? Le cas échéant, merci de donner quelques exemples de bonnes pratiques.

Oui Non

Quiconque constate sur le lieu de travail des faits qui indiquent de la discrimination ou du racisme ou pense être victime de pratiques discriminatoires ou racistes peut s'adresser à une personne de confiance de son unité ou au Service de Gestion de Plaintes (SGP). SGP fait partie de la Direction Générale appui Juridique et Médiation (DGJM) de la Défense.

Il est constitué d'une équipe de spécialistes chargés du suivi et du traitement de vos interventions et d'une équipe de médiateurs spécialisés en gestion de conflits interpersonnels en milieu professionnel. Dans le cadre de ses missions il instruit chaque plainte issue d'une ou plusieurs personnes du Département, civile ou militaire et relative au fonctionnement des services du Département. Dans le domaine de la violence, du harcèlement moral et sexuel, il écoute les plaignants dans le cadre de la procédure informelle, donne des conseils, offre accueil, assistance et le soutien requis. Les personnes de confiance de SGP peuvent aider à trouver une solution informelle à un problème et/ou initier le dialogue avec l'hierarchie.

Document interne: Politique Générale "Politique en matière de violence, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au travail ».

S.2 Existe-t-il des restrictions à l'accès des femmes dans les forces armées, ou à des types particuliers d'activités professionnelles au sein des forces armées ? Si oui, merci de donner quelques exemples.

Oui Non

S.3 L'orientation sexuelle constitue-t-elle un motif pour empêcher l'accès aux forces armées, ou pour renvoyer un membre des forces armées?

Oui Non

T – Personnes âgées de moins de 18 ans recrutées dans les forces armées

T.1 Votre législation permet-elle le recrutement volontaire de personnes de moins de 18 ans dans les forces armées?

Oui Non

T.2 Si oui, y a-t-il des mesures en place pour assurer la pleine information des devoirs qui s'attachent au service militaire et le consentement éclairé de ces personnes et de leurs parents ou gardiens légaux ? Oui Non

T.3 Des mesures spéciales ont-elles été mises en place pour protéger le bien-être physique et psychologique de ces personnes ? Oui Non

T.4 Ces personnes peuvent-elles participer directement aux hostilités ? Oui Non

U – Formation

U.1 Des activités de formation visant à acquérir une meilleure connaissance des droits de l'homme par les membres des forces armées sont-elles prévues? Si oui, merci d'indiquer par qui sont-elles menées. Oui Non

U.1.1. Si la réponse à la question U.1 est « *Oui* »:

U.1.1.1 Le droit international des droits de l'homme fait-il partie du programme de formation ? Oui Non

U.1.1.2 Les droits de l'homme des membres des forces armées font-ils partie du programme de formation ? Oui Non

U.1.1.3 La prévention des mauvais traitements et de la discrimination fait-elle partie du programme de formation ? Oui Non

U.1.1.4 Le droit international humanitaire, y compris les devoirs mentionnés au paragraphe 84 de l'Annexe à la Recommandation, fait-il partie du programme de formation? Oui Non

U.1.2 Si la réponse à la question U.1 est « *Non* », merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation.

V – Allégations de violations des droits de l'homme

V.1 Des mesures ont-elles été mise en place pour garantir aux membres des forces armées le droit de présenter des allégations de violations des droits de l'homme, en particulier en matière de discrimination, harcèlement ou violence, devant un mécanisme indépendant ? Si oui, merci d'indiquer de quelle autorité/mécanisme s'agit-il et quelle est la procédure. Si non, merci de bien vouloir en expliquer les raisons et d'indiquer si des mesures sont en cours de préparation. Oui Non

Cf. supra

Section IV - Suivi

IV.1 Quelles mesures recommanderiez-vous pour garantir le respect des principes énoncés dans la Recommandation et dans son Annexe dans les législations et les pratiques nationales?

La création d'un Ombudsman national.

IV.2 Le Conseil de l'Europe devrait-il continuer à examiner périodiquement la mise en œuvre de cette Recommandation ? Si oui, cet examen devrait-il, à l'avenir, se concentrer sur des problèmes spécifiques, et le cas échéant sur lesquels ?

Oui, en tenant compte avec des spécificités de chaque pays membres.

IV.3 Existe-t-il des questions sur lesquelles la Recommandation et son Annexe devraient être modifiés ou complétés ? Si oui, merci d'indiquer lesquelles.