

BELGISCHE SENAAT

 ZITTING 1997-1998

 9 JULI 1998

Voorstel van resolutie betreffende de gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de reorganisatie van de politie

Voorstel van resolutie betreffende het vaststellen van een bijzondere procedure om naar aanleiding van de politieherforming vrouwelijke politie-agenten in dienst te nemen

*ADVIES VAN HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN VOOR
VROUWEN EN MANNEN*

VERSLAG

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN VOOR
VROUWEN EN MANNEN
UITGEBRACHT DOOR DE HEER **CALUWÉ**

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen:

1. Vaste leden: de dames de Bethune, voorzitter; Delcourt-Pêtre, de heer Happart, de dames Lizin en Van der Wildt.
2. Andere senatoren: de heer Buelens, de dames Dardenne, Dua, de heer Hotyat, de dames Jeanmoye, Maximus, Thijs, de heren Vergote en Caluwé, rapporteur.

Zie:

Gedr. St. van de Senaat:

1-754 - 1997/1998:

- Nr. 1: Voorstel van resolutie van mevrouw de Bethune c.s..
Nrs. 2 en 3: Amendementen.

1-910 - 1997/1998:

- Nr. 1: Voorstel van resolutie van mevrouw Lizin.
Nr. 2: Amendement.

SÉNAT DE BELGIQUE

 SESSION DE 1997-1998

 9 JUILLET 1998

Proposition de résolution relative à la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le cadre de la réorganisation de la police
Proposition de résolution relative à une procédure exceptionnelle de recrutement de femmes policiers, à l'occasion de la réforme des polices

*AVIS DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES*

RAPPORT

FAIT AU NOM DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
PAR M. **CALUWÉ**

Ont participé aux travaux de la commission:

1. Membres effectifs: Mmes de Bethune, présidente; Delcourt-Pêtre, M. Happart, Mmes Lizin et Van der Wildt.
2. Autres sénateurs: M. Buelens, Mmes Dardenne, Dua, M. Hotyat, Mmes Jeanmoye, Maximus, Thijs, MM. Vergote et Caluwé, rapporteur.

Voir:

Documents du Sénat:

1-754 - 1997/1998:

- N° 1: Proposition de résolution de Mme de Bethune et consorts.
N°s 2 et 3: Amendements.

1-910 - 1997/1998:

- N° 1: Proposition de résolution de Mme Lizin.
N° 2: Amendement.

Het adviescomité heeft deze aangelegenheid besproken tijdens haar vergaderingen van 20 mei 1998, 10 juni 1998 en 9 juli 1998.

Op 20 mei 1998 werd — in samenwerking met de Commissie voor de Binnenlandse en de Administratieve Aangelegenheden — een hoorzitting gehouden met Europese en Belgische experts. Het verslag van deze hoorzitting is in bijlage opgenomen.

Bij de besprekingen werd in eerste instantie uitgegaan van het voorstel nr. 1-754/1 van mevrouw de Bethune c.s., dat het meest ruime is.

Het voorstel nr. 1-910/1 van mevrouw Lizin, dat in overweging werd genomen op 2 april 1998, heeft specifiek betrekking op het vaststellen van een bijzondere procedure om naar aanleiding van de politiehervorming vrouwelijke politieagenten in dienst te nemen en kan volgens het Adviescomité geïntegreerd worden in het voorstel nr. 1-754/1 van mevrouw de Bethune c.s.

1. Bespreking van de voorstellen van resoluties nrs. 1-754/1 en 1-910/1 en de ingediende amendementen (Stukken nr. 1-754/2-3 en 1-910/2)

1.1. Voorstel van resolutie betreffende het vaststellen van een bijzondere procedure om naar aanleiding van de politiehervorming vrouwelijke politieagenten in dienst te nemen, nr. 1-910/1

Verscheidene leden stellen voor dit voorstel van resolutie te integreren in het voorstel van resolutie nr. 1-754/1 omdat deze laatste ruimer is qua inhoud.

Een lid merkt evenwel op dat het integreren van de ene resolutie in de andere tot overlappingsen kan leiden. Het voorstel van mevrouw de Bethune c.s. lijkt hem het volledigst. Het behandelt nauwkeuriger de aspecten die verband houden met onder meer de opleiding en de nieuwe organisatie van de politie.

Wat de aanbeveling zelf betreft, is de rapporteur van oordeel dat het Adviescomité moet adviseren de mening van de minister van Binnenlandse Zaken te vragen, om bijvoorbeeld te weten wat statutair tot de mogelijkheden behoort en of zo'n operatie kan plaatsvinden.

Een lid is van mening dat de commissie moet verduidelijken welke weg zij wil bewandelen want in het dispositief van de tweede resolutie gaat men minder ver. Er wordt alleen gevraagd om op een gegeven ogenblik te streven naar gelijke behandeling maar men vraagt niet om een uitzonderlijke ingreep. Wil men dat wel, dan moet dat verzoek toegevoegd worden aan de tweede resolutie. Het lid heeft evenwel twijfels omtrent de haalbaarheid daarvan. Hoewel zij geen inhoudelijke bezwaren heeft, vreest zij dat door

Le comité d'avis s'est penché sur cette question au cours de ses réunions des 20 mai 1998, 10 juin 1998 et 9 juillet 1998.

Une audition d'experts européens et belges a été organisée le 20 mai 1998 en collaboration avec la commission de l'Intérieur et des Affaires administratives. Le rapport de cette audition est joint en annexe.

Les discussions ont été basées principalement sur la proposition n° 1-754/1 de Mme de Bethune et consorts, dont l'objet est le plus large.

La proposition n° 1-910/1 de Mme Lizin, qui a été prise en considération le 2 avril 1998, a pour objectif spécifique d'arrêter une procédure exceptionnelle de recrutement de femmes policiers à l'occasion de la réforme des polices et peut, selon le comité d'avis, s'intégrer dans la proposition n° 1-754/1 de Mme de Bethune et consorts.

1. Discussion des propositions de résolution n^{os} 1-754/1 et 1-910/1 et des amendements qui y ont été déposés (doc. n^{os} 1-754/2-3 et 1-910/2)

1.1. Proposition de résolution relative à une procédure exceptionnelle de recrutement de femmes policiers, à l'occasion de la réforme des polices, n° 1-910/1.

Plusieurs membres proposent de retirer cette proposition de la proposition de résolution n° 1-754/1 parce que le contenu de cette dernière est plus complet.

Un membre fait toutefois remarquer que, si l'on veut intégrer les deux résolutions, il faudra faire attention aux doubles emplois. La proposition de Mme de Bethune et consorts lui paraît plus complète, elle aborde de façon plus précise des aspects liés notamment à la formation et à une nouvelle organisation de la police.

En ce qui concerne la recommandation elle-même, le rapporteur estime que le comité d'avis doit recommander de demander l'avis du ministre de l'Intérieur, pour savoir, par exemple, ce qui est statutairement possible et si une telle opération peut avoir lieu.

Un membre trouve que la commission doit se prononcer sur la démarche qu'elle veut entreprendre, car dans le dispositif de l'autre résolution, on va moins loin. Il y a seulement une demande pour qu'à un moment donné on aille dans le sens de l'égalité de traitement mais on ne fait pas la demande d'une opération exceptionnelle. Si l'on veut cette dernière, il faut l'ajouter dans la seconde résolution. Mais le membre émet des doutes quant à son caractère réaliste. Tout en n'ayant aucune objection de fond, elle

de goedkeuring van het amendement als dusdanig, de eindtekst wordt afgezwakt.

De voorzitter antwoordt dat zij een amendement heeft ingediend op resolutie nr. 1-754/1 die, zonder even ver te gaan, toch het begrip «streefcijfers» invoert met betrekking tot het gewenste aandeel van de vrouwen in de politie. Het is belangrijk te verduidelijken hoe men concreet uitvoering wil geven aan de resolutie. Het verschil met de eerste resolutie is dat mevrouw Lizin één specifieke eenmalige ingreep voorstelt; in haar amendement wordt om een permanente ingreep gevraagd.

Een ander lid merkt op dat men niet weet of er genoeg vrouwelijke kandidaten zullen zijn en dat er geen sprake van kan zijn de pariteit in te voeren ten nadele van de efficiëntie.

De voorzitter merkt op dat het voorstel van mevrouw Lizin alleen handelt over de aanwerving van vrouwelijke politieagenten. Het is belangrijk ook de nadruk te leggen op de bevordering.

Een lid vraagt of het probleem dat men wil verhelpen, wel bestaat: zijn er echt vrouwen die bekwaam zijn om een hoge post te bekleden en die daar niet in slagen omdat zij vrouw zijn?

Volgens de rapporteur zijn er twee problemen: de aanwerving (het probleem dat vrouwen niet slagen voor de fysieke proeven) en de doorstroming naar het middenkader. In het tweede geval betreft het een globale problematiek van de samenleving. Doorstroming naar het middenkader vereist brevetten. Maar de vrouwen hebben minder tijd dan de mannen om avondonderwijs te volgen, minder tijd om zich daarop voor te bereiden. De oorzaak van de situatie is dus de wijze waarop de samenleving tussen vrouwen en mannen wordt georganiseerd.

De voorzitter erkent dat er *de facto* belemmeringen zijn. Er moet echter een uitdrukkelijke beleidswil zijn om die weg te nemen.

De rapporteur geeft als voorbeeld de deeltijdse arbeid die niet mag worden beschouwd als arbeid waarin men aan geen carrière kan denken.

De voorzitter legt ook het accent op de mentaliteit die bij de politie niet echt vrouwvriendelijk is. Dat vraagt ook een beleidswil om deze mentaliteit te veranderen, om ruimte te maken voor andere soorten profielen. De vrouwen die werden gehoord, hebben gezegd dat ze subjectief werden geremd door een klimaat dat niet aanvaardde dat vrouwen verantwoordelijkheid nemen.

De voorzitter denkt dat er een positieve actie moet worden gevoerd over verschillende jaren, met streefcijfers, met doelstellingen die kunnen geëvalueerd worden. Maar de andere resolutie is ook van belang

crainet que l'introduction de l'amendement tel quel ne déforce le texte final.

La présidente répond qu'elle a déposé un amendement sur leur résolution n° 1-754/1, qui, sans aller aussi loin, introduit quand même la notion de «streefcijfers», des objectifs chiffrés en ce qui concerne la proportion de femmes dans la police. Il est important de préciser comment on veut concrétiser la résolution. La différence avec la première résolution est que Mme Lizin propose une opération ponctuelle; dans son amendement, c'est demandé de façon permanente.

Un autre membre fait remarquer qu'on ne sait pas s'il y aura des candidates, qu'il n'est pas question d'instaurer la parité au détriment de l'efficacité.

La présidente remarque qu'il n'est question dans la proposition de Mme Lizin que de recrutement de femmes policiers. Or, il est important aussi de mettre l'accent sur la promotion.

Un membre demande si la situation à laquelle ils entendent remédier existe: y a-t-il vraiment des femmes qui ont toutes les compétences pour occuper un poste plus élevé et qui ne l'obtiennent pas parce qu'elles sont des femmes?

Selon le rapporteur, il y a deux problèmes: le recrutement (les femmes ne réussissent pas aux épreuves physiques) et le passage dans le cadre moyen. Dans le deuxième cas, il s'agit d'une problématique globale dans la société. Pour passer dans le cadre moyen, il faut avoir des brevets. Mais les femmes ont moins le temps que les hommes pour suivre des cours du soir. Elles ont moins de temps pour se préparer aux épreuves. Pareille situation est due à la manière dont la vie commune entre les hommes et les femmes est organisée.

La présidente reconnaît qu'il y a des obstacles de fait. Toutefois, il faut une volonté politique claire pour les éliminer.

Le rapporteur donne l'exemple du travail à temps partiel, que l'on ne saurait considérer comme un travail rendant toute carrière impossible.

La présidente met également l'accent sur la mentalité à la police, qui n'est pas vraiment favorable aux femmes. Il faut également une volonté politique pour changer cette mentalité, en vue de permettre l'intégration d'autres sortes de profils. Les femmes qui ont été entendues ont affirmé qu'elles ont été freinées subjectivement par un climat dans lequel l'on n'accepte pas que les femmes prennent des responsabilités.

La présidente pense qu'il faut mener une action positive sur plusieurs années, avec des objectifs chiffrés, et des intentions qui peuvent être évaluées. Mais l'autre résolution est également importante, parce

want van de huidige hervorming moet gebruik gemaakt worden om een aantal concrete zaken door te drukken. De resoluties zijn dus complementair.

De auteur van de resolutie grijpt de op stapel staande hervorming aan om haar tekst te verantwoorden. De overhevelingen tussen lokale politie en federale politie zullen de vrouwen, die veel talrijker zijn bij de gemeentepolitie, in staat stellen over te stappen naar de federale politie. Als de gelijkwaardigheid van de graden wordt ingevoerd, zullen sommige vrouwen kunnen opklimmen tot de graad van kolonel. In de jaren 60 heeft een soortgelijke operatie plaats gehad in de diplomatie om vrouwen op alle niveaus van de loopbaan op te nemen (operatie-Fayat). Men kan rekening houden met de anciënniteit en een vergelijkend examen als norm behouden en toch vragen dat er een bijzondere ingreep plaatsheeft. Daarvoor is een regeringsbeslissing nodig of een wet. Men kan kiezen voor een kaderwet en alles bespreken met de vakbonden.

Een van de vorige leden vraagt dat de goedkeuring van de resolutie niet zou worden vertraagd door de contacten die met de minister worden gelegd.

De indienster vraagt zich af of men niet aan iemand van de nationale vakbond kan vragen op welke niveaus de ingreep al zou kunnen worden voorgesteld. Het probleem is evenwel dat men nog niet weet welke graden gelijkwaardig zullen zijn. De minister zal dit alles ongetwijfeld nog voorbarig vinden. Men moet zich niet al te zeer gebonden voelen door zijn antwoord. Spreekster wil meer vrouwen bij de politie, die geschikt zijn voor het ambt. Men mag hen niet vijf jaar in hun graad laten vooraleer ze iets anders mogen doen.

In de tekst heeft men het over aanwerving, maar de auteur preciseert dat zij de indienstneming beoogt voor niveaus waarvoor normaal niet wordt aangenomen, bijvoorbeeld de graad van kolonel.

Voorgesteld wordt het woord «aanwervingsprocedure» te vervangen door de woorden «aanwervings- en bevorderingsprocedure».

1.2. Voorstel van resolutie betreffende de gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de reorganisatie van de politie, nr. 1-754/1

1.2.1. Amendement nr. 1 van mevrouw Delcourt-Pêtre

De indiener van het amendement legt uit dat haar amendement aansluit op de hoorzittingen en dat zij de nadruk wil leggen op het genderbegrip en wil aandringen op het systematisch organiseren van debatten over cultuurgebonden stereotypen.

qu'il faut utiliser la réforme actuelle pour faire passer une série d'actions concrètes. Ces résolutions sont donc complémentaires.

L'auteur de la résolution justifie son texte par l'actualité de la réforme. L'opération de transferts entre police locale et police fédérale va permettre de faire circuler les femmes, beaucoup plus nombreuses dans les polices communales, vers la police fédérale. Avec un système d'équivalence de grades, certaines pourront peut-être accéder au grade de colonel. On a fait dans les années soixante une telle opération dans la diplomatie pour intégrer des femmes à tous les niveaux de la carrière (opération Fayat). On peut trouver une valorisation des années d'ancienneté et conserver la règle d'un concours pour arriver à demander qu'il y ait cette opération particulière. Soit c'est une décision gouvernementale, soit il faut une loi et on peut demander une loi cadre, et mettre cela sur la table avec les organisations syndicales.

Un des membres précédents demande que le contact avec le ministre ne retarde pas l'adoption de la résolution.

L'auteur se demande si on ne pourrait pas demander à quelqu'un du syndicat national à quels niveaux on pourrait déjà proposer l'opération. Le problème est qu'on ne connaît pas encore les équivalences de grades. Quant au ministre, il répondra que c'est prématuré: il ne faut pas trop être conditionné par sa réponse. Ce que veut l'oratrice, c'est faire entrer des femmes et les adapter à la fonction, et non attendre qu'elles aient passé cinq ans dans le grade avant de pouvoir faire autre chose.

Le texte parle de «recrutement». Mais l'auteur précise qu'elle vise le recrutement à des niveaux qui, sinon, sont inaccessibles, par exemple le grade de colonel.

Il est décidé de proposer d'ajouter les mots «et de promotion» après le mot «recrutement».

1.2. Proposition de résolution relative à la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le cadre de la réorganisation de la police, n° 1-754/1.

1.2.1. Amendement n° 1 de Mme Delcourt-Pêtre

L'auteur de l'amendement explique qu'elle a déposé un amendement suite aux auditions pour insister sur la notion de genre et pour qu'on organise de façon plus systématique des débats autour des stéréotypes culturels.

Alle leden van het Adviescomité zijn het daarmee eens.

1.2.2. Amendement nr. 2 van mevrouw de Bethune

De onderdelen A en B van het amendement hebben tot doel technische correcties aan te brengen in de geciteerde cijfers en namen van de vijfde en de zevende overweging.

De leden gaan akkoord met dit amendement.

1.2.3. Amendement nr. 3 van mevrouw de Bethune

Dit amendement voert het diversiteitsprincipe in in het personeelsbeleid bij de politie: dus niet alleen mannen en vrouwen, maar ook diversiteit van afkomst (migranten), enz.

Dit principe is volgens de voorzitter een klassiek begrip geworden in het personeelsbeleid en betekent dat men zoekt naar een vertegenwoordiging van de samenleving in al haar verscheidenheid.

Een lid stelt voor dat nog ter verduidelijking in het amendement zou worden toegevoegd dat het niet enkel mag gezien worden vanuit het oogpunt van een integrale personeelszorg, maar ook vanuit een betere perceptie van de bevolking.

De leden gaan akkoord met het amendement en de aanvulling er op.

1.2.4. Amendement nr. 4 van mevrouw de Bethune

Dit amendement strekt ertoe te verduidelijken hoe de evenwichtige aanwezigheid tussen mannen en vrouwen kan worden gespecificeerd.

Tevens wordt punt 2 van de aanbevelingen aangevuld om de verantwoordelijken voor het personeelsbeleid binnen het ministerie van Binnenlandse Zaken en Justitie te verplichten een politie-personeelsplan te maken. Dit voorstel is geïnspireerd op het koninklijk besluit betreffende de positieve acties in de federale openbare diensten: er wordt aan elke federale administratie gevraagd om regelmatig een rapport te maken over de stand van zaken van het evenwicht man-vrouw bij het personeel en van het strategisch plan dat gevoerd wordt om eventuele onevenwichten te corrigeren.

Vervolgens wordt een invulling gegeven van wat de positieve acties kunnen zijn. Er wordt voorgesteld streefcijfers op te stellen, die stap voor stap tot een paritaire vertegenwoordiging kunnen leiden. Dit is eigenlijk een overname van de strategie die de rijks-wacht de voorbije jaren hanteerde.

In het kader van de reorganisatie zouden nieuwe functies kunnen worden gecreëerd: ook hier moeten vrouwen aanwezig kunnen zijn.

Tous les membres du Comité d'avis sont d'accord.

1.2.2. Amendement n° 2 de Mme de Bethune

Les éléments A et B de l'amendement visent à ce que l'on apporte des corrections techniques dans les chiffres cités et les noms du cinquième et du septième considérants.

Les membres souscrivent à cet amendement.

1.2.3. Amendement n° 3 de Mme de Bethune

Cet amendement introduit le principe de la diversité dans la politique du personnel de la police: il y a donc non seulement des hommes et des femmes, mais aussi des agents d'origines diverses (émigrés), etc.

La présidente estime que ce principe est devenu un principe classique en la matière de gestion du personnel. Il indique que l'on s'efforce de représenter la société dans toute sa diversité.

Un membre propose que l'on ajoute, dans l'amendement, pour préciser les choses, que la question ne doit pas être considérée seulement sous l'angle de la gestion intégrale du personnel; il faut également l'aborder avec le souci d'améliorer la perception de la population.

Les membres approuvent l'amendement ainsi que l'ajout qui est proposé.

1.2.4. Amendement n° 4 de Mme de Bethune

Cet amendement tend à préciser la manière dont on peut assurer une présence équilibrée spécifique des hommes et des femmes.

Il tend également à compléter le point 2 des recommandations, pour obliger les responsables de la politique du personnel au sein des ministères de l'Intérieur et de la Justice à élaborer un plan pour le personnel de la police. Cette proposition s'inspire de l'arrêté royal relatif aux actions positives dans les services publics fédéraux: on demande à chaque administration fédérale d'établir, à intervalles réguliers, un rapport sur l'état d'avancement dans le domaine de l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein du personnel ainsi que sur le plan stratégique qui est appliqué pour corriger les déséquilibres éventuels.

Enfin, l'amendement indique les actions positives possibles. L'on propose de fixer des objectifs chiffrés permettant de réaliser progressivement une représentation paritaire. L'on reprend en fait la stratégie qui a été appliquée ces dernières années par la gendarmerie.

L'on pourrait créer de nouvelles fonctions dans le cadre de la réorganisation, et il faut que les femmes soient également présentes dans celles-ci.

1.2.5. — *Amendement nr. 5 van mevrouw de Bethune*

Dit amendement sterkt ertoe de algemeen geldende tweederde regel voor de samenstelling van adviesorganen, door te trekken naar alle comités, commissies en andere die adviezen verstrekken of beslissingen nemen betreffende de politie.

De leden beslissen om de « federale politieraad » toe te voegen aan het geciteerde voorbeeld van het Comité P. In deze federale politieraad zullen — naast vertegenwoordigers van politie — immers ook provinciegouverneurs, procureurs-generaal, procureurs des Konings, onderzoeksrechters, burgemeesters zeten. Dit maakt het geformuleerde voorstel dan ook realiseerbaar.

— *Amendement nr. 9 van de heer Caluwé*

Dit amendement strekt ertoe dat er zou worden op toegezien dat er een voldoende vrouwelijke aanwezigheid is in de werkgroepen die de hervorming van de politiediensten voorbereiden en begeleiden.

De leden gaan akkoord met dit amendement.

1.2.6. *Amendement nr. 6 van mevrouw de Bethune*

In punt A van het amendement wordt voorgesteld de woorden « vorming » en « loopbaan » te vervangen door de woorden « opleiding, evaluatie, mobiliteit en loopbaan ».

Het eerste streepje (punt B) wordt eveneens gewijzigd: het heeft betrekking op de herziening van de selectiecriteria en in het bijzonder van de fysieke vereisten. Er wordt voorgesteld aan dit streepje toe te voegen dat de intellectuele, fysieke en medische vereisten alsmede de vereisten op het vlak van moraliteit en persoonlijkheid volledig moeten worden herzien.

Een lid vraagt of die vereisten wel voor iedereen zullen worden herzien. De voorzitter bevestigt dit.

Het lid is van mening dat indien men de criteria wijzigt, ze dezelfde moeten zijn voor beide geslachten, zo niet creëert men een nieuwe ongelijkheid.

Een ander lid wijst er op dat de vereiste van het behalen van een aantal minima in functie is van het testen van een zekere fysieke alertheid, eerder dan dat men specifieke prestaties moet halen. Deze alertheid verschilt nu éénmaal — metriek gezien — tussen vrouwen en mannen. Dit kan dan ook verschillende criteria rechtvaardigen.

De voorzitter legt uit dat sommige landen verschillende fysieke normen voor mannen en vrouwen hanteren. In België heeft men dat nooit gedaan en om

1.2.5. — *Amendement n° 5 de Mme de Bethune*

Cet amendement tend à étendre l'application de la règle générale des deux tiers qui est appliquée pour ce qui est de la composition des organes consultatifs à tous les comités, commissions et autres organes qui rendent des avis ou prennent des décisions concernant la police.

Les membres décident d'ajouter, dans l'exemple du comité P qui a été cité, les mots « conseil fédéral de la police ». En effet, outre les représentants de la police, ce conseil comptera en son sein des gouverneurs de province, des procureurs généraux, des procureurs du Roi, des juges d'instruction et des bourgmestres. Ce que l'on a proposé est donc réalisable.

— *Amendement n° 9 de M. Caluwé*

Cet amendement vise à ce que les femmes soient suffisamment représentées au sein des groupes de travail qui préparent et accompagnent la réforme des services de police.

Les membres approuvent cet amendement.

1.2.6. *Amendement n° 6 de Mme de Bethune*

Dans le point A de l'amendement, il est proposé de remplacer, dans la version néerlandaise, le terme « vorming » par « opleiding » et d'ajouter « évaluation » et « mobilité ».

Le premier tiret (point B) est également modifié: il a trait à la révision des critères de sélection et spécialement des exigences physiques. L'amendement propose d'ajouter qu'« il faudra revoir complètement les exigences intellectuelles, physiques et médicales, ainsi que les conditions de moralité et de personnalité ».

Un membre demande si elles seront bien revues pour tout le monde. La présidente confirme.

Ce membre estime que si on change les critères, il faut qu'ils soient les mêmes pour les deux sexes, ou alors on crée une inégalité dans l'autre sens.

Un autre membre souligne que le but que l'on poursuit en fixant une série de critères minima est non pas d'arriver à ce que le candidat réalise des prestations spécifiques mais de vérifier s'il existe chez celui-ci une vigilance suffisante. Or, comme il ressort de statistiques, que l'état de vigilance des hommes est différent de celui des femmes, l'on pourrait adopter à juste titre des critères différents.

La présidente explique que certains pays ont des normes physiques différentes pour les hommes et pour les femmes. En Belgique, on ne l'a jamais fait et

alle betwistingen te vermijden, ook die voor het Arbitragehof, stelt zij voor nieuwe fysieke normen op te stellen die seksneutraal zijn.

Een ander lid vreest dat herziening van de intellectuele vereisten de indruk zou kunnen wekken dat de intellectuele vereisten geringer moeten zijn omdat men vrouwen in de korpsen opneemt! Zo kan men zich ook afvragen wat herziening van de moraliteitsvereisten betekent en waarom die herziening moet plaatshebben.

De voorzitter erkent dat men het beter houdt bij de fysieke criteria.

Hetzelfde lid vraagt of de fysieke proeven variëren naar gelang van het ambt.

Een ander lid antwoordt dat de testen voor bepaalde posten, onder meer voor de posten bij de speciale brigades, veel belangrijker zijn. Op het niveau van de aanwerving zijn er evenwel basisproeven die gelijk zijn voor iedereen.

Een volgend lid legt uit dat thans ook gepeild wordt naar kwaliteiten die bijna omschreven kunnen worden als «agressiviteit». Dat moet veranderen. Wat het criterium grootte betreft, wordt er thans gediscussieerd over de vraag of de grootte indruk maakt. Zij is van mening dat zulks wel het geval is voor bepaalde posten en dat dit criterium daar dan ook gehandhaafd dient te worden.

De voorzitter verklaart dat uit de proeven blijkt dat sommige kleine mensen heel veel gezag hebben en andere mensen die veel groter zijn, niet. Het is niet de grootte die het verschil maakt. Er is overigens ook de fysieke kracht die meespeelt en die gemeten wordt bij de fysieke proeven.

Het vorige lid onderstreept nog dat niet de psychologische test op zich van belang is maar de manier waarop de test is opgesteld en de antwoorden gewogen worden. Naar aanleiding van de politiehervormingen moeten de proeven in het algemeen herzien worden.

De leden stellen voor dat de eerste twee zinnen van het amendement nr. 6B worden behouden. De laatste zin wordt het best geschrapt. Wél zijn de leden voorstander van het opnemen van een zin die stelt dat alle selectieproeven (zowel fysieke als andere) moeten worden herzien.

Onderdeel C van amendement nr. 6 stelt voor een moriveringsplicht in te voeren die op dit ogenblik echter reeds bestaat. De voorzitter trekt dan ook dit onderdeel van amendement nr. 6 in.

De leden gaan akkoord met de onderdelen A en B van dit amendement, mits de bovenvermelde toevoeging in punt B.

pour éviter tout le débat, y compris devant la Cour d'arbitrage, elle propose de faire des normes physiques nouvelles mais neutres quel que soit le sexe.

Un autre membre craint que l'idée de revoir les exigences intellectuelles pourrait faire penser que parce qu'on intègre des femmes, il faut abaisser les exigences intellectuelles! De même, que signifie «revoir les exigences de moralité» et pourquoi?

La présidente reconnaît qu'il vaut mieux s'en tenir uniquement aux critères physiques.

Le même membre demande si les tests physiques sont modulés selon la fonction.

Un autre membre répond qu'évidemment, les tests sont beaucoup plus importants pour accéder à certaines postes, notamment pour des brigades spéciales. Mais au niveau du recrutement, il y a des tests de base, identiques pour tout le monde.

Un membre suivant explique que pour le moment, on teste aussi sur des qualités qui sont presque d'agressivité. Ça doit changer. Quant au critère de taille, il y a un débat pour savoir si la taille impressionne. Elle pense que oui, pour certains postes, il vaut mieux conserver le critère.

La présidente rapporte que les tests montrent que certaines personnes de petite taille ont une immense autorité et d'autres plus grandes n'en ont pas. Ce n'est pas la taille qui fait la différence. Il y a d'ailleurs aussi la force physique qui joue et celle-ci est mesurée par les tests physiques.

Le membre précédent souligne encore que ce n'est pas le test psychologique en soi qui importe, mais la rédaction du test et la pondération des réponses. Donc elle estime qu'il faudra de toute façon qu'à l'occasion de la réforme des polices, on revioie les tests en général.

Les membres proposent que l'on maintienne les deux premières phrases de l'amendement n° 6B. Il serait préférable de supprimer la dernière phrase. Certains membres demandent cependant que l'on insère une phrase pour dire qu'il y a lieu de revoir l'ensemble des épreuves de sélection (les épreuves physiques, mais aussi les autres).

Le point C de l'amendement n° 6 tend à introduire une obligation de motivation. Or, cette obligation existe déjà. La présidente retire donc cet élément de l'amendement n° 6.

Les membres approuvent les points A et B de l'amendement, étant entendu que le point B est complété de la manière susvisée.

1.2.7. Amendement nr. 7 van mevrouw de Bethune

Onderdeel A betreft een tekstuele correctie, naar analogie met amendement nr. 2B. De leden gaan akkoord met deze correctie.

In onderdeel B van dit amendement wordt voorgesteld om naast een raad «Vrouwen en politie», ook een interne emancipatiecel of -dienst binnen de administratie op te richten.

Een lid is van mening dat het deeltijds werken bij de politie een groot gevaar inhoudt. Het risico bestaat dat de betrokkene een andere deeltijdse baan heeft en daar misbruik maakt van zijn politiebevoegdheden. Zij is daar absoluut tegen gekant.

Een ander lid zegt dat deeltijds in de politie werken toch kan worden gecombineerd met gezinsarbeid. Dit moet mogelijk zijn. Uiteraard kunnen bepaalde vormen van cumul worden verboden. Ook in bevorderingsambten moet deeltijds werken mogelijk zijn.

De voorzitter voegt toe dat het ook mogelijk moet zijn om loopbaanonderbreking te nemen, bijvoorbeeld om een of twee jaar voor de kinderen te zorgen en dat ook deeltijds werken moet mogelijk zijn. Wél moeten de modaliteiten ervan onderzocht worden.

De leden gaan akkoord met onderdeel B van dit amendement.

1.2.8. Amendement nr. 8 van mevrouw de Bethune

Dit amendement strekt ertoe een punt 7 toe te voegen aan de aanbevelingen dat een bijzondere publicitaire inspanning moet geleverd worden om de beeldvorming over vrouwen bij de politie te veranderen.

De leden gaan akkoord met dit amendement.

2. Advies***2.1. Voorstel van resolutie betreffende het vaststellen van een bijzondere procedure om naaraanleiding van de politiehervorming vrouwelijke politieagenten in dienst te nemen, nr. 1-910/1****2.1.1. Amendement nr. 1 van mevrouw Lizin: nr. 1-910/2*

Dit amendement strekt ertoe de tweede overweging aan te vullen met een explicitering van zaken die te maken hebben met de rechten van kinderen en van vrouwen in de samenleving, met name alle vormen van mishandeling, uitbuiting en souteneurschap.

1.2.7. Amendement n° 7 de Mme de Bethune

Le point A de cet amendement vise à une correction de texte analogue à celle qui était proposée dans l'amendement n° 2B. Cette correction est approuvée par les membres.

L'élément B de cet amendement tend à créer, au sein de l'administration une cellule ou un service interne d'émancipation en sus d'un «Centre Femmes et Police».

Une membre estime que le temps partiel dans la police est un danger absolu. Il y a le danger d'avoir un autre mi-temps et d'y utiliser ses pouvoirs de police. Elle y est totalement opposée.

Une autre membre affirme que le travail à temps partiel dans la police doit cependant pouvoir être combiné avec le travail familial. L'on pourra naturellement interdire certaines formes de cumul. La possibilité de travailler à temps partiel doit également exister dans les emplois de promotion.

La présidente ajoute qu'il doit aussi être possible de bénéficier d'une pause-carrière d'une durée d'un ou de deux ans par exemple afin de s'occuper des enfants, et que l'on doit aussi avoir la possibilité d'opter pour une formule de travail à temps partiel. Il conviendra cependant d'en examiner les modalités.

Les membres marquent leur accord sur le point B de cet amendement.

1.2.8. Amendement n° 8 de Mme de Bethune

Cet amendement tend à compléter les recommandations par un point 7 selon lequel un effort publicitaire particulier doit être consenti pour changer l'image des femmes policiers.

Les membres marquent leur accord sur cet amendement.

2. Avis***2.1. Proposition de résolution relative à une procédure exceptionnelle de recrutement de femmes policiers à l'occasion de la réforme des polices, n° 1-290/1****2.1.1. Amendement n° 1 de Mme Lizin: n° 1-910/2*

Cet amendement tend à compléter la deuxième considération en explicitant les droits des enfants et des femmes dans la société, à savoir la lutte contre toutes les formes de maltraitance, d'exploitation et de proxénétisme.

Het Adviescomité stelt voor dit amendement aan te nemen.

2.1.2. Voorstel van resolutie nr. 1-910/1 van mevrouw Lizin: uitzonderlijke aanwervingsprocedure

Het Adviescomité stelt voor in de aanbeveling het woord «aanwervingsprocedure» te vervangen door de woorden «aanwervings- en bevorderingsprocedure».

Tevens wordt terzake best de minister van Binnenlandse Zaken gehoord om te verduidelijken wat bijvoorbeeld statutair tot de mogelijkheden behoort en of een specifieke inhaaloperatie inzake aanwerving en bevordering haalbaar is.

2.1.3. Integratie van het voorstel van resolutie nr. 1-910/1 in het voorstel van resolutie nr. 1-754/1

Het Adviescomité adviseert het voorstel van resolutie te integreren in het voorstel van resolutie betreffende de gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de reorganisatie van de politie, nr. 1-754/1.

2.2. Voorstel van resolutie betreffende de gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de reorganisatie van de politie, nr. 1-754/1

2.2.1. Amendement nr. 1 van mevrouw Delcourt-Pêtre: nr. 1-754/2

Dit amendement strekt ertoe de politiemensen op te leiden inzake «gender» en ervoor te zorgen dat er binnen de politie-opleidingen meer systematisch debatten zouden worden georganiseerd rond «cultuurgebonden stereotypen».

Het Adviescomité stelt voor dit amendement toe te voegen als een nieuw streepje bij punt 4 van de aanbevelingen.

2.2.2. Amendement nr. 2 van mevrouw de Bethune: nr. 1-754/3

De onderdelen A en B hebben tot doel technische correcties aan te brengen in de geciteerde cijfers en namen van de vijfde en de zevende overweging.

Het Adviescomité stelt voor dit amendement aan te nemen.

Le Comité d'avis propose d'adopter cet amendement.

2.1.2. Proposition de résolution n° 1-910/1 de Mme Lizin: procédure exceptionnelle de recrutement

Le Comité d'avis propose de remplacer dans la recommandation les mots «opération exceptionnelle de recrutement» par les mots «opération exceptionnelle de recrutement et de promotion».

Il conviendrait en outre d'entendre le ministre de l'Intérieur afin d'obtenir des éclaircissements sur les possibilités au niveau statutaire et de savoir si une opération de rattrapage en matière de recrutement et de promotion est réalisable.

2.1.3. Intégration de la proposition de résolution n° 1-910/1 dans la proposition de résolution n° 1-754/1

Le Comité d'avis conseille d'intégrer la proposition de résolution à l'examen dans la proposition de résolution relative à la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le cadre de la réorganisation de la police, n° 1-754/1.

2.2. Proposition de résolution relative à la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le cadre de la réorganisation de la police, n° 1-754/1

2.2.1. Amendement n° 1 de Mme Delcourt-Pêtre: n° 1-754/2

Cet amendement tend à dispenser aux policiers une formation relative à la notion de genre et à organiser, dans le cadre des formations dispensées, une discussion autour des «stéréotypes culturels relatifs au rôle des hommes et des femmes».

Le Comité d'avis propose d'ajouter cet amendement sous forme d'un nouveau tiret au point 4 des recommandations.

2.2.2. Amendement n° 2 de Mme de Bethune: n° 1-754/3

Les points A et B tendent à apporter des corrections techniques aux chiffres cités et aux noms figurant au cinquième et au septième considérants.

Le Comité d'avis propose d'adopter cet amendement.

2.2.3. *Amendement nr. 3 van mevrouw de Bethune: nr. 1-754/3*

Dit amendement voert het diversiteitsprincipe in in het personeelsbeleid van de politie.

Het Adviescomité stelt voor dit amendement toe te voegen in punt 2 van de aanbevelingen mits aanvulling van het amendement als volgt: «... en een betere perceptie van de bevolking».

2.2.4. *Amendement nr. 4 van mevrouw de Bethune: nr. 1-754/3*

Dit amendement strekt ertoe te verduidelijken hoe de evenwichtige aanwezigheid tussen mannen en vrouwen bij de politie kan worden gespecificeerd:

- politie-personeelsplan;
- positieve acties, zowel voor bestaande als voor nieuwe functies.

Het Adviescomité stelt voor dit amendement op te nemen in punt 2 van de aanbevelingen.

2.2.5. — *Amendement nr. 5 van mevrouw de Bethune: nr. 1-754/3*

Dit amendement sterkt ertoe de algemeen geldende tweederde regel voor de samenstelling van adviesorganen, door te trekken naar alle comités, commissies en andere die adviezen verstrekken of beslissingen nemen betreffende de politie.

Het Adviescomité stelt voor dit amendement op te nemen in punt 3 van de aanbevelingen, en adviseert tevens de «federale politieraad» in te voegen bij het «Comité P».

— *Amendement nr. 9 van de heer Caluwé: nr. 1-754/3*

Dit amendement strekt ertoe dat er zou worden op toegezien dat er een voldoende vrouwelijke aanwezigheid is in de werkgroepen die de hervorming van de politiediensten voorbereiden en begeleiden.

Het Adviescomité beveelt aan dit amendement op te nemen in punt 3 van de aanbevelingen.

2.2.6. *Amendement nr. 6 van mevrouw de Bethune: nr. 1-754/3*

In onderdeel A van het amendement wordt het toepassingsgebied van de zin verruimd met «opleiding, evaluatie en mobiliteit».

Het Adviescomité beveelt aan dit amendement aan te nemen.

2.2.3. *Amendement n° 3 de Mme de Bethune: n° 1-754/3*

Cet amendement introduit le principe de diversité dans la politique en matière de personnel dans la police.

Le Comité d'avis propose d'ajouter cet amendement au point 2 des recommandations, en complétant le texte de cet amendement comme suit: «... et d'une meilleure perception par la population».

2.2.4. *Amendement n° 4 de Mme de Bethune: n° 1-754/3*

Cet amendement tend à préciser comment l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la police peut être spécifié:

- plan du personnel de police;
- actions positives tant pour les fonctions existantes que pour les nouvelles fonctions.

Le Comité d'avis propose d'intégrer cet amendement au point 2 des recommandations.

2.2.5. — *Amendement n° 5 de Mme de Bethune: n° 1-754/3*

Cet amendement vise à étendre la règle générale des deux tiers applicables à la composition des organes consultatifs à l'ensemble des comités, commissions et autres organes consultatifs ou décisionnels en matière de police.

Le Comité d'avis propose d'intégrer cet amendement au point 3 des recommandations et conseille de faire figurer le «conseil fédéral de la police» à la suite du «Comité P».

— *Amendement n° 9 de M. Caluwé: n° 1-754/3*

Cet amendement tend à ce que l'on veuille à assurer une présence féminine dans les groupes de travail chargés de préparer et d'accompagner la réforme des services de police.

Le Comité d'avis recommande d'intégrer cet amendement au point 3 des recommandations.

2.2.6. *Amendement n° 6 de Mme de Bethune: n° 1-754/3*

L'amendement tend, en son point A, à élargir le champ d'application de la phrase en mentionnant «la formation, l'évaluation et la mobilité».

Le Comité d'avis recommande d'adopter cet amendement.

In onderdeel B wordt voorgesteld de intellectuele, fysieke en medische vereisten en de vereisten op het vlak van moraliteit en persoonlijkheid voor recrutering volledig te herzien.

Het Adviescomité stelt voor de laatste zin van onderdeel B van het amendement niet op te nemen maar een zin in te voegen in punt 4 van de aanbevelingen die stelt dat alle selectieproeven (zowel fysieke als andere) moeten worden herzien. De eerste twee zinnen van onderdeel B kunnen worden opgenomen.

2.2.7. Amendement nr. 7 van mevrouw de Bethune: nr. 1-754/3

Onderdeel A van dit amendement betreft een tekstuele correctie, naar analogie met amendement nr. 2B.

In onderdeel B van dit amendement wordt voorgesteld om naast een raad «Vrouwen en politie», ook een interne emancipatiecel of -dienst binnen de administratie op te richten.

Het Adviescomité beveelt aan dit amendement te aanvaarden.

2.2.8. Amendement nr. 8 van mevrouw de Bethune: nr. 1-754/3

Dit amendement strekt ertoe een punt 7 toe te voegen aan de aanbevelingen waarin wordt gesteld dat een bijzondere inspanning moet geleverd worden om de beeldvorming over vrouwen bij de politie te veranderen.

Het Adviescomité beveelt aan dit amendement aan te nemen.

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden.

De rapporteur,

Ludwig CALUWÉ.

De voorzitter,

Sabine de BETHUNE.

Le point B de cet amendement propose de revoir entièrement les exigences intellectuelles, physiques et médicales ainsi que les conditions de moralité et de personnalité en vue du recrutement.

Le Comité d'avis propose de ne pas retenir la dernière phrase du point B de l'amendement, mais d'insérer au point 4 des recommandations une phrase aux termes de laquelle toutes les épreuves de sélection (tant les épreuves physiques que les autres) devront être revues. Les deux premières phrases du point B peuvent être reprises.

2.2.7. Amendement n° 7 de Mme de Bethune: n° 1-754/3

Le point A de cet amendement porte sur une correction à apporter au texte, par analogie avec la correction dictée par l'amendement n° 2B.

Le point B de cet amendement propose de créer, parallèlement au conseil «Femmes et police», une cellule ou un service interne d'émancipation au sein de l'administration.

Le Comité d'avis recommande d'adopter cet amendement.

2.2.8. Amendement n° 8 de Mme de Bethune: n° 1-754/3

Cet amendement tend à compléter les recommandations par un point 7 selon lequel il y a lieu de consentir un effort particulier pour changer l'image des femmes policiers.

Le Comité d'avis recommande d'adopter cet amendement.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 8 membres présents.

Le rapporteur,

Ludwig CALUWÉ.

La présidente,

Sabine de BETHUNE.

BIJLAGE**A. HOORZITTING MET EXPERTEN VAN DE POLITIEDIENSTEN**

1. Uiteenzetting door mevrouw Ingeborg Hofstede, vertegenwoordigster van het Europees Netwerk van Politievrouwen

2. Uiteenzetting door mevrouw Gwen Merckx, voorzitter van de Vereniging voor Belgische Politievrouwen VZW en luitenant bij de rijkswacht

3. Uiteenzetting door mevrouw Francine Biot, penningmeester van de Vereniging voor Belgische Politievrouwen VZW en Politiecommissaris te Charleroi

4. Uiteenzetting door de heer Marc Bloeyaert, directeur van de West-Vlaamse Politieschool VZW

5. Uiteenzetting door de heer Dirk Van Aerschot, majoor bij de Algemene Directie van het personeelsbeheer bij de rijkswacht

6. Gedachtewisseling

B. SCHRIFTELIJKE BIJDRAGE VAN MEVROUW JUDY DAVISON, VOORZITSTER VAN HET EUROPEES NETWERK VOOR POLITIEVROUWEN EN «COMMANDER CITY OF LONDON POLICE HQ»

A. HOORZITTING MET EXPERTEN VAN DE POLITIEDIENSTEN

1. Uiteenzetting door mevrouw Ingeborg Hofstede, vertegenwoordigster van het Europees Netwerk van Politievrouwen «De positie van vrouwen binnen Europese politiediensten»

In een tijd waarin gedacht wordt dat emancipatieraden overbodig lijken, dat verwacht wordt dat regels en wetten die gelijkheid eisen ook wel in praktijk zullen worden gebracht, is het goed om na te gaan of deze gedachte juist is. Toegegeven, met de tweede emancipatiegolf is er veel in gang en heeft emancipatie een Europees, misschien wel internationaler karakter gekregen. Ieder Europees land wil zich om verschillende redenen emanciperen. Overheden ontkomen er gezien de internationale regelgeving niet aan. De praktijk laat echter zien dat veel van wat in gang is gezet nog verder moet worden uitgedragen en ingebed om werkelijk te kunnen zeggen dat we er al zijn. Dit geldt zeker voor de Europese politiediensten. Machtsmonopolisten als het leger en politie, mannenberoepen in *optima forma*, mogen en kunnen in het emancipatieproces niet achterblijven. De uiteenzetting poogt weer te geven waarom juist nu een actief emancipatiebeleid in het Europese politiebestedel gevoerd dient te worden. Waarom het niet alleen een verdragsrechtelijke verplichting is vrouwen als politiefunctionaris aan te stellen, maar dat dit ook geëist wordt vanuit sociaal maatschappelijk oogpunt. Het eerste gedeelte van het betoog geeft antwoord op deze vraag. De huidige stand van zaken betreffende het aantal vrouwen bij de politiediensten in verschillende Europese landen zal de noodzaak tot actief beleid staven. Vervolgens worden de belangrijkste oorzaken, zoals cultuur en het niet voldoen aan belangrijke arbeidsvoorwaarden, uiteengezet. Na een korte samenvatting zal in een slotalinea het belang worden aangegeven van de rol die vrouwen zelf in het emancipatieproces kunnen spelen. Belangrijk in dit proces is te beseffen dat

ANNEXE**A. AUDITION D'EXPERTS DES SERVICES DE POLICE**

1. Exposé de Mme Ingeborg Hofstede, représentante du Réseau européen des femmes policières (*European Network of Policewomen*).

2. Exposé de Mme Gwen Merckx, présidente de l'asbl Association des femmes policières de Belgique et lieutenant à la gendarmerie.

3. Exposé de Mme Francine Biot, trésorière de l'asbl Association des femmes policières de Belgique et commissaire de police à Charleroi.

4. Exposé de M. Marc Bloeyaert, directeur de l'asbl *West-Vlaamse Politieschool*.

5. Exposé de M. Dirk Van Aerschot, major à la Direction générale de la gestion du personnel de la gendarmerie.

6. Échange de vues

B. CONTRIBUTION ÉCRITE DE MME JUDY DAVISON, PRÉSIDENTE DU RÉSEAU EUROPÉEN DES FEMMES POLICIÈRES ET «COMMANDER CITY OF LONDON POLICE HQ»

A. AUDITION D'EXPERTS DES SERVICES DE POLICE

1. Exposé de Mme Ingeborg Hofstede, représentante du Réseau européen des femmes policières : «La position de la femme dans les services de police européens»

À une époque où les conseils de l'émancipation féminine paraissent superflus et où l'on table sur la mise en pratique des règles et des lois exigeant plus d'égalité, il est bon de vérifier le bien-fondé de cette idée. Certes, la deuxième vague d'émancipation a fait bouger beaucoup de choses et confère à l'émancipation un caractère plus européen voire plus international. Chaque pays européen entend, pour diverses raisons, pratiquer l'émancipation. Vu le caractère international de la réglementation, les pouvoirs publics n'échapperont pas au mouvement. La pratique démontre cependant qu'une grande partie des choses qui ont été mises en route, nécessitent d'approfondir les efforts de publicité et d'intégration avant de pouvoir dire qu'on y est arrivé. Tel est certainement le cas pour les services de police européens. Des monopoles de pouvoir tels que l'armée et la police, professions masculines s'il en est, ne peuvent en aucun cas être en reste dans le processus d'émancipation. Le présent exposé s'efforce de montrer pourquoi il faut précisément mener aujourd'hui une politique active d'émancipation dans l'appareil policier européen. Pourquoi la nomination de femmes en qualité de fonctionnaires de police n'est pas seulement une obligation imposée par le droit international, mais répond aussi à une nécessité sociale. La première partie de l'exposé répond à cette question. Un point de la situation concernant le nombre de femmes travaillant dans les services de police des différents pays européens accrédiitera la nécessité de mener une politique active en la matière. On évoquera ensuite les principales causes de cette situation, telles que la culture et le fait de ne pas satisfaire à d'importantes conditions de

de tijd gekomen is om openlijk en actief te gaan handelen, maar dan wel samen met en niet tegen mannen.

Verscheidene onderzoeken hebben aangetoond dat het aantal vrouwen binnen de politiediensten niet groot is. In sommige Centraal- en Oosteuropese landen wordt zelfs nog steeds de discussie gevoerd of vrouwen wel geschikt zijn voor de geüniformeerde dienst. De vraag of vrouwen al dan niet deel uit kunnen maken van de politiedienst mag niet meer ter discussie staan. Internationale verdragen, zoals de universele verklaring van de rechten van de mens en het non-discriminatie-verdrag, staan dit niet toe en benadrukken dat er geen verschil mag worden gemaakt tussen mannen en vrouwen in het arbeidsproces. De indruk van discriminatie mag niet worden gewekt en een actief beleid dient te worden gevoerd om de achterstand van vrouwen binnen de politiediensten in te lopen. Naast de genoemde verdragen, het verdrag van Amsterdam en andere regelgeving hieromtrent heeft de politiedienst ook een intrinsiek belang om haar organisatie uit een evenredig aandeel mannen en vrouwen te laten bestaan. De noodzaak kwaliteit te leveren is het grootste belang.

Voorwaarde voor kwalitatief goed politiewerk is een evenredig aantal mannen en vrouwen met verschillende culturele dan wel religieuze achtergronden in de organisatie op alle niveaus en posities. De Europese samenleving verandert, mensen zijn steeds beter opgeleid en worden mondiger. Van de politiedienst wordt niet meer verwacht dat zij alleen maar repressief optreedt maar meer pro actief zorg draagt voor veiligheid en leefbaarheid onder de burgerij die zij dient. Europese politiediensten hebben deze visie omgedoopt tot *community policing*. *Community policing* vraagt andere kwaliteiten van een politiefunctionaris dan het repressief handhaven van de rechtsorde. Was fysieke kracht voorheen het belangrijkste criterium, de huidige politiefunctionaris zal veeleer beoordeeld worden op communicatieve vaardigheden. Het hoeft hier geen betoog dat mannen en vrouwen van natura verschillende kwaliteiten bezitten. Opgemerkt dient wel te worden dat mannen en vrouwen weliswaar niet gelijk zijn maar wel degelijk gelijkwaardig. De kracht van politiewerk nu en in de toekomst zit in de combinatie van deze man/vrouw kwaliteiten. De kwaliteiten zijn aanvullend, niet strijdig. Zo zullen twee mannelijke politiefunctionarissen indien zij samen op straat surveilleren niet meer bieden dan de optelsom van hen beiden, één plus één is twee. Echter indien de politievrouw en -man samenwerken zal de optelsom meer zijn dan twee omdat ieders inbreng een andere is, één plus één zou dus drie kunnen zijn. Vraagstukken zullen op een nieuwe, creatieve wijze worden benaderd. Meerdere invalshoeken leiden immers tot meerdere oplossingen. Zo kan beter gereageerd worden op de veranderingen en de veranderde eisen die de samenleving stelt aan het functioneren van de politiediensten. Daar waar in Europa vrouwen een behoorlijk aandeel in de politiediensten hebben weten te verwerven blijkt deze gedachtegang zich al bewezen te hebben.

Naast argumenten gebaseerd op een kwaliteitsverbetering heeft Europa ook te maken met een vergrijzing van de arbeidsmarkt. Door mannen en vrouwen aan te trekken, verhogen politiediensten hun kansen op een goed opgeleid en deskundig personeelsbestand. Door een personeelsbeleid te voeren dat de organisatie aantrekkelijk voor vrouwen maakt, kan worden voorkomen dat dit waardevolle «menselijk kapitaal» weer verloren gaat.

Politiediensten en nationale overheden raken doordrongen van zowel de boven omschreven regelgeving als de kwalitatieve noodzaak om vrouwen aan te stellen als politiefunctionaris. Statistische gegevens wijzen echter uit dat maatregelen nodig zijn om vrouwen daadwerkelijk te werven, aan te stellen en ze vervolgens

travail. Après une brève synthèse, la conclusion montrera l'importance du rôle que les femmes elles-mêmes peuvent jouer dans le processus d'émancipation. L'important ici, c'est de se rendre compte que le moment est venu de passer à l'action ouvertement et activement et ce, en traitant les hommes en alliés et non en ennemis.

Plusieurs enquêtes ont montré que le nombre de femmes dans les services de police n'est pas élevé. Dans certains pays d'Europe centrale et de l'Est, on en est même encore à discuter de la question de savoir si les femmes sont aptes à accomplir le service en uniforme. La participation des femmes aux services de police ne peut plus être remise en question. Des traités internationaux tels que la déclaration universelle des droits de l'homme et le traité de non-discrimination interdisent une telle remise en cause et soulignent que l'on ne peut faire aucune distinction entre hommes et femmes dans la vie active. Il faut éviter de donner l'impression que les femmes font l'objet d'une quelconque discrimination et mener une politique active afin de combler le retard des femmes dans les services de police. Indépendamment des traités précités, du traité d'Amsterdam et d'autres réglementations applicables en l'espèce, le service de police a aussi intrinsèquement intérêt à ce que ses effectifs se composent d'un nombre proportionnel d'hommes et de femmes. L'intérêt supérieur qui prime tout le reste est la nécessité de fournir un travail de qualité.

Pour que la police puisse fournir un travail de qualité, il faut que ses effectifs se composent d'un nombre proportionnel d'hommes et de femmes issus de milieux culturels et religieux différents à tous les niveaux organisationnels et dans toutes les fonctions. La société européenne se transforme, le citoyen est de mieux en mieux formé et s'émancipe de plus en plus. On n'attend plus de la police qu'elle se cantonne dans la répression, mais qu'elle adopte une démarche plus proactive pour assurer la sécurité et la qualité de vie des citoyens qu'elle sert. Les services de police européens ont rebaptisé cette vision police sociale (*community policing*). La police sociale exige du fonctionnaire de police d'autres qualités que le volet répressif du maintien de l'ordre. Alors que la force physique constituait par le passé le principal critère, le fonctionnaire de police d'aujourd'hui sera jugé plutôt sur son sens de la communication. Il n'est pas besoin de rappeler que les hommes et femmes possèdent par nature des qualités différentes. Les hommes et les femmes ne sont peut-être pas égaux, mais ils sont de valeur égale. La combinaison des qualités respectives des hommes et des femmes est l'élément moteur du travail de police d'aujourd'hui et de demain. Ces qualités sont complémentaires et pas antinomiques. Ainsi, si deux agents de police masculins patrouillent ensemble, ils ne donneront pas davantage que la somme de leurs unités: un plus un égale deux. Mais, si une femme policier fait équipe avec un policier masculin, le résultat de la somme des deux sera supérieure à deux parce que l'apport de chacun est différent, et il se pourrait donc que un plus un fasse trois. Les problèmes seront abordés sous un autre angle et avec davantage de créativité. La diversité des approches entraîne en effet des solutions. On pourra ainsi mieux réagir aux changements et aux exigences nouvelles de la société en matière de fonctionnement des services de police. Les États d'Europe où les femmes ont acquis une place convenable dans les services de police attestent de la validité de ce raisonnement.

Aux motifs liés à l'amélioration qualitative, s'ajoute celui du vieillissement du marché du travail auquel l'Europe est confrontée. En engageant des hommes et des femmes, les services de police augmentent leurs chances de disposer d'un personnel bien formé et compétent. En menant une politique du personnel qui rend l'institution attrayante pour les femmes, on peut éviter que ce «capital humain» de valeur ne se perde une fois de plus.

Les services de police et les pouvoirs publics nationaux s'imprègnent tant de la mesure susvisée que de la nécessité qualitative d'engager des femmes dans la police. Les statistiques révèlent toutefois que des mesures sont nécessaires pour intéresser et engager des femmes et faire ensuite qu'elles restent. Cela vaut pour

ook te houden. Dit geldt voor alle posities en niveaus binnen de politiediensten. Het percentage vrouwen werkzaam binnen de Europese politiediensten varieerde in 1996 (*Facts, Figures and General Information* 1996) van 1,9% (Spanje) tot 16% (Zweden). In 1998 heeft de politiedienst in Zweden nog steeds een van de hoogste Europese scores met een aandeel van 14% vrouwen in management posities tegenover 17% vrouwen binnen de totale geüniformeerde politiedienst. Zweden is helaas niet tekenend voor geheel Scandinavië. Landen als Finland en Denemarken scoren aanzienlijk lager. Finland heeft een aandeel van 0,72% vrouwen in management posities tegenover 6,3% vrouwen binnen de totale geüniformeerde politiedienst en Denemarken 0,87% vrouwen in management posities tegenover 6,27% vrouwen binnen de totale geüniformeerde politiedienst. In een Oosteupees land zoals Hongarije zijn de cijfers al niet minder verrassend. Slechts 12,2% van de geüniformeerde politiedienst bestaat uit vrouwen. Informatie over het percentage vrouwen dat binnen de Hongaarse politiedienst werkzaam is in een management positie ontbreekt volledig. In Nederland is het percentage vrouwen in de totale geüniformeerde dienst 13,8%. Binnen managementposities is dit percentage ten opzichte van 1996 gedaald naar 8,49%. In de Belgische Rijkswacht worden sinds 1975 formeel vrouwen toegelaten, maar in werkelijkheid gebeurde dit pas vanaf 1981. Tot 1986 waren de selectiecriteria echter zo opgesteld, dat slechts weinig vrouwen hieraan konden voldoen. Mede hierdoor kent de rijkswacht in 1998 slechts ca. 3% vrouwen binnen haar gelederen. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de laatste jaren een actief beleid is gevoerd waardoor een sterke stijging van het aantal vrouwen is waar te nemen. Uitgaande van personeel met volledige politiebevoegdheid heeft de Belgische gemeentepolitie op 1 januari 1998 een vrouwenaandeel van 7,4%. Een schatting van het totale aantal vrouwen met volledige politiebevoegdheid dat op 1 januari 1998 werkzaam was bij de rijkswacht en de gemeentelijke en gerechtelijke politie in België ligt tussen de 5,5 en 6%. Uit onderzoek is eveneens naar voren gekomen dat de meeste administratieve functies binnen de politiedienst wel worden bekleed door vrouwen, te weten 88,56% in Hongarije, 79% in Finland en 76% in Zweden. In Nederland is dit percentage aanzienlijk lager, te weten 47,8%. Uit deze cijfers kan de conclusie getrokken worden dat het traditionele beeld van wat mannenwerk en wat vrouwenwerk is, maar moeizaam is te doorbreken.

Zoals eerder al is aangegeven is een goede balans tussen het aantal mannen en vrouwen binnen de politie noodzakelijk voor een hoog gekwalificeerde politiedienst. Om dit te bereiken dient enerzijds een actief beleid gevoerd te worden om meer vrouwen aan te trekken en anderzijds veel aandacht te worden geschonken aan het binnenhouden van deze vrouwen. In een aantal landen, zoals België, Engeland, Nederland en Zweden bestaan speciale wervingscampagnes om meer vrouwen voor het politievak te werven en aan te stellen. Aan het vervolg hierop, het binnenhouden van de geworven vrouwen, wil het nog wel eens schorten.

Oorzaken voor het voortijdig uit dienst treden zijn velerlei. De arbeidsvoorwaarden die binnen Europa verschillend zijn, spelen een belangrijke rol. Een oorzaak die internationaal opgeld maakt is de politiecultuur. Als vrouwen eenmaal binnen de politiediensten werkzaam zijn, kost het velen van hen moeite zich staande te houden binnen de heersende cultuur. Cultuur en specifiek organisatiecultuur zijn vage begrippen. In de literatuur zijn vele definities en betekenissen te vinden. Uit deze omschrijvingen blijkt steeds dat als men praat, men spreekt over wat mensen in een organisatie denken en voelen. Hun waarden en normen vormen het vertrekpunt. Dit heeft grote invloed op de manier waarop zij zich binnen die organisatie gedragen. In een Nederlands onderzoek naar ongewenste omgangsvormen binnen de politiedienst is een aantal aspecten van de politiecultuur beschreven. Er wordt daarin gesproken over een overwegend mannelijke beroeps-cultuur, waarvan het «stoere» beeld van de politiedienst, de grote onderlinge loyaliteit, het negeren van emotionele ervaringen en

tous les postes et tous les niveaux des services de police. Le pourcentage des femmes occupées dans les services de police européens variait en 1996 (*Facts, Figures and General Information* 1996) de 1,9% (Espagne) à 16% (Suède). En 1998, la police suédoise figure toujours parmi les chiffres les plus élevés en Europe avec 14% de femmes à des postes de direction pour 17% de femmes sur l'ensemble des policiers portant l'uniforme. La Suède n'est malheureusement pas représentative de l'ensemble des pays scandinaves. Des pays comme la Finlande ou le Danemark le sont nettement moins bien. En Finlande, les femmes représentent 0,72% des postes de direction pour un total de 6,3% de l'ensemble des policiers en uniforme et, au Danemark, elles occupent 0,87% des postes de direction pour 6,27% de femmes dans l'ensemble des services de police portant l'uniforme. Dans un pays d'Europe de l'Est comme la Hongrie, les chiffres ne laissent pas non plus d'étonner. Les femmes ne représentent que 12,2% de la police en uniforme. Aucune information n'est disponible sur le pourcentage de femmes occupant une position de direction dans la police hongroise. Aux Pays-Bas, la proportion de femmes dans l'ensemble des services de police en uniforme est de 13,8%. Depuis 1996, le pourcentage de femmes occupant des postes de direction est tombé à 8,49%. En Belgique, les femmes sont théoriquement admises à la gendarmerie depuis 1975, mais en réalité, cela n'a été le cas qu'en 1981. Jusqu'en 1986, les critères de sélection étaient tels que peu de femmes pouvaient y satisfaire. C'est une des raisons pour lesquelles en 1998, la gendarmerie ne compte qu'environ 3% de femmes dans ses rangs. Il convient cependant de noter à cet égard que ces dernières années, on mène une politique active qui se traduit par une augmentation sensible du nombre des femmes. Pour ce qui est du personnel investi de toute la compétence de police, la police communale belge comptait 7,4% de femmes au 1^{er} janvier 1998. On a évalué à 5,5 à 6% le nombre total des femmes investies de toute la compétence de police en activité auprès de la gendarmerie et des polices communales et judiciaires en Belgique au 1^{er} janvier 1998. Une étude a également montré que la plupart des fonctions administratives au sein du service de police sont remplies par des femmes: 88,56% en Hongrie, 79% en Finlande et 76% en Suède. Aux Pays-Bas, cette proportion est nettement inférieure avec 47,8%. La conclusion que l'on peut tirer de ces chiffres est qu'il est difficile de rompre avec l'image que l'on se fait traditionnellement du travail de l'homme et du travail de la femme.

Un bon équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes au sein de la police est, répétons-le, une nécessité pour arriver à une police hautement qualifiée. Pour atteindre cet objectif, il faut, d'une part, mener une politique active visant à attirer davantage de femmes et, d'autre part, veiller à conserver ces effectifs féminins. Dans plusieurs pays tels que la Belgique, l'Angleterre, les Pays-Bas et la Suède, les autorités mènent des campagnes d'embauche spécifiques visant à engager et à nommer davantage de femmes dans la police. Là où le bât blesse encore parfois, c'est quand il s'agit ensuite de faire en sorte que les femmes engagées restent en service.

Les causes de départ prématuré des femmes sont multiples. Les conditions de travail, qui varient d'un pays à l'autre en Europe, jouent un rôle important. Une cause qui se vérifie internationalement est la culture policière. Une fois qu'elles accèdent à un emploi dans un service de police, les femmes éprouvent des difficultés considérables pour se maintenir dans la culture ambiante. La culture en général et la culture liée à une organisation spécifique sont des notions vagues. La littérature spécialisée en propose moult définitions et acceptions. Mais il ressort toujours des descriptions proposées que quand on parle de culture d'organisation, on fait référence à ce que les membres d'une organisation pensent et éprouvent. Tout part de leurs normes et de leurs valeurs, qui influencent considérablement leurs comportements au sein de l'organisation en question. Une enquête néerlandaise sur les comportements indésirables au sein des services de police décrit plusieurs aspects de la culture policière. Cette enquête évoque notamment une culture professionnelle à prédo-

een ruwe omgang met elkaar, onderdelen vormen. Cultuur kan gezien worden als de smeerolie van een organisatie. Het is als het ware het kader waarbinnen de man-vrouw thematiek dient te worden geplaatst. Vrouwen hebben het gevoel dat ze voortdurend aan normen moeten voldoen die ze niet zelf bedacht hebben. Cultuur veranderen in een organisatie is moeilijk maar niet onmogelijk. Vanuit de token theorie van R. Moss-Kanter kan worden afgeleid dat het aandeel vrouwen werkzaam binnen een organisatie het percentage van 30 dient te overstijgen om daadwerkelijk een cultuurverandering te kunnen bewerkstelligen. De rol van het management is van essentieel belang voor het creëren van een organisatiecultuur waarin iedere medewerker, man of vrouw, zich prettig en gewaardeerd voelt, ongeacht sekse, huidskleur of seksuele geaardheid.

Een negatief element van de organisatiecultuur bij de politiedienst is het, in vergelijking met andere organisaties, veelvuldig voorkomen van ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie. Dit uit zich onder meer in seksistische grappen, het gezamenlijk (moeten) kijken naar pornofilms op de werkplek, handtastelijkheden en op de sex(e) gerichte opmerkingen. Maar ook ernstiger vormen van intimidatie zoals aanranding en verkrachting komen voor. Helaas zijn dit géén op zich staande incidenten, zoals wel eens beweerd wordt. De aangemelde en bekende voorbeelden zijn schrijnend. Zeker als gekeken wordt naar de manier waarop de aan het licht gekomen zaken zijn afgehandeld. Deze wetenschap doet vele politievrouwen ervan weerhouden melding te maken van ongewenste intimiteiten, seksuele intimidatie of zelfs van strafrechtelijke varianten zoals aanranding en verkrachting. In feite zijn de onbekende maar zeker wel gebeurde feiten veel schrijnender. Slachtoffers die zich niet kunnen of durven uiten, met als gevolg dat een aantal van hen niet meer kan functioneren (ze melden zich ziek of worden overspannen) en de dienst zal verlaten. In niet alle Europese landen zijn afdoende klachtenregelingen ontwikkeld tegen de vormen van seksuele intimidatie.

Een aantal jaren geleden heeft Nederland een klachtenregeling ingesteld. Onderdeel van deze klachtenregeling is dat elke politieregio een zogenaamde vertrouwenspersoon heeft moeten aanstellen. De vertrouwenspersoon is speciaal geïnstalleerd om politiefunctionarissen die met seksuele intimidatie of andere vormen van ongewenste intimiteiten geconfronteerd zijn in de gelegenheid te stellen hun verhaal in een veilige omgeving te vertellen. Daarnaast biedt de vertrouwenspersoon de betrokkene assistentie bij het ondernemen van eventuele (juridische) stappen. Helaas blijkt deze regeling in de praktijk nogal regio- en persoonsgebonden te zijn. In regio's waar deze functie serieus wordt genomen en een goed gekwalificeerde functionaris is aangesteld die het vertrouwen geniet van het personeel zijn de resultaten goed te noemen. Echter er zijn ook regio's waar slechts is voldaan aan de eis tot het invoeren van een dergelijke positie zonder de daarbij behorende criteria in acht te nemen. Toch is deze regeling op Europees niveau nog vrij uniek. In de meeste Europese landen zijn een klachtenregeling en vertrouwenspersonen volstrekt onbekende fenomenen en kunnen vrouwen die met vormen van seksuele intimidatie op de werkplek geconfronteerd zijn zich slechts beroepen op algemene wetten die niet altijd even toegankelijk zijn.

Naast het feit dat een aantal vrouwen zich slechts moeizaam kan handhaven door de bestaande cultuur binnen de Europese politiediensten, wordt hun loopbaan door meerdere factoren bedreigd. Het is nog steeds een feit dat in de meeste Europese landen de zorgtaak binnen het gezin voor het grootste deel op de schouders van de vrouw terecht komt. Dit doet veel vrouwen ertoe besluiten om na de komst van kinderen hun baan binnen de politiedienst op te zeggen, in elk geval tijdelijk. Deze uitbreiding wordt versterkt door de onregelmatige diensten die veel vrouwen

minance masculine caractérisée notamment par l'image de «robustesse» du service de police, la grande loyauté interne, le rejet des manifestations émotionnelles et la rudesse des relations individuelles. La culture peut être considérée comme le «lubrifiant» d'une organisation. C'est en quelque sorte le cadre dans lequel doit être située la problématique hommes/femmes. Les femmes ont l'impression de devoir constamment satisfaire à des normes qu'elles n'ont pas conçues elles-mêmes. Induire un changement de culture au sein d'une organisation est une tâche ardue mais pas impossible. On peut déduire de la théorie de R. Moss-Kanter que la proportion des femmes travaillant au sein d'une organisation doit dépasser les 30 % pour pouvoir provoquer un changement de culture effectif. Le management joue un rôle capital pour mettre en place une culture d'organisation dans laquelle chaque collaborateur, hommes ou femme, se sente bien dans sa peau et apprécié, quel que soit son sexe, la couleur de sa peau ou ses inclinations sexuelles.

Un élément négatif de la culture d'organisation des services de police réside dans le fait que par rapport à d'autres organisations, les cas d'intimité non désirée et d'intimidation sexuelle sont assez fréquents. Cela s'exprime notamment par des blagues sexistes, par le fait de regarder ensemble des films pornographiques sur le lieu de travail, par des privautés et des remarques à caractère sexuel. Mais on constate également des formes plus graves d'intimidation telles que des agressions ou des viols. Il ne s'agit malheureusement pas d'incidents isolés, contrairement à ce que d'aucuns prétendent. Les cas déclarés et les exemples connus sont éloquentes. Surtout si l'on tient compte de la manière dont les affaires venues à la connaissance du public ont été traitées. Sachant cela, nombre de femmes policiers renoncent à rapporter les faits d'intimité indésirée, les manœuvres d'intimidation sexuelle ou même des variantes pénalement répréhensibles telles que l'agression et le viol. En réalité, les faits inconnus, mais dont la matérialité ne fait aucun doute, sont encore plus poignants. Des victimes qui ne peuvent ou n'osent s'exprimer, au point que plusieurs d'entre elles ne sont plus en état de travailler (elles se font porter malade ou souffrent de surmenage) et quittent le service. Tous les pays européens n'ont pas développé un système efficace de traitement des plaintes contre les formes d'intimidation sexuelle.

Les Pays-Bas ont instauré; il y a quelques années, un tel système. Dans ce cadre, chaque zone de police a dû désigner une «personne de confiance». Ce poste de personne de confiance a été créé spécialement pour permettre aux fonctionnaires de police confrontés à des actes d'intimidation sexuelle à d'autres formes d'intimité non désirée d'exposer leur cas en toute confiance. De plus, la personne de confiance aide l'intéressée à entreprendre les démarches (juridiques) qui s'imposent. Il s'avère malheureusement dans la pratique que ce système est fort lié à des contingences locales et personnelles. Dans les zones où la fonction est prise au sérieux et où le fonctionnaire désigné est une personne qualifiée qui jouit de la confiance du personnel, les résultats peuvent être qualifiés de bons. Mais il y a aussi des zones dans lesquelles on s'est contenté de satisfaire à l'obligation d'instaurer cette fonction, sans tenir compte des critères qui vont de pair. Pourtant, ce système est assez unique au niveau européen. La plupart des pays européens ignorent tout d'un système de traitement des plaintes et de la fonction de personne de confiance, de telle sorte que les femmes confrontées à des formes d'intimidation sexuelle sur le lieu de travail n'ont d'autre recours que les lois générales, qui ne sont pas toujours des plus accessibles.

Outre le fait que bon nombre de femmes éprouvent des difficultés à se maintenir dans leur fonction en raison de la culture qui prévaut dans les services de police européens, leur carrière est menacée par plusieurs autres facteurs. Dans la plupart des pays européens, les tâches ménagères reposent encore en grande partie sur les épaules de la femme, ce qui amène bon nombre d'entre elles à décider de renoncer, ne fût-ce que temporairement, à leur carrière dans la police après la naissance de leurs enfants. Cet exode féminin est renforcé par les heures de service irrégulières

bij de politiediensten moeten draaien en die over het algemeen geen aansluiting vinden op de reguliere tijden van kinderopvangcentra. Voor wat betreft zwangerschapsverlof bestaan er in Europa grote verschillen. België kent een zwangerschapsverlof van 15 weken en de mogelijkheid van een borstvoedingsverlof van drie maanden. Nederland kent een zwangerschapsverlof van 16 weken, doorgaans zes weken voor en tien weken na de bevalling. In Denemarken kent men een zwangerschapsverlof van zes weken voor de bevalling en 24 weken na de bevalling. In Hongarije en Zweden kent men veel ruimere verlofmogelijkheden. De vrouwen kunnen één jaar thuis blijven met behoud van volledig salaris, waarna ze nog twee jaar thuis kunnen blijven met een gereduceerd salaris. Dit soort regelingen zorgt er enerzijds natuurlijk voor dat niet zoveel vrouwen hun ontslag indienen bij de geboorte van een kind. Anderzijds worden vrouwen die gebruik maken van de volledige verlofregeling natuurlijk wel geconfronteerd met een vrij lange loopbaanonderbreking, wat in het algemeen een negatief effect op hun carrière zal hebben. Een andere maatregel om het voor vrouwen aantrekkelijker te maken om bij de politiedienst werkzaam te blijven in geval van zwangerschap is het creëren van kinderopvangplaatsen binnen de werkplek. In België is begin 1998 een nieuw project kinderopvang door het Commando van de rijkswacht goedgekeurd. Enkele jaren geleden heeft men onder het personeel van de rijkswacht de wenselijkheid en noodzaak tot eigen kinderopvang gepeild. Naast de onregelmatige diensten, die in meerdere landen van Europa voor problemen met kinderopvang zorgen, kent de rijkswacht een specifiek opvangprobleem. Dit wordt veroorzaakt doordat jonge rijkswachters na de opleiding een aantal jaren in en om de hoofdstad worden ingezet. Uit de peiling kwam naar voren dat de vraag groot genoeg was om begin dit jaar prioriteit aan deze kwestie te geven. Deze kinderopvang moet in een 24-uurs behoefte voorzien tijdens tijdelijke crisismomenten en ook in normale situaties een breder aanbod van uren invullen dan de reguliere kinderdagverblijven. Daarnaast zal de leeftijdsgrens verhoogd worden, waardoor ook schoolgaande kinderen hier terecht kunnen. In Zweden en Hongarije zijn projecten voor kinderopvang binnen de politiedienst verwezenlijkt.

Daarnaast zal het bieden van mogelijkheden voor deeltijdwerk of duobanen vrouwen, die voor hun kinderen moeten zorgen, de kans bieden te blijven werken. Overigens geeft dit ook vaders die bij de politiedienst werken de kans hun zorgtaken voor het gezin op te pakken. Echter, mogelijkheden tot deeltijdwerk of daarvan afgeleide vormen komen niet of nauwelijks voor bij de Europese politiediensten. In België is het werken in deeltijd slechts mogelijk in bepaalde situaties, zoals bij zorgverlof voor kinderen. In landen zoals Zweden, Ierland en Hongarije is het voor geüniformeerde vrouwen en vrouwen in managementposities onmogelijk om in deeltijd te werken. In Denemarken kan dat niet meer in de hogere rangen. In Finland en Nederland zijn in theorie mogelijkheden om in deeltijd te werken aanwezig voor alle functies en posities binnen de politiedienst. Echter, in de praktijk blijkt dit niet altijd even gemakkelijk te zijn. Met name management functies, de hogere posities binnen de politiedienst, lijken moeilijk in deeltijd te vervullen. De vraag blijft of de inhoud van de functie dit onmogelijk maakt of dat het de heersende gedachte is dat deeltijd en een hoge functie niet samen gaan. Dat management functies niet in deeltijd kunnen worden ingevuld is in deze landen een van de blokkades voor vrouwen om naar deze functies door te stromen. Het aandeel vrouwen in managementfuncties is zoals eerder gemeld dan ook erg laag. Het aanbieden van belangrijke trainingen of opleidingen in deeltijd gebeurt in een enkel geval.

que beaucoup de femmes doivent prêter dans les services de police et qui sont souvent incompatibles avec les heures régulières des centres d'accueil pour enfants. En ce qui concerne le congé de maternité, on constate des différences marquées entre les différents pays européens. En Belgique, les femmes bénéficient d'un congé de maternité de quinze semaines pouvant être prolongé par un congé d'allaitement d'une durée de trois mois. Aux Pays-Bas, le congé de maternité a une durée de seize semaines, généralement six semaines avant et dix semaines après l'accouchement. Au Danemark, la femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité à raison de six semaines avant l'accouchement et de vingt-quatre semaines après l'accouchement. En Hongrie et en Suède, les périodes de congé sont encore plus longues puisque les femmes peuvent rester un an à la maison en conservant leur salaire intégral et encore rester deux années supplémentaires à la maison en bénéficiant d'un salaire réduit. Ce type de régime a naturellement pour effet de limiter le nombre de femmes qui démissionnent à la naissance de leur enfant. D'un autre côté, les femmes qui épuisent toutes les possibilités de congé sont confrontées à une interruption de carrière assez longue, ce qui aura généralement un effet négatif sur leur carrière. Une autre mesure permettant d'inciter les femmes enceintes à rester actives dans les services de police consiste à créer des centres d'accueil pour enfants sur le lieu de travail. En Belgique, début 1998, un nouveau projet d'accueil des enfants a été approuvé par le commandement de la gendarmerie. Il y a quelques années, on a interrogé le personnel de la gendarmerie sur l'opportunité et la nécessité d'un service de garderie des enfants propre à l'institution. Outre, les services irréguliers, qui posent des problèmes d'accueil des enfants dans plusieurs pays d'Europe, la gendarmerie connaît à cet égard un problème spécifique. Cela est dû au fait qu'après la formation, les jeunes gendarmes sont affectés pendant quelques années dans la capitale et dans ses environs. Le sondage a montré que la demande était suffisamment grande pour qu'on en fasse une priorité au début de cette année. Cet accueil des enfants doit répondre à un besoin de 24 heures pendant les moments de crise et, dans les situations normales, couvrir une offre plus large que les garderies de jour habituelles. De plus, la limite d'âge sera relevée, ce qui permettra d'accueillir aussi les enfants scolarisés. La Suède et la Hongrie, ont réalisé des projets d'accueil des enfants dans le cadre des services de police.

Parallèlement, les femmes qui ont charge d'enfants se verront offrir une chance de continuer à travailler grâce aux formules de travail à temps partiel ou de travail à temps partagé. Ces formules offrent d'ailleurs aussi aux pères qui travaillent dans la police la possibilité d'assumer leurs tâches ménagères et familiales. Cependant, les formules de travail à temps partiel ou les formules apparentées sont assez rares voire inexistantes dans les services de police européens. En Belgique, le travail à temps partiel n'est possible que dans certaines situations, comme la situation de congé parental. Dans des pays comme la Suède, l'Irlande et la Hongrie, les femmes qui portent l'uniforme et les femmes qui occupent des positions de management ne peuvent pas travailler à temps partiel. Au Danemark, la formule de travail à temps partiel n'est pas applicable pour ce qui est des fonctions supérieures. En Finlande et aux Pays-Bas, il est en théorie possible de travailler à temps partiel quels que soient la fonction ou le poste occupés au sein du service de police. Mais dans la pratique, les choses ne sont pas toujours si faciles. Les fonctions de management, aux postes les plus élevés au sein des services de police, se prêtent difficilement au travail à temps partiel. Reste à savoir si c'est le contenu de la fonction qui rend le travail à temps partiel impossible ou si c'est plutôt l'idée prédominante que temps partiel et fonction supérieure ne sont pas conciliables. L'idée que les fonctions de management ne peuvent pas être exercées à temps partiel constitue, dans ces pays, un des éléments qui entravent l'accès des femmes à ces fonctions. Le taux de femmes exerçant des fonctions de management est dès lors très faible, comme on l'a déjà dit. L'on n'a recensé qu'une seule offre de possibilités de formation ou d'apprentissage important à temps partiel.

Samengevat kan gesteld worden dat als de politiediensten aan een aantal voorwaarden voldoen, het percentage vrouwen wel moet toenemen. Als hieraan in de Europese landen aandacht wordt geschonken, is de aandacht nog te eenzijdig gericht op het werven van nieuwe politievrouwen. De aandacht zou ook moeten worden gericht op het binnen houden van deze vrouwen. Zoals gezegd is een cultuuromslag essentieel hiervoor. Een cultuuromslag die overigens niet alleen door de vrouwen binnen de organisatie noodzakelijk wordt gemaakt, maar die ook geëist wordt door de huidige samenleving, waarin de politiedienst veel meer dient te functioneren als een open, dienstverlenende en «marktgerichte» organisatie. Als daarnaast aan een aantal behoeften op het gebied van zwangerschapsverlof, kinderopvang en mogelijkheden voor part-time werk wordt voldaan, zal het voor de bij de politiedienst werkzame vrouw én man ook een stuk reëler worden om arbeid met zorgtaken te combineren. Tenslotte dient ook de nodige aandacht geschonken te worden aan doorgroei mogelijkheden binnen de politiedienst, zowel voor mannen als vrouwen. In theorie is het vaak prima geregeld dat mannen en vrouwen dezelfde mogelijkheden krijgen om binnen de politiediensten carrière te maken, maar in de praktijk blijkt helaas maar al te vaak dat mannen toch de voorkeur genieten en dat om deze keuze te rechtvaardigen altijd wel passende argumenten gevonden kunnen worden. Vrijwel geen van de Europese politiediensten durft naar het middel van positieve actie te grijpen, terwijl dit hen toch in staat zou stellen de verhouding tussen de aandelen mannen en vrouwen ingrijpend te wijzigen. In Nederland wordt wel gebruik gemaakt van het instrument «positieve actie», zij het op voorzichtige wijze. Binnen vastgestelde normen kan dan bij gelijke geschiktheid de voorkeur aan vrouwen gegeven worden, totdat een van te voren vastgesteld percentage bereikt is. Indien geen (vorm van) positieve actie wordt gevoerd dan zal het decennia lang duren voordat een evenwichtig aandeel man-vrouw is bereikt. Overheden en de hoogste bazen bij de politiediensten dienen zich er dan ook van bewust te zijn dat een actiever emancipatiebeleid nodig is om positieve veranderingen te kunnen doorvoeren.

Politievrouwen zelf kunnen een belangrijke rol in het emancipatieproces spelen. Een efficiënt hulpmiddel bij het vinden van de weg naar een gelijkwaardige samenwerking voor de individuele politievrouw of -man, is netwerken. Vrouwen hebben vaak geen toegang tot formele of informele netwerken. Het opzetten van een eigen vrouwen netwerk is dan ook waardevol voor onderlinge ondersteuning en uitwisseling van ervaringen en visies. Vanuit een netwerksituatie kunnen vrouwen strategieën bedenken om, samen met mannen, te proberen de positie van vrouwen bij de politiedienst te verbeteren.

Vanuit de gedachte van netwerken is ook het *European Network of Policewomen* (ENP) en de Vereniging voor Belgische Politievrouwen ontstaan. De centrale doelstelling van het in 1989 opgerichte ENP is het optimaliseren van de positie van politievrouwen in Europese politiekorpsen. Dit wordt onder andere gerealiseerd middels het organiseren van internationaal onderzoek, conferenties, trainingen en seminars. Daarnaast ontstaat de laatste jaren in steeds meer Europese landen aandacht voor de positie van de vrouw in het politievak. Deze ontwikkeling wordt door het ENP op professionele wijze ondersteund door vanuit een onafhankelijke positie een coördinerende, stimulerende en adviserende brugfunctie te vervullen. Het ENP doet dit voor die mensen en organisaties die een politiedienst voor ogen hebben waarin vrouwen en mannen gelijkwaardig samenwerken. De Vereniging voor Belgische Politievrouwen is in 1994 opgericht naar aanleiding van het tweede Europese Congres van Politievrouwen in Brussel. De vereniging is het Belgisch netwerk dat zich richt naar al diegenen die op de een of andere manier te maken hebben met het functioneren van politievrouwen. Tussen het ENP en de Vereniging van Belgische Politievrouwen bestaan nauwe professionele en vriendschappelijke contacten. Zo hebben vier actieve leden van de vereniging een eigen functie binnen het ENP;

L'on peut affirmer, en résumé, que, si les services de police remplissent une série de conditions, le pourcentage de femmes finira par augmenter. Lorsque l'on s'intéresse à ce problème, dans les pays européens, on le fait encore trop en misant sur l'engagement de nouvelles femmes policiers. Il faudrait également s'attacher à faire en sorte que ces femmes restent en service. Comme on l'a déjà dit, un changement culturel est essentiel à cet égard. Ce changement culturel est d'ailleurs rendu nécessaire non seulement par les femmes, à l'intérieur de l'organisation, mais aussi par la société moderne, dans laquelle le service de police doit fonctionner beaucoup plus comme une organisation de services ouverte et axée sur le marché. Si l'on répond en outre à une série de besoins en ce qui concerne le congé de maternité, l'accueil des enfants et les possibilités de travail à temps partiel, les femmes et les hommes qui travaillent dans les services de police auront des possibilités réelles de combiner leur vie professionnelle et leurs tâches ménagères. Enfin, il convient également d'accorder toute l'attention voulue aux possibilités de progression au sein des services de police, tant pour les hommes que pour les femmes. En théorie, les règlements sont souvent conçus pour que les hommes et les femmes puissent jouir des mêmes perspectives de carrière au sein des services de police, mais, il s'avère hélas dans la pratique, que l'on donne trop souvent la préférence aux hommes et que l'on trouve toujours les arguments appropriés pour justifier ce choix. Il n'y a quasiment aucun service de police européen qui ose engager une action positive, qui permettrait pourtant de modifier sensiblement le rapport entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes. Aux Pays-Bas, l'on recourt bel et bien fût-ce avec prudence, à l'instrument de l'action positive. Au cas où il y aurait plusieurs candidats ayant des aptitudes égales, la préférence serait donnée aux femmes jusqu'à ce que l'on atteigne un pourcentage déterminé. En l'absence (de l'une ou l'autre forme) d'action positive, il faudra des décennies pour réaliser un équilibre hommes/femmes. Les autorités et les plus hautes instances au sein des services de police doivent dès lors avoir conscience de la nécessité de mener une politique d'émancipation plus active pour pouvoir réaliser des changements positifs.

Les femmes policiers peuvent elles-mêmes jouer un rôle important dans le processus d'émancipation. La création de réseaux est un moyen efficace d'organiser une collaboration sur un pied d'égalité entre les policiers et les policières. Comme dans bien des cas, les femmes n'ont pas accès aux réseaux formels ou informels, l'organisation d'un réseau spécifiquement féminin constitue un outil important de soutien réciproque et d'échange d'expériences et de points de vues entre femmes. Grâce à ces réseaux les femmes pourront mettre au point des stratégies devant servir à améliorer la position des femmes au sein des services de police, en collaboration avec les hommes.

L'idée d'organiser des réseaux a donné naissance, en 1989 au «European Network of Policewomen» (ENP) (réseau européen des policières) et à l'Association des femmes policiers de Belgique. L'ENP a pour objectif d'optimiser la position des policières au sein des corps de police européens, notamment par l'organisation de recherches internationales, de conférences, de formations et de séminaires. Parallèlement, l'on a crié, ces dernières années, dans un nombre croissant de pays européens, se développer un certain intérêt pour la position de la femme dans la police, et ce, avec l'appui professionnel de l'ENP qui remplit, en tant qu'organe indépendant, une fonction de coordination, de stimulation et de conseil. L'ENP remplit cette fonction en faveur de personnes et d'organisations qui s'attachent à faire du service de police un lieu de collaboration sur un pied d'égalité. L'Association des femmes policiers de Belgique qui a été créée en 1994 à l'occasion de l'organisation du deuxième congrès européen des policières à Bruxelles est le réseau belge qui s'adresse à toutes les personnes qui sont concernées de près ou de loin avec la question du fonctionnement au travail des policières. Des contacts professionnels et des liens d'amitié étroits unissent l'ENP et l'Association des femmes policiers de Belgique. Quatre membres actives de l'Association exercent une fonction au sein de l'ENP. L'une d'elles

één van hen is lid van het dagelijks bestuur waarin zij de functie van penningmeester vervult, één van hen maakt deel uit van het algemene bestuur en de andere twee zijn de Belgische contactpersonen voor het ENP.

participe à la gestion quotidienne (trésorière), une autre fait partie de l'administration générale et les deux dernières sont les contacts belges au sein de l'ENP.

Overzicht van de verschillende percentages vrouwen binnen de Europese politiekorpsen in 1989/1992/1994/1996 (voor zover beschikbaar)

Aperçu des pourcentages de femmes qui étaient actives au sein des polices européennes en 1989/1992/1994/1996 (chiffres disponibles)

Percentage vrouwen werkzaam in Europese politiekorpsen	Pourcentage de femmes actives au sein des polices européennes			
	1989	1992	1994	1996
Oostenrijk. — <i>Autriche</i>	2,2%	2,8%	4,6%	—
België. — <i>Belgique</i>	—	1,6%	4,9%	—
Bulgarije. — <i>Bulgarie</i>	—	—	—	9,8%
Cyprus. — <i>Chypre</i>	—	2,6%	5,5%	8,4%
Denemarken. — <i>Danemark</i>	—	5,0%	5,0%	—
Duitsland. — <i>Allemagne</i>				
— Baden-Württemberg. — <i>Bade-Wurtemberg</i>	—	—	5,9%	9,4%
— Beieren. — <i>Bavière</i>	—	—	6,3%	7,0%
— Hamburg. — <i>Hambourg</i>	—	—	7,9%	—
— Hessen. — <i>Hesse</i>	—	—	4,5%	—
— Rheinland-Westfalen. — <i>Rhénanie-Westphalie</i>	—	7,7%	8,4%	8,8%
— Rheinland-Pfalz. — <i>Rhénanie-Palatinat</i>	—	6,0%	—	—
— Saxon. — <i>Saxe</i>	—	7,6%	—	—
— Thüringe	—	—	8,9%	—
Estland. — <i>Estonie</i>	—	—	15,0%	20,0%
Finland. — <i>Finlande</i>	—	5,0%	5,6%	5,9%
Frankrijk. — <i>France</i>	4,0%	—	5,5%	—
Griekenland. — <i>Grèce</i>	—	6,0%	—	15%
Hongarije. — <i>Hongrie</i>	—	8,0%	8,5%	—
IJsland. — <i>Islande</i>	4,2%	3,3%	3,2%	4,2%
Ierland. — <i>Irlande</i>	—	3,9%	5,9%	7,7%
Italië. — <i>Italie</i>	8,3%	—	—	—
Letland. — <i>Lettonie</i>	—	13,1%	—	—
Liechtenstein	—	—	—	16%
Litouwen. — <i>Lituanie</i>	—	—	—	8,0%
Luxemburg. — <i>Luxembourg</i>	—	5,6%	5,9%	6,0%
Moldavië. — <i>Moldavie</i>	—	—	—	2,0%
Nederland. — <i>Pays-Bas</i>	6,3%	11,4%	12,2%	—
Noorwegen. — <i>Norvège</i>	6,1%	7,0%	7,0%	—
Polen. — <i>Pologne</i>	—	—	—	9,0%
Portugal	4,5%	6,5%	6,1%	—
Roemenië. — <i>Roumanie</i>	—	8,9%	8,3%	—
Slovenië. — <i>Slovénie</i>	—	—	3,0%	—
Spanje. — <i>Espagne</i>	—	—	1,9%	—
Turkije. — <i>Turquie</i>	—	—	3,8%	3,0%
Verenigd Koninkrijk. — <i>Royaume-Uni</i>	—	11,8%	13%	14%
Zweden. — <i>Suède</i>	11%	11,1%	11,1%	16%
Zwitserland. — <i>Suisse</i>				
— Tessin	—	—	11,5%	—
— Zürich	—	—	3,7%	—

2. Uiteenzetting door mevrouw Gwen Merckx, voorzitter van de Vereniging voor Belgische Politievrouwen VZW en luitenant bij de rijkswacht

Mevrouw Merckx leidt haar uiteenzetting in als volgt:

«Stelt u zich eens voor dat u een vis bent, en u zwemt in het water. U denkt er waarschijnlijk nooit over na dat u in het water zwemt. Maar als u eigenlijk een vogel bent en u moet onder water zwemmen, dan moet u voortdurend nadenken om te zwemmen als een vis. U moet naar boven gaan om lucht te scheppen en u denkt: hoe zit het ook alweer?»

Dit verhaal vertelde ook mevrouw Hazenberg, toenmalig coördinator van het European Network of Policewomen vier jaar geleden op het Derde Europese Congres van politievrouwen in Brussel.

Dit verhaal schetst goed de wijze waarop vrouwen binnen de politiediensten werkzaam zijn. Beide seksen zwemmen in hetzelfde water. Toch wordt dit niet hetzelfde ervaren. Het water is in dit verband te vergelijken met de organisatiecultuur binnen de politiediensten.

Organisatiecultuur

Cultuur kan gezien worden als de smeerolie van een organisatie. Het is het kader waarbinnen wordt verwacht dat mannen en vrouwen als gelijkwaardige partners samenwerken. De spreekster legt hier de nadruk op «gelijkwaardige» partners, wat niet «gelijk» wil zeggen.

Een gelijkwaardige samenwerking tussen vrouwen en mannen bij de politiediensten vraagt om het doorbreken van de huidige «mannencultuur».

De theorie van de «tokens»

In België is 7 à 8% van de politiediensten vrouw (ongeveer 6% van de politiemensen die volledige verbaliseringsbevoegdheden hebben). Hun aantallen zijn ongelijk verdeeld over het land. Deze geringe aantallen zorgen ervoor dat vrouwen een kleine maar zichtbare minderheid vormen. Rosabeth Moss Kanter, een Amerikaanse sociologe, noemt mensen in een kleine minderheid (minder dan 15%) «tokens» wat wil zeggen: «de getekende, bewijsstuk van». Dit token zijn zorgt ervoor dat vrouwen in een geïsoleerde positie blijven en zich daarvoor weer op een bepaalde manier gaan gedragen. Wat dit voor politievrouwen betekent, zet de spreekster als volgt uiteen:

In de waarneming van tokens zijn drie principes werkzaam:

Zichtbaarheid

Vrouwen bij de politiediensten zijn blikvangers omdat zij extra zichtbaar zijn. Het gevolg is dat vrouwen extra moeten presteren om op grond van capaciteiten gewaardeerd te worden in plaats van op uiterlijke kenmerken.

Het principe van contrast

Dit principe zorgt ervoor dat niet de overeenkomsten maar de verschillen tussen de meerderheid en de minderheid op gaan vallen. Voorbeeld: vrouwen zijn minder robuust dan mannen.

Het assimilatieprincipe

Dit laatste principe kan best omschreven worden als het gebruik van stereotyperingen of generalisaties van een bepaalde groep mensen. Voorbeeld: als politievrouwen kinderen krijgen willen ze een kantoorjob of als een politievrouw zich terecht kwaad maakt, wordt dit aanzien voor slecht gehumeurdheid en emoties (ze zal wel ongesteld zijn). Het assimilatieprincipe heeft

2. Exposé de Mme Gwen Merckx, présidente de l'Association des femmes policières belges, asbl, et lieutenant à la gendarmerie

Mme Merckx introduit son exposé par une anecdote:

«Imaginez que vous êtes un poisson et que vous nagez dans l'eau. Vous ne vous ferez probablement jamais la réflexion que vous êtes dans l'eau. Mais si vous étiez un oiseau et que vous deviez nager sous l'eau, vous devriez constamment penser à nager comme un poisson. Il vous faudrait remonter à la surface pour respirer et vous penseriez: comment dois-je faire, déjà?»

Il y a quatre ans, Mme Hazenberg, qui était coordinatrice du *European Network of Policewomen*, a elle aussi raconté cette anecdote au troisième congrès européen des femmes policières à Bruxelles.

Elle illustre bien la manière dont les femmes doivent travailler au sein des services de police. Les deux sexes nagent dans la même eau. Pourtant, ils ne le ressentent pas de la même manière. À cet égard, l'eau doit se comparer à la culture d'organisation régnant dans les services de police.

Culture d'organisation

L'on peut considérer la culture comme le lubrifiant des rouages d'une organisation. C'est le cadre dans lequel les hommes et les femmes sont supposés coopérer en tant que partenaires équivalents. L'intervenante met l'accent sur la notion d'équivalence, qui ne signifie pas «égalité».

Si l'on veut que les femmes et les hommes soient des partenaires équivalents dans les services de police, il faut rompre avec la culture masculine actuelle.

La théorie des «tokens»

En Belgique, 7 à 8% des membres des services de police sont des femmes (plus ou moins 6% des policiers qui ont pleine compétence de verbalisation). Leur nombre est réparti inégalement dans le pays. Parce qu'elles sont peu nombreuses, les femmes constituent une minorité réduite mais visible. Rosabeth Moss Kanter, une sociologue américaine, qualifie de «tokens», qui signifie: «le symbole, la preuve de», les personnes qui font partie d'une petite minorité (moins de 15%). Cet élément fait que les femmes restent isolées et se comportent dès lors d'une manière particulière. L'intervenante définit comme suit ce que cela signifie pour les femmes policières:

Trois principes jouent un rôle dans la perception des «tokens»:

La visibilité

Les femmes policières attirent le regard parce qu'elles sont davantage visibles. Elles doivent par conséquent, obtenir de meilleurs résultats pour être jugées sur la base de leurs capacités et non de leur apparence.

Le principe du contraste

Ce principe veut que l'on soit frappé non par les similitudes, mais par les différences entre la majorité et la minorité. Par exemple: les femmes sont moins robustes que les hommes.

Le principe de l'assimilation

L'on peut définir ce principe comme l'utilisation de stéréotypes ou de généralisations à propos d'un certain groupe de personnes. Il consiste par exemple à affirmer que si les femmes policières ont des enfants, elles voudront faire un travail de bureau ou que quand une femme policière se fâche, on considère qu'elle est de mauvaise humeur et émotive (elle a certainement ses règles). Le

tot gevolg dat een politievrouw snel in een rol wordt geduwd, dat wil zeggen dat men van de politievrouwen een gedrag verwacht dat voor mannen buiten de organisatie van vrouwen bekend is.

Zo is er:

- de moeder-figuur: bij haar kunnen mannen hun problemen kwijt en kan troost en begrip worden verwacht. Emoties staan hierbij centraal en die hebben in de mannenwereld geen hoge status. Geschikt voor het politiewerk wordt deze vrouwelijke collega echter niet gevonden.

- de verleidster: zij wordt gewaardeerd om haar vrouwelijkheid en niet om haar prestaties. Mannen vragen haar aandacht op grond van vermeende seksuele avonturen. De kans op jaloezie van mannen onderling en vrouwen is groot.

- de mascotte: hieronder wordt de jonge, leuke politievrouw verstaan, waar je gezellig mee kunt koffiedrinken en je amuseren. Bij een echte zaak kun je haar er beter niet bij hebben. Zij is echt gezellig voor in de groep. Ze past daar helemaal in zolang zij de mannelijke superioriteit erkent en bewondert. Wanneer zij in haar werk iets goed doet, is men verwondert. Haar werk wordt niet als een serieuze bijdrage gezien.

- de militante: wanneer een vrouw niet in de rol van moeder, verleidster of mascotte kan worden geplaatst, wordt zij ervaren als een militante. Een mondige vrouw, die opkomt voor haar rechten is al gauw een feministe (en dat is geen compliment). Zij krijgt weinig waardering en bevindt zich meestal in een eenzame positie.

Dilemma's en tegenstrijdigheden

Deze principes hebben enkele dilemma's en tegenstrijdigheden voor vrouwen tot gevolg. In het kort kunnen zij samengevat worden als volgt:

Tokens, in dit geval vrouwen, worden gezien als een vertegenwoordiger van hun soort en niet als een individu. Een politievrouw die haar werk goed doet, is een uitzondering. De vrouw die niet aan het gestelde beeld van de «politieaanpakker» voldoet, een bevestiging dat vrouwen niet geschikt zijn voor het politieberoep.

Tokens zijn de meest zichtbare organisatieleden. Vrouwen bij de politie of rijkswacht reageren hierop door te proberen niet op te vallen (voorbeeld: hoedje werd vervangen door kepie), wat niet bevorderlijk is voor promotie of ze gaan zich zodanig aanpassen dat er gesproken gaat worden over een «manwijf» en dat heeft vaak geen positieve klank.

Tokens worden voortdurend gewezen op de verschillen tussen hen en de meerderheid. Van hen wordt verwacht dat zij net doen of die verschillen niet bestaan.

Strategieën

Met deze tegenstrijdigheden en dilemma's gaan politievrouwen op verschillende manieren reageren. Drie grote basisstrategieën kunnen worden onderscheiden.

De aanpassingsstrategie

De politievrouwen passen zich aan aan de door de meerderheid bepaalde en in stand gehouden waarden en normen van de organisatiecultuur. En dat zijn in dit geval mannen. Zij zoeken individueel naar een eigen plekje. Om dit te bereiken accepteren zij de waarden en normen en identificeren zij zich met de dominante groep. Dit zijn vaak jonge politievrouwen. Van hen hoort men

principe de l'assimilation a pour effet de forcer rapidement les femmes à jouer un certain rôle, c'est-à-dire que, l'on s'attend à ce que les femmes policières aient un comportement semblable à celui auquel les hommes sont habitués en dehors de l'organisation.

Il y a ainsi:

- la figure de la mère: les hommes peuvent lui confier leurs problèmes et s'attendent à trouver chez elle compréhension et consolation. De ce point de vue, les émotions jouent un rôle dominant, mais dans le monde des hommes, celles-ci n'ont pas un statut élevé. Cette collègue féminine ne sera toutefois pas considérée comme apte à effectuer un travail policier.

- la séductrice: elle est appréciée pour sa féminité et pas pour ses prestations: les hommes veulent attirer son attention parce qu'ils présumant qu'elle a des aventures sexuelles. Elle risque forte de stimuler la jalousie entre les hommes et d'attiser celle des femmes.

- la mascotte: on entend par là la policière jeune et charmante, avec qui il est agréable de boire une tasse de café et de plaisanter. Mais quand il se passe vraiment quelque chose, on préfère qu'elle ne soit pas là. Il est très agréable de la côtoyer dans le groupe. Elle y est totalement intégrée tant qu'elle reconnaît et admire la supériorité masculine. Quand, dans son travail, elle fait bien quelque chose, on est étonné. On ne considère pas son travail comme un apport sérieux.

- la militante: quand une femme ne peut être cataloguée dans le rôle de mère, de séductrice ou de mascotte, on la considère comme une militante. Une femme majeure et vaccinée, qui défend ses droits, ne tarde pas à passer pour féministe (et ce n'est pas un compliment). On l'apprécie peu et elle se trouve généralement dans une position d'isolement.

Dilemmes et contradictions

Ces principes entraînent certains dilemmes et contradictions pour les femmes. On peut les résumer brièvement comme suit:

Les «tokens», dans le cas présent, les femmes sont considérées comme des représentantes de leur groupe et non comme des individus. Une policière qui fait bien son travail est une exception. Une femme qui ne correspond pas à l'image établie du «policier» est la confirmation que les femmes ne sont pas faites pour la profession de policier.

Les «tokens» sont les membres les plus visibles de l'organisation. Les femmes en fonction à la police ou à la gendarmerie réagissent soit en essayant de passer inaperçues (par exemple, en remplaçant leur chapeau par un képi), ce qui ne favorise pas les promotions, soit en s'adaptant tellement qu'on les qualifie de «dragons», rarement dans un but flatteur.

L'on rappelle sans cesse aux «tokens» les différences qu'il y a entre elles et la majorité. On attend d'elles qu'elles fassent comme si ces différences n'existaient pas.

Stratégies

Les policières réagissent de différentes manières à ces contradictions et dilemmes. On peut distinguer trois grandes stratégies de base:

La stratégie de l'adaptation

Les policières s'adaptent aux valeurs et normes de la culture d'organisation déterminées et entretenues par la majorité, qui en général, dans le cas présent, est composée d'hommes. Elles cherchent à se faire individuellement une petite place. Pour y parvenir, elles acceptent les valeurs et les normes et s'identifient au groupe dominant. Les femmes en question sont souvent de jeunes policières

vaak dat zij het leuker vinden met mannen om te gaan en dat vrouwen maar venijnig zijn.

Tegencultuur strategie

Confrontatie en conflict met mannen vormen de basis van deze strategie. Vaak is de analyse en kritiek van de vrouwen terecht. De manier waarop zij daarmee omgaan is vanuit machteloosheid en verdriet. Dit zorgt voor zoveel weerstanden dat deze vrouwen door de meerderheid naar de zijlijn worden gemaneuvreerd met als gevolg dat er niet meer naar hen wordt geluisterd.

Integratiestrategie

Vrouwen die deze strategie hanteren proberen vanuit de bestaande situatie in een organisatie aanknopingspunten te vinden om van daaruit verder te werken aan veranderingen. Zij maken een constante afweging van wat ideologisch wenselijk is en wat haalbaar is. Deze vrouwen zijn bereid om te onderhandelen, maar blijven wel steeds hun doel in de gaten houden. Het gebruik van netwerken is een goed voorbeeld van deze strategie.

Netwerken

Iedereen maakt deel uit van verschillende netwerken. Binnen een familieverband, de sportvereniging, vriendenkring, enz. Binnen deze groep mensen kan men terecht voor hulp en een luis-terend oor. Dit worden sociale netwerken genoemd.

Er bestaan ook professionele netwerken. Deze netwerken bestaan uit mensen die binnen een bepaalde beroepsgroep bij elkaar komen. Algemeen bekend is dat dit de plaats is waar belangrijke beslissingen genomen worden. Het opzetten van een eigen vrouwennetwerk kan waardevol zijn voor onderlinge ondersteuning en informatieuitwisseling en de gelegenheid bieden ervaringen en visies uit te wisselen. Vanuit een netwerksituatie kunnen vrouwen en mannen strategieën bedenken om te proberen de positie van vrouwen bij de politiediensten te verbeteren.

Een netwerk kan vergeleken worden met een visnet. De knopen in het net zijn de vrouwen en mannen die zich willen inzetten voor de promotie van de vrouw binnen de politiediensten. Zij worden door draden verbonden en vormen met elkaar het net. Via de draden wordt informatie en ondersteuning gegeven. Iedereen kan in het midden staan van het netwerk. Er is geen onderlinge hiërarchie en er zijn geen formele lijnen. Netwerken zijn gebaseerd op een principe van wederkerigheid van geven en nemen. Iedereen zal iets komen halen en brengen. Dit loopt niet rechtstreeks tussen A en B maar ook via L en Z. Juist dit multi-dimensionele karakter bepaalt de meerwaarde van netwerken. Netwerken staan voor initiatief nemen, contacten leggen en onderhouden, telefoneren en corresponderen, waar nodig helpen en ondersteunen, kopiëren, coalities aangaan, een nieuwsbrief verspreiden, ...

De Vereniging voor Belgische politievrouwen VZW

Vanuit deze gedachte wil de Vereniging voor Belgische politievrouwen VZW het Belgische netwerk op nationaal en provinciaal vlak uitbouwen met als doel te komen tot:

- een grotere aanwezigheid van vrouwen in de Belgische politiekorpsen;
- een vlottere integratie van vrouwen in de Belgische politiekorpsen;
- gelijke rechten en kansen van politievrouwen tijdens hun loopbaan.

De Vereniging heeft als doel deze doelstellingen te realiseren door vanuit een onafhankelijke positie, een coördinerende, stimulerende en adviserende brugfunctie te vervullen tussen die mensen en organisaties die een politieorganisatie voor ogen hebben, waarin vrouwen en mannen gelijkwaardig samenwerken. Dit

res. On les entend souvent dire qu'elles préfèrent la compagnie des hommes et que les femmes sont de mauvaises langues.

La stratégie de la contre-culture

La confrontation et le conflit sont à la base de cette stratégie. Souvent, l'analyse et les critiques des femmes sont correctes. Leur manière de réagir est souvent dictée par l'impuissance et le chagrin. Leur attitude provoque une résistance telle que la majorité les met sur la touche ce qui fait qu'on ne les écoute plus.

La stratégie de l'intégration

Les femmes qui ont recours à cette stratégie essayent, en tenant compte des rapports de force au sein d'une organisation, de trouver des points d'appui, qu'elles utilisent alors pour promouvoir les changements. Elles confrontent constamment ce qui est idéologiquement souhaitable et ce qui est réalisable. Ces femmes sont prêtes à négocier, mais gardent toujours l'objectif à l'esprit. L'utilisation de réseaux illustre bien cette stratégie.

L'utilisation de réseaux

Nous faisons tous partie de divers réseaux, que ce soit la famille, une association sportive, un groupe d'amis, etc. On peut chercher une aide et une écoute. C'est ce que l'on appelle des réseaux sociaux.

Il existe également des réseaux professionnels. Ces réseaux se composent de personnes qui, faisant partie d'une catégorie professionnelle particulière, se retrouvent entre elles. Chacun sait que c'est lors de ces réunions que les décisions importantes sont prises. Il peut être utile que les femmes créent leur propre réseau pour s'entraider et échanger des informations, ainsi que débattre de leurs expériences et de leurs points de vue. Le réseau permet aux femmes et aux hommes d'imaginer des stratégies pour tenter d'améliorer la position des femmes dans les services de police.

On pourrait comparer un réseau à un filet de pêche. Les nœuds du filet sont les hommes et les femmes qui souhaitent œuvrer à la promotion de la femme dans les services de police. Ils sont reliés par des fils et forment entre eux le filet. Les fils permettent d'échanger des informations et de se soutenir mutuellement. Chacun peut être au centre du réseau. Il n'y a pas de hiérarchie ni de canaux formels. Les réseaux sont basés sur un principe de réciprocité: on donne et on reçoit. Chacun viendra chercher quelque chose et apportera quelque chose. L'échange ne se fait pas directement entre A et B, mais passe également par L et Z. C'est justement leur caractère multidimensionnel qui fait la plus-value des réseaux. Un réseau, cela signifie prendre des initiatives, établir et entretenir des contacts, téléphoner et correspondre, quand c'est nécessaire aider et soutenir, copier, former des alliances, diffuser un bulletin d'information, ...

L'Association des femmes policières belges, asbl

C'est à partir de cette idée que l'Association des femmes policières belges asbl souhaite supprimer le réseau belge sur le plan national et provincial, en vue de parvenir à:

- une plus grande présence des femmes dans les corps de police belges;
- une meilleure intégration des femmes dans les corps de police belges;
- une égalité des droits et des chances pour les policières au cours de leur carrière.

L'Association s'efforce, à partir d'une position indépendante, de réaliser ces objectifs en assurant une fonction de liaison, faite de coordination, d'encouragement et de conseil, entre les personnes et les organisations qui souhaitent développer une organisation policière dans laquelle les femmes et les hommes coopéreront sur

kunnen individuele politievrouwen en -mannen, ministeries, politiekorpsen, opleidingsinstellingen, vrouwenennetwerken, vakbonden en andere organisaties zijn.

Om deze zaken te realiseren is er een permanent secretariaat nodig, waarin de drie politiediensten vertegenwoordigd zijn en die ten dienste staat van de drie politiekorpsen.

De Vereniging voor Belgische politievrouwen tracht haar doelstellingen te verwezenlijken door:

- uitwisselen van kennis en ervaring tussen de politievrouwen in de verschillende Belgische korpsen en met andere Europese politievrouwen;
- het bevorderen van onderlinge ondersteuning van de Belgische politievrouwen;
- het geven van informatie;
- het uitgeven van een driemaandelijks «Nieuwsbrief»;
- het bevorderen van onderzoekswerk in het kader van een optimale functionering van politievrouwen in België;
- de organisatie van vormingsactiviteiten zoals ontmoetingsavonden en spreekbeurten;
- opvang door een vertrouwenspersoon in geval van ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de organisatie van een jaarlijkse netwerkdag. (Deze gaat dit jaar door op zaterdag 21 november 1998).

Wat moet er veranderen ?

In het begin van deze uiteenzetting stelde mevrouw Merckx dat de mannencultuur van de politiediensten moet worden doorbroken. «Geen emoties laten zien» leidt tot stress en spanningen, de ruwe omgang met elkaar tot ongewenste omgangsvormen, ... Dit zijn allemaal aspecten die een nadelige invloed hebben op het gelijkwaardig functioneren van vrouwen en mannen. Dit beïnvloedt de kwaliteit van het politiewerk op een negatieve manier. Reden te meer om te proberen de cultuur te veranderen. De verantwoordelijkheid voor deze cultuurverandering ligt bij het management van de politiediensten en zeker niet bij de politievrouwen.

De «tokentheorie» maakt verder duidelijk dat er meer vrouwen bij de politiediensten zullen moeten komen en dit in alle graden en op alle echelons. Het feit dat men tot nu toe spreekt van een meerderheidsgroep en een minderheidsgroep, zorgt voor een situatie waarin politievrouwen niet als een individu maar als een vertegenwoordiger van een bepaalde groep worden gezien. Meer vrouwen kan ervoor zorgen dat iedereen bekeken wordt als een individu, zonder dat er wordt gebruik gemaakt van stereotypen.

Om meer vrouwen in de politiediensten te krijgen zal aandacht moeten worden besteed aan rekrutering en werving, aan loopbaanmogelijkheden van vrouwen en zullen er maatregelen moeten worden getroffen om de uitstroom tegen te gaan. Dit vraagt om een gericht personeelsbeleid waarin met behulp van concrete plannen maatregelen worden genomen om de positie van de vrouwen te verbeteren.

un pied d'égalité. Il peut s'agir de policières et de policiers individuels, de ministères, de corps de police, d'instituts de formations, de réseaux de femmes, de syndicats et d'autres organisations.

Pour y parvenir, il faut créer un secrétariat permanent, dans lequel les trois services de police seraient représentés et qui serait à leur service.

L'Association des femmes policières de Belgique s'efforce de réaliser ses objectifs :

- par l'échange de connaissances et d'expériences entre femmes policières de différents corps belges et avec d'autres femmes policières européennes;
- en encourageant le soutien mutuel des femmes policières belges;
- en donnant des informations;
- en publiant un bulletin d'information trimestriel;
- en encourageant un travail de recherche dans le cadre de l'exercice optimale de leurs fonctions par les femmes policières de Belgique;
- par l'organisation d'activités de formation comme des soirées de rencontre et des conférences;
- par l'accueil par une personne de confiance en cas de harcèlement sexuel au travail;
- par l'organisation d'une journée d'étude annuelle. (Ce sera cette année le samedi 21 novembre 1998).

Quels sont les changements nécessaires ?

Au début de son exposé, Mme Merckx a affirmé qu'il fallait rompre avec la culture masculine des services de police. Le fait de ne pas montrer ses émotions provoque du stress et des tensions, la rudesse dans les contacts, des attitudes indésirables, ... Tout cela empêche les femmes et les hommes de travailler ensemble sur un pied d'égalité. La qualité du travail de police s'en ressent. Une raison de plus de tenter de modifier la culture ambiante. C'est à la direction des services de police, et certainement pas aux femmes policières, qu'il incombe d'opérer ce changement de culture.

En outre, la théorie des «tokens» montre clairement qu'il faudra davantage de femmes dans les services de police, et ce dans tous les grades et à tous les échelons. Comme jusqu'à présent, on a parlé en termes de groupe majoritaire et de groupe minoritaire on se trouve dans une situation où les femmes policières ne sont pas considérées comme des individus mais comme des représentantes d'un groupe déterminé. S'il y avait davantage de femmes, on les considérerait comme des individus, sans utiliser de stéréotypes.

Pour attirer davantage de femmes dans les services de police, il faudra s'intéresser au recrutement et à la sélection, aux possibilités de carrière des femmes et prendre des mesures pour lutter contre les départs. Il faut, pour ce faire, une politique du personnel ciblée qui permette, à l'aide de plans concrets, de prendre des mesures en vue d'améliorer la position des femmes.

3. Uiteenzetting door mevrouw Francine Biot, penningmeester van de Vereniging voor Belgische politievrouwen VZW en politiecommissaris te Charleroi

Mevrouw Biot dankt eerst de senatoren voor de uitnodiging en zegt dat ze er trots en ontroerd door is. Ze hoopt enkele elementen te kunnen aanreiken die bijdragen tot de reflectie over en de oplossing van de problematiek van vrouwen in de verschillende politiekorpsen.

De vzw vereniging voor Belgische politievrouwen is in mei 1994 opgericht naar aanleiding van de derde Europese conferentie voor vrouwen bij de politie die door het European network of police-women te Brussel werd georganiseerd.

De vereniging is een nationaal netwerk van personen die van ver of van nabij betrokken zijn bij de werking van vrouwelijke politieagenten. Personen en instanties die in het kader van hun werk te maken hebben met vrouwen in een politiekorps, kunnen lid worden. De vereniging bestaat thans uit een comité, samengesteld uit een voorzitter, een ondervoorzitter, een secretaresse, een penningmeester en acht werkende leden, alsook zowat zeventig andere leden, afkomstig uit verschillende lokale of nationale politiekorpsen verspreid over heel het land.

Het hoofddoel van de Vereniging voor Belgische politievrouwen is uiteraard het behartigen van de belangen van vrouwen binnen het politiekorps.

De Vereniging voor Belgische politievrouwen wil aantonen dat politiewerk niet uitsluitend een taak is voor mannen, maar een taak die mannen en vrouwen samen willen en moeten uitoefenen. De vereniging is ervan overtuigd dat, enerzijds, mannelijke en vrouwelijke kwaliteiten elkaar aanvullen bij de uitoefening van de politietaken en dat, anderzijds, de samenvoeging ervan zal leiden tot kwalitatief beter werk en tot een betere dienstverlening aan de bevolking.

De vereniging streeft dus naar:

- een grotere aanwezigheid van vrouwen in de Belgische politiekorpsen;
- een gemakkelijkere integratie;
- gelijke rechten en kansen voor vrouwen tijdens hun loopbaan.

Daartoe wil de vereniging:

- naast een nationaal netwerk, provinciale netwerken uitbouwen om zoveel mogelijk vrouwelijke politieagenten te bereiken en hun de voordelen van het netwerk te bieden;
- de uitwisseling van kennis en ervaring onder vrouwelijke politieagenten van verschillende korpsen en met andere vrouwelijke politieagenten van Europa organiseren;
- informatie ter beschikking stellen met betrekking tot hun positie als vrouw en als politieagent;
- een driemaandelijks blad publiceren met informatie voor de leden van alle politiekorpsen;
- de onderlinge steun van de Belgische vrouwelijke politieagenten bevorderen;
- het onderzoek stimuleren met het oog op de optimale werking van de vrouwelijke politieagenten in België;
- een jaarlijkse studiedag organiseren; in 1996 was het thema: «flexibiliteit in het werk, ook voor de politie», en in 1997: «de opvang van slachtoffers, een taak zowel voor mannen als voor vrouwen bij de politie»;
- activiteiten, ontmoetingsavonden en conferenties organiseren;
- zorgen voor opvang door een vertrouwenspersoon in geval van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

3. Exposé de Mme Francine Biot, trésorière de l'Association des femmes policières belges et commissaire de police à Charleroi

Mme Biot voudrait tout d'abord remercier les sénateurs de l'avoir invitée à la discussion d'aujourd'hui; elle en est fière et touchée à la fois. Elle espère que sa contribution pourra apporter quelques éléments de réflexion et de solution à la problématique des femmes dans les différents corps de police.

L'ASBL Association des femmes policières belges a été créée en mai 1994 à l'occasion de l'organisation de la troisième conférence européenne pour les femmes dans la police organisée par l'European Network of Policewomen à Bruxelles.

L'association est un réseau qui rassemble les personnes qui de près ou de loin touchent au fonctionnement des femmes policiers. Les personnes et instances qui dans le cadre de leur travail sont concernées par les femmes dans un corps de police peuvent devenir membres. Elle est composée actuellement d'un comité comprenant une présidente, une vice-présidente, une secrétaire, une trésorière et huit autres membres actifs, ainsi que de quelque septante autres membres, toutes venant de différents corps de police du niveau local ou national de tout le pays.

Le but principal de l'Association des femmes policières belges est, évidemment, la promotion de la femme au sein des corps de police.

L'Association des femmes policières belges veut montrer que le travail policier n'est pas exclusivement une tâche masculine, mais une tâche qu'hommes et femmes veulent et doivent accomplir ensemble. L'association est persuadée que, d'une part, tant les qualités masculines que les qualités féminines sont complémentaires dans l'exercice de la tâche policière. Et que, d'autre part, en les alliant, la qualité du travail produit s'en trouvera améliorée et il en résultera un meilleur service pour la population.

L'association tend donc vers:

- une plus grande présence des femmes dans les corps de police belges;
- leur intégration plus aisée;
- une égalité des droits et des chances des femmes durant leur carrière.

Pour cela l'association veut:

- à côté d'un réseau national, élaborer des réseaux provinciaux afin de toucher un maximum de policières et de leur faire profiter des avantages du réseau;
- organiser l'échange de connaissances et expériences entre policières de différents corps et aussi avec d'autres policières d'Europe.
- mettre à leur disposition des informations relatives à leur condition de femme et de policière.
- publier un bulletin d'information trimestriel traitant de sujets intéressant les membres de chaque corps de police;
- promouvoir le soutien mutuel des policières belges;
- promouvoir des travaux de recherche dans le cadre d'un fonctionnement optimal des femmes policiers en Belgique;
- organiser une journée d'étude annuelle; en 1996, le thème en était «la flexibilité dans le travail par mais aussi pour le personnel policier» et en 1997 «l'accueil des victimes, un travail aussi bien pour les hommes que pour les femmes dans la police»;
- organiser des activités, soirées-rencontres et conférences.
- assurer l'accueil par une personne de confiance dans les cas de harcèlement sexuel au travail.

Het spreekt vanzelf dat er middelen nodig zijn om deze projecten uit te voeren, inzonderheid de oprichting van een vast secretariaat en de samenwerking met de provinciale emancipatieambtenaren. Er moet ook een wisselwerking mogelijk zijn met een door de betrokken instanties aangestelde contactpersoon om verslag uit te brengen over wat al gerealiseerd is, over de problemen die nog bestaan en de prioriteiten die moeten worden ontwikkeld. Daartoe heeft de vereniging een dossier samengesteld om financiële en structurele steun te vragen aan het ministerie van Binnenlandse Zaken en het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en van Gelijke Kansen. Zij hoopt daarover spoedig een antwoord te krijgen.

In november 1994 waren de doelstellingen van de vereniging al duidelijk gedefinieerd en bij het afsluiten van de Europese conferentie zijn reeds beloften gedaan. Enkele beloften zijn al nagekomen, maar er moet nog veel worden gedaan, vooral op het gebied van:

- de politiecultuur: er blijven nog een aantal fabeltjes bestaan, zoals de lichaamskracht en andere uitsluitend mannelijke eigenschappen die nodig zouden zijn om dit beroep te kunnen uitoefenen, de onmogelijkheid voor vrouwen om andere taken uit te oefenen dan secretariaatswerk of de opvang van kinderen, het feit dat alleen mannelijke korpschefs voldoende bekwaam worden geacht om deel te nemen aan commissies of werkgroepen bij instellingen met beslissingsmacht. De geest van de wet van juni 1921 die de eerste vrouwelijke burgemeesters tot 1967 verplichtte de hoedanigheid van officier van de gerechtelijke politie over te dragen aan een mannelijke schepen, lijkt thans nog altijd door te werken;

- de selectie en/of indienstneming: ook al zijn bepaalde verbeteringen aangebracht in de wervingsvoorwaarden, toch blijkt het percentage vrouwen die in dienst worden genomen, bijzonder laag te blijven. Op talrijke plaatsen zit er ook geen vrouw in de examencommissie;

- onderwijs of opleiding: er zijn te weinig vrouwen die het ambt van instructeur of leerkracht uitoefenen in de politieopleiding, er zijn ook te weinig vrouwen die lid zijn van de examencommissies;

- loopbaanontwikkeling: uit de cijfers in verband met de structuur van de politiekorpsen (gerechtelijke politie, rijkswacht, gemeentepolitie) blijkt dat vrouwen niet proportioneel verspreid zijn over alle graden; ze zijn ondervertegenwoordigd in het middenkader en bij het hoger leidinggevend personeel, hoewel in alle opleidingscentra wordt toegegeven dat vrouwen over het algemeen betere resultaten behalen;

- arbeidsomstandigheden: het is van belang dat het arbeidsklimaat wordt verbeterd, zowel voor mannen als voor vrouwen. Als men meer vrouwelijke kandidaten wil aantrekken, moeten er ook meer mogelijkheden komen om arbeid en gezin beter te combineren, door te zorgen voor kinderopvang buiten de thans gebruikelijke openingsuren van openbare en privé-kinderdagverblijven;

- statuut: het is wenselijk dat er in de statuten gemeenschappelijke voorschriften worden uitgewerkt wat het specifiek vrouwelijke gedeelte ervan betreft (bijvoorbeeld, het moederschap) en dat dit geschiedt in aanwezigheid en met de medewerking van vrouwen.

Tot besluit zegt Mevrouw Biot dat de commissieleden uit haar uiteenzetting wel zullen afleiden dat haar vereniging bijzonder verheugd is over het voorstel van resolutie betreffende de gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de reorganisatie van de politie. Bij de keuze van kandidaten voor verschillende betrekkingen in de structuren van het nieuwe politielandschap zou, bij gelijke bekwaamheid of bij gelijkwaardige beroepservaring, de hoedanigheid van «vrouw» geen element van negatieve, maar eerder van positieve discriminatie moeten zijn.

Il est clair que réaliser tous ces projets nécessite certains moyens, notamment l'installation d'un secrétariat permanent, la collaboration avec les responsables provinciaux de l'émancipation. Cela nécessite aussi la possibilité de créer une liaison avec une personne de contact désignée par les instances concernées afin de pouvoir rendre compte non seulement de ce qui est déjà réalisé mais aussi des problèmes qui subsistent et des priorités à développer. À cette fin, l'association a constitué un dossier pour demander un appui financier et structurel du ministère de l'Intérieur et du ministère de l'Emploi et du Travail et de l'Égalité des chances et pour lequel elle espère avoir une réponse bientôt.

Il est vrai qu'en novembre 1994, les objectifs de l'association avaient été déjà clairement définis et des promesses avaient été faites à l'occasion de la clôture de la conférence européenne. Quelques-unes ont été tenues mais il reste beaucoup à faire encore que ce soit en matière notamment:

- de culture policière: certains mythes persistent tels que la nécessité de la force physique et d'autres qualités uniquement masculines pour pouvoir exercer ce métier, l'incapacité pour les femmes d'exercer d'autres tâches que du secrétariat ou l'accueil des enfants, ou encore l'obligation d'être un chef de corps masculin pour être considéré comme suffisamment compétent pour participer à des commissions ou des groupes de travail auprès des instances décisionnelles. Il semblerait que l'esprit qui menait la loi de juin 1921 obligeant les premières femmes bourgmestres jusqu'en 1967 à déléguer à un échevin masculin la qualité d'officier de police judiciaire agissent encore aujourd'hui.

- de sélection et/ou de recrutement: s'il est vrai que certaines améliorations ont déjà été apportées, en ce qui concerne les conditions de recrutement, il apparaît que le pourcentage de femmes recrutées reste particulièrement bas. On constate également qu'à de nombreux endroits il n'y a pas de membres féminins dans la composition du jury d'examen.

- d'enseignement ou formation: il y a trop peu de femmes qui exercent les fonctions d'instructeurs ou d'enseignantes dans les formations policières; de même qu'il y a très peu de femmes membres des jurys d'examen.

- d'évolution de carrière: si l'on observe les chiffres de la morphologie des corps de police (P.J., Gendarmerie, Police communale) les femmes ne sont pas distribuées de manière proportionnelle dans tous les grades; elles sont sous-représentées dans les cadres moyens et supérieurs alors que, dans tous les centres de formation, il est reconnu que les femmes collectent généralement de meilleurs résultats.

- de circonstances de travail: il est important d'augmenter la convivialité du climat de travail, tant pour les hommes que pour les femmes. De même, il est important, si l'on veut attirer les candidatures féminines d'améliorer les possibilités de combinaisons «travail/famille» en prévoyant un dispositif d'accueil des enfants en dehors des heures habituellement prévues dans les crèches publiques ou privées actuellement.

- de statut: il serait souhaitable de travailler au développement de modalités communes dans les statuts pour la partie spécifiquement féminine (par exemple, la maternité) et que ce travail soit réalisé en présence et avec la collaboration des femmes.

En conclusion, Mme Biot dit qu'après la présentation qu'elle vient de faire, les membres des commissions comprendront que leur association est particulièrement satisfaite de la proposition de résolution relative à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le cadre de la réorganisation des services de police. Il est important de s'assurer que pour le choix des candidats à différents postes dans le nouveau paysage policier, à compétence égale ou à qualités professionnelles équivalentes, la qualité de «femme» ne soit pas un élément de discrimination négative mais plutôt positive.

Haar vereniging is samengesteld uit leden van verschillende Belgische politiekorpsen, zonder onderscheid van graad, taalrol of soort politiedienst en is dan ook de aangewezen gesprekspartner om, op elk niveau dat betrokken is bij deze problematiek, te onderhandelen over alles wat te maken heeft met het werk van vrouwen in de politiediensten.

Par ailleurs, leur association composée de membres émanant des différents corps de police belges sans distinction de grade, sans distinction de régime linguistique et enfin sans distinction d'appartenance à un type de police, est l'interlocuteur tout trouvé pour débattre, en tout lieu concerné par cette problématique, de tout ce qui est lié au travail de la femme dans les services de police.

4. Uiteenzetting door de heer Marc Bloeyaert, directeur van de West-Vlaamse Politie school VZW.

De spreker verduidelijkt bij wijze van inleiding dat hij tijdens de jaren '93-'94 onderzoek heeft verricht naar vrouwen bij de politie, deels in opdracht van de minister voor gelijke kansen. De onderzoeksresultaten werden uitgegeven door de federale voorlichtingsdiensten.

1° Algemene beschouwingen

De problematiek van gelijke kansen voor vrouwen en mannen — in de optiek van de reorganisatie van de politie moet aanzien worden als een onderdeel van het toekomstig politiepersoneelsbeleid.

In de literatuur wordt meer en meer gesproken over de nood aan een diversiteitsbeleid waarin gezegd wordt dat de politie als maatschappelijke organisatie, als openbare dienst een afspiegeling zou moeten zijn van de samenleving.

In dit verband worden twee doelgroepen geïdentificeerd, m.n. vrouwen en allochtonen. Een diversiteitsbeleid is binnen de politie van de toekomst uiterst noodzakelijk omdat een divers samengestelde politie veel adequater kan reageren op de problemen waarmee ze geconfronteerd wordt. De samenleving is immers ook zeer divers. Door het binnenhalen van differentiatie in de verschillende politiediensten, wordt de politie-organisatie beïnvloed door andere ideeën, andere werkwijzen en andere omgangsvormen en worden andere attitudes binnengebracht. Dit beïnvloedt in een grote mate de interne en externe relaties van de politie. Intern: een diversiteit bij het personeel helpt de noodzakelijke veranderingen in de éénzijdigheid van de beroeps cultuur bijsturen. Extern: de invloed die de diversiteit geeft in de interacties met de burgers. Zo wordt de politie bij de burgers meer geïntegreerd en veel herkenbaarder en laagdrempeliger. Dit kan positieve effecten hebben op het vlak van aangiftebereidheid, samenwerking en diens meer.

Onderzoeksmatig is vastgesteld dat er zeer hardnekkige stereotype opvattingen bestaan over wat politiewerk is. Deze opvattingen vindt men niet alleen bij de burgers maar ook bij de beleidsverantwoordelijken, bijv. burgemeesters en korpsleiding. Deze laatste zijn nochtans de sleutelfiguren omdat zij het aanwervingsbeleid bepalen.

Het probleem van vrouwen bij de politie is een probleem dat zich op verschillende fronten tegelijkertijd stelt en is bijgevolg tamelijk ingewikkeld. Het gaat over meer vrouwen in alle geledingen van de organisatie omdat vastgesteld wordt dat vrouwen vooral aanwezig zijn in het basiskader maar ook in bijv. de administratie van de politie, het niveau van hulpagenten en politie-assistenten. Het betreft hier niet toevallig functies die weinig carrière-mogelijkheden bieden en die zeer selectieve taken inhouden. De aanwezigheid van vrouwen is echter ook zeer belangrijk in die instanties, overlegorganen, adviesraden, ... die het politiebeleid en het politiepersoneelsbeleid maken. Een pertinente vraag in dit verband is dat men zich zou kunnen afvragen hoeveel vrouwen op dit ogenblik betrokken zijn bij de reorganisatie van de politiedienst. Bovendien is er geen enkele vrouw aanwezig in het Comité P. Tenslotte is er in de stafdiensten van het commissariaat-generaal van de gerechtelijke politie geen enkele vrouw aanwezig.

Politievrouwen zijn zowel intern als extern zeer geïsoleerd.

Recente berekeningen geven aan dat er vandaag de dag 7,9 % vrouwen aanwezig zijn bij de gemeentepolitie, in tegenstelling tot het cijfer 4,9 % dat door één van vorige sprekers werd vermeld.

2° Specifieke vaststellingen

1. Het is — in het licht van de reorganisatie van de politiediensten en in het licht van de toekomstige politie — van groot belang

4. Exposé de M. Marc Bloeyaert, directeur du « West-Vlaamse Politie school VZW ».

En guise d'introduction, l'intervenant déclare qu'il a effectué, au cours des années 1993-1994, des recherches à propos des femmes dans la police, notamment à la demande du ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions. Les résultats de ces recherches ont été publiés par les services d'information fédéraux.

1° Considérations générales

Dans le cadre de la réorganisation de la police, il faudra considérer dorénavant que la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes constitue un volet de la politique de gestion du personnel.

Il est de plus en plus souvent question, dans la littérature, de la nécessité d'une politique de la diversité, dans le cadre de laquelle la police devrait être, en tant qu'organisation sociale et service public, le reflet de la société.

À cet égard, il y a deux groupes cibles: les femmes et les allochtones. Il sera absolument indispensable que l'on développe une politique de la diversité au sein de la police du futur, simplement parce qu'une police composée d'un effectif varié peut réagir de manière nettement plus adéquate aux problèmes auxquels elle est confrontée. La société est elle aussi très variée. En faisant place à la différenciation au sein des divers services de police l'on ouvre l'organisation policière à d'autres idées, à d'autres méthodes, à d'autres modèles relationnels et à d'autres attitudes. Cela influence largement les relations internes et externes. Au niveau interne, la diversité du personnel compense, comme c'est devenu nécessaire, l'uniformité de la culture professionnelle. Au niveau externe, la diversité influe sur l'interaction entre la police et les citoyens. De la sorte, la police renforce sa légitimité aux yeux du citoyen, elle devient nettement plus reconnaissable et d'un accès beaucoup moins difficile, ce qui peut amener les citoyens à faire plus facilement des déclarations, à mieux collaborer, etc.

Des enquêtes ont montré qu'il existe des stéréotypes très tenaces en ce qui concerne le contenu et la nature du travail de la police, non seulement parmi les citoyens, mais aussi parmi les responsables politiques, comme les bourgmestres et les chefs de corps qui sont pourtant des figures-clés, en ce sens qu'il leur appartient d'arrêter la politique de recrutement.

La question de la place des femmes dans la police se pose simultanément à plusieurs niveaux, si bien qu'elle présente une assez grande complexité. Il faudrait plus de femmes à tous les niveaux de l'organisation. L'on a, en effet, constaté qu'elles sont particulièrement nombreuses dans le cadre de base et, par exemple, aussi dans l'administration, et qu'il y a beaucoup d'agentes auxiliaires et d'assistantes de police. Ce n'est pas par hasard que les fonctions qu'elles exercent offrent peu de perspectives de carrière et consistent en des tâches très sélectives. Mais il y a aussi beaucoup de femmes au sein des instances, des organes de concertation, des conseils consultatifs, ..., qui définissent la politique en matière de police et de gestion du personnel. L'on pourrait se demander à juste titre à cet égard combien de femmes sont associées à la réorganisation actuelle du service de police. Il faut noter aussi qu'il n'y a aucune femme au sein du Comité P ni au sein de l'état-major du commissariat général de la police judiciaire.

Les policières sont très isolées, tant au niveau interne qu'au niveau externe.

Il ressort de calcul récents qu'il y a aujourd'hui 7,9 % de femmes au sein de la police communale, et non pas 4,9 % comme l'a dit un des préopinants.

2° Constatations spécifiques

1. Il est très important, dans la perspective de la réorganisation des services de police et de l'organisation de la police future,

dat wordt onderzocht en vastgesteld wat het juiste beroepsprofiel is van de politie. Hierbij moet niet gekeken worden naar de uitzonderlijke maar naar de algemene trend in politiewerk. Vanuit dit bestudeerd beroepsprofiel, moeten conclusies getrokken worden op het vlak van werving, selectie, opleiding en het carrière-verloop.

Uit de opgestelde beroepsprofielen blijkt dat, voor alle algemene politietaken, vrouwen even goed geschikt zijn als mannen. Een gemeenschappelijke beroepsopleiding voor mannen en vrouwen is met andere woorden haalbaar. Het bestaan van extrastroombelemmeringen voor vrouwen is niet te verantwoorden.

2. Werving

Uit onderzoek kunnen de volgende resultaten weergegeven worden:

— voor vrouwen is solliciteren voor een job bij de politie geen evidentie: er bestaan verschillende weerstanden en belemmeringen. Dit verantwoordt het blijven bestaan van extra en bijkomende wervingsinitiatieven voor vrouwen, naast gemeenschappelijke wervingsinitiatieven;

— specifiek bij de gemeentepolitie is er een grote nood aan getrainde/professionele beroepenvoorlichters: deze personen zouden kunnen worden opgeleid in samenwerking met PMS-centra, met de opleiding en de Vereniging voor Belgische Politievrouwen en/of Emancipatieverantwoordelijken van de provincies. Tevens moet aansluiting worden gevonden met de bestaande initiatieven voor beroepenvoorlichting op het lokale vlak.

3. Selectie

Voor wat de gemeentepolitie betreft, is vastgesteld dat het zeer uitzonderlijk is dat er een jaar niet aan de selectiereglementering wordt gesleuteld. Volgens de spreker moet in het licht van de reorganisatie van de politiediensten een keuze gemaakt worden voor een uniforme, professionele, kwalitatieve selectie. Op dit ogenblik heeft elke politiedienst zijn eigen selectie, zijn eigen testen, zijn eigen rituelen, zijn eigen volgorde van de proeven en dergelijke. Bij de gemeentepolitie bestaan er — in tegenstelling tot het bestaan van een éénvormige wetgeving — enorme verschillen van provincie tot provincie.

Een bijzonder probleem, uit onderzoek vastgesteld, is dat vrouwen die zich inschrijven voor de selectie vaak afhaken, veel meer dan mannen. De reden hiervoor is niet de druk van de sociale omgeving, maar wel dat men in het wervingsmateriaal dat verspreid wordt, appèl doet op contactvaardigheden, het kunnen omgaan met buurtproblemen, het kunnen omgaan met minderheidsgroepen en diens meer. Maar wanneer de kandidaten uitgenodigd worden voor een eerste selectie, worden ze in eerste instantie geconfronteerd met fysieke proeven. Het is op de fysieke proeven dat men afhaakt, omdat men de kansen op slagen zeer gering acht. Indien men immers niet slaagt voor deze eerste fysieke proeven, mag men niet doorstromen naar de andere proeven. Het is juist op dit punt — m.n. het afhaken en het niet slagen voor de fysieke proeven — dat het aantal vrouwelijke kandidaten sterk wordt uitgedund: waar 25 % van de ingeschreven kandidaten vrouwen zijn, blijven er slechts 15 % over na het afhaken of het niet slagen voor de fysieke proeven. Via de andere proeven, halen de vrouwen hun achterstand terug een beetje in en komt men na de volledige selectie uiteindelijk uit op een gemiddeld aantal geslaagde vrouwen van 20 %.

Sinds 1 januari 1998 zijn er nieuwe fysieke proeven van toepassing. Zowel voor de mannen als voor de vrouwen zal het voorbe-

d'examiner quels doivent être exactement les profils professionnels de la police et de définir ces profils en prenant en considération, à cet égard, non pas les tendances exceptionnelles, mais les tendances générales qui caractérisent le travail policier. Il y a lieu de tirer de l'examen relatif auxdits profils des conclusions pour ce qui est des recrutements, de la sélection, de la formation et des perspectives de carrière.

Au vu des profils professionnels définis, il apparaît que les femmes sont aussi aptes que les hommes à effectuer les missions de police générale quelles qu'elles soient. En d'autres termes, il est possible d'envisager une même formation professionnelle pour les hommes et les femmes. L'existence d'entraves à l'accès aux services de police handicapant en particulier les femmes est injustifiable.

2. Recrutement

Des recherches ont permis de tirer les conclusions suivantes:

— solliciter un emploi auprès de la police n'est pas facile pour les femmes: elles se heurtent à divers types de résistances et d'obstacles. Cette situation justifie la poursuite du développement d'initiatives supplémentaires de recrutement au bénéfice des femmes, parallèlement à celui d'initiatives de recrutement en direction des hommes et des femmes;

— Il y a, en particulier dans la police communale, une grande pénurie de spécialistes de l'orientation professionnelle ou de personnes formées à l'orientation professionnelle. L'on pourrait former ces personnes en collaboration avec des centres PMS et avec l'Association des femmes policières belges et/ou des responsables provinciaux en matière d'émancipation. Il faut également que les initiatives en question s'inscrivent dans le prolongement des initiatives d'orientation professionnelle qui existent au niveau local.

3. Sélection

L'on a constaté, en ce qui concerne la police communale, que la réglementation concernant la sélection est modifiée chaque année, sauf grande exception. Selon l'intervenant, il convient, dans la perspective de la réorganisation des services de police, d'opter pour une sélection uniforme, professionnelle et qualitative. Actuellement, chaque service de police à sa propre technique de sélection, ses propres tests, ses propres rituels, son propre ordre des épreuves, etc. L'on note d'énormes différences, d'une province à l'autre, entre les polices communales — en dépit de l'existence d'une législation uniforme.

Les recherches ont indiqué qu'il y a un problème particulier en ce qui concerne les femmes, en ce sens que des candidats qui se soumettent aux opérations de sélection, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à « décrocher » que les hommes. Ce n'est pas la pression de l'environnement social qui en est la cause, mais le fait que la documentation diffusée en vue du recrutement met l'accent sur l'aisance dans les contacts, l'aptitude à traiter les problèmes de quartier, à dialoguer avec les minorités, etc, alors que quand les candidats sont invités à une première sélection, ils sont surtout confrontés à des tests physiques. C'est aux tests physiques qu'on décroche parce qu'on juge très faibles ses chances de succès. Si on ne réussit pas ces premiers tests physiques, on ne peut pas présenter les épreuves suivantes. Or, c'est précisément à ce niveau — le décrochage et l'échec aux tests physiques — que le contingent féminin est décimé: alors que 25 % des inscrits sont des femmes, il n'en reste que 15 % après les décrochages ou les échecs aux tests physiques. Aux épreuves suivantes, les femmes refont un peu leur retard et on arrive finalement en moyenne à 20 % de lauréates pour la sélection complète.

Depuis le 1^{er} janvier 1998, on applique de nouveaux tests physiques. Pour les hommes comme pour les femmes, il s'agira de se

reiden geblazen zijn want uit de eerste toepassingen blijkt dat voordien de slaagpercentages voor mannen en vrouwen gemiddeld tussen 80 en 90 % lagen en dat, daar waar men de nieuwe proeven heeft toegepast, het slaagpercentage is teruggebracht tot 40 en 50 %.

Het is belangrijk dat een aanbod zou worden uitgewerkt opdat kandidaten zich op deze eerste fysieke klip zouden kunnen voorbereiden. Dit kan worden uitgewerkt in samenwerking met de opleiding.

In België is het enkel de gemeentepolitie die begint met fysieke proeven. Deze proeven zijn echter slechts momentopnamen en hebben weinig voorspelbare waarde. Bij de rijkswacht doet men veel meer aan potentialiteit-capaciteitsmeting. Men gaat via de opleiding een goede conditie opbouwen. Er zijn de spreker overigens weinig initiatieven bekend waar achteraf nog aandacht aan de fysieke conditie worden besteed.

Tevens zij opgemerkt dat voor de fysieke proeven enkel minimum-normen worden opgelegd: men mag dit altijd verhogen: men mag met andere woorden de lat hoger leggen. Uit onderzoek blijkt dat men door deze fysieke proeven voortijdig een aantal gemotiveerde, potentieel geschikte kandidaten verliest. Opvallend is ook dat het vaak hoger vooropgeleide personen zijn die men voortijdig verliest.

Voor wat de psychotechnische proeven betreft, stelt zich het probleem van de sexe-neutrale testbatterijen. Over de jaren heen is vastgesteld dat vrouwen over het algemeen beter scoren op de psychotechnische proeven. Dit zou het resultaat zijn van het feit dat de vrouwen die deze testen afleggen, heel wat drempels hebben moeten overwinnen en een hogere motivatie zouden hebben en een hogere maturiteit zouden vertonen.

Voor alle selectieproeven geldt dat ze zouden moeten worden bekeken vanuit het oogpunt van de selectie van de selecteurs. In de jury's zou een getalsverhouding moeten worden aangelegd voor de aanwezigheid van vrouwelijke selecteurs. Dit is zeker van belang voor alle ogenblikken dat er persoonlijk contact is tussen de kandidaten en de juryleden, m.n. de mondelinge proef. Op dit ogenblik zijn er geen reglementaire bepalingen van toepassing voor wat de samenstelling van een jury betreft.

4. Opleiding

Het is belangrijk het huidige docentenbestand onder de loupe te nemen. Bij de keuze van docenten moet zeker gekeken worden naar rol doorbrekende effecten en mag men dus niet enkel vrouwelijke docenten aantrekken voor vakken als jeugdbescherming, sociale kaart, ... Er moeten ook vrouwelijke schietmonitoren en docenten in de deontologie zijn.

Er zou een Ombudsdienst moeten worden opgericht — waarin vrouwen ook zichtbaar aanwezig zijn — om te kunnen bemiddelen met directie, ...

5. Functioneren in de job

Uit onderzoek is gebleken dat de mate van aanvaarding door de mannelijke collega's toeneemt naarmate de vrouwen kansen krijgen om zich ook te bewijzen in alle taken. De aanvaarding gebeurt gemakkelijker naarmate dat de tijd vordert en men met elkaar samenwerkt.

Algemeen verwijzen functioneringsproblemen doorgaans naar de kwaliteit van de korpsleiding. Vrouwen participeren veel minder aan voortgezette opleidingen, aan middenkaderopleiding of aan officierenopleiding. Men vindt dan ook minder vrouwen terug op dit niveau. Nochtans, de vrouwen die wél aan deze opleidingen deelnemen, presteren doorgaans beter dan de mannen. Hier situeert zich, aldus de spreker, het probleem van de combinatie van zorgtaken in het gezin en werken.

préparer, car au vu des premières applications, il apparaît que le pourcentage de réussite des hommes et des femmes, qui se situait en moyenne entre 80 et 90 %, varie désormais entre 40 et 50 %.

Il serait important de proposer une préparation en vue de permettre aux candidats de franchir le cap de ces premières épreuves physiques. Cela pourrait se faire en collaboration avec le service de formation.

En Belgique, seule la police communale commence par les tests physiques. Ces tests ne sont toutefois que des instantanés et n'ont guère de valeur prédictive. À la gendarmerie, on s'attache beaucoup plus à mesurer le potentiel de capacité. C'est la formation qui permettra d'acquérir une bonne condition physique. L'intervenante ne connaît du reste guère d'initiatives montrant qu'on se soucie encore ultérieurement de la condition physique, une fois les tests passés.

De plus, il convient de veiller à ce qu'on n'impose que des normes minimales pour les tests physiques. Il ne faut pas toujours élever le niveau; autrement dit, placer la barre plus haut. Les études révèlent que les tests physiques font perdre prématurément des candidats motivés et potentiellement valables. Il est frappant aussi que ce sont souvent des personnes déjà relativement plus qualifiées que l'on perd ainsi prématurément.

Quant aux tests psychotechniques, ils posent le problème de la neutralité des batteries de tests par rapport au sexe des candidats. Au fil des années, on a constaté que d'une manière générale, les femmes obtiennent de meilleurs résultats aux tests psychotechniques. Ce serait dû au fait que les femmes qui passent ces tests ont dû franchir pas mal d'obstacles, seraient donc plus motivées et auraient davantage de maturité.

Toutes les épreuves de sélection devraient être réenvisagées sous l'angle de la sélection des examinateurs. Dans les jurys, il devrait y avoir un pourcentage déterminé d'examinatrices. Cet élément est spécialement important quand il y a un contact personnel entre les candidats et les membres du jury, c'est-à-dire à l'épreuve orale. À l'heure actuelle, il n'existe aucune disposition réglementant la composition d'un jury.

4. Formation

Il est important de passer au crible l'effectif actuel des formateurs. Lorsqu'on choisit des formateurs, il faut rompre avec la répartition traditionnelle des rôles, et on ne peut donc pas engager des femmes que pour des matières comme la protection de la jeunesse, la carte sociale, etc. Il doit y avoir aussi des moniteurs de tir féminins et des professeurs de déontologie féminins.

Il faudrait créer un service de médiation — avec une présence féminine visible — pour pouvoir intervenir auprès de la direction, etc.

5. Exercer la fonction

Les enquêtes montrent que les femmes sont de mieux en mieux acceptées par les collègues masculins à mesure qu'on leur donne l'occasion de faire leurs preuves dans toutes les fonctions. Plus le temps passe et plus on travaille en leur compagnie, plus on les accepte facilement.

En général, les problèmes de fonctionnement sont le plus souvent liés à la qualité de la direction. Les femmes participent beaucoup moins aux formations continuées, à la formation de cadre moyen ou à la formation d'officier. Rares sont dès lors les femmes à accéder à ce niveau. Pourtant, celles qui participent aux formations dépassent habituellement les hommes en qualité. C'est ici que se pose, selon l'intervenante, le problème de la combinaison des tâches familiales et de la vie professionnelle.

30 % van de ondervraagde vrouwen beweert dat er afdelingen of specialiteiten zijn waar men als vrouw niet toegelaten wordt wegens bij voorbeeld «te gevaarlijk». Dit betekent bijgevolg dat vrouwen zich in deze taken niet kunnen bewijzen.

Er is in België bij de politiediensten geen bijzondere zwangerschapsregeling voorzien. 24 % van de ondervraagde vrouwen zegt dat ze tijdens hun zwangerschap verplicht waren om onverantwoord werk te verrichten, bij voorbeeld gevaarlijke huiszoekingen, in onhygiënische omstandigheden terechtkomen, het verkeer regelen, ...

Op enkele uitzonderingen na is er niet voorzien in ouderschapsverlofregelingen of loopbaanonderbrekingen. Nochtans is er een grote vraag naar. In Nederland bestaat zowel voor mannen als vrouwen de mogelijkheid om her in te treden na het nemen van een loopbaanonderbreking.

Het afwezig zijn van deze «vrouwspecifieke» regelingen valt des te meer op wanneer men in de reglementeringen leest dat het al dan niet gebruiken van make-up tot in de kleinste details is geregeld.

Een bijzonder aandachtspunt is de quasi onmogelijkheid om deeltijds te werken bij de politie. 81 % van de ondervraagde vrouwen is daar voorstander van. Meestal ziet het Instituut Politie dit als niet haalbaar, niet verenigbaar met de eisen van het Instituut zelf. Nochtans zou deeltijds werken bij de politie volgens de spreker volgende voordelen kunnen hebben: het verruimt het aanbod op de arbeidsmarkt, men behoudt zijn personeel waar men via opleiding in heeft geïnvesteerd, het draagt bij tot een zeer flexibele werkorganisatie (bij voorbeeld opvang van piekmomenten), het vergroot de arbeidsmotivatie en dringt verzuim terug.

Een gesignaleerd probleem: het ongewenst seksueel gedrag op het werk en er is vooral vanuit de politie-vrouwen vraag naar een externe (met andere woorden buiten de politieorganisatie) vertrouwenspersoon.

Een dergelijke instantie zal aan geloofwaardigheid en effectiviteit winnen wanneer er ook garanties bestaan voor de afhandeling van een bepaalde klacht alsook garanties voor de klager om niet gepest te worden of andere nare ervaringen te moeten ondergaan.

Indien het bijvoorbeeld niet mogelijk is om de dader van korps of job te doen veranderen, moet voorzien worden in de mogelijkheid dat de klaagster zou kunnen worden ingezet in een andere job of in een ander korps.

Tenslotte heeft de spreker tijdens zijn onderzoek vastgesteld dat vrouwen heel vaak niet goed op de hoogte zijn van hun statuut, van hun rechten. Hier ligt, aldus de spreker een belangrijke taak weggelegd voor de Vereniging voor Belgische Politievrouwen en de overheid.

Bij wijze van afronding resumeert de heer Bloeyaert dat vrouwen bij de politie een onderdeel vormen van het overheidsbeleid van de politie en dat de op stapel staande reorganisatie van de politiediensten een unieke kans biedt om een aantal zaken te regelen die al zeer lang als probleem ervaren worden. Er is voldoende onderzoeksmateriaal voorhanden: men wacht nu op de actie. Zoniet zullen vrouwen bij de politie een marginale categorie blijven, wat de politie van de toekomst zelf niet ten goede komt.

30 % des femmes interrogées affirment qu'il y a des sections ou des spécialités auxquelles les femmes n'ont pas accès parce que «trop dangereuses». Les femmes n'ont donc pas l'occasion d'y faire leurs preuves.

Les services de police belges ne prévoient aucun régime spécial en cas de grossesse. 24 % des femmes interrogées déclarent avoir été obligées de faire un travail contre-indiqué au cours de leur grossesse, comme effectuer des perquisitions dangereuses, travailler dans des conditions d'hygiène précaires, régler la circulation, etc.

À quelques exceptions près, il n'est prévu ni régime de congé parental ni régime d'interruption de carrière. La demande est grande, pourtant. Aux Pays-Bas, les hommes comme les femmes ont la possibilité de réintégrer leurs fonctions après une interruption de carrière.

L'absence de ces régimes «typiquement féminins» est d'autant plus frappante que l'usage du maquillage est par ailleurs réglementé dans les moindres détails.

Un point qui mérite particulièrement l'attention est l'impossibilité quasi totale de travailler à temps partiel à la police. 81 % des femmes interrogées sont favorables au travail à temps partiel. Dans la plupart des cas, l'Institut de police estime que c'est impossible, que c'est incompatible avec les exigences de l'institut même. Le travail à temps partiel à la police pourrait cependant présenter, selon l'intervenant, les avantages suivants: élargissement de l'offre sur le marché du travail, maintien en service du personnel dans lequel on a investi en termes de formation, grande flexibilité dans l'organisation du travail (permettant de faire face aux pointes d'activité), motivation personnelle accrue et diminution de l'absentéisme.

Un problème que l'on signale est celui du harcèlement sexuel au travail et les femmes policières, surtout, demandent à pouvoir disposer d'une personne de confiance externe (c'est-à-dire ne faisant pas partie des organisations de police).

Cette instance gagnerait en crédibilité et en efficacité si on avait l'assurance qu'une plainte sera effectivement traitée et des garanties que le plaignant se sera pas importuné ou n'aura pas à subir d'autres désagréments.

S'il n'est pas possible, par exemple, de muter le coupable ou de lui donner une autre fonction, il faudrait prévoir la possibilité d'affecter la plaignante à une autre fonction ou à un autre corps.

Enfin, au cours de son enquête, l'intervenant a constaté que les femmes ignorent bien souvent leur statut et leurs droits. Une mission importante attend donc là, selon lui, l'Association des femmes policiers de Belgique et les pouvoirs publics.

En conclusion, M. Bloeyaert résume la situation en disant que la femme dans la police est une composante de la politique de diversité menée par la police et que la réorganisation projetée des services de police est l'occasion unique de régler un certain nombre de choses perçues depuis très longtemps comme posant problème. On dispose d'un matériau d'enquête suffisant; maintenant, il faut agir. Sans cela, les femmes resteront une catégorie marginale dans la police, ce qui n'est pas bon pour la police de l'avenir elle-même.

5. Uiteenzetting door de heer Dirk Van Aerschot, majoor bij de Algemene directie van het personeelsbeheer bij de rijkswacht

Zesgoederedenen om gelijke kansen in politiediensten te optimaliseren

In volgorde van belangrijkheid zijn dit volgens de spreker:

1. Kwaliteitsverbetering van het politiewerk in het algemeen door gebruik te maken van verschillende kenmerken van vrouwen en mannen die elkaar aanvullen;
2. De bevolking kan zich beter identificeren met en herkennen in een politiekorps waarin vrouwen en mannen in alle functies en op alle niveaus samenwerken;
3. Als zeer zichtbaar onderdeel van het openbaar bestuur heeft een politiedienst een voorbeeldfunctie te vervullen op het vlak van gelijke behandeling van vrouwen en mannen;
4. Het aanwerven van vrouwen is één van de hefboomen die fundamenteel bijdraagt tot een cultuurverandering in de politiediensten;
5. Tal van operationele activiteiten worden vergemakkelijkt;
6. Vrouwen maken in steeds grotere mate deel uit van de arbeidsmarkt, die op haar beurt steeds verder krimpt.

Tien aandachtspunten bij de reorganisatie van de politiediensten

1. De integratie moet op lange termijn gepland worden, overhaasting door te omvangrijke positieve acties bij de aanwerving leidt tot nefaste gevolgen bij de integratie en bij het binnenhouden van vrouwen.

Moet men komen tot een kwantitatieve afspiegeling van de maatschappij? Volgens de spreker niet. Wel moet men komen tot een kwalitatieve vertegenwoordiging van de maatschappij in de politiediensten.

Kwalitatief omdat men niet om het even wie wil en kan opnemen in een politiedienst. De druk op politiediensten is trouwens zo groot dat het verlagen van de selectienormen niet gepast zou zijn.

Anderzijds spreekt de heer Van Aerschot liever over representativiteit van vrouwen in politiediensten. 20 tot 30% vrouwen met een volledige politiebevoegdheid in zichtbare functies op alle niveaus en in alle functies lijkt het streefdoel op lange termijn aldus de spreker. Rekening houdende met de toestand in Zweden, Groot-Brittannië en Nederland, waar men al zeer lang bezig is met de integratie van vrouwen, vreest hij echter dat er een moeilijk te overschrijden drempel ligt rond de 15%.

2. Om tot een volwaardige integratie te kunnen komen, dienen vrouwen dezelfde taken uit te voeren als mannen. De selectie-eisen moeten, aldus de spreker, ook gelijk zijn voor mannen en vrouwen. Ze mogen in geen geval verlaagd worden voor vrouwen.

Wel kunnen en moeten alle selectie-eisen aangepast worden aan het moderne politiewerk. Daarom heeft de rijkswacht in 1993 de zware fysieke proeven die noodzakelijk waren voor een militair korps, in vraag gesteld en afgeschaft.

3. De lengte-eis moet afgeschaft worden omdat er geen enkel relevant argument is om ze te behouden.

De middelen moeten aangepast worden aan de mensen en niet omgekeerd. Dit heeft wel voor gevolg dat er voldoende budgetten moeten toegekend worden. Een korps dat slechts één frank op

5. Exposé du major Dirk Van Aerschot, de la Direction générale de la gestion du personnel de la gendarmerie

Six bonnes raisons d'optimiser l'égalité des chances dans les services de police

Pour l'intervenant, ces raisons seraient, par ordre d'importance, les suivantes:

1. L'amélioration de la qualité du travail de police en général par l'utilisation des caractéristiques complémentaires des hommes et des femmes;
2. La population peut s'identifier et se reconnaître plus facilement dans un corps de police où les femmes et les hommes collaborent dans toutes les fonctions et à tous les niveaux;
3. En tant que composante très « visible » de l'administration publique, un service de police a un rôle d'exemple à jouer dans le domaine de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes;
4. Le recrutement de femmes doit contribuer fondamentalement à changer la culture d'organisation des services de police;
5. Quantité d'activités opérationnelles s'en trouvent facilitées;
6. Les femmes représentent une fraction sans cesse accrue du marché du travail qui, de son côté, rétrécit de plus en plus.

Dix points auxquels il faut être attentif dans la réorganisation des services de police

1. L'intégration doit être planifiée à long terme; une hâte excessive qui se traduirait par des actions positives trop importantes au niveau de l'embauche, aurait des conséquences néfastes sur l'intégration et le maintien des femmes dans les services.

Doit-on viser à une représentation quantitative correspondant à celle de la société? L'intervenant ne le pense pas; il faut plutôt tendre à une représentation qualitative de la société dans les services de police.

Qualitative, parce qu'on ne peut ni ne doit engager n'importe qui dans un service de police. La pression qui s'exerce sur ces services est d'ailleurs telle qu'il ne conviendrait pas d'abaisser les normes de sélection.

D'autre part, M. Van Aerschot préfère parler de la représentativité des femmes dans les services de police. Une proportion de 20 à 30% de femmes exerçant dans des fonctions visibles et à tous les niveaux, la pleine compétence de policier lui paraît être l'objectif à atteindre à long terme. Mais compte tenu de la situation en Suède, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, où l'intégration des femmes est à l'« ordre du jour depuis longtemps déjà », il craint que la barre des 15% ne soit un seuil difficile à franchir.

2. Pour parvenir à une intégration à part entière, les femmes doivent accomplir les mêmes tâches que les hommes. Les critères de sélection doivent être identiques pour les hommes et pour les femmes. Ils ne peuvent en aucun cas être abaissés pour les femmes.

Tous les critères de sélection peuvent et doivent cependant être adaptés au travail de policier moderne. C'est pourquoi la gendarmerie a remis en question et supprimé, en 1993, les épreuves physiques très lourdes qui étaient nécessaires pour le corps militaire qu'elle était auparavant.

3. La condition de taille doit être supprimée, car aucun argument pertinent ne justifie de la maintenir.

Les moyens doivent être adaptés au personnel et non l'inverse. Cela suppose toutefois l'octroi de budgets suffisants. Un corps qui ne peut consacrer qu'un franc sur trente aux investissements sera

dertig kan uitgeven voor investeringen is uit financiële overwegingen snel geneigd om de lengte-eis te behouden en zelfs te verstrengen.

4. De heer Van Aerschot geeft de voorkeur aan het werken met soepele streefcijfers die vanuit de politiediensten zelf worden voorgesteld. Het van buitenaf vastleggen van strikte quota, zoals in 1993 gebeurde voor de rijkswacht, levert veel nadelen op.

Het veroorzaakt in de eerste plaats onnodige weerstand bij veel mannelijke collega's en dat heeft dan weer een negatieve weerslag op de integratie van vrouwen.

5. Mannen moeten betrokken worden bij de voorbereidingen van de werkzaamheden. Zij zijn het die op korte en middellange termijn de voorwaarden moeten creëren voor de integratie van vrouwen.

6. Er moet een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen rekrutering en selectie.

Bij de rijkswacht ligt het probleem niet in de selectie. Vrouwen slagen er gemiddeld meer dan mannen (maturiteit - motivatie).

Wel dient de kandidatuurstelling van vrouwen gestimuleerd te worden. Streefcijfers werden begin dit jaar vooropgesteld: tegen 2000 het aantal kandidatuurstellingen van vrouwen optrekken van 21 % naar 30 %. Dit heeft voor gevolg dat de rijkswacht 20 % vrouwen met volledige politiebevoegdheid zou hebben in 2010. Daarvoor moet er aan de beeldvorming over de politiediensten gewerkt worden, hetgeen in de volgende maanden en jaren moeilijk zal zijn en bijgevolg belangrijke inspanningen zal vergen.

7. De aanwerving en integratie van vrouwen moet op alle niveaus gebeuren.

Op dit ogenblik bestaan er twee instroomkanalen: officieren en onderofficieren. Het middenkader stroomt onrechtstreeks in via de onderofficieren.

Momenteel is er in het middenkader een ondervertegenwoordiging ten opzichte van de officieren en de onderofficieren. Positieve acties zijn voor die categorie te overwegen.

8. Er moet voortdurend op gelet worden vrouwen niet in typisch vrouwelijke taken te drukken of in ondergeschikte rollen. Dikwijls komt dit tot uiting in tijdschriften waarin vrouwen gefotografeerd zijn wanneer ze jonge of bejaarde slachtoffers opvangen of wanneer zij een activiteit uitvoeren als ondergeschikte, of onder leiding van een man.

9. Voor het uitvoeren van tellingen en vergelijkingen met andere politiekorpsen moeten er afspraken gemaakt worden.

De heer Van Aerschot pleit ervoor alleen vergelijkingen te maken op basis van de cijfers over vrouwen die een volledige politiebevoegdheid hebben en in zichtbare en uitvoerende functies tewerkgesteld zijn. Andere categorieën kunnen afzonderlijk in de statistieken opgenomen worden.

10. «Gelijke kansen van vrouwen en mannen» is slechts een tussenstap naar het beheer van diversiteit. Het beheer van diversiteit in een organisatie heeft te maken met mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen, ouderen en jongeren, Franstaligen, Nederlandstaligen en Duitstaligen, laaggeschoolden en hooggeschoolden, burgerpersoneelsleden en mensen met een volledige of een gedeeltelijke politiebevoegdheid, ...

Tot besluit stelt de spreker bijgevolg voor dat de titel van deze hoorzitting best kan uitgebreid worden tot «optimaal omgaan met diversiteit in een gereorganiseerde politie».

facilement enclin, pour des considérations financières, à maintenir la condition de taille à voire la renforcer.

4. M. Van Aerschot préfère travailler avec des objectifs chiffrés souples, proposés par les services de police eux-mêmes. Imposer de l'extérieur des quotas stricts, comme on l'a fait en 1993 pour la gendarmerie, présente beaucoup d'inconvénients.

Et tout d'abord, celui de provoquer l'opposition de nombreux collègues masculins, ce qui a une répercussion négative sur l'intégration des femmes.

5. Il faut associer les hommes à la préparation des travaux. Ce sont eux qui, à court et à moyen terme, doivent créer les conditions pour l'intégration des femmes.

6. Il faut faire une nette distinction entre le recrutement et la sélection.

À la gendarmerie, le problème ne se situe pas au niveau de la sélection. En moyenne, les femmes y obtiennent de meilleurs résultats que les hommes (maturité - motivation).

Ce qu'il faut par contre, c'est encourager les femmes à poser leur candidature. Au début de cette année, on a avancé les objectifs suivants: faire passer le nombre des candidatures féminines de 21 à 30 % d'ici à l'an 2000. Ainsi, en 2010, il y aurait à la gendarmerie 20% de femmes exerçant la pleine compétence de police. Pour cela, il faut travailler à changer l'image que l'on a des services de police, ce qui ne se fera pas sans peine et nécessitera dès lors des efforts importants.

7. Le recrutement et l'intégration des femmes doivent se faire à tous les niveaux.

Il existe deux filières d'entrée: les officiers et les sous-officiers. Le cadre moyen se recrute indirectement par le biais des sous-officiers.

Pour le moment, les femmes sont sous-représentées dans le cadre moyen par rapport aux officiers et aux sous-officiers. Des actions positives sont à envisager pour cette catégorie.

8. Il faut veiller en permanence à ne pas confiner les femmes dans des tâches typiquement féminines ou dans des rôles subalternes. Cela se voit souvent dans les revues, où l'on photographie les femmes quand elles accueillent des victimes jeunes ou âgées ou qu'elles exercent une activité comme subalterne ou sous la direction d'un homme.

9. Des accords doivent être pris avec les autres corps de police en ce qui concerne la réalisation des statistiques et des comparaisons.

M. Van Aerschot préconise que pour les comparaisons, on se base uniquement sur des statistiques recensant des femmes qui ont toute la compétence de police et sont occupées dans des fonctions d'exécution et visibles. Les autres catégories peuvent être renseignées à part dans les statistiques.

10. «L'égalité des chances entre les hommes et les femmes» n'est qu'une étape vers la gestion de diversité. Dans une organisation, la gestion de diversité s'occupe des hommes et des femmes, des allochtones et des autochtones, des vieux et des jeunes, des francophones, des néerlandophones et des germanophones, des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs qualifiés, du personnel civil et du personnel ayant une compétence de police entière ou partielle, etc.

En conclusion, l'intervenant propose donc que l'on élargisse la portée de cette audition et qu'on l'intitule «Comment gérer de manière optimale la diversité dans une police organisée».

6. Gedachtewisseling

6.1. Algemeen uitgangspunt: globaal diversiteitsbeleid of specifiek programma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de politie

De voorzitter van het Adviescomité wijst er op dat het een bewuste keuze is van het Adviescomité om in dit stadium te pleiten voor een specifiek programma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de politie eerder dan te opteren voor een globaal diversiteitsbeleid: het gevaar is immers dat de aandacht voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen zou verloren gaan in een totaalbeleid naar specifieke doelgroepen toe. Dit neemt niet weg dat de andere aandachtspunten voor een diversiteitsbeleid niet onbelangrijk zijn; zij zouden echter het best door de commissie voor de Binnenlandse en de Administratieve Aangelegenheden worden behandeld.

De heer Van Aerschot verduidelijkt dat hij akkoord is dat de stappen met betrekking tot gelijke kansen voor vrouwen en mannen niet mogen worden overgeslagen, maar hij pleit er tevens voor de toekomst voor te bereiden en deze ligt volgens hem in een globaal diversiteitsbeleid.

6.2. Probleem van uitstroom van vrouwen bij de politie

De verslaggever wenst van mevrouw Hofstede te vernemen of het probleem van uitstroom van vrouwen bij de politie een louter Nederlands dan wel een Europees en bijgevolg ook Belgisch probleem is.

Mevrouw Hofstede beaamt dat het globaal genomen op Europees niveau moeilijk blijkt om vrouwen bij de politie in dienst te houden en hen te laten doorstromen naar managementposities. Er is tot nu toe echter geen onderzoek verricht naar de reden van deze uitstroom. Maar uit algemeen onderzoek is wél gebleken dat vrouwen, wanneer zij niet tevreden zijn met hun situatie binnen een organisatie, eerder zullen vertrekken dan mannen, die veeleer binnen de organisatie zelf naar oplossingen zoeken. In Nederland is men sedert 1979 intensief bezig om vrouwen te werven bij de politie. De ervaring leert dat het aanwerven van één vrouw binnen een organisatie het voor deze vrouw moeilijk maakt stand te houden. Beter is om een aantal vrouwen tegelijk aan te werven. Recente gegevens tonen aan dat 50 % van de studenten op de politie school vrouw zijn. Ook bij de politie in Nederland zijn de vrouwen goed vertegenwoordigd. Dankzij de komst onder meer van deeltijds werken, is de uitstroom van vrouwen bij de Nederlandse politie niet zo alarmerend. Wat wél een probleem blijkt is de doorstroom van vrouwen naar managementposities.

De heer Van Aerschot voegt toe dat de uitstroom bij de Belgische rijkswacht van vrouwen ongeveer 2 op 550 is, dus verwaarloosbaar. Het is wél belangrijk er op te wijzen dat de rijkswacht pas sedert 1993 gestart is met het initiatief recruter van vrouwen. De meeste van deze jonge vrouwen kennen nog niet het probleem van combinatie werk - moederschap.

De heer Bloeyaert verduidelijkt dat uit onderzoeksgegevens blijkt dat de uitstroom van vrouwen bij de politie in België gaat om zeer kleine getallen. De instroom van vrouwen is immers nog maar zeer recent. Het probleem van uitstroom is in het verleden voornamelijk een probleem geweest bij de mannen: er waren zeer veel mannen die naar de beveiligingsindustrie overstapten.

Tevens blijkt dat de motivatie voor de uitstroom zeer verschillend is, bijvoorbeeld moeilijke combinatie gezin-arbeid, onregelmatige werktijden en slechte arbeidsverhoudingen, ...

6.3. Mogelijke aandachtspunten bij de op stapel staande reorganisatie van de politiediensten

De verslaggever wenst te vernemen in welke mate en hoe de op stapel staande reorganisatie van de politiediensten een hefboom kunnen vormen.

6. Échange de vues

6.1. Principe général: politique de diversité globale ou programme spécifique pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la police

La présidente du Comité d'avis souligne que celui-ci a délibérément choisi de plaider, à ce stade, en faveur d'un programme spécifique pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de la police plutôt que pour une politique de diversité globale: l'attention consacrée à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes risque de se diluer dans une politique globale axée sur les groupes cibles spécifiques. Il n'empêche que les autres thèmes d'une politique de diversité ne sont pas dénués d'importance; le mieux serait toutefois qu'ils soient examinés par la commission de l'Intérieur et des Affaires administratives.

M. Van Aerschot est d'accord pour dire que l'on ne peut pas sauter les étapes qui concernent l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, mais il préconise également de préparer l'avenir, qui s'inscrit, selon lui, dans une politique de diversité globale.

6.1. Le problème des femmes qui quittent la police

Le rapporteur demande à Mme Hofstede si le problème des femmes qui quittent la police ne se pose qu'aux Pays-Bas ou s'il s'agit d'un problème européen et, partant, belge.

Mme Hofstede confirme qu'il s'avère globalement difficile pour la police, à l'échelon européen, de garder les femmes en service et de les propulser à des postes de direction. Toutefois, aucune étude n'a été réalisée à ce jour sur la raison de ces départs. Les études générales ont cependant montré que lorsqu'elles ne sont pas satisfaites de leur situation dans une organisation, les femmes partiront plus vite que les hommes, qui rechercheront plutôt des solutions au sein de l'organisation même. Aux Pays-Bas, depuis 1979, on s'occupe intensivement de recruter des femmes dans la police. L'expérience nous apprend que si on ne recrute qu'une seule femme dans une organisation, il lui est difficile de s'y imposer. Mieux vaut recruter simultanément un certain nombre de femmes. Des données récentes montrent que 50% des étudiants de l'école de police sont des femmes. Dans la police néerlandaise aussi, les femmes sont bien représentées. Grâce notamment à l'instauration du travail à temps partiel, les départs de femmes ne sont pas si alarmants au sein de la police néerlandaise. Ce qui, par contre, pose problème, c'est la promotion des femmes à des postes de direction.

M. Van Aerschot ajoute que les femmes qui quittent la gendarmerie belge sont d'environ 2 sur 550, ce qui est donc négligeable. Il importe toutefois de souligner que la gendarmerie n'a commencé à recruter intensivement des femmes qu'en 1993. La plupart de ces jeunes femmes ne connaissent pas encore le problème que pose la combinaison travail - maternité.

M. Bloeyaert précise qu'il ressort de certaines études qu'en Belgique, les femmes qui quittent la police sont fort peu nombreuses. Il est vrai que leur arrivée y est encore très récente. Dans le passé, le problème des départs s'est surtout posé chez les hommes: nombre d'entre eux ont rejoint l'industrie du gardiennage.

Il s'avère également que les motivations des départs sont très divergentes: difficulté de combiner famille et travail, horaires irréguliers et mauvaises relations professionnelles, ...

6.3. Priorités éventuelles pour la réorganisation des services de police mise en chantier

Le rapporteur aimerait savoir dans quelle mesure, et comment, la réorganisation des services de police mise en chantier pourrait constituer un levier.

Mevrouw Merckx vindt het essentieel dat in de eerste plaats vrouwen die reeds een tijd in het politievak zitten, betrokken worden bij de onderhandelingen over de nieuwe politiestructuren. Op dit ogenblik zetelt er geen enkele vrouw in de bestaande werkgroepen.

Tevens is zij van oordeel dat vrouwen betrokken worden bij de uittekening van het nieuwe, ééngemaakte statuut. Op dit ogenblik bestaan er grote verschillen tussen de verschillende politiediensten wat het statuut betreft: zo heeft de rijkswacht een goede regeling; bij de gemeentepolitie is enkel het ARAB gemeenschappelijk en verschillen de regelingen vaak van korps tot korps. Ook voor deeltijds werken bestaan er verschillende regelingen al naargelang de politiedienst en het korps. Het is belangrijk dat er terzake een uniforme regeling komt voor alle politiediensten. Voor de «vrouwspecifieke» elementen van het statuut is het van wezenlijk belang dat de vrouwen bij de uitwerking ervan betrokken worden in de respectievelijke werkgroepen.

De Vereniging voor Belgische Politievrouwen is bereid hieraan constructief mee te werken.

De heer Bloeyaert beveelt dat zowel voor het lokale als het federale niveau — daar waar de personeelsdiensten van de politiediensten zich bevinden — er gelijke kansenverantwoordelijken worden aangeduid die er permanent op toezien hoe een personeelsbeleid tot stand komt. Dus niet enkel werken via drukkinggroepen van buitenaf maar ook intern via de geëigende kanalen.

Mevrouw Biot vult aan dat er voorstellen bestaan om het aantal vrouwen binnen de politiekaders te verhogen en wel te pleiten voor een inhaalbeweging naar aanleiding van de politiehervorming. Indien men immers nu niet waakzaam is met betrekking tot de voorwaarden die zullen worden gesteld voor de toegang tot een bepaald politieambt, bestaat het gevaar dat men kansen mist om te groeien naar een grotere diversiteit bij de politiediensten. Op dit ogenblik is de hoogste graad, bekleed door een vrouw bij de politie, de graad van luitenant. Indien men dan ook in de benoemingsvoorwaarden voor een algemene directie-functie opneemt dat men sedert x aantal jaren tot een politiekorps moet behoren of de graad moet bezitten, equivalent aan die van kolonel, zal men nooit een vrouw vinden die kandidaat zal zijn voor een directie-functie. Hetzelfde geldt voor de gerechtelijke politie: daar zijn er geen hoofdcommissarissen, er zijn echter wel vrouwelijke commissarissen.

Mevrouw Merckx wijst er op dat met de op stapel staande reorganisatie van de politie, er een aantal zaken zouden kunnen geïnstitutionaliseerd worden, zoals bijvoorbeeld de oprichting van een Stichting «Politie en Emancipatie». In Nederland bestaat een dergelijke stichting.

Mevrouw Hofstede stelt dat over het algemeen een reorganisatie onrust teweegbrengt in de verschillende geledingen. Dit zal des te sterker zijn bij politiediensten aangezien politiemensen doorgaans van zekerheid houden. Indien men dan de aandacht vraagt tijdens deze reorganisatie voor emancipatie, dan is de reactie vaak «Moet dat er ook nog bij?» De spreker is van oordeel dat, als de onrust dan toch reeds groot is, dit er inderdaad bij kan.

6.4. Netwerk

Een lid dankt de voorzitter van de Vereniging voor Belgische Politievrouwen voor de verzending van haar nieuwsbrief. Zij wenst tevens meer uitleg te vernemen over het concrete functioneren van het netwerk: hoe worden alle politievrouwen op de hoogte gebracht over het bestaan van dit netwerk?

Mevrouw Merckx verduidelijkt dat de 18 actieve leden van de vereniging op volledig vrijwillige basis en buiten de werkuren dit netwerk uitbouwen. Naast acties vanuit Brussel, worden ook provinciale netwerken opgestart. Op deze manier zullen meer

Mme Merckx estime qu'il est essentiel d'associer d'abord aux négociations relatives au nouvelles structures policières des femmes qui travaillent dans ce secteur depuis un certain temps. Pour l'instant, aucune femme ne siège dans les groupes de travail existants.

Elle considère également que des femmes doivent être associées à la conception du nouveau statut unifié. Il existe actuellement de grandes différences entre les divers services de police en matière de statut; si la gendarmerie jouit d'un bon statut, à la police communale, seul le RGPT est commun à tous et les régimes varient souvent d'un corps à l'autre. Il existe également des règles différentes pour le travail à temps partiel, selon le service de police et le corps. Il importe d'uniformiser sur ce point le statut de tous les services de police. En ce qui concerne les éléments «spécifiquement féminins» du statut, il est essentiel d'associer les femmes à leur élaboration au sein des divers groupes de travail.

L'Association des femmes policières belges est prête à y collaborer de manière constructive.

M. Bloeyaert recommande que tant au niveau local que fédéral — là où se trouvent les services du personnel des services de police — on désigne des responsables de l'égalité des chances qui contrôleront en permanence le mode d'élaboration d'une politique du personnel. Le contrôle se fera donc non seulement par le biais de groupes de pression agissant de l'extérieur, mais aussi par les canaux internes appropriés.

Mme Biot ajoute qu'il existe des propositions visant à accroître le nombre de femmes dans les cadres de la police et à favoriser un mouvement de rattrapage à l'occasion de la réforme des polices. Si on ne se montre pas vigilant aujourd'hui en ce qui concerne les conditions auxquelles sera subordonné l'accès à une fonction de police déterminée, on risque de laisser passer l'occasion d'évoluer vers une plus grande diversité dans les services de police. Pour l'instant, le grade le plus élevé occupé par une femme dans la police est celui de lieutenant. Si, dès lors, on fait figurer au nombre des conditions de nomination à une fonction de direction générale l'appartenance à un corps de police depuis x années ou la possession d'un grade équivalent à celui de colonel, on ne trouvera jamais de femme candidate à une fonction de direction. C'est également le cas de la police judiciaire: celle-ci ne compte pas de commissaires dirigeants, mais bien des commissaires féminines.

Selon Mme Merckx, la réorganisation entreprise de la police permettrait d'institutionnaliser un certain nombre de choses, comme la création d'une fondation «Police et émancipation». Pareille fondation existe aux Pays-Bas.

Mme Hofstede déclare qu'une réorganisation provoque généralement de l'inquiétude dans les différentes composantes d'une organisation. Cette inquiétude sera d'autant plus forte dans les services de police qu'en général, les policiers aiment la sécurité. Si, au cours de cette réorganisation, on demande que l'on soit attentif à l'émancipation, la réaction sera souvent: «Et encore cela en plus!». L'intervenante estime que puisque l'inquiétude est quand même déjà grande, on peut effectivement encore y ajouter cela.

6.4. Réseau

Une commissaire remercie la présidente de l'Association des femmes policières belges de lui avoir envoyé son bulletin d'information. Elle souhaite en outre obtenir des explications complémentaires concernant le fonctionnement concret du réseau: comment toutes les policières sont-elles avisées de l'existence de ce réseau?

Mme Merckx précise que les 18 membres actives de l'association développent ce réseau sur une base tout à fait volontaire et en dehors des heures de travail. Outre des actions au départ de Bruxelles, on développe aussi des réseaux provinciaux.

politievrouwen kunnen worden bereikt. Tevens worden studiedagen georganiseerd (bijvoorbeeld flexibiliteit, doorbreking van rollenpatronen bij de politie, ...). Er is tevens een fax- en antwoordapparaat voorzien waar de leden vragen en boodschappen kunnen achterlaten. Opvallend is dat er vaak klachten binnenkomen van vrouwen die problemen hebben binnen hun korps (bijvoorbeeld weigering van deeltijds werken, ongewenste intimiteiten, ...). De actieve leden proberen deze personen te helpen en door te verwijzen. De vereniging neemt ook contacten met politiescholen en dergelijke. De uitbouw van het netwerk gebeurt echter slechts stapsgewijs, juist omdat het volledig op vrijwilligers draait.

De voorzitter onderstreept enerzijds het belang van het oprichten van een stichting «Politie en Emancipatie» zoals in Nederland — die buiten de politiediensten staat en erover waakt dat het genderbeleid wordt geïmplementeerd binnen de politiediensten — en anderzijds van het ondersteunen en subsidiëren van netwerken en NGO's buiten de politiediensten, zoals bijvoorbeeld het netwerk van de Belgische politievrouwen.

6.5. Problematiek van stereotype beelden bij de aanwerving

Een lid wenst te vernemen of het niet nuttig zou zijn dat aanwerfers (bijvoorbeeld burgemeesters, gemeenteraadsleden, ...) verplicht zouden worden een opleiding te volgen met betrekking tot «Gender».

De heer Van Aerschot vraagt zich af of het volgen van opleidingen de juiste methode is. Wanneer men toch van plan is structuren en systemen te wijzigen, moet men ook het systeem van recrutering en selectie grondig in vraag stellen en mag bijvoorbeeld de impact van de burgemeester gedeeltelijk behouden blijven, maar is de tendens ook dat een onafhankelijke dienst advies zou moeten geven over de kandidaten. Zo worden bepaalde vormen van subjectiviteit reeds ondervangen.

De heer Bloeyaert wijst er op dat op dit ogenblik over het aanwervingsbeleid weinig onderzoeksgegevens gekend zijn: wat de gemeentepolitie betreft, is de huidige procedure de volgende: de politieschool zorgt voor de selectie en maakt de lijst van geslaagde kandidaten op en daaruit kiezen de gemeenten vrij. De heer Bloeyaert is het eens met de vorige spreker dat het totale systeem van recrutering volledig zou moeten worden herzien. Op dit ogenblik is er een tekort aan professionaliteit en uniformiteit.

6.6. Probleem met betrekking tot cultuur bij de politie

Door verscheidene intervenanten werd aangegeven dat op dit ogenblik de bestaande cultuur bij de politie vrouwen afschrikt. Deze cultuur zal volgens de sprekers maar veranderen juist door meer vrouwen in de politiediensten te hebben. Een lid vraagt zich af hoe men dit concreet kan veranderen.

Mervrouw Merckx verduidelijkt dat de politiediensten door het grote publiek gezien worden als iets repressief. Maar de huidige maatschappij stelt ook nog andere eisen aan de politiediensten. De vrouwen kunnen daartoe zeker bijdragen omdat zij een andere cultuur binnen de politiediensten brengen. Maar als enige vrouw functioneren in een «macho-cultuur» — wat tot nu toe de politiediensten zijn — is totaal verschillend dan dat men met vrouwen samenwerkt. Zo zijn bijvoorbeeld de gespreksonderwerpen zeer macho.

Door meer en meer vrouwen in de dienst, verandert geleidelijk aan de sfeer en geven mannelijke collega's zelf toe dat de werksfeer verbetert en dat de macho-cultuur langzaam verdwijnt. Dit heeft bovendien ook gevolgen voor het imago en het optreden van de politiediensten naar de bevolking toe. Dus niet enkel repressief optreden, maar ook luisteren naar en inspelen op wat de bevolking wenst.

On pourra ainsi atteindre davantage de policières. Des journées d'études sont également organisées (par exemple sur la flexibilité, l'abandon de la répartition traditionnelle des tâches dans la police, ...). On a aussi prévu un télécopieur et un répondeur qui recueillent les questions et les messages des membres. Ce qui est frappant, c'est la fréquence des plaintes émanant de femmes qui rencontrent des problèmes dans leur corps de police (refus du travail à temps partiel, harcèlement sexuel, ...). Les membres actives s'efforcent de les aider et de les aiguiller. L'association prend également contact avec des écoles de police, entre autres. Toutefois, l'élaboration du réseau ne se fait que progressivement, précisément parce qu'elle se fonde entièrement sur le volontariat.

La présidente souligne l'importance, d'une part, de la création d'une fondation «Police et émancipation», à l'instar des Pays-Bas — fondation qui est extérieure aux services de police et veille à la mise en œuvre de la politique d'égalité des sexes dans les services de police et, d'autre part, de l'appui et de l'octroi de subventions à des réseaux et des ONG extérieurs aux services de police, comme le réseau des femmes policières belges.

6.5. Le problème des stéréotypes lors du recrutement

Une commissaire demande s'il ne serait pas utile d'obliger les autorités qui recrutent (par exemple les bourgmestres, les conseillers communaux, ...) à suivre une formation à la problématique du genre.

M. Van Aerschot se demande si suivre des formations est la bonne méthode. Si on a quand même l'intention de modifier des structures et des systèmes, on doit aussi remettre sérieusement en question le système du recrutement et de la sélection; l'influence du bourgmestre peut être maintenue partiellement, mais la tendance est aussi de charger un service indépendant de donner un avis sur les candidats. De cette manière, on neutralise déjà certaines formes de subjectivité.

M. Bloeyaert souligne que, pour le moment, on n'a guère de données résultant d'études sur la politique de recrutement. En ce qui concerne la police communale, la procédure actuelle est la suivante: l'école de police assure la sélection et dresse la liste des lauréats. Les communes choisissent alors librement dans cette liste. M. Bloeyaert est d'accord avec le préopinant pour considérer qu'il faudrait revoir entièrement l'ensemble du système de recrutement qui, pour le moment, manque de professionnalisme et d'uniformité.

6.6. Le problème de la culture qui règne à la police

Plusieurs intervenants ont souligné que la culture policière actuelle décourage les femmes. D'après eux, ce n'est précisément qu'en engageant davantage de femmes dans les services police qu'on pourra changer cette culture. Un membre se demande comment on peut opérer concrètement ce changement.

Mme Merckx précise que le grand public considère les services de police comme un outil de répression. Cependant, la société moderne pose également d'autres exigences aux services de police. Parce qu'elles apportent une autre culture dans la culture policière, les femmes peuvent certainement contribuer à y répondre. Mais être la seule femme à travailler dans une culture machiste — ce que les services de police sont pour le moment — et collaborer avec des femmes sont deux choses très différentes. Les sujets de conversation, par exemple, sont très machistes.

L'atmosphère change progressivement au fur et à mesure que davantage de femmes entrent en service et les collègues masculins eux-mêmes admettent que l'ambiance de travail s'améliore et que la culture machiste disparaît petit à petit. Ce processus a également des conséquences pour l'image des services de police et leur action vis-à-vis de la population. Ils ne doivent donc pas se contenter de réprimer, il faut aussi être à l'écoute de la population et répondre à son attente.

Mevrouw Biot deelt de mening van de vorige spreker dat men moet evolueren van een repressieve politie naar een politie dicht bij de bevolking en een politie gericht op preventie. Dit is trouwens een tendens die duidelijk in het recente veiligheidsbeleid aanwezig is.

Mevrouw Hofstede herinnert eraan dat vrouwen heel veel zelf kunnen doen om hun positie te verbeteren, maar uit vaststellingen in Nederland en andere Europese landen blijkt duidelijk dat dergelijke evoluties slechts op lange termijn kunnen worden beoordeeld. Bovendien vindt zij het belangrijk te benadrukken dat men de situatie niet alleen via de vrouwen kan veranderen; essentieel is dat ook de mannen die op dit moment sleutelposities bekleden overtuigd worden van een diversiteitsbeleid.

6.7. Zijn de vrouwen klaar voor alle politietaken ?

Een lid wenst te weten of er op dit ogenblik problemen zijn voor de vrouwen om alle politietaken (onder andere 24 uren-permanentie) waar te nemen.

Mevrouw Biot verduidelijkt dan de 24 uren-permanentie bij de gemeentepolitie enkel bestaat voor de grotere korpsen omwille van structurele redenen. Een 24 uren-permanentie vereist het inzetten van zes tot zeven personen en betekent drie posten van acht uur en een rustpost, gecombineerd met het voorzien van de mogelijkheid van verlof voor het volgen van opleiding en vakantie en eventueel ziekteverlof van de personeelsleden.

Niet alle korpsen kunnen een 24 uren-permanentie organiseren; dit is ook één van de redenen van de oprichting van de interpolitiezones (IPZ's) en de voorgestelde samenwerking tussen rijkswacht en gemeentepolitie.

Waar deze 24 uren-permanenties bestaan, blijken er geen problemen tussen mannelijke en vrouwelijke collega's te bestaan; een voorwaarde hiervoor is wél dat de korpsleiding zelf overtuigd is van de gegrondheid van het gemengd karakter van een korps. Enkel daar waar de hiërarchie niet overtuigd is van de opportuniteit van deze tendens, worden er problemenesignaleerd. Dan stelt men een onderscheid van taken vast en niet zelden wordt een vrouw uitgesloten uit een ploeg en wordt ze verplicht enkel kantoorwerk te verrichten. Een 24 uren-permanentie houdt een financieel voordeel in voor de politieagent: vaak oordeelt men dat het voor een mannelijk gezinshoofd belangrijker is om weekend- of nachtvergoedingen te kunnen bekomen voor een vrouwelijk gezinshoofd. Er zijn natuurlijk ook organisatorische aspecten aan verbonden: via deze permanenties kan men ook recuperatiedagen opsparen. Ook de vrouwen preferen dit soms. Globaal genomen verschillen de situaties wel van korps tot korps bij de gemeentepolitie omdat terzake niet overal dezelfde behoeften bestaan.

6.8. Combinatie deeltijds werken — carrière — uitbouw

Tevens wenst dit lid te vernemen hoe men jonge vrouwen tot topfuncties bij de politie kan laten doorstromen via het promoten van deeltijds werken. Het is in alle beroepscategorieën wellicht problematisch om door te stoten naar managementfuncties en tegelijkertijd deeltijds te werken.

Wat deeltijds werken betreft, ziet mevrouw Biot twee problemen: de wet en de beschikbare middelen. Er zijn problemen om de persoon die deeltijds werkt, te vervangen omdat politiemensen moeten vervangen worden door personen die dezelfde opleiding en dezelfde bevoegdheden hebben. Deze personen zijn vaak niet voorhanden, vandaar dat deeltijds werken slechts moeizaam wordt toegestaan. Een korps van 600 personen kan zich echter niet meer dan 5 tot 10 deeltijds werkenden veroorloven. Indien men zou rekenen in aantal uren per politieagent, dan zou men deeltijds werk kunnen toestaan, maar dit heeft voor gevolg dat de kosten voor de uitrusting van het korps zullen stijgen.

Mme Biot partage l'opinion de l'intervenante précédente sur la nécessité d'évoluer d'une police répressive vers une police proche de la population et axée sur la prévention. Cette tendance est d'ailleurs très nette dans la politique de sécurité que l'on mène depuis peu.

Mme Hofstede rappelle que les femmes peuvent faire beaucoup elles-mêmes pour améliorer leur position, mais l'expérience des Pays-Bas et d'autres pays européens montre clairement que les évolutions de ce genre ne peuvent s'apprécier qu'à long terme. À son avis, il est en outre important de souligner que la situation des femmes ne peut être changée que par les femmes; il est tout aussi essentiel que les hommes qui occupent aujourd'hui des positions clés, soient convaincus du bien-fondé d'une politique de diversité.

6.7. Les femmes sont-elles prêtes à assurer toutes les tâches de police ?

Un membre aimerait savoir si, aujourd'hui, cela pose problème aux femmes d'assumer tout l'éventail des tâches de police (entre autres, les permanences de 24 heures).

Mme Biot précise que, dans la police communale, les permanences de 24 heures n'existent, pour des raisons structurelles, que dans les corps importants. Une telle permanence nécessite six ou sept personnes, et représente trois postes de huit heures et un poste de repos, plus des possibilités de congé pour les formations, les vacances et les absences pour maladie.

La permanence de 24 heures ne peut pas être organisée dans tous les corps; c'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles on a créé les zones interpolices (ZIP) et proposé une collaboration entre la gendarmerie et la police communale.

Là où des permanences de 24 heures sont organisées, il ne semble pas y avoir de problèmes entre collègues masculins et féminins, à condition toutefois que le commandement du corps soit lui-même convaincu du bien-fondé de la mixité. On ne signale des problèmes que là où la hiérarchie n'est pas convaincue de l'opportunité de cette tendance. On constate alors une distinction au niveau des tâches et il n'est pas rare qu'une femme soit exclue d'une équipe pour être confinée dans le travail de bureau. Les permanences de 24 heures représentent un avantage financier pour les agents: on estime souvent qu'il est plus important pour un chef de ménage masculin de pouvoir bénéficier de primes de week-end ou de nuit que pour un chef de famille féminin. Les aspects d'organisation interviennent naturellement aussi: ces permanences permettent également d'accumuler des jours de récupération. Les femmes aussi préfèrent parfois ce système. Dans l'ensemble, les situations varient d'un corps de police communale à un autre parce que les besoins ne sont pas les mêmes partout.

6.8. Combinaison du travail à temps partiel et du développement de la carrière

Le même intervenant aimerait savoir comment il est possible de favoriser l'accès de jeunes femmes aux fonctions dirigeantes de police en promouvant le travail à temps partiel. N'est-il pas problématique dans toutes les catégories professionnelles d'accéder aux fonctions de direction en travaillant à temps partiel ?

Pour ce qui est du temps partiel, Mme Biot distingue deux problèmes: la loi et les moyens disponibles. Dans la police, il est difficile de remplacer les travailleurs à temps partiel, parce que leurs remplaçants doivent avoir la même formation et les mêmes pouvoirs. Dans beaucoup de cas, ces remplaçants ne sont pas disponibles et c'est la raison pour laquelle le travail à temps partiel n'est que difficilement autorisé. Un corps de 600 personnes ne pourra cependant pas se permettre plus de 5 à 10 temps partiels. On pourrait autoriser le temps partiel si l'on calculait en nombre d'heures par agent de police, mais cela ferait augmenter le coût d'équipement du corps.

6.9. Ontbreken van vrouwen in managementfuncties

Hoe komt het dat er op dit ogenblik geen vrouwen zijn die een hogere graad hebben dan luitenant of commissaris, wenst een lid te vernemen.

Mevrouw Merckx verduidelijkt dat de rijkswacht slechts in 1981 is begonnen met de recrutering van vrouwen. In 1991 waren er 60 vrouwen bij de rijkswacht. Tevens wijst zij er op dat de binnen de rijkswacht gehanteerde positieve actiemaatregel, met name het hanteren van quota, heel wat kwaad bloed heeft gezet bij de mannelijke collega's. Anderzijds is het pas na het hanteren van quota dat vrouwen bij de rijkswacht binnenkwamen en bijgevolg geslaagd waren voor de selecties. De recente inhaalbeweging verklaart waarom vrouwen bij de rijkswacht nog niet tot de echte beleidsfuncties zijn doorgedrongen.

Mevrouw Biot vult aan dat er bij de gemeentepolitie niet dezelfde redenen zijn als bij de rijkswacht voor vrouwen om op dit ogenblik nog niet door te stoten naar topfuncties.

Elementen die wél een rol spelen zijn bijvoorbeeld de minder grote beschikbaarheid van werkende moeders, maar ook het feit dat de verschillende gemeenten verschillende kaderinvullingen kennen. Ondanks het feit dat er een gemeenschappelijk wettelijk kader bestaat, vindt men steeds in elk koninklijk besluit de woorden terug «de gemeenten kunnen...». Op deze wijze wordt aan de burgemeesters en de gemeenteraad een grote discretionaire bevoegdheid gegeven om, naar hun behoeften, de teksten te interpreteren. In de praktijk moeten de korpschefs voor opleiding en bevordering een gemotiveerd advies geven. Deze bevoegdheid wordt door de korpschef doorgaans op discretionaire wijze ingevuld. Zo kan hij bepaalde promoties of het volgen van opleidingen weigeren om «dienstredenen». Dit geldt echter zowel voor mannen als vrouwen. Andere motieven die soms gehanteerd worden bij weigeringen zijn wél typisch vrouwelijk: «ze is nog jong, ze kan zwanger worden; ze heeft x aantal kinderen;...» Dit is weliswaar onwettelijk maar sommige zaken worden gewoon niet neergeschreven maar spelen toch een rol.

Er zijn sedert vele jaren vrouwen werkzaam bij de gemeentepolitie: zo waren er reeds vrouwelijke politieagenten in Sint-Joosten-Node in 1956. Daar vond men ook de eerste vrouwelijke officieren terug maar steeds als adjunct-commissaris en niet als commissaris. Er zijn op dit ogenblik wél veel vrouwen terug te vinden in het middenkader bij de gemeentepolitie van Sint-Joosten-Node.

Mevrouw Biot is zelf commissaris te Charleroi maar ze wijst er op dat ze 30 jaar dienst heeft. Dit is met andere woorden een carrièreverloop dat op het niveau van de gemeentepolitie niets uitzonderlijks heeft. In Charleroi is er wél een gunstig wervings- en promotiebeleid in die zin dat er op alle niveaus een redelijke vertegenwoordiging van vrouwen bestaat. Zo zijn er bijvoorbeeld vier vrouwelijke politiecommissarissen. Maar de situatie in Charleroi is uitzonderlijk: er is nog één vrouwelijke politiecommissaris te Brussel en dat is het. Er zijn bovendien zeer weinig vrouwelijke korpschefs van korpsen die meer dan 10 leden tellen. De oorzaken voor deze situatie moeten volgens de spreker bij het lokaal beleid gevonden worden. Indien de burgemeesters en de gemeenteraden vrouwelijke kandidaten zouden voordragen, zou daar wel een mouw aan gepast worden.

Mevrouw Declerck van de gerechtelijke politie van Aalst stelt dat bij de gerechtelijke politie er een grote desinteresse heerst voor deze problematiek. De spreker heeft weken moeten streven om aan relevant cijfermateriaal te komen. Dit mag theoretisch gezien echter niet moeilijk zijn aangezien alle personeelsgegevens gecentraliseerd worden in Brussel. Bovendien kon men niet garanderen dat het cijfermateriaal accuraat was.

Op de 1 400 leden bij de gerechtelijke politie zijn er 76 vrouwen en van deze 76 zijn er een deel tewerkgesteld als labo-operateurs

6.9. Absence des femmes dans les fonctions dirigeantes

Un membre désire savoir comment il se fait qu'on ne trouve actuellement aucune femme d'un grade supérieur à celui de lieutenant ou de commissaire.

Mme Merckx explique que la gendarmerie n'a commencé à recruter des femmes qu'en 1981. En 1991, elle en comptait 60. Il faut souligner également que l'action positive qui a été menée au sein de la gendarmerie — application d'un quota — a été fort mal perçue par les collègues masculins. D'un autre côté, ce n'est que grâce au quota que des femmes sont entrées à la gendarmerie et ont donc réussi les sélections. Le mouvement de rattrapage étant récent, les femmes ne sont pas encore parvenues à atteindre des fonctions dirigeantes au sein de la gendarmerie.

Mme Biot ajoute que si, dans la police communale, les femmes n'ont pas encore accédé aux fonctions supérieures, ce n'est pas pour les mêmes raisons qu'à la gendarmerie.

Des éléments qui jouent par contre un rôle sont, par exemple, la moindre disponibilité des mères qui travaillent ainsi que les taux variables d'occupation du cadre selon les communes. Bien qu'il existe un cadre légal commun, on retrouve dans chaque arrêté royal les mots «les communes peuvent...». Ces termes laissent au bourgmestre et au conseil communal un grand pouvoir discrétionnaire leur permettant d'interpréter les textes en fonction de leurs besoins. Dans la pratique, les chefs de corps doivent rendre un avis motivé sur les formations et les promotions. Cette compétence est généralement exercée de manière discrétionnaire par le chef de corps. Il peut ainsi refuser certaines promotions ou la participation à certaines formations pour «raisons de services» Mais cela vaut tant pour les hommes que pour les femmes. D'autres motifs parfois invoqués pour justifier un refus sont par contre liés au fait que l'intéressé est une femme: «elle est encore jeune, elle peut tomber enceinte; elle a x enfants;...». Même si ces considérations sont illégales, elles font partie des éléments qui interviennent dans la décision sans jamais être couchés sur le papier.

Voilà déjà de nombreuses années que des femmes travaillent dans la police communale: la commune de Saint-Josse-ten-Noode comptait déjà plusieurs femmes agents de police en 1956. C'est aussi dans cette commune que l'on trouve les premiers officiers féminins, mais toujours au grade de commissaire-adjoint et pas au grade de commissaire. Aujourd'hui, les femmes sont largement représentées dans le cadre intermédiaire de la police communale de Saint-Josse-ten-Noode.

Mme Biot est elle-même commissaire à Charleroi, mais elle souligne qu'elle a aussi 30 années de service à son actif. C'est donc un profil de carrière qui n'a rien d'exceptionnel au niveau de la police communale. La politique menée à Charleroi en matière d'embauche et de promotion est favorable, en ce sens que les femmes sont raisonnablement bien représentées à tous les niveaux. Il y a par exemple quatre femmes commissaires de police. Mais la situation à Charleroi est exceptionnelle: il y a, pour le reste, une femme commissaire de police à Bruxelles et c'est tout. De plus, rares sont les femmes chef de corps à avoir plus de dix personnes sous leurs ordres. Les causes de cette situation se situent, selon l'intervenante, au niveau de la police locale. Si les bourgmestres et les conseils communaux présentaient des candidats féminins, la solution serait toute trouvée.

Mme Declerck de la police judiciaire d'Alost fait état de l'absence criante d'intérêt pour cette problématique au sein de la police judiciaire. L'intervenante a dû se battre pendant des semaines pour obtenir des chiffres pertinents. L'obtention de ces chiffres ne devrait pourtant poser aucune difficulté en théorie puisque toutes les données personnelles sont centralisées à Bruxelles. De plus, on n'a pu lui fournir aucune garantie quant à la fiabilité des chiffres.

Sur les 1 400 membres que compte la police judiciaire, on dénombre 76 femmes, dont une partie travaille comme opérateurs

(werkzaam in het Instituut voor wetenschappelijke politie) en een deel vrouwen met politiebevoegdheid. Van de 76 zijn er 12 vrouwen commissaris. Binnen de gerechtelijke politie is er geen enkele vrouwelijke hoofdcommissaris. Er is ook geen enkele vrouw vertegenwoordigd in het beleid van de gerechtelijke politie, het commissariaat-generaal. De spreekster heeft bovendien sterk de indruk dat binnen de gerechtelijke politie er niemand van de leiding geïnteresseerd is in het opnemen van een vrouw in een topfunctie. De eerste aanwerving van vrouwen bij de gerechtelijke politie was naar aanleiding van de examens van 1980-1981. Toen reeds bleek dat er zeer sterke tegenstand was. Dit was onder meer duidelijk door het plotse belang dat werd gehecht aan de fysieke proeven, terwijl dat voorheen als een formaliteit werd beschouwd.

6.10. Nood aan een uitzonderlijke inhaaloperatie

De voorzitter wijst er op dat het vanuit maatschappelijk oogpunt niet aanvaardbaar is dat men nog 20 jaar zou moeten wachten alvorens er in de politiediensten hoge beleidsfuncties door vrouwen worden waargenomen. Er zal terzake een uitzonderlijke inhaalbeweging moeten worden uitgedacht.

Een lid voegt hieraan toe dat er terzake een precedent bestaat binnen de diplomatie: in het verleden heeft men een inhaalbeweging gedaan om het aantal Nederlandstalige diplomaten te verhogen. Deze werden de «Fayat»-boys, genoemd naar de toenmalige minister van Buitenlandse Zaken. Men zou bij de politiediensten «Toback»-girls kunnen benoemen.

Hetzelfde lid, de indiener van de resolutie nr. 910/1, onderlijnt dat de geplande reorganisatie van de politiediensten een unieke gelegenheid is voor een dergelijke uitzonderlijke operatie. Zij vindt het ook onaanvaardbaar dat men gewoon zou stellen dat het niveau van kolonel op dit ogenblik voor vrouwen niet toegankelijk zou zijn. Indien nodig, moeten er specifieke opleidingen voorzien worden voor de vrouwelijke kandidaten, zoals dit ook in het verleden is gebeurd voor de diplomaten.

Wat de hervorming van de gerechtelijke politie betreft, met name de overgang naar een federale politie, zullen er mogelijkheden geschapen worden: men zal het totaal van de directoraten-generaal moeten bekijken.

Tenslotte wenst deze spreekster een amendement toe te voegen aan haar voorstel van resolutie met betrekking tot souteneurschap.

Mevrouw Merckx stelt voor om in het Nederlandse opschrift van het voorstel van resolutie nr. 910/1 de woorden «vrouwelijke politieagenten» te vervangen door «politievrouwen». Bij «politieagenten» denkt men immers enkel aan de gemeentepolitie en niet aan de verschillende politiekorpsen samen.

De heer Bloeyaert wijst er op dat er bij de gemeentepolitie zeer veel vrouwen zijn die diploma's hebben voor wat de middenkaderopleiding betreft of die het officierenbrevet hebben. Dit onderbenut potentieel zou in het kader van de politiehervorming kunnen worden geactiveerd. Verscheidene leden steunen deze activering.

6.11. Politievrouwen betrekken bij de werkgroepen die de reorganisatie van de politiediensten voorbereiden

De leden van de commissie beslissen een brief te overhandigen aan de minister van Binnenlandse Zaken waarin zij er op aandringen dat naar aanleiding van de onderhandelingen met betrekking tot de reorganisatie van de politiediensten (in het bijzonder in verband met het nieuwe statuut) bij de samenstelling van de delegaties van de politiediensten voor de werkgroepen de 2/3-1/3-regel per geslacht zou worden gerespecteerd. In ieder geval moet er over de vrouwspecifieke elementen bij de reorganisatie een advies gevraagd worden aan de Vereniging voor Belgische Politievrouwen VZW.

labo (à l'Institut de police scientifique) et une partie est investie du pouvoir de police. Douze d'entre elles sont commissaires. Il n'y a pas de femmes commissaire principal à la police judiciaire. Il n'y a pas non plus de représentation féminine dans l'organe directeur de la police judiciaire, le commissariat général. L'intervenante a en outre la très nette impression qu'aucun dirigeant de la police judiciaire n'est acquis à l'idée de confier une fonction dirigeante à une femme. Les premières femmes engagées à la police judiciaire l'ont été à la suite des examens organisés en 1980-1981. L'engagement de femmes rencontra alors une vive opposition qui s'est traduite notamment par l'intérêt soudain que l'on a accordé aux épreuves physiques, alors que celles-ci étaient considérées précédemment comme une pure formalité.

6.10. Nécessité d'une opération exceptionnelle de rattrapage

La présente souligne qu'il serait socialement inacceptable de devoir attendre encore 20 ans avant que des femmes exercent des fonctions supérieures dans les services de police. Il faudra envisager une opération exceptionnelle de rattrapage.

Une membre ajoute qu'il y a un précédent dans la carrière diplomatique, où l'on a effectué par le passé une opération de rattrapage afin d'augmenter le nombre de diplomates néerlandophones. On les a appelés les «Fayat-boys», du nom du ministre des Affaires étrangères de l'époque. Dans les services de police, on pourrait nommer des «Toback-girls».

La même membre, qui a déposé la résolution n° 910/1, souligne que la réorganisation projetée de la police offre une occasion unique de réaliser ce genre d'opération exceptionnelle. Elle trouve aussi inadmissible que l'on puisse affirmer froidement que le grade de colonel n'est pas accessible aux femmes à l'heure actuelle. Au besoin, il faudra prévoir des formations spécifiques destinées aux candidates, à l'instar de ce qui s'est fait par le passé pour les diplomates.

En ce qui concerne la réforme de la police judiciaire, à savoir le passage à la police fédérale, des opportunités se présenteront: il faudra examiner le total des directions générales.

Enfin, cette intervenante souhaite ajouter un amendement à sa proposition de résolution relative au proxénétisme.

Mme Merckx propose de remplacer, dans l'intitulé néerlandais de la proposition de résolution n° 910/1, les mots «*vrouwelijke politieagenten*» par le mot «*politievrouwen*». Le terme «*politieagenten*» fait en effet penser uniquement à la police communale et pas aux autres corps de police.

M. Bloeyaert souligne que la police communale compte de très nombreuses femmes titulaires de diplômes de formation de cadre moyen ou d'un brevet d'officier. Ce potentiel sous-employé pourrait être mis à profit dans le cadre de la réforme des polices. Plusieurs membres soutiennent cette suggestion.

6.11 Associer les femmes policières aux groupes de travail qui préparent la réorganisation des services de police

Les membres de commissions décident de remettre au ministre de l'Intérieur une lettre dans laquelle ils insistent pour qu'à l'occasion des négociations relatives à la réorganisation des services de police (et plus particulièrement au nouveau statut), on respecte, pour la proportion hommes/femmes, la règle des 2/3-1/3 dans la composition des délégations des services de police au sein des groupes de travail. Il faudra en tout cas demander l'avis de l'Association des femmes policières belges asbl concernant les éléments spécifiquement féminins.

B. SCHRIFTELIJKE BIJDRAGE VAN MEVROUW JUDY DAVISON, VOORZITSTER VAN HET EUROPEES NETWERK VOOR POLITIEVROUWEN EN «COMMANDER CITY OF LONDON POLICE HQ»

B. CONTRIBUTION ÉCRITE DE MME JUDY DAVISON, PRÉSIDENTE D'URÉSEAUEUROPEËNDESFEMMESPOLICIÈRES ET «COMMANDER CITY OF LONDON POLICE HQ»

Before considering the position in the United Kingdom regarding Equal Opportunities and the moves being taken towards achieving better equality, it is necessary to establish an understanding of how the Police service in Britain is structured and managed. It is necessary to appreciate that there is no national police force but 52 separate forces of varying size, both geographically and in the numbers of staff employed.

Each of these forces is managed by a Chief Constable who is responsible to a Police Authority and, ultimately, the Home Secretary? These Chief Constables are supported by a team of senior officers all of whom are members of a professional body the Association of Chief Police Officers (ACPO). ACPO makes policy for the police service nationally in every sphere of policing including Equal Opportunities. How that policy is implemented locally is at the discretion of Chief Constables.

ACPO have issued Policy Statements on Equal Opportunities and Fairness in the Workplace.

The Statement on Equal Opportunities states:

«Our aim is to ensure that forces have implemented, or are actively implementing, effective equal opportunities policies broadly in line with Home Office Circular 87/1989 and subsequent progress reports; to ensure that this is monitored; that strategic action is taken in all relevant areas; to provide a working grievance procedure; to ensure that all officers are aware of their rights and responsibilities under the policy and to ensure they are selected and treated properly to the benefit of the individual and the organisation.»

The Statement on Fairness in the Workplace states:

«We believe that the members of the communities we serve and all those who contribute to the work of the police service have the right to be treated with dignity and respect. We recognise that fair treatment for all, both the public and our colleagues alike, is the cornerstone of policing by consent.

We are committed to valuing and supporting our people and will seek to eliminate all forms of harassment and unfair bias. We will be flexible and adaptable in promoting policies which will help to realise the full potential of our diverse workforce.

We will strive to sustain public confidence by demonstrating fairness, tolerance and understanding in our dealings with all sections of the community. We will police with integrity and with respect for the rights of the individual. In support of these objectives will seek to develop a workforce which reflects the communities we serve».

These two statements are now enshrined in the personnel policies of every police force in the country.

All Police forces are subject to an inspection process conducted by Her Majesty's Inspectors of Constabulary (HMIC). In 1995 the HMIC conducted an Equal Opportunities Thematic Inspection throughout the Country. The resulting report, «developing Diversity in the Police Service», contained a good practice guide. This good practice guide is now fundamental to the inspection of every force.

Additionally, there is UK legislation which supports the fair treatment of women and ethnic minorities within the workplace, as well as European law.

My Force, the City of London Police, have given particularly strong support to these recommendations and work place fairness. Our Local Policing Plan, written in consultation with the public, includes a statement of values which expresses encouragement of Equal Opportunities in the Force. We are not alone in the police service with including such statements in our policing plans.

Within the police service there are several independent organisations which monitor gender, race and sexuality issues. The Lesbian and Gay Police Association (LAGPA) is one such organisation. Its primary role is in providing support to its members. However, it also gives guidance to managers in the police service in dealing with issues surrounding gay and lesbian officers and also gay and lesbian issues in the communities that we police. This assistance has not been confined to Britain but across Europe.

The Black Police Officers Association has a similar function of monitoring issues of race and generally looking after the welfare of officers from ethnic minorities, in addition to advising managers at all levels.

Additionally, various women groups exist within the service. The stated aims of these organisations is not to isolate women or divide the service but to offer a networking and support function which allows men and women to work together in a professional and harassment free environment. These female groups include the British Association of Women Police of which I am President, which is the British section of the International Association of Women Police.

The ACPO Womens Forum is made up of all the ACPO ranking female officers in the Country. There are 10 female ACPO members, two are Chief Constables. The Forum is active and lively, meeting regularly to discuss strategic issues which affect both women officers and the Force in general.

Action E, is the British wing of the European Network of Policewomen (ENP). Commander Davison has been President of ENP since March 1997. The Presidency lasts for two years and is a duty which she takes very seriously.

The work of ENP is important not just because it encourages Europe wide co-operation and understanding but because it really is proving to be a professional, effective, economical organisation which provides a high quality product.

Through ENP, forces across Europe have begun to address EO issues. Most forces now have policies in place which address issues of race, sexuality and gender. However from a European perspective, for many countries, there is still a long way to go.

Alvorens nader in te gaan op de situatie betreffende Gelijke Kansen in het Verenigd Koninkrijk en de stappen die worden ondernomen om meer gelijkheid te krijgen, moet men eerst begrijpen hoe de Politiedienst in Groot-Brittannië gestructureerd is en hoe de dienst beheerd wordt. Het is nodig te beseffen dat er geen nationale politie is maar dat er 52 verschillende politiediensten zijn die verschillen in grootte, zowel geografisch gezien als wat betreft het aantal personeelsleden.

Elke politiedienst wordt geleid door een officier van politie (chief constable) die verantwoording verschuldigd is aan een politie-autoriteit en, uiteindelijk, aan de minister van Binnenlandse Zaken. Deze officieren van politie krijgen ondersteuning van een team van senior officieren die allemaal lid zijn van een beroepsorgaan, nl. de *Association of Chief Police Officers*, ACPO. De ACPO bepaalt nationaal het beleid voor de politiediensten, inclusief het gelijke kansenbeleid. Over de manier waarop dat beleid lokaal wordt uitgevoerd kunnen de officieren van politie zelf beslissen.

De ACPO heeft beleidsverklaringen afgelegd over gelijke kansen en rechtvaardigheid op de werkplek.

De verklaring over gelijke kansen luidt:

«Wij streven ernaar dat alle politiediensten een doeltreffend gelijke-kansenbeleid hebben of actief bezig zijn dit te verwezenlijken. Dat beleid dient in grote lijnen overeen te stemmen met circulaire 87/1989 van het ministerie van Binnenlandse Zaken en de daaropvolgende verslagen. Wij willen ervoor zorgen dat op het uitvoeren van dat beleid toezicht wordt gehouden; dat er strategische acties worden ondernomen op alle relevante terreinen; dat een goed werkende klachtprocedure in het leven wordt geroepen; dat alle officieren zich bewust zijn van hun rechten en verantwoordelijkheden binnen dit beleid en dat ze correct worden geselecteerd en behandeld, ten bate van het individu en de organisatie.»

De verklaring over rechtvaardigheid op de werkplek luidt:

«We vinden dat de leden van de gemeenschappen die we dienen en alle mensen die bijdragen tot het politiewerk het recht hebben om met waardigheid en respect te worden behandeld. We erkennen dat een rechtvaardige behandeling voor iedereen, zowel voor het publiek als voor onze collega's, de steunpilaar is voor politietoezicht waar de hele gemeenschap achter staat.

We verbinden ons ertoe onze mensen op hun juiste waarde te schatten en hun steun te geven en we zullen ernaar streven om alle vormen van ongewenste intimiteiten en oneerlijke vooroordelen tegen te gaan. We zullen soepel zijn en flexibel in het bevorderen van een beleid dat ons gevarieerd personeelsbestand moet helpen zijn mogelijkheden ten volle te ontplooien.

We zullen streven naar een vertrouwensrelatie met de bevolking door rechtvaardig, tolerant en vol begrip te zijn bij onze contacten met alle lagen van de samenleving. We zullen optreden met integriteit en respect voor de rechten van het individu. Daartoe zullen we streven naar de ontwikkeling van een personeelsbestand dat een weergave zal zijn van de gemeenschappen die we dienen.»

Deze twee verklaringen zijn nu vastgelegd in het personeelsbeleid van iedere politiedienst in het land.

Alle politiediensten zijn onderworpen aan een inspectieproces door *Her Majesty's Inspectors of Constabulary* (HMIC). In 1995 hebben HMIC een thematische inspectie m.b.t. gelijke kansen uitgevoerd in heel het land. Het verslag dat daaruit voortkwam, *Developing Diversity in the Police Service* (diversiteit ontwikkelen in de politiediensten) omvatte een gids voor het volgen van een correcte procedure. Deze gids is nu van cruciaal belang geworden voor de inspectie van iedere politiedienst.

Bovendien steunen zowel de wetgeving in het Verenigd Koninkrijk als de Europese regelgeving een eerlijke behandeling van vrouwen en van ethnische minderheden op de werkplek. Mijn politiemacht, de Londense politie, heeft deze aanbevelingen en rechtvaardigheid op de werkplek bijzonder krachtig gesteund. Ons lokaal politieplan, geschreven in overleg met de bevolking, bevat een verklaring waarin een beleid van gelijke kansen binnen de politie expliciet wordt aangemoedigd. We zijn niet de enige dienst die een dergelijke verklaring in zijn politieplan heeft opgenomen.

Binnen de politie zijn er verschillende onafhankelijke organisaties die zich bezighouden met kwesties van geslacht, ras en seksualiteit. Zo is er bijvoorbeeld de politievereniging voor lesbiennes en homoseksuelen — *Lesbian and Gay Police Association* (LAGPA). Deze vereniging heeft als voornaamste rol haar leden steun te geven. Deze vereniging geeft ook advies aan managers binnen de politie die te maken krijgen met kwesties die betrekking hebben op homoseksuele en lesbische officieren van politie en ook met vraagstukken m.b.t. homoseksuelen en lesbiennes in de gemeenschappen waar we politiewerk uitvoeren. Deze hulp beperkt zich niet tot Groot-Brittannië maar is in heel Europa van kracht.

De vereniging voor zwarte officieren van politie (*The Black Police Officers Association*) heeft een gelijksoortige functie: toezicht houden op raciale kwesties en in het algemeen zorgen voor het welzijn van de politie uit ethnische minderheden. Bovendien geeft deze vereniging advies aan managers op alle niveaus.

Binnen de politie bestaan bovendien verschillende vrouwengroeperingen. De doelstellingen van deze organisaties zijn niet het isoleren van vrouwen of verdeeldheid te zaaien binnen de dienst maar het aanbieden van een netwerk en een steunfunctie die het voor mannen en vrouwen mogelijk maakt om samen te werken in een professionele omgeving, vrij van pesterijen en ongewenste intimiteiten. Een van deze vrouwengroeperingen is de Britse vereniging van vrouwelijke politieagenten, waarvan ik de voorzitter ben. Deze vereniging is de Britse afdeling van de Internationale vereniging van vrouwelijke politieagenten.

Het ACPO vrouwenforum bestaat uit alle vrouwelijke politieagenten van het land met de graad van *chief police officer*. Er zijn tien vrouwelijke ACPO-leden: twee ervan zijn *chief constable*. Het forum is actief en dynamisch, er zijn regelmatig vergaderingen om strategische kwesties te bespreken die zowel vrouwelijke agenten als de politie in het algemeen aanbelangen.

Actie E is de Britse vleugel van het Europees Netwerk voor Politievrouwen (ENP). Sinds maart 1997 is Commander Davison voorzitter van het ENP. Dit voorzitterschap duurt twee jaar en zij neemt deze taak heel ernstig op.

Het werk van de ENP is belangrijk, niet alleen omdat het samenwerking en begrip op Europees niveau bevordert maar ook omdat het echt een professionele, doeltreffende, economisch werkende organisatie blijkt te zijn die diensten van hoge kwaliteit levert.

Via ENP hebben politiediensten in heel Europa het gelijke-kansenbeleid aan de orde gesteld. De meeste politiediensten hebben nu een beleid dat zich bezighoudt met vraagstukken omtrent ras, seksualiteit en gender. Kijkt men echter naar Europa als geheel, dan is het duidelijk dat er voor heel wat landen nog veel werk aan de winkel is.

Avant de considérer la situation qui est celle de la Grande-Bretagne en matière d'égalité des chances et de changements à apporter afin d'accroître cette égalité, il est nécessaire d'établir un compte rendu de la manière dont les services de police britanniques sont structurés et dirigés. Il importe de souligner qu'il n'existe pas en Grande-Bretagne de force de police nationale, mais bien 52 forces distinctes, de dimensions variées, et ce, tant sur le plan géographique qu'en ce qui concerne le nombre des effectifs employés.

Chacune de ces forces est dirigée par un commissaire de police qui doit rendre des comptes à une autorité de police et, en dernier recours, au ministre de l'Intérieur. Ces commissaires de police sont assistés d'une équipe d'officiers supérieurs qui sont tous membres d'un corps professionnel: l'ACPO (*Association of Chief Police Officers*) — l'Association des officiers supérieurs de police. L'ACPO est responsable, au niveau national, de la politique liée aux services de police, et ce, dans toutes les sphères d'influence, en ce compris le domaine de l'égalité des chances. C'est aux commissaires de police que revient le choix de la manière dont cette politique sera mise en œuvre au niveau local.

L'ACPO a émis des directives sur l'égalité des chances et l'équité sur le lieu de travail.

La directive sur l'égalité des chances établit ce qui suit:

«Notre objectif consiste à garantir que toutes les forces ont mis en œuvre, ou mettent activement en œuvre, des politiques efficaces en matière d'égalité des chances en respectant dans les grandes lignes la circulaire 87/1989 du ministère de l'Intérieur et les rapports portant sur le suivi; à garantir le contrôle de l'application de ces politiques; à garantir que des actions stratégiques sont entreprises dans tous les domaines importants; à établir une procédure de plainte opérationnelle; à garantir le fait que tous les officiers sont pleinement conscients de leurs droits et responsabilités conformément à cette politique et à garantir leur sélection et leur traitement adéquats, pour le bénéfice des individus et de l'organisation.»

La directive sur l'équité sur le lieu de travail établit ce qui suit:

«Nous croyons que les membres des communautés que nous servons et que tous ceux qui contribuent au fonctionnement des services de police ont le droit d'être traités avec dignité et respect. Nous reconnaissons que le traitement équitable de tous, tant du public que de nos collègues, constitue la pierre angulaire de l'exercice de la fonction de police et emporte le consentement unanime.

Nous nous engageons à estimer et à soutenir les membres de nos effectifs et veillerons à éliminer toutes formes de harcèlement et de parti pris inéquitable. Nous ferons preuve de flexibilité et de capacité à nous adapter en promouvant des politiques à même de stimuler la réalisation de l'ensemble du potentiel de nos différents effectifs.

Nous nous efforcerons d'entretenir la confiance du public en faisant preuve d'équité, de tolérance et de compréhension dans le cadre de nos relations avec toutes les parties prenantes de la communauté. Nous exercerons notre mission avec intégrité et dans le respect des droits de l'individu. Afin de réaliser ces objectifs, nous mettrons tout en œuvre pour développer des effectifs de personnel reflétant les communautés que nous servons.»

Ces deux directives font désormais partie intégrante des politiques individuelles de chacune des forces de police du pays.

Toutes les forces de police sont soumises à un processus d'inspection mené par les HMIC (*Her Majesty's Inspectors of Constabulary*) — les inspecteurs de police de Sa Majesté. En 1995, les HMIC ont procédé à une inspection thématique sur l'égalité des chances dans tout le pays. Le rapport faisant état des résultats de cette enquête, « *Developing diversity in the police service* » (développer la diversité dans les services de police), comportait un guide des bonnes pratiques. Ce guide des bonnes pratiques joue désormais un rôle fondamental dans le cadre de l'inspection des différentes forces.

De plus, il existe une législation britannique qui soutient le traitement équitable des femmes et des minorités ethniques sur le lieu de travail, de même qu'une législation européenne en la matière.

Ma force de police, la police de la City of London, a accordé un intérêt tout particulier à ces recommandations et à l'équité sur le lieu de travail. Notre programme de police local, rédigé en concertation avec le public, inclut un jugement de valeur exprimant clairement la nécessité d'encourager l'égalité des chances au sein de la force de police. Nous ne sommes pas les seuls dans les services de police à intégrer de telles directives dans nos programmes de police.

Au sein des services de police, un certain nombre d'organisations indépendantes gèrent les questions de sexe, de race et de sexualité. La LAGPA (*Lesbian and Gay Police Association*) — l'Association de la police homosexuelle lesbienne et gay — compte parmi ces organisations. Son rôle premier consiste à apporter son soutien à ses membres. Elle conseille toutefois également les dirigeants des services de police dans la manière d'aborder les questions liées au traitement des membres lesbiens et gay des communautés au sein desquelles nous exerçons notre mission de police. Cette assistance n'est pas confinée à la seule Grande-Bretagne, mais s'étend à l'ensemble de l'Europe.

La BPOA (*Black Police Officers Association*) — l'Association des officiers de police noirs — remplit un rôle similaire de gestion des questions de race et veille d'un point de vue général au bien-être des officiers issus des minorités ethniques, de même qu'elle offre ses conseils aux dirigeants de tous niveaux.

Les services de police comptent également différentes associations féminines. L'objectif déclaré de ces organisations ne consiste aucunement à isoler les femmes ou à diviser le service, mais bien à offrir un réseau et une fonction de soutien permettant aux hommes et aux femmes de travailler ensemble dans un environnement professionnel exempt de toute forme de harcèlement. Ces groupements de femmes incluent l'Association britannique des femmes policières, que je préside et qui est la section britannique de l'Association internationale des femmes policières.

Le forum des femmes de l'ACPO rassemble tous les officiers de police féminins de grade supérieur membres de l'ACPO, et ce, pour l'ensemble du pays. Les membres féminins de l'ACPO sont au nombre de dix : deux d'entre elles sont commissaires de police. Le forum est particulièrement actif et dynamique et ses membres se rencontrent régulièrement afin de débattre de questions stratégiques concernant tant les officiers de sexe féminin que les forces de police en général.

Action E est la branche britannique du Réseau européen des femmes policières (*European Network of Police Women* — ENP), que je préside depuis mars 1997. La durée de ce mandat est de deux ans et c'est là une mission qu'elle prend très au sérieux.

Le travail de l'ENP revêt un rôle important non seulement du fait qu'il encourage une large coopération et une vaste compréhension au niveau européen, mais également du fait que l'ENP se révèle être une organisation professionnelle, efficace et au fonctionnement économique et qu'elle offre un service de qualité très élevée.

Par le biais de l'ENP, les différentes forces de police européennes ont commencé à se pencher sur les questions relatives à l'égalité des chances. Nombreuses sont aujourd'hui les forces de police disposant d'une politique en matière de race, de sexualité et des sexospécificités. Sur la plan européen global toutefois, le chemin à parcourir reste long dans bon nombre de pays.