



CONSEIL de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
RAAD van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
RAT für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**AVIS N° 7 DU 24 MAI 1996 DU CONSEIL
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE
HOMMES ET FEMMES, CONCERNANT
LES FEMMES DANS LES SERVICES DE
POLICE BELGES**

**ADVIES Nr. 7 VAN 24 MEI 1996 VAN DE
RAAD VAN DE GELIJKE KANSSEN VOOR
MANNEN EN VROUWEN, BETREFFENDE
DE VROUWEN BIJ DE BELGISCHE
POLITIEDIENSTEN**

AVIS N° 7 du 24 mai 1996 du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes concernant les femmes dans les services de police belges

Se basant sur les résultats d'une enquête effectuée par l'IPSOC sur le fonctionnement et les problèmes de fonctionnement des femmes dans les services de police belges (enquête réalisée en 1995 pour le compte de la Ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'Egalité des Chances, cfr. annexe 1), le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes estime devoir émettre un avis pour proposer aux autorités compétentes certaines corrections et interventions d'orientation en matière d'occupation des femmes dans les services de police belge.

Utilisant les compétences que lui octroie l'article 2, paragraphe 2 de son arrêté de création du 15 février 1993, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes émet l'avis suivant de sa propre initiative.

I. INTRODUCTION

L'organisation au sein de la police n'est pas faite pour les policières. La culture masculine qui y régne ne s'est pas encore adaptée à la nouvelle situation. Ceci n'est pas seulement dû aux conceptions stéréotypées tenaces et à la présence minoritaire des femmes dans une organisation principalement masculine mais aussi à l'existence de différents types de corps de police. Les divers services de police et les divers corps de police communaux se différencient en ce qui concerne l'application de la législation du travail; chaque corps de police a sa propre réglementation et il existe des notes de service et des accords non écrits qui favorisent l'arbitraire et l'inégalité.

ADVIES Nr. 7 van 24 mei 1996 van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen, betreffende de vrouwen bij de Belgische politiediensten

Uitgaande van de resultaten uit het onderzoek van het IPSOC inzake het functioneren en de functioneringsproblemen van de Vrouwen bij de Belgische politiediensten (onderzoek van 1995 in opdracht van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Gelijke Kansenbeleid, cfr. bijlage 1), is de Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van mening dat hij een advies dient uit te brengen waarbij aan de bevoegde beslissingsoverheden enkele bijstellingen en beleidsingrepen worden aangereikt inzake het functioneren van vrouwen bij de Belgische politiediensten.

Gebruikmakend van de bevoegdheden die aan de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen werden toegekend, bij artikel 2, paragraaf 2 van haar oprichtingsbesluit d.d. 15 februari 1993, heeft de Raad van de Gelijke Kansen op eigen initiatief het volgend advies uitgebracht.

I. INLEIDING

De politie-organisatie is nog altijd niet berekend op politievrouwen. De mannencultuur van het politiefunctioneren heeft zich nog altijd niet kunnen aanpassen aan de vernieuwde situatie. Dit is niet alleen het gevolg van de hardnekkige stereotiepe opvattingen en het aanwezig zijn als minderheid in een dominante mannenorganisatie, maar is ook niet vreemd aan het bestaan van de verschillende soorten politiekorpsen. Tussen de verschillende politiediensten en de verschillende gemeentelijke politiekorpsen bestaan er verschillen met betrekking tot de toepassing van de arbeidswetgeving, is er een eigen korpsgebonden reglementering en bestaan er dienstnota's en ongeschreven afspraken die de willekeur en de ongelijkheid in de hand werken.

II. SITUATION

La police belge, tous corps confondus, occupe 3,37 % de femmes : 4,97 % à la police communale; 1,15 % à la gendarmerie et 3,99 % à la police judiciaire.

En Europe, le nombre de femmes occupées dans la police oscille entre 2 et 12 %. La Belgique appartient donc au groupe de pays occupant le moins de femmes dans la police (pour les chiffres absolus, voir annexe 2).

Au départ, l'entrée des femmes dans les différents services de police n'a donc été autorisée qu'en partie et pour des tâches sélectives. Bien qu'actuellement, le métier de policier soit ouvert en théorie aux hommes et aux femmes, il est encore question de bien des inégalités dans de nombreux domaines.

Les femmes dans la police belge appartiennent plus que les hommes, proportionnellement, au cadre de base. Dans la police communale, on remarque surtout leur sous-représentation dans le cadre moyen. Les chefs de corps féminins sont l'exception et il n'y a qu'une seule femme officier dans la gendarmerie.

Actuellement, 35 % en moyenne des fonctionnaires de police féminins communaux se trouvent dans une position en solo. Ce chiffre est de 56 % à la police judiciaire. A la gendarmerie, les positions en solo existent au niveau des brigades.

***Remarque** : Nous entendons ici par fonctionnaires de police : toute personne occupée avec une compétence de verbalisation à la police communale, à la police judiciaire ou à la gendarmerie au sens de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police*

Il faut également constater une distribution inégale : dans certaines sections et spécialisations, les femmes sont fortement sous-représentées, certaines tâches sont jugées totalement inaccessibles aux femmes alors que d'autres sont automatiquement confiées aux fonctionnaires de police féminins. Cette ségrégation continuera à conforter les préjugés.

Les fonctionnaires de police féminins

II. SITUATIESCHETS

Bij de Belgische politie zijn er 3,37% vrouwen tewerkgesteld: 4,97% bij de gemeentepolitie, 1,15% bij de rijkswacht en 3,99% bij de gerechtelijke politie.

Binnen Europa schommelt het aantal vrouwen bij de politie tussen de 2% en de 12%. België behoort dus tot de groep met het kleinst aantal vrouwen bij de politie (voor de absolute cijfers cfr. bijlage 2).

De instroom van vrouwen in de verschillende politiediensten werd aanvankelijk slechts gedeeltelijk en via selectieve taken toegelaten. Alhoewel momenteel de politiejob theoretisch werd opengesteld voor mannen én vrouwen, is er nog sprake van veel ongelijkheid op tal van domeinen.

De Belgische politievrouwen behoren proportioneel méér dan de mannen tot het basiskader. Bij de gemeentepolitie valt vooral de ondervertegenwoordiging bij het middenkader op. Vrouwelijke korpsoversten zijn uitzondering. Er is nog maar 1 vrouwelijke officier bij de rijkswacht.

Momenteel verkeren gemiddeld nog 35% van de gemeentelijke vrouwelijke politiebeambten in een solopositie. Bij de gerechtelijke politie is dit nog 56%. Bij de rijkswacht situeren zich de soloposities op het niveau van de brigades.

***Opmerking** : met de politieambtenaar wordt hier bedoeld : elk personeel met verbaliseringsbevoegdheid tewerkgesteld bij de gemeentepolitie, de rijkswacht en de gerechtelijke politie in de zin van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt.*

Er is ook een ongelijke distributie waar te nemen : in bepaalde afdelingen en specialiteiten zijn vrouwen in sterke mate ondervertegenwoordigd, sommige worden volledig ontoelaatbaar geacht voor vrouwen, anderzijds worden bepaalde taken automatisch toegeschoven aan vrouwelijke politiebeambten. Deze segregatie zal de vooroordelen blijven bevestigen.

Vrouwelijke politiebeambten participeren in

participent dans une moindre mesure à la formation continue et aux promotions en raison de la difficulté de combiner travail et famille.

On remarque également la présence très réduite des femmes aux divers endroits et moments où l'on met en chantier la politique de police : les policières sont sous-représentées au niveau de l'information professionnelle, de la sélection, de la formation, dans les commissions où des décisions sont prises au sujet de l'uniforme ou des conditions de travail et dans les syndicats.

Remarque : on ne compte dans les fonctionnaires de police ni les assistants de police ni les auxiliaires de police. Il convient toutefois de remarquer que ce sous-groupe compte surtout des femmes (respectivement 74,6 % et 61 %). Celles-ci sont recrutées et formées d'une autre manière, effectuent des tâches sélectives et ont des possibilités de carrière très réduites voire nulles.

III. RECRUTEMENT ET SELECTION.

A. Critères de sélection.

Dans le prolongement de l'avis n° 44 du 22 septembre 1986 du Bureau de la Commission du Travail des Femmes concernant les critères physiques de recrutement ou de promotion, le Conseil souhaite mettre l'accent sur les possibilités de discriminations indirectes en rapport avec les "critères relatifs aux aptitudes physiques exigées des candidats" et les "critères relatifs aux épreuves physiques imposées aux candidats".

Taille minimum

Le 1er avril, on a revu les critères de sélection à la gendarmerie afin de pouvoir atteindre le quota préconisé de 600 gendarmes féminins pour 1998. On a ramené la taille minimum de 1,68 m à 1,63 m. Dans la police communale, cette taille minimum a été rendue possible par la circulaire Pol. 39 bis.

En utilisant cette taille minimum, valable pour les hommes et les femmes, on défavorise systématiquement les femmes en raison de leur sexe parce qu'elles sont en moyenne plus petites que les hommes, ce qui entraîne une discrimination indirecte (en moyenne, l'homme

geringe mate aan verdere vorming en promotie en dit om de moeilijke combinatie werk en gezin.

Zeer opvallend ook is de ondermaatse aanwezigheid van politievrouwen op diverse plaatsen en ogenblikken waar het politiebeleid gemaakt wordt: politievrouwen zijn ondervetegenwoordigd als beroepsvoorlichters, selecteurs, opleiders, in commissies waar zowel beslist wordt over het uniform als over de arbeidsomstandigheden en in de vakbonden.

Opmerking : bij de politiebeambten werden niet de politieassistenten noch de hulpagenten meegerekend. Alhoewel hier dient te worden opgemerkt dat deze subgroep vooral vrouwen betreft (respectievelijk 74,6% en 61%). Deze groepen worden op een andere wijze aangeworven en opgeleid, verrichten selectieve taken en hebben uiterst beperkte of geen carrièremogelijkheden.

III. RECRUTERING EN SELECTIE

A. Selectiecriteria

In navolging van het advies n°44 van 22 september 1986 van het bureau van de Commissie Vrouwenarbeid betreffende de fysieke criteria bij de aanwerving of bevordering, wenst de Raad de nadruk te leggen op de mogelijk indirecte discriminatie van 'de criteria in verband met de fysieke eigenschappen die van de gegadigden worden gevraagd' en van de 'criteria in verband met de fysieke test die aan de gegadigden worden opgelegd' :

Minimumlengte

De selectiecriteria werden bij de rijkswacht op 1 april herzien om de vooropgestelde quota van 600 vrouwelijke rijkswachters tegen het jaar 1988 te kunnen halen. Enerzijds werd de minimumlengte van 1,68m. teruggebracht naar 1,63m. Bij de gemeentepolitie werd deze minimumlengte mogelijk gemaakt door de omzendbrief Pol. 39 bis.

Door het hanteren van deze minimumlengte die geldt voor mannen en vrouwen brengt men systematisch een groter nadeel aan vrouwen omwille van hun geslacht omdat zij gemiddeld veel kleiner zijn dan mannen zodanig dat dit een indirecte discriminatie

est de 15 % plus grand que la femme).

Epreuves physiques

Dans la police, on met encore trop l'accent sur les aspects physiques de la fonction de policier.

Bien que lors du recrutement, on attache une énorme importance à la condition physique, celle-ci ne fait plus l'objet d'évaluation durant la carrière.

A la police communale, le test physique constitue la première épreuve de sélection. Elle est donc d'une importance absolue et constitue une épreuve éliminatoire qui n'est d'ailleurs organisée qu'une seule fois. La circulaire Pol. 38 préconise cependant des cotations différentes pour les hommes et les femmes pour l'aptitude physique et l'épreuve de sélection. Malgré ces cotations différentes, ce système ne semble pas fonctionner.

A la gendarmerie, les épreuves physiques de sélection ont été remplacées par un test de potentialité physique qui a pour objectif de mesurer la capacité/potentialité physique du candidat, de sorte que le candidat peut réussir les tests physiques à présenter après six mois de formation. Malgré ces modifications favorables, il y a encore proportionnellement moins de candidates que de candidats déclarés aptes.

Par ailleurs, le Conseil attire l'attention sur l'importance de la présence des femmes pour la constitution du jury lors du recrutement des fonctionnaires de police féminins.

B. Composition du jury

La composition du jury est primordiale pour les chances de réussite des candidat(e)s. A la police communale, ce n'est que lors de l'épreuve psychologique que l'on constate un équilibre entre hommes et femmes dans le jury. C'est justement pour ces épreuves que le taux de réussite des candidates est plus élevé que pour les candidats. A la gendarmerie, il n'y a que 4 sélectionneurs féminins. A la police judiciaire, aucune femme ne siège dans le jury.

teweeg brengt (de gemiddelde man is 15% groter dan de vrouw).

Fysische proeven

Bij de politie wordt nog te sterk de nadruk gelegd op de fysieke aspecten van de politiefunctie.

Alhoewel er enorm belang wordt gehecht aan de fysieke conditie bij de aanwerving, wordt deze tijdens de loopbaan niet meer geëvalueerd.

Bij de gemeentelijke politie wordt de fysische test als eerste selectieproef georganiseerd. Zij heeft dus een absoluut belang en het is een uitsluitende proef die trouwens éénmalig wordt georganiseerd. Door de omzendbrief Pol. 38 werden evenwel verschillende quoteringen voor mannen en vrouwen voor de lichamelijke bekwaamheid en selectieproef vooropgesteld. Niettegenstaande deze verschillende quotering blijkt dit systeem niet te werken.

Bij de rijkswacht werden de fysieke ingangspoeven vervangen door een fysieke potentialiteitstest die bedoeling heeft de fysieke capaciteit/potentialiteit van de kandidaat te meten zodat de kandidaat de fysieke testen af te leggen na 6 maanden opleiding kan halen. Ondanks deze reeds gunstige wijzigingen worden nog altijd proportioneel minder vrouwelijke kandidaten lichamelijk geschikt bevonden dan de mannelijke sollicitanten.

De Raad wijst bovendien op het belang van de aanwezigheid van vrouwen in de samenstelling van de jury voor de aanwerving van vrouwelijke politiebeambten.

B. Samenstelling van de jury

De samenstelling van de jury is enorm belangrijk voor de slaagkansen van de vrouwelijke sollicitanten. Bij de gemeentepolitie is er enkel bij de psychologische proef een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen waar te nemen in de jury. Juist voor deze proeven is het slaagpercentage van de vrouwelijke kandidaten veel hoger dan voor de mannen. Bij de rijkswacht zijn er maar 4 vrouwelijke selecteurs aangesteld. Bij de gerechtelijke politie zetelt geen enkele vrouw in de jury.

A la gendarmerie, on a également modifié les critères de sélection des officiers pour permettre un accès plus rapide aux candidates. Au lieu d'organiser la formation via l'école militaire, on est passé à un recrutement direct sur la base du diplôme couplé à une formation d'un an et demi. Pour le 31 décembre 1998, on a fixé pour objectif un quota de 40 femmes officiers.

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL.

Il existe nombre d'éléments concernant les conditions de travail et les modalités de congé qui sont non seulement importantes pour les policiers et les policières mais également pour l'équilibre de la combinaison travail-famille et aussi les chances de promotion.

Les policières étant proportionnellement plus fortement concentrées au sein du cadre de base que les policiers, il serait intéressant de consacrer une attention particulières aux chances de promotion des femmes policiers. En ce qui concerne la présence des femmes dans les fonctions supérieures ou moyennes, la combinaison travail-étude et famille doit faire l'objet d'un intérêt spécifique.

Il ressort clairement de l'enquête que dans la mesure où la combinaison travail-famille est vécue positivement, la disponibilité et l'aptitude à suivre une formation plus poussée augmentent.

Les femmes assurent toujours une grosse partie des tâches ménagères après leur travail. Par conséquent, des mesures qui rendent possible la combinaison travail-étude et famille doivent être prises, contribuent au recrutement et à une politique d'avancement des femmes policières.

Plus de la moitié des policières (51,7 %) sont mariées ou cohabitantes avec enfants ou constituent une famille monoparentale. 21 % d'entre elles ont un partenaire et pas d'enfant. Le groupe des isolées se compose surtout actuellement de jeunes policières dont on peut supposer qu'elle feront partie d'une des catégories ci-dessus. Il faut signaler que 96 % des femmes fonctionnaires de police travaillent à temps plein.

A. Grossesse, travail et congé parental.

Bij de rijkswacht heeft men ook de selectiecriteria voor officieren gewijzigd om een snellere toetreding van vrouwelijke kandidaten mogelijk te maken. In plaats van de opleiding via de militaire school te organiseren is men nu overgestapt naar een rechtstreekse recrutering op basis van het diploma met daaraan gekoppeld een opleidingsduur van anderhalf jaar. Tegen 31 december 1998 heeft men een quotum vooropgesteld van 40 vrouwelijke officieren.

IV. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Er zijn tal van elementen in de arbeidsomstandigheden en de verlofmodaliteiten die voor zowel politievrouwen en -mannen belangrijk zijn niet alleen voor een evenwichtige combinatie gezins en arbeidsleven maar ook voor de promotiekansen.

Aangezien de politievrouwen proportioneel meer dan mannen tot het basiskader behoren is het van belang dat er specifieke aandacht wordt gegeven aan het belang van de promotiekansen voor politievrouwen. Voor de aanwezigheid van vrouwen in het midden en hoger kader is ook de combinatie werken-studeren en gezin van uitzonderlijk belang. In het onderzoek werd duidelijk vastgesteld dat naarmate de combinatie arbeid-gezin als positief wordt ervaren ook de bereidheid en de mogelijkheid tot het volgen van een verdere opleiding stijgt.

Vrouwen blijven ook na hun toenemende arbeidsparticipatie nog het grootste deel van de zorgtaken op zich nemen. Bijgevolg zullen maatregelen die de combinatie werken-studeren en gezin mogelijk maken, bijdragen tot de aanwerving en het bevorderingsbeleid van politievrouwen.

Meer dan de helft (51,7%) van de politievrouwen is gehuwd of samenwonend mét kinderen of vormt een éénoudergezin. 21% heeft een partner en geen kinderen.

De groep alleenstaanden bestaat vooral uit de actueel jonge politievrouwen, waarvan mag worden veronderstelt dat ze in de toekomst tot één van de bovenstaande categorieën zullen behoren. 96% van de politievrouwen werkt voltijds.

A. Zwangerschap, werken en ouderschapsverlof

Il n'y a pas de règlement général pour les services de sécurité. Seule la gendarmerie prévoit des mesures particulières pour les femmes enceintes.

Lorsque l'on interroge les policières, 35 % d'entre elles ont été enceintes une ou plusieurs fois pendant leur carrière et 14,5 % d'entre elles ont été confrontées au sein du corps à une réaction négative des hommes et surtout des supérieurs.

Bien que l'on obtienne généralement sur demande un travail adapté, il manque presque toujours des règles fixées par écrit en la matière. 24,3 % des femmes interrogées travaillant dans la police communale et 16,6 % de celles occupées à la police judiciaire affirment que pendant leur grossesse, elles ont dû effectuer un travail déraisonnable (heures irrégulières, services de nuit, poursuites, régulation de la circulation, ...).

Un même problème se pose en ce qui concerne la tenue de travail. Ce n'est que dans la police communale, que depuis 1995, on prévoit un uniforme de grossesse. 81,88 % des femmes enceintes ont travaillé en vêtements civils parce que l'uniforme normal n'était pas adapté. A la gendarmerie, il n'y avait pas de demande pour un uniforme de grossesse parce que les gendarmes féminins peuvent effectuer du travail administratif pendant leur grossesse. Il convient toutefois de souligner que le port d'un uniforme a un aspect psychologique important.

En matière de congé parental à la police, la Belgique est en dessous de tout.

Les dispositions relatives au congé parental diffèrent selon le corps de police, il y a des différences en matière de durée, il n'y a pas partout assimilation à une période d'activité de service et à la police communale et judiciaire, il n'y a pas d'indemnité.

Les policières déclarent recevoir des réactions négatives à leurs demandes de congé parental. ¼ seulement des femmes ont pris un congé parental.

B. Interruption de carrière et travail à temps partiel.

Er bestaat geen algemeen reglement voor de veiligheidsdiensten Enkel bij de rijkswacht zijn bijzondere maatregelen voorzien voor zwangere vrouwen.

Van de ondervraagde politievrouwen werden 35% tijdens hun politieloopbaan geconfronteerd met één of meerdere zwangerschappen. Daarop werd bij 14,5% van hen door de mannen in hun korps en vooral door hun superieuren, negatief gereageerd.

Alhoewel men na aanvraag over het algemeen aangepast werk krijgt, ontbreekt het vrijwel altijd aan schriftelijk vastgelegde regelingen terzake. 24,3% van de respondenten werkende bij de gemeentepolitie en 16,6% van de gerechtelijke politie beweerden dat ze tijdens hun zwangerschap onverantwoord werk moesten verrichten (onregelmatige uren, nachtdiensten, achtervolging, verkeer regelen ..).

Eenzelfde probleem stelt zich wat betreft in welke kledij er moet gewerkt worden. Enkel voor de gemeentepolitie is er sinds 1995 een zwangerschapsuniform voorzien. 81,88% van de zwangere vrouwen heeft in burgerkledij gewerkt omdat het gewone uniform niet meer paste. Bij de rijkswacht was er geen vraag naar zwangerschaps-uniformen omdat de vrouwelijke rijkswachters tijdens hun zwangerschap administratief werk kunnen verrichten. Toch moet men er op wijzen dat het dragen van een uniform een belangrijke psychologische aspect heeft.

Inzake regeling voor ouderschapsverlof bij de politie scoort België enorm zwak.

De bepalingen met betrekking tot het ouderschapsverlof zijn verschillend per soort politiekorps, er zijn verschillen wat betreft de duur, er is niet overal een gelijkstelling met een periode van dienstactiviteit en bij de gemeente- en gerechtelijke politie bestaat er geen vergoeding.

De politievrouwen verklaren negatieve reacties te krijgen bij de aanvraag voor ouderschapsverlof. Slechts ¼ van de vrouwen heeft een ouderschapsverlof genomen.

B. loopbaan onderbreking en deeltijds werken

Il ressort de l'enquête que 81,5 % des personnes interrogées sont favorables au travail à temps partiel et 76 % à l'interruption de carrière. Selon le corps, 44 à 61 % feraient usage des modalités du travail à temps partiel et 36 à 53 % de l'interruption de carrière.

En réalité, les deux mesures sont encore peu utilisées dans les différents corps de police.

Interruption de carrière

En général, le personnel de police est exclu du régime de l'interruption de carrière.

A la gendarmerie, existe la "suspension temporaire de service pour raisons familiales" pour se consacrer à ses enfants. Il s'agit ici toutefois d'une absence non rémunérée de longue durée, de deux ans au maximum, qui prend de toute manière fin lorsque l'enfant à trois ans.

Exception : lorsque l'enfant est handicapé, la durée maximum est portée à quatre ans et la limite d'âge de l'enfant à six ans.

Le conseil communal a le droit d'appliquer l'interruption de carrière à son personnel mais n'y est pas tenu. La circulaire du 16 juin 1993 précise que le personnel de police peut être exclu de la possibilité de l'interruption de carrière, ce qui est généralement le cas.

Travail à temps partiel

La possibilité n'existe pas en tant que telle à la gendarmerie. Toutefois, on prévoit la possibilité de s'occuper des enfants 45 jours par an, ce qui revient à une occupation à 4/5. Ce congé n'est pas rémunéré et peut être pris pendant l'ensemble de la carrière mais il y a un maximum prévu de 540 jours ouvrables sur l'ensemble de celle-ci. Le travail à mi-temps n'est possible que dans le cas où on demande à reprendre le travail à mi-temps pour des raisons de santé et ce sur avis d'un médecin agréé à cette fin et pour autant que cela soit

Uit het onderzoek blijkt nu dat 81,5% van de respondenten voorstander zijn van deeltijds werken en 76% van loopbaanonderbreking. Afhankelijk van het korps zou respectievelijk 44 à 61% van de modaliteit deeltijds werk en 36 à 53% van de loopbaanonderbreking gebruik maken indien mogelijk.

In realiteit worden van beide maatregelen in de verschillende politiediensten nog altijd weinig werk gemaakt.

Loopbaanonderbreking

Het politiepersoneel wordt doorgaans uitgesloten van het stelsel van loopbaanonderbreking.

Bij de rijkswacht bestaat de 'tijdelijke ambtsontheffing om familiale reden' om zich te wijden aan zijn kinderen. Het betreft hier evenwel een niet-bezoldigde afwezigheid van lange duur voor maximum 2 jaar, die alleszins een einde neemt wanneer het kind 3 jaar wordt.

Uitzondering : wanneer het kind gehandicapt is wordt de maximumduur verhoogd tot 4 jaar en wordt de leeftijdsgrens van het kind opgetrokken tot 6 jaar.

De gemeenteraad heeft het recht om op hun personeel loopbaanonderbreking toe te passen, maar is er geenszins toe verplicht. De omzendbrief van 16 juni 1993 bepaalt dat het politiepersoneel kan worden uitgesloten van de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking wat doorgaans wordt gedaan.

Deeltijds werk

De mogelijkheid is niet alsdusdanig bestaande bij de rijkswacht. Evenwel wordt de mogelijkheid voorzien voor de opvang van de kinderen gedurende 45 dagen per jaar, wat neerkomt op een 4/5 tewerkstelling. Dit verlof is onbezoldigd en kan gedurende de gehele loopbaan worden genomen maar er is een maximum voorzien van 540 werkdagen over de gehele loopbaan. Halftijds werk is slechts mogelijk in geval men om gezondheidsredenen vraagt het werk maar halftijds te moeten hervatten en dit op advies van een

possible dans le service. En outre, cette possibilité est très limitée dans le temps: 6 mois pour une maladie ou un accident dû au travail et 4 mois dans un autre cas.

A la police judiciaire, seul le personnel civil peut demander une réduction de ses prestations. Pour le personnel de police, le travail à temps partiel n'est pas possible.

A la police communale, la décision d'autoriser le travail à temps partiel relève, tout comme pour l'interruption de carrière, de la compétence discrétionnaire du conseil communal. Il peut décider de reprendre des emplois à temps partiel dans le cadre. En principe, toutes les fonctions peuvent faire l'objet d'un emploi à temps partiel, si le bon fonctionnement de la police n'est pas menacé. Toutefois, les conseils communaux n'accordent pratiquement jamais un emploi à temps partiel aux fonctionnaires de police (3 % travaillent à $\frac{3}{4}$ temps).

C. Accueil des enfants

Bien que, précisément parce que le temps de travail est irrégulier, il existe un énorme besoin d'accueil pour les enfants, dans la plupart des cas aucun corps de police ne tient compte des horaires scolaires. Pour certains cas particuliers (càd. seulement 2,1 %), les services de polices prévoient un accueil pour les enfants.

A Bruxelles, le commandement de la gendarmerie souhaite lancer une expérience concernant la garde des enfants.

D. Harcèlement sexuel au travail.

Une enquête récente effectuée dans différents pays européens montre que le harcèlement sexuel dans les services de police est une problématique grave.

Lorsque, au cours de l'enquête de l'IPSOC, on a demandé explicitement si les fonctionnaires de police ont été confrontés dans leur travail au harcèlement sexuel, 37,7 % ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel. Dans le plus grand groupe, ceci se passait de façon régulière. Ce résultat d'enquête est légèrement supérieur

daartoe erkende geneesheer en voor zover het binnen de dienst mogelijk is. Bovendien is deze mogelijkheid zeer beperkt in tijd : 6 maand voor een ziekte/ongeval veroorzaakt op het werk en 4 maand in het andere geval.

Bij de gerechtelijke politie kan enkel het burgerpersoneel vermindering van de prestatie aanvragen. Deeltijds werk voor het politiepersoneel is niet mogelijk.

Bij de gemeentepolitie behoort, net als voor de loopbaanonderbreking, de beslissing daartoe tot de discretionaire bevoegdheid van de gemeenteraad. Zij kan beslissen deeltijds werken op te nemen in de personeelsformatie. In principe kunnen alle functies voorwerp uitmaken van een deeltijdse betrekking als de goede orde van de politie niet in het gedrang komt. Toch staan de gemeenteraden praktisch nooit een deeltijdse betrekking toe aan politiebeambten (3% werkt $\frac{3}{4}$).

C. Kinderopvang

Alhoewel er, juist door de onregelmatige werktijden een enorme behoefte bestaat aan kinderopvang, wordt in de meeste gevallen in geen enkele korps rekening gehouden met de schooltijden van de kinderen en wordt in slechts uitzonderlijke gevallen (2,1%) bij de politiediensten voorzien in kinderopvang.

De Commando van de rijkswacht wil starten met een experiment inzake kinderopvang in Brussel.

D. Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Recent onderzoek in de verschillende Europese landen toont aan dat ongewenst seksueel gedrag in de politiediensten een ernstige problematiek is.

Wanneer in het IPSOC-onderzoek expliciet werd gevraagd of de politiebeambten in hun werk te maken hebben met ongewenst seksueel gedrag op het werk, verklaarden 37,7% er last van te hebben. Bij de grootste groep gebeurde dit op regelmatige basis. Dit onderzoeksresultaat ligt iets hoger dan de resultaten verkregen uit het Belgisch

aux résultats obtenus lors de l'enquête auprès de la population belge, effectuée en 1984-85 pour la Commission du Travail des Femmes et d'où il ressortait qu'en moyenne, 1/3 des femmes sont confrontées au harcèlement sexuel au travail.

Ce fait est toutefois inhérent à la culture de la police. Le harcèlement sexuel à la police est un problème de culture de l'organisation. Il est possible de circonscrire les facteurs de risque qui peuvent expliquer l'apparition de harcèlement sexuel au sein d'une organisation. Une combinaison de tels facteurs accroît la probabilité d'apparition du harcèlement sexuel dans une organisation.

Les services de police intègrent précisément plusieurs de ces facteurs de risque : la tradition de l'organisation, un faible taux de présence des femmes, une position d'isolement des femmes, une grande solidarité de groupe et peu de femmes dans des positions dirigeantes. Du fait de leur emploi à des fonctions de service, les policières sont également victimes de harcèlement sexuel de la part des citoyens.

Les victimes de harcèlement sexuel au travail de la part d'un supérieur hiérarchique déclarent être impuissantes face à ce comportement. Les harceleurs abusent de leur autorité de telle sorte que les victimes n'osent et ne peuvent réagir. 34,8 % des personnes interrogées déclarent bien disposer d'une personne de confiance interne, mais cette fonction est le plus souvent exercée par le chef de corps que de nombreux fonctionnaires de police féminins craignent d'aborder pour un tel entretien confidentiel.

A la gendarmerie, on a mis sur pied un point de contact pour les femmes. Ce point de contact est un service qui comprend entre autres du personnel féminin, compétent pour recevoir directement les appels téléphoniques ou lettres du personnel féminin de la gendarmerie, des élèves ou des membres du corps opérationnel.

Une fois que le problème se pose, ce service interviendra à l'échelon compétent suivant la nature du problème, ou confiera cette enquête à une commission au sein de laquelle devront siéger au moins 2 femmes gendarmes.

Ce service fait aussi office de service de confiance externe.

bevolkingsonderzoek van de Commissie Vrouwenarbeid van 1984-1985 waaruit blijkt dat gemiddeld 1/3 van de vrouwen te maken hebben met ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Dit feit is echter inherent aan de politiecultuur. OSGW bij de politie is een organisatiecultuur-probleem. Met betrekking tot OSGW kan men risicofactoren omschrijven die het voorkomen van OSGW in een organisatie kunnen verklaren. Een combinatie van dergelijke factoren verhoogt de mate waarin OSGW zal voorkomen binnen een organisatie.

De politiediensten integreren juist verschillende van deze risicofactoren : de traditionaliteit van de organisatie, een lage aanwezigheidsgraad van vrouwen, isolatiepositie van de vrouwen, grote groepssolidariteit en weinig vrouwen in leidinggevende posities. Politievrouwen hebben door hun dienstverlenende job ook last van ongewenst seksueel gedrag door burgers.

Slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag op het werk waarvan het gedrag van een hogere in rang uitgaat, verklaren machteloos te staan tegenover het OSGW. De daders misbruiken hun gezag zodat slachtoffers niet durven en kunnen reageren. 34,8% van de respondenten verklaarden wel over een interne vertrouwenspersoon te beschikken, maar deze functie wordt veelal bekleed door de korpschef die voor vele vrouwelijke politiebeambten weinig benaderbaar is voor een dergelijk vertrouwelijk gesprek.

Bij de rijkswacht werd een contactpunt voor vrouwen opgericht. Dit contactpunt is een dienst met onder andere vrouwelijk personeel, bevoegd om rechtstreeks de geschreven of telefonische oproepen van vrouwelijke rijkswachters, leerlingen of leden van het operationeel korps te ontvangen.

Eens een probleem is gevat zal deze dienst tussenkomen bij de bevoegde echelon naargelang de aard van het probleem of zal hij het onderzoek toevertrouwen aan een commissie waarin minstens twee vrouwelijke rijkswachters zullen zetelen. Deze dienst kan ook fungeren als externe vertrouwensdienst.

IV. RECOMMANDATIONS GENERALES.

Le Conseil de l'Egalité des Chances est d'avis que la police doit tenir compte des intérêts de l'ensemble du corps : les fonctionnaires de police masculins et féminins. C'est pourquoi, la police doit viser d'une part une égalité de traitement complète entre les fonctionnaires de police masculins et féminins en matière de sélection, de formation, de position et de répartition des tâches et elle doit d'autre part tenir compte de la demande spécifique de ses membres pour ce qui est des modalités de travail et de congé.

A. Actions positives pour accroître le nombre de femmes dans la police.

La solution pour un emploi harmonieux des policières au sein du corps suppose en premier lieu l'élimination des positions en solo dans lesquelles beaucoup trop de policières se trouvent encore. Il faut oeuvrer à une représentation obligatoire et une augmentation de la présence de femmes à tous les niveaux et dans toutes les fonctions de police et dans les positions où l'on discute de la politique de police et du personnel.

B. Sélection.

On doit oser remettre en question le sens de la taille minimum exigée. Quelle justification objective peut-on donner à ce critère ? Si l'on veut réfuter la présomption de discrimination indirecte, on doit pouvoir démontrer que cette exigence est fondamentale pour l'exercice de la fonction et qu'en éliminant la taille minimum, on supprimerait l'efficacité du fonctionnaire de police.

Si on peut déterminer objectivement l'utilité de la taille minimum, alors le Conseil en demande l'abaissement de 1,63 m à 1,60 m. Cet abaissement doit alors être appliqué uniformément à tous les services et corps de police.

IV. ALGEMENE AANBEVELINGEN

De Raad van de Gelijke Kansen is van mening dat de politie moet rekening houden met de belangen van zijn volledig korps : mannelijke én vrouwelijke politiebeambten. Daarom moet de politie streven naar enerzijds een volledige gelijke behandeling tussen mannelijke en vrouwelijke politiebeambten inzake selectie, opleiding, positie en taakbedeling en moet er anderzijds ook rekening gehouden worden met de specifieke vraag van hun leden naar arbeids- en verlofmodaliteiten.

A. Positieve actie voor meer vrouwen bij de politie

De oplossing voor het harmonisch functioneren van politievrouwen binnen het korps veronderstelt in de eerste plaats in het wegwerken van de soloposities waarin teveel vrouwelijke politiebeambten zich nu nog bevinden. Er moet worden gewerkt aan het vastleggen van een verplichte vertegenwoordiging en een verhoging van de aanwezigheid van vrouwen in alle niveaus en politiefuncties en in de posities waar het politie- en het personeelsbeleid aan de orde komen.

B. Selectie

Men moet de zin van het vooropstellen van de minimumlengte in vraag durven stellen. Welke objectieve rechtvaardigheid kan men voor dit criterium bepalen ? Wil men het vermoeden van indirecte discriminatie weerleggen dan moet men kunnen aantonen dat deze eis fundamenteel is voor de uitoefening van het beroep en dat door het elimineren van deze minimumlengte de functionaliteit van de politiebeambte zou wegvallen.

Indien men het nut van de minimumlengte objectief kan vaststellen dan vraagt de Raad de verlaging van de minimumlengte van 1,63m naar 1,60m. Deze verlaging moet dan uniform voor alle politiediensten en -korpsen verplicht worden gesteld.

Il est fondamental également de se poser la question de la justification de l'épreuve physique quant à sa signification, son contenu et sa place dans la sélection. L'aptitude physique est importante mais doit être évaluée à la lumière de la formation ultérieure.

En matière d'épreuves de sélection physique, on a besoin d'une batterie d'instruments qualitatifs qui mesurent sans discrimination la condition physique vraiment nécessaire et autres paramètres, au moment opportun, et qui peuvent être utilisés en tout ou en partie par tous les services de police. Il faut ici tenir compte des moyens modernes existants et disponibles qui permettent de remplir plus facilement les tâches dévolues à la police.

Enfin, nous demandons pour toutes les épreuves de sélection d'utiliser des questions neutres du point de vue du sexe, de veiller à une présence équilibrée des hommes et des femmes dans les jurys et d'enregistrer et d'évaluer de façon systématique et uniforme les résultats de la sélection.

C. Conditions de travail.

Prolongeant son avis n° 1 concernant la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle, le Conseil insiste sur le fait qu'il faut revoir les différentes facilités pour améliorer la combinaison famille-travail et ce pour les fonctionnaires de police tant féminins que masculins.

Les difficultés liées à la combinaison de la vie familiale et professionnelle demandent que l'on accorde des facilités de travail légales, non comme une faveur mais comme un droit, quel que soit le corps ou le service de police.

Le Conseil est d'avis qu'en dépit des problèmes spécifiques que ces dispositions peuvent amener, comme le risque de sous-occupation du cadre dans les corps plus petits, une enquête s'impose afin de déterminer une solution possible pour remédier à de tels risques.

Fundamenteel is ook de vraag ter verantwoording van de fysieke proef met betrekking tot haar betekenis, inhoud en de plaats in het selectiegebeuren. De fysieke geschiktheid is belangrijk maar moet worden beoordeeld tegen de achtergrond van de verdere opleiding.

Inzake de fysieke selectieproeven heeft men nood aan een kwalitatief instrumentarium dat discriminatievrij de echt noodzakelijke fysieke en andere condities meet op het gepaste moment én wellicht geheel of gedeeltelijk voor alle politiediensten bruikbaar is. Hierbij moet rekening gehouden worden met de bestaande en beschikbare moderne middelen die voor een gemakkelijkere volbrenging van de politietaken zorgt.

Tot slot vraagt de Raad voor alle selectieproeven het gebruik van sexe-neutrale vragen, een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de jury en een systematische en uniforme registratie en evaluatie van de selectieresultaten.

C. Arbeidsomstandigheden

In navolging van het advies n°1 van de Raad betreffende de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en binnen de maatschappij, dringt de Raad aan op het feit dat er werk moet worden gemaakt van de verschillende faciliteiten ter verbetering van de combinatie gezin en arbeid en dit zowel voor de politievrouwen als voor de politiemannen.

De moeilijkheden in verband met de combinatie gezin en arbeid vraagt naar het realiseren van wettelijke arbeidsfaciliteiten niet in de zin van gunsten maar van rechten en dit ongeacht het politiekorps of -dienst.

De Raad is van mening dat ondanks de specifieke problemen die enkele van deze voorzieningen met zich mee kunnen brengen zoals het risico op onderbezetting van het kader in kleinere korpsen, een onderzoek naar mogelijke oplossingen voor dergelijke risico's zich opdringt.

Ce problème pourrait toutefois être résolu si l'on constituait au niveau intercommunal, une réserve dans laquelle on pourrait puiser. L'autorité peut promouvoir les projets pilotes qui concernent de telles initiatives.

Grossesse

Il faut mettre au point pour les femmes enceintes au sein des services de sécurité, une protection particulière contre les risques spécifiques conformément aux dispositions légales et réglementaires. En outre, il faut prévoir des uniformes de grossesse dans chaque service de police.

Accueil des enfants

En matière d'accueil des enfants, une solution doit être trouvée. Cet accueil ne devrait pas être limité aux enfants de moins de 3 ans, il doit être étendu à l'accueil extrascolaire et il faut prévoir une extension des heures d'ouverture (par exemple de 6 à 22 heures).

Le Conseil rappelle que, dans l'accord intersectoriel 1993-1994 des services publics, le comité A a prévu d'examiner de quelle manière peuvent être prises des initiatives permettant d'organiser l'accueil des enfants pendant une ou plusieurs périodes de vacances scolaires là où celles-ci n'ont pas encore été réalisées.

Harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel au sein de la police ne remet pas seulement en question la qualité des services rendus à la communauté. Mais aussi le climat de travail et l'ensemble de l'organisation se trouvent affectés lorsque le problème du harcèlement sexuel sur les lieux de travail est nié ou ne suscite pas de réaction effective.

Il faut élaborer une politique globale de protection des fonctionnaires de police contre le harcèlement sexuel commis par des fonctionnaires de police ou des citoyens.

Cette politique doit rendre obligatoire les

Een dergelijke oplossing is het opstarten van een intergemeentelijk reservepool waaruit kan geput worden voor vervanging. De overheid kan pilootprojecten die dergelijke initiatieven willen opstarten promoten.

Zwangerschap

Er dient een extra bescherming voor zwangere vrouwen binnen de veiligheidsdiensten te worden uitgewerkt tegen specifieke risico's en dit via vastgelegde reglementeringen. Bovendien moeten zwangerschapsuniformen in elke politiedienst worden voorzien.

Kinderopvang

Inzake kinderopvang dient naar een oplossing te worden gezocht. Deze opvang zou zich niet mogen beperken tot kinderen jonger dan drie jaar, maar moet worden uitgebreid tot naschoolse kinderopvang en er moet een verruiming van de openingsuren (vb. van 6 tot 22u) worden voorzien.

De Raad wenst eraan te herinneren dat het Comité A in het intersectorieel akkoord van de openbare diensten 1993-1994 een onderzoek heeft vooropgesteld naar de wijze waarop initiatieven inzake kinderopvang tijdens één of meerdere schoolvakanties, daar waar ze nog niet gerealiseerd zijn, kunnen worden genomen

Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Ongewenst seksueel gedrag binnen de politie roept niet alleen een vraagteken op naar de kwaliteit van de diensten naar de gemeenschap toe. Maar ook het werkklimaat en de gehele organisatie lijdt onder het negeren van en/of het niet effectief reageren op het probleem van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Er moet een volledig beleid ter bescherming van de politiebeambten tegen ongewenst seksueel gedrag afkomstig van politiebeambten en burgers worden uitgewerkt.

Dit beleid moet in het kader van de koninklijke

quatre mesures de protection prévues dans les arrêtés royaux du 8 septembre 1992 et du 9 mai 1995 : une déclaration de principe, une personne de confiance, une procédure de plainte et la possibilité d'imposer des sanctions.

Pour accroître l'accessibilité et l'indépendance de la personne de confiance, il vaut mieux opter pour des points de contact supralocaux où plusieurs fonctionnaires de police féminins s'engagent à siéger comme personnes de confiance. Ce service de confiance doit pouvoir être contacté sans qu'il faille suivre la voie hiérarchique normale et doit aussi pouvoir recevoir une plainte officielle.

Une telle politique de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail doit être élaborée en concertation avec les syndicats représentatifs et le réseau des policières. Afin que cette politique puisse être efficace, elle doit être soutenue par le sommet de la hiérarchie et les responsables

locaux doivent aussi être informés du fait qu'ils peuvent contribuer à la prévention et au désaveu d'un tel comportement.

D. Information.

Le manque d'information est encore trop grand. Les inégalités existantes sont encore méconnues des policières et sont renforcées par l'isolement externe et interne de celles-ci.

Pour mettre fin à cette situation et rompre l'isolement, il faut attirer l'attention de chaque policière en l'informant complètement, correctement et clairement sur son statut, ses droits, ses devoirs, ses possibilités et sur la politique de lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

Cette information doit être disponible dès le niveau de la publicité d'embauche (information professionnelle), être expliquée lors de l'entrée en service, rester à l'ordre du jour pendant la formation et trouver dans le corps un canal de diffusion à l'adresse du

besluiten van 8 september 1992 en van 9 mei 1995 de vier beschermingsmaatregelen verplicht stellen : een beginselverklaring, een vertrouwenspersoon, een klachtenprocedure en de mogelijk op te leggen sancties.

Om de benaderbaarheid en de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon te verhogen kan men best opteren voor bovenlokale contactpunten waarin verschillende vrouwelijke politiebeambten aangesteld als vertrouwenspersonen zetelen. Deze vertrouwensdienst moet kunnen worden gecontacteerd zonder de normale hiërarchische weg te volgen en zij kan ook een officiële klacht in ontvangst nemen.

Dit beleid ter bestrijding van ongewenst sexueel gedrag op het werk moet in samenspraak met de representatieve vakbonden en met de netwerken voor politievrouwen worden uitgewerkt. Opdat dit beleid efficiënt zou kunnen worden uitgewerkt dient dit gesteund te worden door de hiërarchische top en dienen ook lokale ver-

antwoordelijken te worden geïnformeerd over het feit dat zij kunnen bijdragen tot preventie en het afkeuren van dergelijk gedrag.

D. Informatie

Er is nog een te groot gebrek aan informatie. De bestaande ongelijkheden zijn nog onbekend bij de vrouwelijke politiebeambten en worden nog versterkt door de externe en interne isolatie van de politievrouwen.

Om deze toestand en de isolatie te doorbreken moet elke politievrouw alert worden gemaakt via het aanbieden van volledige, correcte en duidelijke informatie over het statuut, de rechten, plichten en mogelijkheden en over het beleid tegen ongewenst sexueel gedrag op het werk.

Deze informatie moet reeds vanaf het niveau van de wervingspubliciteit (beroepsvoorlichting) beschikbaar zijn, bij de indiensttreding worden toegelicht, verder aan de orde komen in de opleiding en in het korps zijn weg vinden naar het personeel.

personnel.

En ce qui concerne ce dernier point, on peut généraliser l'idée d'un service de contact des femmes à l'instar de celui existant à la gendarmerie. Ce service est compétent pour recevoir directement des appels téléphoniques ou des lettres de femmes gendarmes, élèves ou membres du corps opérationnel pour tout ce qui concerne les questions d'intégration de la femme dans la gendarmerie.

Certaines associations de police telles que l'association des Femmes policières belges et le European Network for Policewomen (ENP) ont un rôle particulier à jouer, tant en matière d'information des femmes policières qu'en ce qui concerne leur intégration dans tous les services et à tous les niveaux.

E. Généralisation des mesures légales, droits et facilités.

Pour conclure, on constate la nécessité d'une plus grande concordance, uniformité, standardisation et surveillance des règles écrites et non écrites. Il faut examiner si les éléments du statut, les conditions et relations de travail et les besoins qui sont actuellement réglés le plus souvent par type de corps de police ou par commune ne peuvent être placés sous un dénominateur commun et ainsi réglés d'une manière qui dépasse les limites du corps.

Pour réaliser les points d'actions précités, une collaboration entre les différentes autorités de tutelle des services de police est une condition nécessaire.

Bij dit laatste kan men het reeds eerder vermeld idee van de contactdienst van vrouwen bij de rijkswacht veralgemenen. Deze dienst is bevoegd om direct de telefonische oproepen of brieven van vrouwelijke rijkswachters, studenten of leden van het operationeel korps voor alles wat de integratievragen van de vrouw bij de rijkswacht betreft, te ontvangen.

Enkele politieverenigingen zoals de vereniging voor Belgische politievrouwen en het European Network for Policewomen (ENP) hebben een belangrijke rol te spelen zowel inzake het informeren van politievrouwen als wat hun integratie op alle niveaus en in alle diensten betreft.

E. Veralgemening van de wettelijke maatregelen, rechten en faciliteiten

Tot slot is er meer nood aan afstemming, uniformiteit, standardisering en controle op de geschreven en ongeschreven regels. Er moet onderzocht worden of de elementen in het statuut, de arbeidsomstandigheden en -verhoudingen en de noden en behoeften die nu meestal per soort politiekorps of per gemeente apart geregeld zijn, niet onder één gemeenschappelijke noemer kunnen geplaatst worden en aldus korpsoverschrijdend kunnen worden geregeld.

Voor de realisatie van de bovenvermelde actiepunten is een samenwerking tussen de verschillende voogdijoverheden van de politiediensten een noodzakelijke voorwaarde.

ANNEXE 1

L'enquête IPSOC a examiné sur une base scientifique le fonctionnement concret dans les trois corps de police. Les résultats furent à leur tour comparés à ceux des autres Etats européens.

Méthode

La réglementation et la législation qui s'applique aux différents corps de police a été étudiée. On a également étudié de façon approfondie des ouvrages.

En outre, on a essayé de questionner par écrit l'ensemble des policières en Belgique et non par entremise d'un échantillon. Un fichier d'adresses de 499 policières communales, de 127 femmes gendarmes et de 51 membres féminins de la police judiciaire a été établi. Pour la gendarmerie, seules 73 adresses pouvaient effectivement être utilisées, étant donné que 54 femmes ne répondaient pas aux conditions du groupe cible parce qu'elles suivaient une formation.

Appartenaient au groupe cible :

- les femmes de la police communale, effectivement en fonction comme policières sans toutefois tenir compte des policières en formation, des assistantes de police et des aides policières. Les femmes en fonction à la police rurale sont prises en compte dans la police communale;
- les femmes à la gendarmerie;
- les femmes à la police judiciaire.

On a obtenu la réponse de 48,74 % des 667 policières que l'on a pu atteindre dans les divers corps. Ce chiffre élevé garantit la représentativité des résultats de l'enquête.

Le questionnaire a été conçu en collaboration avec une commission d'accompagnement qui était entièrement composée de policières et de personnes familiarisées avec cette problématique. De plus, l'enquête a été reprise par la Présidente du ENP, Mme. Anita Hazenberg. Ensuite, cette enquête a été testée sur au moins 10 % du groupe cible, plus particulièrement sur les policières qui étaient prêtes à critiquer et à corriger le

BIJLAGE 1

Het IPSOC-onderzoek onderzocht op wetenschappelijke basis het concreet functioneren bij de 3 grote Belgische politiekorpsen. De resultaten werden op hun beurt vergeleken met andere Europese lidstaten.

Methode

De wetgeving en reglementering die op de onderscheiden politiekorpsen van toepassing is werd bestudeerd. Ook gebeurde een uitgebreide literatuurstudie.

Daarnaast werd een schriftelijke bevraging opgezet, niet via een steekproef maar door een poging de totale populatie van politievrouwen in België te bereiken. Een adressenbestand van 499 gemeentelijke politievrouwen, 127 vrouwen bij de rijkswacht en 51 vrouwelijke leden van de gerechtelijke politie werd opgemaakt. Van de rijkswacht waren er slechts 73 effectief bruikbaar daar 54 vrouwen niet voldeden aan de voorwaarden van de doelgroep omwille van het in opleiding zijn.

Tot de doelgroep behoorden :

- de vrouwen bij de gemeentelijk politie, effectief in functie als politieambtenaar zonder evenwel de aspirant-politieagenten in opleiding, politieassistenten en hulpagenten. De vrouwen bij de landelijke politie werden gerekend onder de gemeentelijke politie;
- de vrouwen bij de rijkswacht;
- de vrouwen bij de gerechtelijke politie.

Van de 667 aangeschreven politievrouwen, die werden bereikt uit de diverse korpsen, werd een respons van 48,74% bereikt. Dit hoog cijfer garandeert de representativiteit van de onderzoeksbevindingen.

De vragenlijst werd ontworpen in samenwerking met een begeleidingscommissie die volledig bestond uit politievrouwen en personen die professioneel met deze problematiek bekend staan. Daarenboven werd de enquête doorgenomen door de voorzitter van het ENP, Mevrouw Anita Hazenberg. Vervolgens werd de enquête uitgetest op minstens 10% van de doelgroep, meer bepaald bij

contenu, la forme et la qualité du questionnaire.

Enfin, dès le départ, on a cherché le contact avec tous les syndicats qui s'occupent exclusivement ou également des affaires de police.

politievrouwen die bereid waren kritisch toe te zien en nog bij te sturen bij de inhoud, vorm en kwaliteit van de bevraging.

Tenslotte werd van meetaf aan contact gezocht met alle vakbonden die zich uitsluitend of eveneens ook met politiezaken inlaten.

ANNEXE 2

POLICE COMMUNALE

En 1994, le cadre effectif de la police communale se composait de 15.367 hommes (91,8 %) et de 1.378 femmes (8,2 %). Au niveau du cadre supérieur de la police urbaine, nous trouvons 65 femmes (4,4 %) et 1.420 hommes (95,6 %) sur 1.485. Au niveau du cadre moyen, nous trouvons 51 femmes (1,7 %) et 2.889 hommes (98,3%) sur 10.460. Le cadre de base comprend 649 femmes (6,2 %) et 9.811 hommes (93,8 %). La police rurale compte 21 femmes (2,3 %) et 894 hommes (97,7 %) sur 915 membres.

GENDARMERIE

En 1994 (jusqu'au 1er juillet), le cadre effectif de la gendarmerie s'élevait à 14.812 membres. En 1995, il y avait presque 300 femmes sur un total de 15.695 membres. On trouve principalement les femmes dans les rangs inférieurs (63,4 %).

POLICE JUDICIAIRE

En 1994, la police judiciaire comptait 1.253 membres dont 50 femmes (3,99 %) et 1.203 hommes.

BIJLAGE 2

GEMEENTEPOLITIE

Het eigenlijk kader van de gemeentepolitie bestaat voor 1994 uit 15367 mannen (91,8%) en 1378 vrouwen (8,2%).

In het stedelijk hoger kader tellen we 65 vrouwen (4,4%) en 1420 mannen (95,6%) op 1485. Op het niveau van het middenkader zijn er 51 vrouwen (1,7%) en 2889 mannen (98,3%) op 10.460. Het basiskader bevat 649 vrouwen (6,2%) en 9811 (93,8%). De landelijke politie telt 21 vrouwen (2,3%) en 894 mannen (97,7%) op 915 leden.

RIJKSWACHT

De rijkswacht telt voor 1994 (tot 1 juli 1994) een totaal van 14812 leden in het feitelijk kader. In 1995 telde men bijna 300 vrouwen op een totaal van 15695.

De vrouwen bevinden zich voornamelijk in de lagere rangen (63,4%).

GERECHTELIJKE POLITIE

De gerechtelijke politie telt voor 1994 1253 leden, waarvan 50 vrouwen (3,99%) en 1203 mannen.