

## Vers un équilibre des genres à la police intégrée

Catherine Gérard  
Commissaire de police  
1<sup>er</sup> décembre 2015  
Polis Center - Bruxelles



‘La compétence au-delà du genre’  
‘A chacun sa valeur ajoutée’



## Plan de la présentation

- Les femmes à la police :
  - historique et morphologie
- La Task Force Gender
- L'enquête JUMP 'femmes et police'
- Objectifs pour l'avenir



Politie

## Plan de la présentation

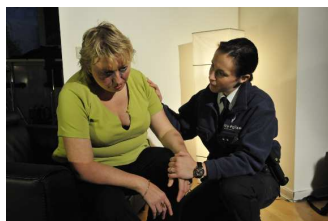
- **Les femmes à la police :**
  - historique et morphologie
- La Task Force Gender
- L'enquête JUMP 'femmes et police'
- Objectifs pour l'avenir



Politie

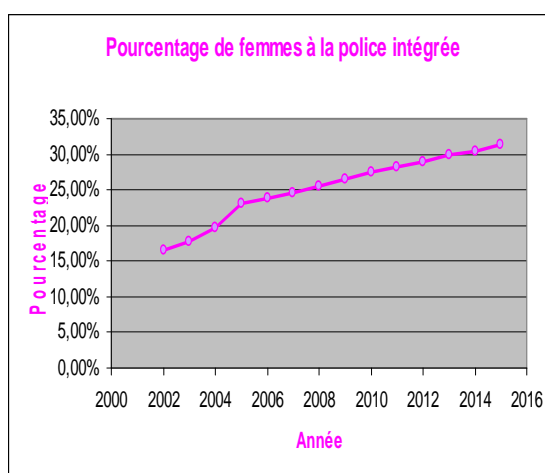
## Femmes et police : historique

- Police communale
  - Années 70'
  - Fin 2001 : **10%** de femmes
- Gendarmerie
  - Premières femmes en 1981
  - Premières femmes officiers dans les années 90'
  - Fin 2001 : **6%** de femmes
- Police judiciaire près les Parquets
  - Premiers engagements de femmes en 1980
  - Fin 2001 : **6%** de femmes



## Femmes et police : Evolution

- 2002 – 16.50%
- 2005 – 23.10%
- 2008 – 25.60%
- 2011 – 28.10%
- 2014 – 30.32%



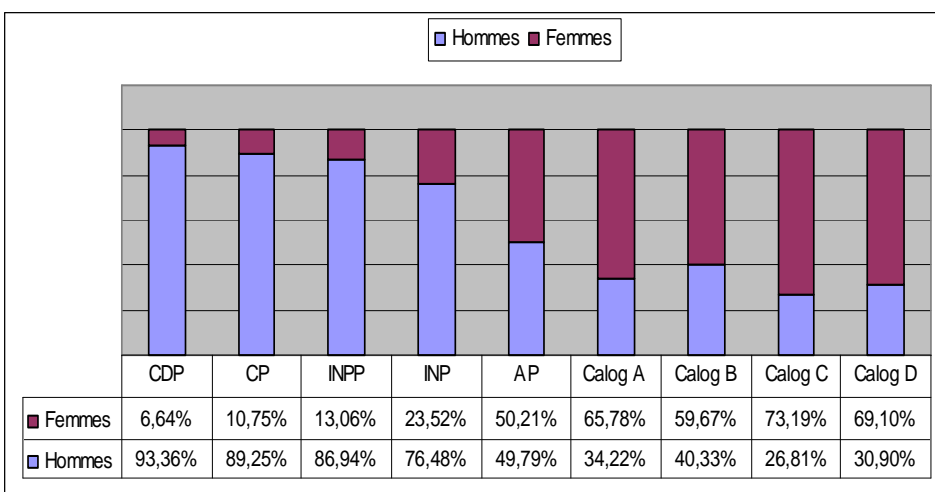
## Femmes et police : morphologie

	Police intégrée		Police fédérale		Police locale	
<b>Femmes</b>	15484	31,30%	4187	28,90%	11297	32,40%
<b>Hommes</b>	33904	68,70%	10286	71,10%	23618	67,60%
<b>Total</b>	49388		14473		34915	
	Ops		Ops		Ops	
<b>Femmes</b>	8609	21,90%	1897	17,70%	6712	23,40%
<b>Hommes</b>	30751	78,10%	8796	82,30%	21955	76,60%
<b>Total</b>	39360		10693		28667	
	Calog		Calog		Calog	
<b>Femmes</b>	6875	68,60%	2290	60,60%	4585	73,40%
<b>Hommes</b>	3153	31,40%	1490	39,40%	1663	26,60%
<b>Total</b>	10028		3780		6248	



## Femmes et police : morphologie

### Répartition par grades et niveaux



## Plan de la présentation

- Les femmes à la police :
  - historique et morphologie
- **La Task Force Gender**
- L'enquête JUMP 'femmes et police'
- Objectifs pour l'avenir



## Task Force Gender

- Origine
  - 7 mars 2012 : Séminaire 'Les femmes à la police' au Sénat
    - Nombreux témoignages
  - Constat :
    - Existence d'obstacles sur le parcours d'une femme à la police
    - Peu de femmes dans les postes à responsabilités
  - Création de la Task Force Gender pour garantir l'équilibre entre les femmes et les hommes
- Objectifs :
  - Soutien au parcours professionnel des femmes (en particulier celles à haut potentiel)
  - Conciliation vie privée et professionnelle
  - Implémentation du gendermainstreaming et du genderbudgeting



# Task Force Gender (2)



- Plan d'actions dynamique (annexe à la GPI 74 – Circulaire ministérielle du 19 juillet 2013 pour la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police)
  - Chaque commission de sélection ou jury doit être composée de personnes des deux sexes avec pour objectif de tendre vers la présence d'au moins 1/3 de l'un ou l'autre sexe
  - 8 mars 2013 : Chartes de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité des chances et de la diversité
  - Mener une enquête sur les femmes à la police (leurs vécus, leurs expériences, les barrières auxquelles elles sont confrontées,...) – Septembre 2014
  - 2015 : mise sur pieds d'une formation « coordination en approche intégrée de genre »
  - ...



# TFG : Chartes

**Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité des chances et de la diversité**

**I CADRE GENERAL**

La police intégrée est au service de citoyens et des salariés.

Avec cette charte, nous voulons montrer notre volonté et notre engagement en faveur de l'égalité entre les sexes et de la diversité.

Nous voulons ainsi incarner la volonté de la police de faire, dans sa composition, le reflet de la population dans sa diversité et d'assurer l'égalité entre femmes et les hommes.

Cette charte nous incite aussi à mettre en œuvre au sein de la police de nouvelles compétences, qualités et savoirs, dans l'attente de la promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité professionnelle.

**I ENGAGEMENT**

En tant qu'organisation policière, nous nous engageons à réaliser l'égalité et la diversité.

1. en développant des plans d'actions qui tiennent compte des politiques définies par les différentes autorités en matière d'égalité des chances, d'intégration de la diversité genre et de diversité;
2. en assurant, en matière de recrutement, un environnement professionnel au sein duquel l'égalité et la diversité sont favorisées;
3. en veillant à ce que les promotions, les conseils de carrière, les groupes de travail, etc. soient composés de personnes du genre féminin et du genre masculin, avec pour objectif la parité dans la mesure du possible, les critères d'éligibilité au regard de l'âge, etc. sont également en prise de compte pour éviter une dérive de diversité;
4. en appliquant le principe de non-discrimination dans les relations que l'organisation entretient avec les citoyens ainsi qu'à chaque étape du processus des nouvelles recrues féminines et masculines au sein du corps de police.

En stimulant l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices et, qu'ils soient leur catégorie, leur grade ou leur territoire, à adopter des comportements qui favorisent l'égalité et la diversité.

Les compétences, notre engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'une part et de la diversité d'autre part, sont aussi bien au sein de l'organisation qu'à l'extérieur de celle-ci.

*(Signatures and logos of various police officials)*

**Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité des chances et de la diversité**

**I CADRE GENERAL**

La police intégrée est au service de citoyens et des salariés.

Avec cette charte, nous voulons montrer notre volonté et notre engagement en faveur de l'égalité et de la diversité au sein de la police.

Nous voulons ainsi incarner la volonté de la police de faire, dans sa composition, le reflet de la population dans sa diversité et de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette charte nous incite aussi à mettre en œuvre une politique organisationnelle des ressources humaines centrée sur la mise en valeur de la diversité et des compétences tout en assurant, dans toute la police, la promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité professionnelle.

**I ENGAGEMENT**

En tant que membre du personnel de la police intégrée je m'engage, professionnellement, à appliquer de façon systématique et permanente un comportement qui favorise l'égalité entre femmes et hommes, l'égalité des chances et la diversité professionnelle.

Une égalité réelle forme ce qui conditionne le succès de nos opérations et de nos contacts avec le citoyen.

Je m'efforce de créer un environnement professionnel au sein duquel l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances et la diversité sont au cœur de l'organisation, de recrutement et de formation.

Je me suis engagé à exercer mes fonctions avec une conscience professionnelle, en matière de parité entre femmes et hommes, de parité des sexes et de diversité.

En respectant, ce principe, je favorise de ce fait, au sein de l'organisation, la promotion de l'égalité et de la diversité.

*(Signature and logo of a police official)*

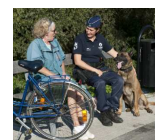


## Plan de la présentation

- Les femmes à la police :
  - historique et morphologie
- La Task Force Gender
- L'enquête JUMP 'femmes et police'
- Objectifs pour l'avenir



## Enquête 'femmes et police'



- Enquête élaborée par la société JUMP en collaboration avec la TFG et avec l'appui de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- Buts :
  - Mieux connaître le vécu, le ressenti et l'expérience de la place des femmes dans l'organisation
  - Identifier les barrières au développement de leurs carrières
  - Dégager les actions prioritaires à mettre en œuvre



## Enquête 'femmes et police' (2)

- Enquête menée du 1<sup>er</sup> au 26 septembre 2014
- Public cible : toutes les femmes de la police intégrée (plus de 14.000 personnes)



## Enquête 'femmes et police' (3)

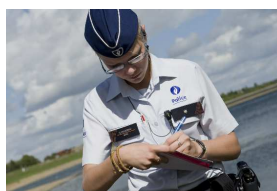
- Conclusions générales
  - Enquête accueillie favorablement
  - Récolte de témoignages sur le plan quantitatif et qualitatif
  - Les femmes au sein de la police se sentent engagées dans un bon choix de carrière
  - Elles ont le sentiment d'apporter une valeur ajoutée
  - Elles ne veulent pas prendre la place des hommes mais avoir leur propre place et être reconnues
  - Elles souhaitent une plus grande représentativité des femmes aux postes à responsabilités et aux grades supérieurs





## Enquête 'femmes et police' (4)

- Points d'attention
  - Les femmes estiment devoir plus faire leurs preuves et ne pas bénéficier du même degré de confiance que les hommes
  - La lutte contre le sexisme doit être une priorité
  - Un effort doit être fait pour accompagner le développement de carrières des femmes (gestion des talents)
  - Pour l'accessibilité aux missions internationales et les tests de promotion, il faudrait tenir compte des phases de vie personnelles et familiales des femmes
  - Les infrastructures doivent encore être adaptées (vestiaires, sanitaires, local d'allaitement)
  - Souhait d'adaptation de l'uniforme



## Plan de la présentation

- Les femmes à la police :
  - historique et morphologie
- La Task Force Gender
- L'enquête JUMP 'femmes et police'
- Objectifs pour l'avenir



## Objectifs futurs



- Fin 2014 : présentation des résultats de l'enquête au Comité de Direction de la police fédérale
- 3 nouvelles missions ont été dégagées et ajoutées au plan d'action :
  - L'étude de l'analyse de l'impact de la famille monoparentale sur le travail
  - La féminisation de l'uniforme
  - L'analyse en profondeur de la composition des comités de sélection et des jurys



## Objectifs futurs : défis !



- Tout comme chaque homme, chaque femme a ses compétences et son expérience et représente à ce titre une valeur ajoutée pour l'organisation.
- Des barrières sur base du genre sont donc inadmissibles !
- En matière d'engagement, de promotion ou encore d'organisation du temps de travail, **la compétence** doit passer **avant le genre** !



## Merci pour votre attention

Cellule Diversité de la police fédérale

DGR-DRP-CO-Diversity

Catherine Gérard  
Commissaire de police

02/642.66.54

[catherine.gerard@police.belgium.eu](mailto:catherine.gerard@police.belgium.eu)



## Questions? Remarques?

