

Diversiteit: een keuze voor professionalisme

CPS-studiedag 1 december

Dames en Heren,
Collega's,

Op een studiedag als deze neem ik graag het woord. In het licht van de gebeurtenissen van de voorbije 14 dagen, kan een studiedag over diversiteit nochtans banaal lijken. Niets is minder waar. Het is mijn vaste overtuiging dat een divers samengestelde politie, met een sterke verankering in verschillende bevolkingsgroepen, en met respect voor alles wat 'anders' is, evenzeer bijdraagt aan een structurele antwoord op de terroristische dreiging. Het is uiteraard niet de enige oplossing, maar daar gaat deze studiedag niet over.

Plus personne n'imaginerait une police monochrome au milieu d'une société en couleurs. Le défi de demain est donc celui de la diversité. De l'intégration de l'ensemble des talents et compétences pour augmenter la qualité du service rendu à la population. Comme nous l'ont démontré les exposés et témoignages de ce jour, la diversité doit être vue comme transversale au travers des processus de gestion des ressources humaines.

Even geleden heb ik samen met mijn directiecomité besloten het diversiteitsbeleid van de federale politie een versnelling hoger te schakelen. Omdat ik vind dat wij als publieke instelling de strijd tegen discriminatie en racisme mee moeten aangaan. Omdat ik geloof dat reëel diversiteitsbeheer in de organisatie ons als politie beter en sterker maakt. Omdat ik kansen wil bieden aan mensen met uiteenlopende talenten.

Voor dit beleid hanteren we 4 hefboomen:

Un premier levier porte sur les connaissances : les membres de l'organisation doivent en effet être formés à la gestion de la diversité. Nous entretenons déjà une bonne collaboration avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances qui offre plusieurs formations en diversité. Aujourd'hui nous demandons aux dirigeants de suivre eux-mêmes personnellement ces formations. Le centre développera également un accompagnement sur mesure, avec ou sans formations, pour des entités spécifiques et ceci après concertation avec les dirigeants impliqués et en vue de répondre aux besoins réels.

De tweede hefboom gaat over HR en diversiteit. Rekrutering, selectie, opleiding, mobiliteit en evaluatie moeten doordrongen zijn van de diversiteitsfilosofie. De HR domeinen waar dat nog niet het geval is, moeten we aanpassen.

In selectiecommissies van de federale politie wordt gestreefd naar een diverse

samenstelling. Maar dat is niet voldoende; ook het type van vragen en de gebruikte taal in selectie-interviews zijn belangrijk. We willen geen stereotype vraagstelling of een vocabularium dat discriminerend is of vooroordelen bevestigt.

Ik vermeld graag het proefproject rekrutering samen met de lokale politie Antwerpen. Deze politiezone gaat in samenwerking met onze federale HR diensten lokaal medewerkers rekruteren, gewoon binnen de huidige regelgeving. Daarmee hopen we op een sterkere vertegenwoordiging van bepaalde bevolkingsgroepen die anders moeilijker te bereiken zijn. Uit de evaluatie van dit proefproject willen we ook op vlak van diversiteit lessen trekken.

We gaan ook onze opleidingen screenen op hun coherentie met de beginselen van respect voor diversiteit en gelijke kansen. Diversiteit moet de rode draad vormen, net als andere waarden die we belangrijk vinden, zoals integriteit en samenwerken in een bredere context van gemeenschapsgerichte politiezorg. Opnieuw gaat dit over attitude, maar ook over taal- en woordgebruik en over omgangsvormen.

Diezelfde beginselen willen we ook aan bod zien komen bij loopbaanevolutie en mobiliteit en bij personeelsevaluatie.

Un troisième levier concerne évidemment la communication. En la matière, il est indispensable de pratiquer un vocabulaire commun qui témoigne du respect de tous et évite la stigmatisation des différences. Cela vaut à la fois pour la communication formelle émanant d'un service de communication que dans les briefings journaliers ou encore les échanges entre collègues.

Le quatrième et dernier levier porte sur le respect des législations anti-discrimination. J'encourage tous les policiers à suivre les formations consacrées à ces lois, à les respecter et à les faire respecter. En agissant de la sorte, ils touchent le cœur même de leur métier.

Een belangrijke succesfactor van een dergelijk diversiteitsbeleid is dat iedereen zijn plaats en verantwoordelijkheid kent:

Leidinggevenden die zelf het voorbeeld geven, die het respect voor diversiteit in woorden en daden aanmoedigen, en die kordaat optreden tegen discriminerende uitlatingen, dat is wat we moeten bewerkstelligen.

En onze medewerkers zelf, die elkaar helpen, ondersteunen en respectvol zijn, en die ook de moed hebben om te durven reageren op collega's die zich niet zo gedragen.

En ten slotte onze cel diversiteit, die ons beleid coördineert en opvolgt en die het netwerk van diversiteit dynamiseert en verder ontwikkelt.

Op de studiedag vandaag kwamen concrete onderwerpen aan bod, zoals handicaps, religieuze overtuiging en gender. Daarbij hebben we een aantal vaststellingen gedaan:

Nous avons pu constater qu'en matière de handicap, la police fédérale avait encore des efforts à fournir pour respecter l'obligation légale des 3% parmi son effectif calog. Je retiens à cet égard que l'important n'est pas d'atteindre un quota, mais de souligner que les compétences priment sur le handicap. Nous ne devons pas chercher à engager ou à intégrer à tout prix des personnes porteuses d'un handicap, mais recruter des personnes ayant les compétences pour exercer une fonction précise qui nécessite d'avoir certaines aptitudes spécifiques.

En matière de convictions religieuses, nous avons constaté que la stigmatisation de la différence constituait toujours une erreur. Nous travaillons en effet dans une institution qui se veut être le reflet de la société. Diverses appartenances convictionnelles se trouvent donc en contact au jour le jour dans les relations de travail et l'on ne peut raisonnablement pas travailler sans en tenir compte. L'intérêt en la matière est donc de réfléchir sur ce qui rassemble, ce qui unit, et travailler sur les ressemblances plutôt que de raisonner en termes de communautés ou de particularités.

Enfin, pour ce qui concerne la question du genre, il est clair que de nombreux progrès ont été faits depuis la réforme des polices et surtout depuis la création de la Task Force Gender. Il a clairement été démontré que les qualités d'un bon policier ou d'un bon calog sont asexuées et que dans la gestion des ressources humaines, le genre n'est qu'un indicateur parmi d'autres. Les défis du futur ne concerneront plus forcément la position de la femme dans notre institution, bien que des efforts doivent encore être fournis pour une meilleure représentativité aux grades supérieurs, mais plutôt la conciliation des exigences professionnelles et privées, tant pour les femmes que pour les hommes. En ce sens, la police fédérale appliquera à son management les principes du *gender mainstreaming* et du *gender budgeting* déjà évoqués aujourd'hui.

Een studiedag als deze is dus belangrijk. Het laat ons toe ervaringen uit te wisselen, nieuwe ideeën op te doen en met een frisse blik naar onze werkzaamheden te kijken. Ook belangrijk is dat we allen dezelfde bezorgdheid delen. Diversiteit is geen oplossing of luxe. Het is een uiting van professionalisme. Een vanzelfsprekendheid. De norm.

Ik besluit mijn pleidooi zoals ik begonnen ben, met een verwijzing naar de recente gebeurtenissen. En graag laat ik mij hiervoor inspireren door wat het Interfederaal Centrum voor gelijkheid van kansen op haar website publiceerde:

'De aanslagen van 13 november vormen een directe aanval op onze vrijheden, op onze democratie, op onze rechtstaat. In naam van die verworvenheden moeten we er tegelijk krachtig en scherpzinnig op reageren. Dat wil zeggen dat we elke veralgemening tegenover en stigmatisering van groepen of gemeenschappen moeten afwijzen, en dat we hen de verantwoordelijkheid voor deze aanslagen niet laten dragen. Want haat, geweld en discriminatie kunnen we alleen bestrijden met respect voor en in dialoog met elkaar.'

Ik dank u voor uw aandacht.