

## 12 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Leen Dierick aan de vice-eersteminister en minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen over "het plan om meer vrouwen aan te trekken bij de politie" (nr. 19516)

- mevrouw Jacqueline Galant aan de vice-eersteminister en minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen over "het dichten van de genderkloof bij de politie" (nr. 19536)

- mevrouw Kattrin Jadin aan de vice-eersteminister en minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen over "de vervrouwelijking van het kader van de politie" (nr. 19649)

## 12 Questions jointes de

- Mme Leen Dierick à la vice-première ministre et ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances sur "le plan visant à attirer davantage de femmes au sein de la police" (n° 19516)

- Mme Jacqueline Galant à la vice-première ministre et ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances sur "la féminisation de la police" (n° 19536)

- Mme Kattrin Jadin à la vice-première ministre et ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances sur "la féminisation des cadres de la police" (n° 19649)

12.01 Jacqueline Galant (MR): Monsieur le président, madame la ministre, au cours de l'été, vous avez mis la dernière main à une circulaire pour "la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police".

Vous avez donc lancé une *task force* pour renforcer l'égalité entre hommes et femmes, laquelle a élaboré un plan d'action comprenant une vingtaine de propositions qui, à terme, devraient remédier à l'insuffisance de représentation des femmes dans les commissions de sélection et d'examen, faire sauter les freins à la participation des femmes dans les procédures liées à la promotion et modifier la mentalité trop peu orientée vers l'égalité entre les deux sexes, etc.

Dans cette dynamique, on peut évoquer d'autres mesures: stimuler les hauts potentiels parmi les femmes policiers, par exemple en les encourageant à améliorer leur formation; ne plus imposer des formations en résidentiel; privilégier le télétravail quand c'est possible; se montrer moins rigide avec les horaires, etc.

Vous avez précisé que votre plan sera complété au fur et à mesure.

Madame la ministre, pouvez-vous nous en dire davantage sur les mesures que vous prévoyez d'adopter? Comment allez-vous concrètement vous y prendre? Quels sont précisément vos objectifs et quelle échéance vous fixez-vous pour les atteindre?

Par ailleurs, dans le texte que je vous ai transmis, je vous posais une question relative à l'obtention de données chiffrées. Pourriez-vous me les transmettre par écrit, car il serait rébarbatif de vous demander chaque chiffre avec la représentation par zone?

12.02 Kattrin Jadin (MR): Monsieur le président, madame la ministre, ma collègue ayant déjà bien développé le sujet, je me limiterai aux questions que je voulais vous poser au sujet du plan de féminisation des cadres.

Pouvez-vous détailler les propositions qui sont contenues dans ce plan? Pensez-vous qu'il existe des conditions de travail au sein de la police qui rendent certains postes trop peu attractifs pour les femmes? Peut-on réfuter l'hypothèse que, tout simplement, peu de femmes aspirent à une carrière policière? S'il y en a, quels sont, selon vous, les freins qui existent aujourd'hui au sein de la police pour les femmes? De quelle manière les congés de maternité, par exemple, sont-ils gérés pour le moment?

12.03 Joëlle Milquet, ministre: C'est un engagement que j'avais pris lors de la Journée de la Femme en mars 2012. Nous nous étions concentrés sur plusieurs thèmes ici et au Sénat. Nous avons mis sur pied une *task force* "genre" au sein de la police – ce qui était quand même une première –, chargée de travailler sur trois axes: le soutien au parcours professionnel des femmes, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et, enfin, le développement du *gender mainstreaming*.

Les mesures de ce plan d'action dynamique sont reprises dans une circulaire ministérielle GPI 74 relative à la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Je vais vous citer les principales mesures.

Tout d'abord, la signature d'une charte sur la diversité par les responsables de la police fédérale et locale ainsi que par chaque policier. Elle inclut évidemment la question du genre.

Ensuite, la présence obligatoire de femmes dans les commissions, comités, conseils et groupes de travail au sein de la police intégrée. Je pense notamment aux commissions de sélection. Nous nous sommes en effet rendu compte que, lorsque seuls des hommes en faisaient partie, choisir des femmes était plus difficile que lorsque la commission de sélection était mixte. Cela

permet une plus grande ouverture en termes de promotion des femmes à des postes à responsabilité. Il devrait en découler une plus grande pluralité dans les sélections et les décisions. De plus, en amont, des campagnes de recrutement et des épreuves de sélection sont "screenées" pour nous assurer de leur neutralité tant sur le plan physique qu'en termes de typologie des questions. Jadis, Piaget considérait qu'on faisait pratiquer des exercices qui avantageaient les enfants issus de certains milieux. Ici, nous essayons d'organiser des épreuves neutres.

Ensuite encore, la prise en compte des thématiques de la diversité et de l'égalité des chances homme-femme dans les lettres de mission. En effet, si on y impose systématiquement des heures impossibles, certaines femmes ne pourront se porter candidates.

Il convient de relever également la création d'une fonctionnalité de coordinateur en approche intégrée au sein des services de police. Il faut que les équipes de ressources humaines y soient sensibles. Il faut nous assurer que les formateurs travaillent sur le concept de non-discrimination et d'intégration de la dimension de genre à l'intérieur de la police. Je pense aux agents qui prendront la responsabilité du management.

Nous sommes en train de réaliser un véritable screening de la politique de formation avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. De plus, nous prévoyons une implantation de l'encodage en gestion des ressources humaines pour avoir le genre, ce dernier n'étant pas toujours notifié. Actuellement, on l'estime, selon la commissaire générale, à 30 % de femmes, mais les listes ne sont pas toujours claires. Il est vrai que l'on n'a pas toujours cru bon d'indiquer "Femme" ou "Homme" dans les statistiques et dans l'encodage.

Une enquête est actuellement menée auprès du personnel féminin, toutes catégories confondues, afin de mieux identifier la présence des femmes dans les zones de police et de comprendre les causes de leur plus faible participation aux examens de promotion. Il faut savoir que certains examens exigent des préparations à l'extérieur; étant donné qu'il est souvent problématique de se déplacer durant une semaine quand on a un bébé ou un enfant, les hommes les suivent davantage. Toute une série de détails pourrait être pris en compte; on pourrait, par exemple, demander de ne pas nécessairement dormir sur place. Ce sont des choses toutes simples, mais qui ont un impact sur les femmes.

J'ai ici les données actuelles en termes de genres; je vais vous les transmettre.

Au niveau des recrutements, j'ai été étonnée de voir, dans les derniers recrutements que l'on a faits que, rien que dans les cent nouveaux arrivés à la police des chemins de fer, il y avait

beaucoup plus de femmes qu'avant. Je ne dis pas qu'elles sont majoritaires, mais j'ai rencontré pas mal de jeunes femmes motivées.

12.04 Jacqueline Galant (MR): Merci, madame la ministre. Si on pouvait avoir les chiffres de même que la circulaire GPI 74 que vous avez rédigée, ce serait une bonne chose.

En tant que présidente de zone, j'ai la chance d'avoir deux commissaires femmes, qui sont des "gaillardes", comme on dit chez nous. Mais, pour les agents sur le terrain, il est toujours compliqué, pour le chef de zone, de les envoyer en intervention quand il s'agit de deux femmes. Ce n'est pas une question de discrimination; il tient compte du facteur dangerosité.

Je pense donc qu'il faut que tout se fasse en parallèle: la formation doit être donnée pour les femmes et pour essayer d'en recruter davantage, mais elle doit être spécifique. Certes, le critère physique ne peut pas intervenir. Toutefois, si deux petites femmes toutes minces sont envoyées en intervention et qu'elles doivent faire face à des malabars, cela risque d'être déstabilisant.

Il est compliqué pour les services de police d'organiser leur service quand trop nombreuses sont les femmes qui ne sont pas assez formées pour intervenir sur le terrain. Il faut donc que tous les éléments soient examinés en parallèle.

12.05 Joëlle Milquet, ministre: Je parlais surtout des sélections à la base. Mais il est évident que pour les interventions, il faut tenir compte de la force physique.

12.06 Jacqueline Galant (MR): Dans certains services, les femmes sont en nombre. Ce faisant, lors des gardes, il arrive que deux femmes soient amenées à se rendre sur le terrain, ce qui peut être dangereux. C'est une bonne chose que les services se féminisent, mais il faut que tous les éléments soient examinés en parallèle.

12.07 Joëlle Milquet, ministre: Je vais vous faire parvenir la circulaire ainsi que les chiffres.

12.08 Kattrin Jadin (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse et je salue les efforts que vous faites en termes de féminisation des cadres de la police.

Comme Mme Galant, je souhaiterais pouvoir disposer de la circulaire et des chiffres très intéressants que vous nous avez donnés.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.