

Sénat de Belgique

Séminaire

Journée internationale
de la femme

**Les femmes
et
la police**

Bruxelles

7 mars 2012

Actes

Belgische Senaat

Studiedag

Internationale
vrouwendag

**Vrouwen
en
politie**

Brussel

7 maart 2012

Handelingen

Sommaire

Programme	5
Ouverture	9
Les femmes dans la police	17
Le parcours de la première commissaire générale	19
Où sont les femmes dans la police ? Les atouts et les freins à la présence de femmes dans la police.....	25
Table ronde.....	31
Les femmes face à la police	43
L'interaction entre la police et les femmes lorsqu'elles sont victimes de violences	45
Table ronde.....	53
Clôture.....	63

Inhoudsopgave

Programma.....	5
Opening	9
Vrouwen binnen de politie	17
Het parcours van de eerste vrouwelijke commissaris-generaal.....	19
Waar zijn de vrouwen binnen de politie? De voor- en nadelen van de aanwezigheid van vrouwen binnen de politie.....	25
Rondetafelgesprek	31
Vrouwen tegenover de politie	43
De interactie tussen de politie en vrouwen wanneer zij het slachtoffer zijn van geweld.....	45
Rondetafelgesprek	53
Slot.....	63

Programme

Journée internationale
de la femme

Les femmes et la police

Mercredi 7 mars 2012
de 14 h 00 à 17 h 00

Hémicycle du Sénat

Ouverture

- 14.00 Mot de bienvenue par SABINE DE BETHUNE,
Présidente du Sénat
- 14.05 Accueil par NELE LIJNEN, Présidente du Comité
d'avis du Sénat pour l'Égalité des chances entre les
femmes et les hommes
- 14.10 Présentation du séminaire par JOËLLE MILQUET,
Vice-Première Ministre, Ministre de l'Intérieur et de
l'Égalité des Chances

Les Femmes dans la Police

- 14.20 CATHERINE DE BOLLE, Commissaire générale de la
Police fédérale
*« Le parcours de la première commissaire
générale. »*
- 14.35 GWEN MERCKX, Commissaire divisionnaire, chef de
corps de la zone de Police Rupel et Présidente de
l'ASBL Réseau des Femmes Policières belges
(Womenpol)
*« Où sont les femmes dans la police ? Les atouts et
les freins à la présence de femmes dans la police. »*
- 14.50 *Table ronde*
Présidents : LIEVE MAES et HASSAN BOUSETTA,
Sénateurs,
Animatrices : BARBARA MERTENS et BETTY
MELLAERTS, journalistes.
*Six policières parlent de leur métier, de l'atout d'être
femme dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que de
leurs difficultés :*

Programma

Internationale
vrouwendag

Vrouwen en politie

Woensdag 7 maart 2012
van 14.00 u. tot 17.00 u.

Halfroond van de Senaat

Opening

- 14.00 Verwelkoming door SABINE DE BETHUNE,
Voorzitster van de Senaat
- 14.05 Onthaal door NELE LIJNEN, Voorzitster van het
adviescomité van de Senaat voor Gelijke Kansen
voor vrouwen en mannen
- 14.10 Voorstelling van de studiedag door JOËLLE MILQUET,
Vice-Eerste Minister, Minister van Binnenlandse
Zaken en Gelijke Kansen

Vrouwen binnen de Politie

- 14.20 CATHERINE DE BOLLE, Commissaris-generaal van de
Federale Politie
*'Het parcours van de eerste vrouwelijke
commissaris-generaal.'*
- 14.35 GWEN MERCKX, Hoofdcommissaris, korpschef
Lokale Politie Zone Rupel en voorzitster van het
Belgisch Netwerk van Politievrouwen v.z.w.
(Womenpol)
*'Waar zijn de vrouwen binnen de politie? De voor-
en nadelen van de aanwezigheid van vrouwen binnen
de politie.'*
- 14.50 *Rondetafelgesprek*
Voorzitters: LIEVE MAES en HASSAN BOUSETTA,
Senatoren,
Moderatoren: BARBARA MERTENS en BETTY
MELLAERTS, journalisten.
*Zes politiemensen praten over hun beroep, het
voordeel van vrouw te zijn in de uitoefening van hun
functie, en hun problemen:*

NELLY CRETEN, Commissaire Honoraire, Police judiciaire fédérale Hasselt
DOREEN BUYSSE, Inspecteur principal, zone de police Evergem-Assenede
JINNIH BEELS, Commissaire, zone de police Anvers, cellule diversité
MONIQUE DEVODDER, Chef de corps, zone de police Mariemont
DOMINIQUE HOFFMAN, Inspecteur principal spécialisé, Police fédérale
HANNANE MINHAL, Inspectrice, zone de Police Bruxelles-Ixelles

Synthèse par Lieve Maes et Hassan Bousetta, Sénateurs

Les femmes face à la Police

- 15.35 MICHEL PASTEEL, Directeur de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes
PASCAL LIGOT, Membre de la Commission permanente de la police locale, Chef de corps de la zone de police de Namur
« L'interaction entre la police et les femmes lorsqu'elles sont victimes de violences »
- 15.55 *Table ronde*
Présidents : FAUZAYA TALHAOUI et ZAKIA KHATTABI, Sénatrices
Animatrices : BARBARA MERTENS et BETTY MELLAERTS, journalistes
Sept membres de la police et d'associations d'aide aux victimes de violence témoignent de situations vécues :
SANDRINE BODSON, Juriste au Collectif contre les violences familiales et l'exclusion, Liège
PEGGY DE BUSSE, Responsable de l'équipe d'accueil du CAW (Centrum Algemeen Welzijnswerk) Kempen
YAMINA ZAAZAA, Co-responsable du Centre de Prévention des Violences Conjugales et Familiales, Bruxelles
KHADIDIATOU DIALLO, Présidente du GAMS Belgique
IRÈNE BALCERS, Commissaire de police et responsable du service d'assistance aux victimes de la zone de police Uccle-Watermael-Boitsfort-Auderghem Administratrice au CFFB

NELLY CRETEN, Commissaris op rust, Federale Gerechtelijke Politie Hasselt
DOREEN BUYSSE, Hoofdinspecteur, Lokale politiezone Evergem-Assenede
JINNIH BEELS, Commissaris, Lokale Politiezone Antwerpen, cel diversiteit
MONIQUE DEVODDER, Korpschef, Lokale Politiezone Mariemont
DOMINIQUE HOFFMAN, Gespecialiseerd Hoofdinspecteur, Federale Politie
HANNANE MINHAL, Inspecteur, Lokale Politiezone Brussel-Elsene

Samenvatting door Lieve Maes en Hassan Bousetta, Senatoren

Vrouwen tegenover de Politie

- 15.35 MICHEL PASTEEL, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
PASCAL LIGOT, Lid van de permanente Commissie van de lokale politie, Korpschef van de politiezone Namur
'De interactie tussen de politie en vrouwen wanneer zij het slachtoffer zijn van geweld.'
- 15.55 *Rondetafelgesprek*
Voorzitsters: FAUZAYA TALHAOUI en ZAKIA KHATTABI, Senatoren
Moderatoren: BARBARA MERTENS en BETTY MELLAERTS, journalisten
Zeven leden van de politie en de verenigingen voor slachtoffers van geweld schetsen waargebeurde feiten:
SANDRINE BODSON, Juriste bij het Collectief tegen huiselijk geweld en uitsluiting te Luik
PEGGY DE BUSSE, Teamverantwoordelijke onthaal CAW (Centrum Algemeen Welzijnswerk) Kempen
YAMINA ZAAZAA, medeverantwoordelijke van het Centrum rond preventie van partner- en familiaal geweld te Brussel
KHADIDIATOU DIALLO, Voorzitster van GAMS België
IRÈNE BALCERS, Commissaris en verantwoordelijke van de dienst slachtofferonthaal van de politie zone Ukkel-Watermaal-Bosvoorde-Oudergem Beheerder bij het CFFB

DOMINIQUE POU CET, Inspecteur principal et policier de référence en matière de violence intrafamiliale, zone de police Charleroi

WIM D'HAESE, Commissaire de police, zone de police Louvain – Président du Comité de pilotage « violence intrafamiliale » de Louvain – Fonctionnaire de référence

Synthèse par FAUZAYA TALHA OUI et ZAKIA KHATTABI, Sénatrices

Clôture

- 16.40 Conclusions des échanges de vues par VANESSA MATZ, Sénatrice
- 16.44 Conclusions générale par JOËLLE MILQUET, Vice-Première Ministre, Ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances
- 17.00 Réception dans les salons de la Présidence du Sénat

DOMINIQUE POU CET, Hoofdinspecteur en referentie-ambtenaar intrafamiliaal geweld, politiezone Charleroi

WIM D'HAESE, Commissaris, lokale politiezone Leuven – Voorzitter van de stuurgroep 'intrafamiliaal geweld' Leuven – Referentieambtenaar

Samenvatting door FAUZAYA TALHA OUI en ZAKIA KHATTABI, Senatoren

Slot

- 16.40 Conclusies van de gedachtewisselingen door VANESSA MATZ, Senator
- 16.45 Algemeen besluit door JOËLLE MILQUET, Vice-Eerste Minister, Minister van Binnenlandse Zaken, Minister van Gelijke Kansen
- 17.00 Receptie in de salons van het Voorzitterschap van de Senaat

Overture

Opening

Mevrouw Sabine de Bethune. – Mevrouw de minister, collega's, dames en heren van de politie, hier zo talrijk aanwezig. Ik ben zeer blij u aan de vooravond van de Internationale Vrouwendag in de Senaat te mogen verwelkomen op de studiedag 'Vrouwen en Politie', georganiseerd door het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen in samenwerking met de minister van Gelijke Kansen. Met de organisatie van deze studiedag zet onze assemblee een lange traditie voort van aandacht voor de bescherming van de vrouwenrechten en van betrokkenheid bij de maatschappelijke positie van de vrouw. Precies een jaar geleden hebben we, samen met minister Milquet, hier in dit halfroond ter gelegenheid van de honderdste verjaardag van de Nederlandstalige en de Franstalige Vrouwenraad honderd bijzondere vrouwen gehuldigd voor hun verdiensten op het vlak van de vrouwenrechten.

Le Sénat accorde depuis longtemps une attention particulière à cette thématique. Outre les nombreuses propositions de loi votées, notamment pour casser le plafond de verre auquel les femmes continuent à se heurter, notre assemblée est attentive au grave problème de la violence exercée à l'encontre des femmes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la famille. Ce sujet sera d'ailleurs au cœur de nos débats de cet après-midi.

Je fais partie de cette assemblée depuis longtemps et je vois que d'anciennes collègues sont présentes dans l'hémicycle. Vous vous rappellerez que c'est au Sénat que nous avons voté la première loi visant à donner une qualification spéciale à la violence entre partenaires au sein de la famille. Cette loi, votée en 1997 à la suite de la Conférence mondiale sur les Femmes de l'Organisation des Nations unies à Pékin, est à la base de la politique que nous menons aujourd'hui. Elle a heureusement donné de bons résultats dans notre pays tant au niveau de la police, de la justice que des associations sociales actives dans ce domaine.

Nous menons ce combat depuis de nombreuses années, notamment avec les acteurs de terrain, mais il est loin d'être terminé. La preuve, c'est que nous allons encore en débattre aujourd'hui.

Récemment, le Sénat a voté des propositions de loi visant à affiner les procédures et à encourager la prévention en cas de violence intrafamiliale. J'espère que la Chambre se prononcera également rapidement sur ce texte.

Au nom du Sénat, je tiens à rendre hommage aux comités d'avis du Sénat et de la Chambre pour le travail qu'ils ont réalisé au fil des ans en vue d'améliorer les textes sur l'égalité et le statut des femmes dans la société.

Dames en heren, kenschetsend voor deze tijd en een teken dat de zaken in de goede richting evolueren, is dat er vrijwel wekelijks een nieuwe mijlpaal wordt geplaatst op de weg naar gelijkheid tussen vrouwen en mannen. De gelijkheid tussen vrouwen en mannen is dus duidelijk in een stroomversnelling terechtgekomen.

De eedaflegging van mevrouw De Bolle als commissaris-generaal van de Federale Politie was zo'n mijlpaal. Ze bekleedt immers een functie waarvoor tot nu toe alleen mannen in aanmerking kwamen.

Dankzij minister Milquet wordt de Belgische politie voortaan overigens door twee vrouwen geleid. Laten we hopen dat dit een waarborg is voor een goed beleid in de komende jaren.

Mevrouw de Bolle, ik wens u van harte geluk met uw aanstelling en met u ook alle vrouwen in het politieambt. Met de steun van uw collega's en van de samenleving hebt u de vrouwenbeweging in de politie een enorme stap vooruitgeholpen.

We zullen geboeid naar uw getuigenis luisteren en graag uw aanbevelingen in ontvangst nemen.

Mesdames et Messieurs, il me reste à vous souhaiter un débat constructif et fructueux et à donner la parole à Mme Nele Lijnen, présidente du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Mevrouw Nele Lijnen. – Als voorzitter van het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen ben ik zeer verheugd dat we vandaag in het kader van de Internationale Vrouwendag samenkomen rond het specifieke thema van vrouwen en politie. Het Adviescomité bestaat sinds 1996. De beslissing om een adviescomité op te richten werd genomen onmiddellijk na de vierde wereldconferentie van de Verenigde Naties in Peking.

Het Adviescomité beoogt de follow-up en evaluatie van wettelijke initiatieven en van het regeringsbeleid vanuit het standpunt van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Het wil impulsen geven voor wetgeving en beleid, gericht op gelijke kansen via het gebruik van de adviesbevoegdheid en eigen initiatieven. Ten slotte willen we de organisatie en de werking van de eigen parlementaire instelling evalueren vanuit het gezichtspunt van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. We zijn gespecialiseerd in de problematiek van gelijkheid van kansen, maar onze aandacht gaat ook concreet naar de rechten van de vrouw, zowel hier als in het buitenland. Zo hebben we de afgelopen maanden intensief gewerkt rond de rechten en de positie van de vrouw in de Arabische lente. Ook het thema van vandaag sluit nauw aan bij de interesses van de leden van het Adviescomité.

Het is wel al een hele tijd geleden, maar bij de voorbereiding van de politiehervorming heeft het Adviescomité niet gearzeld te wijzen op het belang van gelijke kansen voor vrouwen bij de geïntegreerde politie. We zijn dan ook tevreden dat steeds meer vrouwen in de politie hun weg vinden naar de verschillende diensten, zowel bij de lokale als bij de federale politie, en zelfs de absolute top van de federale politie bereiken. Via deze weg wens ik u, mevrouw De Bolle, namens ons Adviescomité van harte te feliciteren met uw aanstelling tot commissaris-generaal van de federale politie. Mag ik u allen vragen haar hiervoor een warm applaus te geven. (*Algemeen applaus*)

Mevrouw De Bolle, geachte commissaris-generaal en haar collega's, alsook alle aanwezigen in de zaal, u zult het allemaal met me eens zijn dat er nog bijzonder veel ruimte is voor verbetering. Ik kijk dan ook uit naar het relaas van de sprekers vandaag.

Ik ben ook verheugd dat er vandaag plaats is om te spreken over vrouwen die bij geweldpleging met de politie worden geconfronteerd. Geweld tegen vrouwen is een thema dat mij en de leden van het Adviescomité na aan het hart ligt. Het thema komt in onze debatten in verschillende vormen geregeld aan bod.

De nombreuses études ont déjà été réalisées dans un grand nombre de pays, mais les chiffres diffèrent légèrement selon la méthodologie. On peut néanmoins affirmer qu'un cinquième à un quart des femmes ont subi des violences physiques au moins une fois dans leur vie d'adulte et que plus d'un dixième des femmes ont subi des violences sexuelles avec usage de la force. Le problème n'est donc pas négligeable, d'autant plus que ces chiffres ne reflètent pas tout à fait la réalité mais seulement la partie visible de l'iceberg.

Au cours d'une des dernières auditions organisées par le Comité d'avis, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nous a confirmé que de nombreuses femmes victimes de violences hésitaient à parler de leurs problèmes. C'est pourtant le premier pas pour pouvoir s'en sortir.

We moeten er dan ook alles aan doen om deze vrouwen gerust te stellen en een klimaat van vertrouwen scheppen. De vele organisaties op het terrein leveren zeer goed werk, ook op het vlak van preventie en sensibilisering. De overheid mag echter niet achterwege blijven. Het initiatief van

het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen om een folder te verspreiden in 17 verschillende talen, alsook een telefonisch onthaal in al die talen, is op dat vlak bijzonder lofwaardig.

Wij willen dat vrouwen snel en eenvoudig de weg naar Justitie vinden. Daarom pleit ik ervoor dat slachtoffers van partnergeweld aangifte kunnen doen via *police-on-web*. Dat maakt de drempel voor vrouwen in nood bijzonder laag, waardoor sneller hulp kan worden geboden.

De rol van de politie is hierbij van essentieel belang. De politie moet bij klachten snel en aangepast reageren, wat vandaag nog niet altijd het geval is. Tele-Onthaal lanceerde vorig jaar een noodkreet, waaruit bleek dat vele vrouwen klaagden dat de politie niets deed aan partnergeweld. Dat verontrustte ons omdat we weten dat vele vrouwen aan hun lot worden overgelaten terwijl een oplossing wel mogelijk moet zijn. Ik vind ook dat slachtoffers van partnergeweld altijd een beroep moeten kunnen doen op een pro Deo advocaat. Vaak zijn die vrouwen financieel afhankelijk van hun partner en worden ze geïsoleerd. Daardoor kunnen ze geen advocaat betalen en blijft hun dossier onaangeroerd.

La police est cependant souvent le premier interlocuteur institutionnel vers lequel se tournent les femmes victimes de violences. Ces femmes doivent pouvoir être écoutées et aidées dans les bureaux de police. Il est nécessaire que les femmes qui font la démarche de déposer plainte soient traitées avec respect, qu'elles bénéficient d'un soutien et d'une protection de la part de la police et qu'elles soient correctement informées de la procédure qui sera appliquée. Ce n'est malheureusement pas encore toujours le cas.

Het is dan ook belangrijk dat huisartsen hun beroepsgeheim mogen breken bij vaststelling van huiselijk geweld. Daarom heeft de Senaat onlangs een wetsvoorstel aangenomen dat het huisartsen mogelijk moet maken naar het gerecht te stappen. Ik vind het ook noodzakelijk dat de politie bij een interventie vuurwapens in beslag kan nemen, ook al werden die wapens niet bij het incident gebruikt. Dergelijke concrete maatregelen zijn absoluut nodig in onze maatschappij. Partnergeweld is immers een groot probleem in ons land. Het correct opvangen van vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld kan in de toekomst zeker nog worden verbeterd. Sensibilisering, opleiding en de uitwisseling van *best practices* onder politievrouwen en -mannen zijn van essentieel belang. Ook de samenwerking tussen de verschillende actoren op het terrein en de politie kan dit doel helpen bereiken. We zullen daar zo dadelijk ongetwijfeld meer over vernemen. Ik ben ervan overtuigd dat hier interessante aspecten aan bod zullen komen. Alvorens onze werkzaamheden aan te vatten, luisteren nu naar de minister.

Mevrouw Joëlle Milquet. – Allereerst wil ik iedereen danken voor de deelname aan dit evenement, georganiseerd op mijn voorstel en gewijd aan het thema Vrouwen en Politie.

Om verscheidene redenen ligt dit thema mij na aan het hart, onder meer omdat we de pioniers en alle vrouwen in het politiekorps – toch wel een uniek beroep – dienen te steunen; omdat het woord dient te worden gegeven aan vrouwen die een beroep uitoefenen dat traditiegetrouw de mannen is voorbehouden en omdat er een goede wisselwerking bestaat tussen vrouwelijke slachtoffers van geweld en de politie, die een belangrijke rol speelt in de strijd tegen geweld tegen vrouwen.

De 21e eeuw is ook het tijdperk van de pioniers. We verwelkomen in dit halfroond enkele pioniers, zoals Catherine De Bolle, de eerste vrouw die de eed heeft afgelegd als commissaris-generaal van de federale politie, Monica De Knop, de eerste Copernicus-manager bij de federale overheid die herbenoemd wordt en de eerste vrouw aan het roer is van een federale overheidsdienst. Nellie Creten is de eerste vrouw bij de gerechtelijke politie. Doreen Buysse is de eerste vrouw bij de politie

die zwanger werd en zwangerschapsverlof kreeg. Gwen Merckx en Monique Devodder behoren tot de zeldzame vrouwen die verantwoordelijkheid dragen als hoofdcommissaris.

Allen hebben ze baanbrekend werk verricht. In dit gezelschap bevinden er zich ongetwijfeld nog die dat hebben gedaan.

Slechts 2,5% van de vrouwen is hoofdcommissaris bij de federale politie en 10% is hoofdinspecteur. In 117 politiezones zijn er geen vrouwen in het officierskader.

Il est vrai qu'en Belgique, les femmes ont fait leur entrée dans les services de police un peu plus tard que dans les autres pays européens. Leur entrée dans la police communale s'est faite par la petite porte. En effet, c'est à la suite d'un important besoin dans les services sociaux et d'aide à la jeunesse que les premières femmes ont été engagées. Et les hommes, ainsi libérés de ces tâches sociales, pouvaient se consacrer aux « véritables » tâches policières. Nous étions dans les années 60 et ce n'est qu'à la fin des années 70 que des femmes ont été engagées pour remplir les mêmes tâches que leurs homologues masculins, ce qui annonçait vraiment le début d'une nouvelle ère

Bij de Rijkswacht moest men tot de jaren negentig wachten op de eerste vrouwelijke officier.

Om de integratie van vrouwen te versnellen, legde de regering in 1992 een quotum op ten gunste van vrouwelijke officieren en onderofficieren. De selectieproeven werden aangepast, alsook de vereiste lichaamslengte om het beroep te kunnen uitoefenen.

In 2001 telde het operationele korps van de Rijkswacht 6% vrouwen.

Zo was het tien jaar geleden.

En ce qui concerne les femmes à la police judiciaire, il a fallu attendre 1979 pour qu'elles puissent participer aux examens afin de devenir agent inspecteur. Leur présence et leur tâche se limitaient jusqu'alors aux affaires liées à la jeunesse ou aux mœurs. Il y a dix ans, elles n'étaient que 6% de femmes. Je pense que les choses ont largement évolué depuis lors et que la police s'est adaptée, comme la société, de manière générale, et la politique, puisqu'aujourd'hui les femmes dans la police représentent 20% du cadre de base et la majorité du personnel civil. L'institution est en train d'accomplir un cheminement qui vient d'être consacré avec la nomination de Mme De Bolle. Mais s'il est important, cet après-midi, de parler des femmes dans la police, il est tout aussi important de parler de la police et de son rôle à l'égard des femmes, de la société et surtout des problématiques liées à la sécurité.

En effet, si les femmes ont pu faire leur place, si des évolutions importantes ont été engrangées, reconnaissons que la problématique que nous aborderons dans la deuxième partie de ce colloque est une véritable affaire d'État : la lutte contre la violence faite aux femmes, et avec Annemie Turtelboom nous sommes quelque peu mobilisées pour que cette question figure dans le plan national de sécurité.

Sur la base des derniers chiffres de l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes, chiffres que vous connaissez certainement et qui résument assez bien l'ampleur du phénomène, 45% des femmes disent avoir vécu des faits de violence au cours de leur vie, soit presque une femme sur deux, 31% de la part de leur partenaire, 16% des victimes féminines ont été blessées physiquement, 25% ont pris des mesures pour se protéger et 24% ont quitté leur partenaire. Cependant, lorsqu'il s'agit de porter plainte, nous voyons les chiffres diminuer, puisque les victimes ne sont que 13,9% à le faire.

Par ailleurs, les violences commises par un membre de la famille sont les moins déclarées, tandis que celles exercées par un partenaire et par un inconnu le sont relativement plus.

Concernant la violence entre partenaires au cours des douze derniers mois, seuls 3,3% des victimes ont porté plainte, d'après les derniers chiffres. Dans la sphère publique, les derniers chiffres publiés annoncent que près de 3.000 viols sont déclarés chaque année, ce qui montre l'importance de ce phénomène.

Mon exposé sera bref car les débats de cet après-midi et vos interventions me semblent beaucoup plus importants que tous nos longs discours. Ce que je viens d'évoquer montre à quel point la police a un rôle majeur, qu'elle a développé grâce aux formations, à la sensibilisation, à un changement de mentalité, que je tiens à souligner, dans la problématique de la violence faite aux femmes. Par ailleurs, l'accueil des femmes victimes est évidemment une priorité.

Je tenais à vous souhaiter la bienvenue dans cette assemblée, vous dire que l'an dernier nous avons remis, dans cet hémicycle, des prix à cent femmes d'exception, car nous voulions fêter l'anniversaire de la journée de la femme. Aujourd'hui, nous avons un autre type de femmes d'exception, que vous incarnez au quotidien dans vos zones et dans vos services. En vous accueillant ici, je tenais à vous dire à quel point nous vous soutenons et à vous rendre un hommage légitime. (*Applaudissements*)

Les femmes dans la police

Vrouwen binnen de politie

Le parcours de la première commissaire générale

Het parcours van de eerste vrouwelijke commissaris-generaal

Mme Barbara Mertens. – Mesdames, je vous remercie d’avoir planté le décor grâce à vos interventions et d’avoir fait quelques rappels essentiels. Ouvrons dès à présent ce colloque organisé à l’occasion de la journée des femmes qui se tiendra demain et que vous pourrez ainsi fêter tranquillement. Cet après-midi, nous sommes toutes et tous réunis – il y a des hommes dans l’assemblée et c’est tant mieux – pour évoquer la présence des femmes dans la police.

Nous allons donc nous plonger dans un univers que vous connaissez bien et qui, vu de l’extérieur, semble toujours un peu nimbé d’une image masculine, pour ne pas dire machiste ; un monde parfois dur, toujours rude, dans lequel les femmes parviennent quand même à se faire une place. La police est d’ailleurs un domaine où, ces derniers temps, les femmes ont fait irruption en force mais sans coup de force.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Ook ik heet u allen welkom.

Naar aanleiding van de internationale vrouwendag morgen gaan we met onze gasten nagaan hoe het precies zit met vrouwen en politie. Is de politie een goede opdrachtgever voor vrouwen? Zijn er taken die ze beter kunnen uitvoeren dan hun mannelijke collega’s? Of is het andersom? Hoe gemakkelijk is het om carrière te maken bij de politie? Wat zijn de obstakels? Wordt het anders voor vrouwen, althans bij de federale politie, nu de grote baas een vrouw is? Moeten de mannen nu stilaan hun hart vasthouden? In een rondetafelgesprek en enkele interviews zullen we proberen deze vragen te beantwoorden.

Laten we van start gaan met een pionier, Catherine De Bolle, de eerste vrouwelijke commissaris-generaal van de federale politie in de geschiedenis van België.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Men zegt dat u de machtigste vrouw van het land bent, mevrouw De Bolle. Voelt u dat al een beetje?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Nee, dat voel ik nog niet echt.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Is er dan niets veranderd sinds u van Ninove naar de ‘grote stad’ bent gekomen?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Er is uiteraard wel wat veranderd. We worden met budgettaire moeilijke tijden geconfronteerd. Bovendien zijn de bedragen waarmee ik nu te maken krijg, ook van een enigszins andere orde van grootte dan in Ninove.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Ik vernam dat de voormalige minister van Binnenlandse Zaken, mevrouw Turtelboom, u een duwtje in de rug heeft gegeven om u kandidaat te stellen voor deze job. Was dat nodig?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Ik heb vooral zelf gekozen om me kandidaat te stellen. Ik keek al langer uit naar een job met een andere inhoud. Ik vind dat je moet roteren, dat je na een aantal jaren

een nieuwe uitdaging moet aangaan. Ik was al jaren actief in de Vaste Commissie voor de Lokale Politie en daardoor kende ik de Federale Politie al voor een stuk. Toen de functie dan vacant werd verklaard, heb ik voor mezelf de afweging gemaakt, het functieprofiel grondig geanalyseerd en besloten aan de selectieprocedures deel te nemen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – En hebt u daar niet met mevrouw Turtelboom over gepraat?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Ik heb mevrouw Turtelboom er inderdaad van op de hoogte gebracht dat ik mij kandidaat zou stellen. Zij was op dat ogenblik ook de toezien minister van de politie.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Heeft ze u, als vrouw, niet extra aangemoedigd om het te doen?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Mevrouw Turtelboom heeft akte genomen van mijn kandidatuur.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Oei, dat is allemaal zo ernstig. Hebt u, als vrouwen onder elkaar, geen extra aanmoediging gekregen?

Mevrouw Catherine De Bolle. – In de vrouwenvereniging heb ik daar inderdaad veel over gepraat, vooral met de voorzitter. Voor een stuk hebben we samen besloten dat ik er inderdaad voor zou gaan.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Blijft het voor een vrouw dan toch nog altijd moeilijk om die stap te zetten in haar carrière?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Ik denk het wel. Een dergelijke functie vraagt ook veel van je privéleven. Je moet bereid zijn bepaalde gevolgen daarvan te aanvaarden en je moet het goed doorpraten, in mijn geval dan met mijn man en de drie kinderen. Voor mij is dat een grondige evaluatie geweest.

Mme Barbara Mertens. – Selon vous, est-ce la principale difficulté à laquelle les femmes sont confrontées : concilier la vie privée, la vie de famille avec la vie professionnelle ?

Mme Catherine De Bolle. – Oui, c'est un grand défi auquel sont confrontées toutes les femmes qui travaillent. La fonction que j'occupe exige une grande flexibilité. Il est essentiel d'en discuter en famille.

Mme Barbara Mertens. – J'ai lu que vous alliez demander à votre mari d'être un peu plus présent à la maison. Est-ce exact ?

Mme Catherine De Bolle. – Oui. Mon mari va travailler un peu moins.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U was 18 toen u naar de Rijkswacht wilde. Was dat een meisjesdroom?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Maatschappelijke dienstverlening zat eigenlijk wel in mij. Maar toen ik de rekruteringsvoorwaarden voor de Rijkswacht erop nakeek, bleek dat ik niet aan de proeven kon deelnemen omdat ik te klein was.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Waarom dan toch de Rijkswacht?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Er is het belang dat je kunt geven in een maatschappij en de meerwaarde die je kan bieden. Vooral het evenwicht tussen de rechten en de vrijheden van burgers trok me enorm aan. Daarin speelt de politie een zeer belangrijke rol. Ik wilde, daar vanuit een overheidsinstelling, iets meer op wegen. Ik heb destijds ook uit idealisme gekozen voor de Rijkswacht.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hoe groot moest u toen zijn?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Eén meter achtenzestig.

Mevrouw Betty Mellaerts. – En u was maar?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Eén meter drieënzestig, komma vijf.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Waren er dan ook mannen die te klein waren om bij de Rijkswacht te solliciteren?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Ik veronderstel van wel.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U bent dan rechten gaan studeren om uw maatschappelijk engagement toch een zekere zin te geven. Maar deed u dat ook omdat u veronderstelde, of hoopte dat die voorwaarden wel eens zouden kunnen veranderen?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Op dat ogenblik had ik weinig hoop. Ik ben geen rechten gaan studeren om nadien bij de Rijkswacht te gaan. Ik ben rechten gaan studeren omdat mijn rechtvaardigheidsgeloof groot was en omdat ik vind dat recht en rechtvaardigheid moeten samengaan. De microbe is nooit weggegaan. Ik had het geluk dat de toenmalige regering de aanwervingsvoorwaarden wijzigde, zodat ik wel kon deelnemen aan de toegangsproeven.

Mevrouw Betty Mellaerts. – We moeten de heer Tobback daar dankbaar voor zijn.

Mevrouw Catherine De Bolle. – En ook mevrouw Smet.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Die zijn we als vrouw natuurlijk altijd dankbaar.

Hoe werd u opgevangen toen u dan toch terecht kon bij de Rijkswacht? Hoe was de sfeer voor een jonge vrouw?

Mevrouw Catherine De Bolle. – De Rijkswacht was in 1992 pas gedemilitariseerd. Het systeem Toen ik in 1994 begon, was er nog niet veel veranderd. Men was absoluut nog niet gewend aan vrouwen die rechtstreeks uit de ‘burgerij’, zoals men dat toen noemde, toetraden tot de Rijkswacht.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hoeveel waren er toen?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Ik nam deel aan een speciale selectie voor jurist-officier bij de Rijkswacht. Van de drie kandidaten waren er twee vrouwen, een Franstalige en een Nederlandstalige. Na een karakteriële vormingsperiode sloten we aan bij de collega’s van de militaire school, waar Gwen Merckx ook deel van uitmaakte.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Wat is een karakteriële vorming?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Het is een keiharde vorming in de Ardennen: lange afstanden te voet, functionele parcours, nachtelijke trips, kaartlezen, ... Kortom, hard worden.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Zag u dat zitten? Hield men er rekening mee dat u een kleine vrouw van een meter drieënzestig was?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Daarom moest ik juist snel leren stappen, want men ging ervan uit dat ik dat niet kon.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Werd u dat gezegd?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Ja, ik werd er wel mee geconfronteerd.

Mijn opleiding duurde dertig maanden. Ik kwam van de universiteit en de eerste drie maanden karakteriële vorming waren niet zo evident.

We verbleven er op internaat. De nachtelijke oefeningen konden immers elk moment plaatsvinden.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Het principe was dat u dezelfde fysieke oefeningen als de mannen moest doen?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Ja.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Dat kan wel een probleem zijn, want een vrouw is fysiek anders dan een man.

Mevrouw Catherine De Bolle. – Een vrouw is weliswaar anders dan een man, maar ik had toch niet veel problemen met de oefeningen, al ben ik dat eerste jaar wel tien kilo afgevallen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U werd vrij snel opgenomen in de juridische dienst. Daar kon u een andere kant van uzelf laten zien.

Mevrouw Catherine De Bolle. – Ik kon me daar ontplooiën. Ik kreeg er veel kansen. Ik heb me nooit geremd gevoeld in mijn ontwikkeling bij de Rijkswacht, maar ik heb wel zeer hard moeten werken. Het was een bijzonder boeiende en interessante ervaring. Ik kreeg er gelijkaardige dossiers, dossiers met verantwoordelijkheid, als de mannen. Ik ondervond dat de geesten rijp waren om vrouwen bij de Rijkswacht kansen te geven en ze te laten doorstromen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hebt u er iets kunnen doen voor vrouwen?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Op dat ogenblik was ik verantwoordelijk voor de integratie van de kleine politiediensten binnen de Rijkswacht. We moesten een volledig statuut uitschrijven, maar specifieke vrouwenregels kwamen er niet. We hadden wel de vrouwenvereniging binnen de Rijkswacht. Met de politiehervorming hebben we wel de kans gehad een aantal sociale, gezinsvriendelijke maatregelen uit te breiden. De laatste tien jaar zijn de mogelijkheden nog toegenomen en wordt ook binnen de politiediensten steeds meer aanvaard dat vrouwen er gebruik van maken, hoewel het nog altijd niet evident is.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Ik vermoed dat we daar zo meteen iets zullen van horen tijdens de rondetafelgesprekken.

Mme Barbara Mertens. – Vous êtes entrée en fonction la semaine dernière. Avez-vous déjà un surnom ? Comment vous appelle-t-on ? La patronne, la chef ?

Mme Catherine De Bolle. – On m'a demandé si l'on pouvait m'appeler « madame ». J'ai répondu que je préférais « commissaire générale ».

Mevrouw Betty Mellaerts. – Ik spreek u vandaag aan met mevrouw. Mag ik dat zeggen?

Mevrouw Catherine De Bolle. – U mag dat zeggen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Is dat een uiting van uw karakter als u zich laat aanspreken met uw titel? Men zegt dat u een leiderstype bent: dat u zeer goed kunt luisteren, maar dat u ook zeer goed weet wat u wilt.

Mevrouw Catherine De Bolle. – Ik denk dat je dat inderdaad zeer goed moet weten, anders houd je geen stand. Overigens, aan een man zouden ze ook niet vragen of ze hem moeten aanspreken met 'mijnheer' of 'commissaris-generaal'. Daarom vind ik dat je als vrouw ook wel op je titel mag staan, die je trouwens hebt verdiend.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Op welke manier kan een vrouw best functioneren bij de politie? Hoe kan ze respect afdwingen en ervoor zorgen dat er niet op haar neergekeken wordt, voor zover dat nog gebeurt?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Als een vrouw haar politiewerk correct en met hart en ziel doet, dan krijgt ze bij de politie dat respect.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Ze hoeft geen man tussen de mannen te worden?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Neen, dat mag ze zeker niet worden.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Gaat u, als vrouw aan het hoofd van de federale politie, extra aandacht hebben voor vrouwenzaken.

Mevrouw Catherine De Bolle. – We hebben bij de federale politie een cel Gelijke Kansen en die zal mijn volle aandacht krijgen. Ik heb natuurlijk het geluk dat we op het ogenblik ook een vrouwelijke minister van Binnenlandse Zaken hebben die ook bevoegd is voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. We kunnen samen nagaan waar we bij de politie nog maatregelen kunnen treffen. U hebt het daarnet zelf gehoord: nog maar 2,95 procent van de vrouwen heeft de graad van hoofdcommissaris. Dat is zeer weinig. We moeten dus nog initiatieven nemen om gezin en werk beter op elkaar af te stemmen en om de doorstroming naar hogere functies te verbeteren.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Gaat u ook iets veranderen aan het uniform?

Mevrouw Catherine De Bolle. – Ik zou dat heel graag doen, maar dat is zeer duur en in de huidige tijd helaas geen prioriteit. Ik vind het uniform inderdaad niet vrouwvriendelijk.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Dank u voor dit gesprek, mevrouw de commissaris-generaal.
(*Algemeen applaus*)

Où sont les femmes dans la police ? Les atouts et les freins à la présence de femmes dans la police.

Waar zijn de vrouwen binnen de politie? De voor- en nadelen van de aanwezigheid van vrouwen binnen de politie.

Mevrouw Gwen Merckx. – Dames en heren, de dagen nadat de uitnodiging voor deze studienamiddag werd verspreid, kreeg ik vragen van collega's in de trant van 'waartoe dient die vrouwentoestand in de Senaat?'. Ik ben dan ook tevreden te zien dat er grote interesse is voor deze 'vrouwentoestand'. Ik kreeg de voorbije week ook meermaals de vraag of de vrouwenproblematiek bij de politie nog wel altijd een thema is, want 'er zijn er nu toch al veel'. Het hangt er natuurlijk van af wat men veel noemt. In België is 16% van de politieambtenaren vrouw. De federale politie heeft 11,5% en de lokale politie 17% vrouwelijke politieambtenaren. Het gewest met het hoogste aantal politievrouwen is met kop en schouder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met iets meer dan 20% politievrouwen. De provincies met percentsgewijs het laagste aantal politievrouwen in de lokale politie zijn Luxemburg, met naar boven afgerond 11%, en Luik en Limburg, met naar boven afgerond 14% vrouwen.

Tussen de verschillende lokale politiezones zijn er immense verschillen wat de aanwezigheid van politievrouwen betreft. Daar zijn geen objectieve redenen voor. Zones met een laag aantal vrouwen in het korps situeren zich in alle provincies. Vaak is dit het gevolg van de bestaande leidinggevende cultuur. De politiezone met het hoogste percentage politievrouwen in België is La Louvière. 36% van de politieagenten is vrouw. Het is dus wel degelijk mogelijk.

Over politieambtenaren van vreemde origine worden geen cijfers bijgehouden, maar gelet op het relatief lage percentage politievrouwen, mag het niet verwonderen dat we echt hebben moeten zoeken om ook politievrouwen van vreemde origine te laten deelnemen aan de rondetafel die straks zal plaatsvinden.

Op het leidinggevende niveau zijn de vrouwen nog echt in de minderheid: 10% van de hoofdinspecteurs en een kleine 8% van de commissarissen zijn vrouw. Bij de lokale politie zijn er 198 vrouwelijke commissarissen en een derde daarvan werkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In België hebben slechts 76 zones, of 39%, minstens één vrouw in het officierskader, terwijl dat niveau het beleid bepaalt. Met andere woorden, in 119 zones, of 61%, neemt geen enkele politievrouw deel aan het beleid. Er zijn in België momenteel 16 vrouwelijke hoofdcommissarissen, 3% van de hoofdcommissarissen, en slechts 2,5% van de mandaatfuncties – de sleutelfuncties binnen de politie – wordt ingevuld door een vrouw. Bij de lokale politiezones zijn er vier vrouwelijke korpschefs, drie in Vlaanderen en één in Wallonië. Bij de federale politie worden momenteel twee mandaten ingevuld door vrouwen: een directeur-coördinator en een echt topmandaat, namelijk de nieuwe commissaris-generaal Catherine De Bolle, waar we heel blij mee zijn.

Niet minder dan 100% van alle vrouwelijke mandaathouders is hier vandaag aanwezig.

Ik vat de cijfers even samen.

De politie telt nog altijd relatief weinig politievrouwen in haar rangen en ze behoren overwegend tot het uitvoerende basiskader. Op het beleidsniveau zien we bijzonder weinig vrouwen. Op het gebied van genderdiversiteit bij de politie is er dus nog veel werk aan de winkel. Dat is onzes inziens bovendien de kritische factor voor het succes van het COP-model, het model van *community oriented policing*.

Alvorens met het betoog van de Belgische politievrouwen te beginnen, wil ik erop wijzen dat ik geen pleidooi houd voor positieve discriminatie of quota, want *Womenpol* is daar altijd tegen geweest.

De Belgische interpretatie van het gemeenschapsgerichte politiemodel steunt op vijf basispijlers: externe oriëntering en maatschappelijke integratie van de politie; probleemoplossend of veeleer probleemgericht werken; bijdragen tot veiligheid en leefbaarheid in partnerschap; verantwoording afleggen aan diverse groepen van belanghebbenden; bekwame betrokkenheid ontwikkelen bij de eigen medewerkers en bij andere groepen van belanghebbenden.

Elke pijler op zich en de onderlinge samenhang tussen de verschillende pijlers vormen het noodzakelijke fundament voor de uitbouw van een gemeenschapsgerichte politiezorg. Elke politieorganisatie en elke politimedewerker afzonderlijk moeten die vijf essentiële waarden voor ogen houden bij alles wat ze doen. Ze vormen de kern en de zin van de visie op het politiewerk.

Alles staat of valt dus met de manier waarop *community policing* vorm krijgt en wordt ontwikkeld. Daarbij wil ik toch nog een aantal kritische noten formuleren. Ik wil er twee benadrukken.

De politie bereikt nog steeds slechts een deel van de bevolking. De kerntaak van de politie is het verlenen van een publieke dienst die bijdraagt tot de veiligheid van alle bevolkingsgroepen of gemeenschappen. Van de politie wordt verwacht dat ze midden in de samenleving staat en niet ertegenover. De ervaringen van de jongste jaren hebben uitgewezen dat de politie zich nog altijd richt tot wat men een middenklasse van de bevolking noemt. Dat komt onder andere vooral doordat die groep relatief gemakkelijk bereikbaar is.

Die doelgroep is echter niet representatief voor de hele bevolking en is bovendien de groep die het minste nood heeft aan politie-ondersteuning en politiezorg. Het gedeelte dat daarentegen wel grote nood heeft aan politiezorg wordt meestal niet of slecht bereikt.

Verder blijft de organisatiecultuur van de politie een belangrijk struikelblok. De uitbouw en de ontwikkeling van het concept *community policing* vergt een tweesporenaanpak. Er is inderdaad nood aan een reeks organisatorische, structurele en beleidsmatige verbeteringen en vernieuwingen.

Een trein rijdt echter niet op één spoorstaaf. De tweede spoorstaaf is even belangrijk, zo niet belangrijker dan de eerste. Dat is namelijk de instelling van elke individuele politimedewerker, te beginnen bij de leidinggevenden met hun belangrijke voorbeeldrol. *Community policing* betekent voor het individu zich willen inleven in de situatie van anderen, willen communiceren op een manier die aan elke situatie is aangepast, willen luisteren en rekening houden met degenen aan wie men diensten verleent.

Willen slaat op de instelling en kunnen slaat op de vereiste vaardigheden. Hebben de politiemensen die wel? Kunnen ze een situatie analyseren, kunnen ze goed luisteren, kunnen ze zich inleven in de situatie van anderen?

Sinds de politiehervorming is de nadruk vooral gelegd op het eerste spoor, vooral verbeteringen en vernieuwingen op het vlak van beleid, structuur, financiën, beheer van middelen en mensen. De

cultuur van de organisatie weegt echter bijzonder zwaar op het tweede spoor en daar werd de afgelopen jaren merkbaar te weinig aandacht aan besteed.

Het voorbije decennium is er amper nagedacht over welke cultuur wenselijk is voor *community policing*. Er zijn onvoldoende maatregelen getroffen om de visie op het politiewerk, in casu de *community policing*, bespreekbaar te maken en te verhelderen, zowel binnen als buiten de politie.

Daarom blijft de uitbouw van *community policing* te veel afhangen van de goede wil van enkelingen. De oude cultuur, waarbij voornamelijk de *crime fighters*-mentaliteit in de schijnwerpers stond, wordt bovendien in stand gehouden door organisatorische aspecten. Er moeten bijgevolg nog heel wat inspanningen worden gedaan voordat de trein echt kan rijden. Welk antwoord kunnen we nu bieden? Een politiemodel, net als om het even welk ander model, moet altijd in een bepaald tijds kader worden geplaatst. Het is dus per definitie onderhevig aan evolutie. Nu de rust in het politielandschap eindelijk is teruggekeerd, lijkt ons het ogenblik aangebroken, zoals het netwerk van politievrouwen zes jaar geleden al voorstelde, om aan het COP-model een zesde essentiële pijler toe te voegen. Deze toevoeging heeft tot doel de verdere uitbouw van het COP-model te verbeteren om een nog betere politiezorg te kunnen leveren. De zesde pijler, die volgens ons elke politieorganisatie voor ogen dient te houden in alles wat ze doet, is diversiteit en integriteit. Belangrijker dan de nieuwe pijler op zich, is het feit dat er een wisselwerking bestaat tussen alle pijlers en ze elkaar onderling nog meer zullen versterken. Omdat we het hier vandaag hebben over gelijke kansen en diversiteit, zal ik dit aspect nader toelichten. De organisatiecultuur is het meest complexe, en daardoor ook het minst begrepen aspect van organisaties. Het laatste wat een vis ontdekt, is het water waarin hij zwemt. Deze wijsheid illustreert hoe moeilijk het is een organisatiecultuur te duiden. Elke organisatie vormt haar eigen cultuur. Ze wordt in de loop van de tijd ontwikkeld volgens het volgende mechanisme: personen met succesrijke gedragingen, competenties en goede ideeën worden beloond, krijgen daardoor meer zeggenschap en stromen door naar leidinggevende posities. Omdat mensen zich nu eenmaal graag omringen met mensen die op hen lijken, trekken ze mensen met dezelfde ideeën en kwaliteiten aan. Daardoor neemt de diversiteit aan gedragingen, ideeën en competenties af. De organisatie krijgt bepaalde dominante eigenschappen, waarbij het ongebruikelijk wordt dat daarvan wordt afgeweken. Uit onderzoek blijkt dat organisaties met een sterke organisatiecultuur op korte termijn zeer succesvol kunnen zijn en betere resultaten bereiken dan een meer divers samengestelde organisatie. Als de tijden en omstandigheden echter dringend om andere regels vragen, kan dezelfde sterke cultuur zeer verstarrend werken. In een bijzonder complexe en snel veranderende maatschappij, zoals onze huidige maatschappij, kan een sterke organisatiecultuur dan ook een bedreiging zijn voor het voortbestaan van de organisatie of de geloofwaardigheid ervan. Hier hebben we de voorbije jaren enkele voorbeelden van gezien. De cultuur van een organisatie bepaalt ook hoe snel veranderingen worden gerealiseerd. Zo zal men in een organisatie met een sterk hiërarchische structuur, waarbij de aandacht vooral gaat naar de interne werking die ze bovendien ondersteunt met veel regels en procedures, die gekenmerkt wordt door een directieve leiderschapsstijl, waar het behoud van het bestaande primeert, en waar vooral reactief wordt gehandeld, meer moeite hebben om zich op wijzigende behoeften en verwachtingen van haar omgeving te richten dan een organisatie met een procesgerichte structuur die vooral extern is, rekening houdt met de verwachtingen van haar omgeving en daar proactief op inspelt, die gericht is op verbetering en vernieuwing en waarin een participatieve leiderschapsstijl zichtbaar is.

De enige oplossing is dus cultuurverandering, onder meer door het verstoren van de bestaande cultuur en het bevorderen van een cultuur van gelijke kansen, diversiteit, flexibiliteit en integriteit.

Omdat een organisatiecultuur niet altijd onmiddellijk zichtbaar, noch rechtstreeks beïnvloedbaar is, zijn de meeste organisaties zeer behoedzaam om er bewust aan te werken. De meeste organisaties zullen dan ook pas aandacht besteden aan diversiteitsvraagstukken als de behoefte eraan overduidelijk is: niet proactief, maar reactief.

Ik hoop dat het inzicht er nu komt. Het volstaat niet om diversiteit alleen maar te integreren in het management van medewerkers; het moet ook worden opgenomen in de lange- en kortetermijndoelstellingen van de organisatie, gekoppeld aan duidelijke resultaats- of prestatieafspraken. Het diversiteitsperspectief dient te worden verankerd in de visie en de missie. De doelstellingen op lange en korte termijn, het statuut, de functieomschrijvingen en waarderingen, de aankoop van middelen: alles moet door een diversiteitsbril worden bekeken.

De grootste valkuil van het managen van diversiteit is dat het op papier goed klinkt, maar in de praktijk heel wat kennis en vaardigheden vergt en nog meer op het vlak van inzet en *commitment*. Bovendien is het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid niet iets dat van de ene dag op de andere is geregeld. Het risico bestaat dat daardoor gelijke kansen en diversiteit van de agenda verdwijnen, zoals we de voorbije jaren bij de politie jammer genoeg hebben kunnen vaststellen.

Ook al lijkt management van diversiteit een zeer tijdrovende aanpak, denk aan de tijd die we nu al hebben verloren met het herstellen van de opgelopen achterstand.

Wat zijn de gevolgen van diversiteit als men aan diversiteitsmanagement doet? Sta me toe een greep te doen uit de voordelen.

Ten eerste, wordt de kwaliteit van de dienstverlening door een betere externe oriëntering verbeterd. Met een uitgebalanceerd personeelsbestand op alle niveaus is een organisatie beter in staat de veranderende wensen in haar omgeving te begrijpen, zich op de onderliggende oorzaken van de problemen te richten en daar integraal en geïntegreerd op te anticiperen. De politie moet, zoals elk ander bedrijf, steeds proberen haar aanbod aan te passen en te differentiëren, afhankelijk van de doelgroepen. Hoe dichter de politie bij de maatschappij staat, hoe beter ze zal kunnen inspelen op de verschuivingen in het gedrag van de wetsovertreders en de potentiële afnemers van de veiligheidsdienstverlening. Door meer diversiteit zal het probleem van het gericht en resultaatgericht werken worden verbeterd. De verwachtingen van de overheden hebben betrekking op de doeltreffendheid van de probleemoplossing, op de democratische wijze waarop dit gebeurt en op het kostenplaatje, zeker de dag van vandaag. Met andere woorden, de doelmatigheid of de efficiëntie van de politie. Een geschakeerd personeelsbestand verhoogt het innovatieve vermogen van een organisatie. De bekwame betrokkenheid wordt door de diversiteit gestimuleerd. Bekwame betrokkenheid impliceert onder meer dat politiemensen samen met hun partners en de bevolking kritisch nadenken over hun taken en de wijze waarop ze worden uitgevoerd. Dit impliceert zowel een interne democratisering bij de politie als een emancipatie van de diverse bevolkingsgroepen.

Tot slot wordt de bestaande cultuur erdoor verstoord. Diversiteit draagt bij tot een cultuurverandering waarin openheid, transparantie, communicatie, diversiteit en integriteit centraal staan. In een klimaat van gelijkwaardigheid, respect en waardering voor verschillen kunnen mensen het beste van zichzelf geven. Dat verbetert de prestaties en beperkt het ziekteverzuim. Het vertrouwen in het individuele gezonde verstand van elke politiemedewerker dient niet alleen te worden gedragen door een wettelijk kader en een professionele opleiding, maar ook door een cultuur die respect heeft voor mensenrechten, gelijke kansen en diversiteit. Deze politiecultuur is dé kritieke succesfactor bij de volledige realisatie van het COP-model.

Tot besluit wil ik erop wijzen dat er een wisselwerking lijkt te bestaan tussen de strategie, de structuur en de cultuur van een organisatie. De organisatiecultuur bepaalt in sterke mate of bepaalde doelen en doelstellingen kunnen worden bereikt. Als je een organisatiecultuur op de juiste punten kunt beïnvloeden, bevordert je de effectiviteit en efficiëntie van de organisatie, in casu de politie, en kan deze succesvoller worden in haar dienstverlening. We pleiten dan ook voor de oprichting van een diversiteitsexpertisecentrum ter ondersteuning van alle politiebeleidsmakers die na deze studienamiddag overtuigd zijn geraakt van de zesde pijler van het *community oriented policing*-model, namelijk diversiteit en integriteit, en met kennis van zaken willen starten met een

langdurig en intensief proces. Ik hoop dat men anno 2012 eens grondig nadenkt over het voorstel van het Belgisch Netwerk van Politievrouwen en het deze keer niet zomaar aan de kant schuift. Samen maken we werk van een efficiënte, dienstverlenende, geïntegreerde politie waarin diversiteit en integriteit belangrijke waarden zijn. Namens Womenpol wil ik de minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen en haar kabinet dan ook hartelijk danken voor deze belangrijke steun in de rug in de vorm van deze studiedag.

Table ronde

Rondetafelgesprek

Présidence de Mme LIEVE MAES et de M. HASSAN BOUSETTA, sénateurs.

Voorzitters: mevrouw LIEVE MAES en de heer HASSAN BOUSETTA, senatoren.

Mevrouw Betty Mellaerts. – In afwachting van een betere bedrijfscultuur gaan we in dit eerste rondetafelgesprek eens luisteren hoe het er nu aan toe gaat.

Mme Barbara Mertens. – Nous avons également le plaisir d'accueillir Mme Monique Devodder, chef de corps de la zone de police de Mariemont, Mme Dominique Hoffman, inspecteur principal spécialisé de la police fédérale et Mme Hannane Minhal, inspectrice de la zone de police Bruxelles-Ixelles.

Je vous invite, mesdames, à prendre place afin que nous puissions entamer cette première table ronde.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Mevrouw Maes, ik weet dat u een groot voorstander bent van levenslang leren, maar wat heeft u precies naar het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen gebracht?

Mevrouw Lieve Maes, covoorzitster. – Jammer genoeg is het nog altijd nodig aan die gelijke kansen aandacht te besteden. Daarom ga ik ook altijd met veel interesse naar het Adviescomité. Deze dag is voor mij ook interessant omdat ik ook lid ben van de commissie voor de Binnenlandse Zaken.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Is er een onderwerp dat u vandaag specifiek interesseert?

Mevrouw Lieve Maes, covoorzitster. – Ik vind het geheel interessant.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Wat verwacht u voor uzelf van dit rondetafelgesprek?

Mevrouw Lieve Maes, covoorzitster. – Zeer concrete informatie, met voorbeelden van zaken die wel of niet werken, zodat we die elementen kunnen gebruiken om ons wetgevende werk een bepaalde richting uit te sturen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – We zijn inderdaad van plan vandaag zeer concrete voorbeelden te geven.

Mme Barbara Mertens. – Monsieur Bousetta, vous êtes le deuxième vice-président du comité d'avis pour l'Égalité des chances. Qu'attendez-vous de cette table ronde ? La police constitue-t-elle un milieu particulier pour l'observation des relations entre les femmes et les hommes ?

M. Hassan Bousetta, coprésident. – Puisque je suis le premier homme à prendre la parole, je voudrais tout d'abord vous souhaiter à toutes une excellente Journée internationale de la femme et, surtout, souhaiter à notre société d'être dans les années à venir plus égalitaire qu'elle ne l'est aujourd'hui.

La question de la police nous importe évidemment, et ce à divers égards. Comme elle vient de le préciser, ma collègue siège en commission de l'Intérieur et des Affaires administratives. Je siège en commission de la Justice ainsi qu'au comité d'avis. Nous nous intéressons à toutes les questions qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes. Je pense notamment, en lien avec la justice, à la violence faite aux femmes, la police constituant l'un des premiers intervenants dans ce contexte. J'aimerais beaucoup connaître le point de vue des femmes à ce sujet.

Par ailleurs, nous avons, au sein du comité d'avis, étudié la problématique des carrières et, plus précisément, la question du plafond de verre. Sous la présidence belge de l'Union européenne, une rencontre a été organisée, dans cet hémicycle, avec tous les comités d'avis pour l'égalité des chances de l'Union européenne. Nous avons débattu de ce ou plutôt de ces plafonds de verre, qui existent à différents niveaux de la carrière et dans divers secteurs du monde professionnel. Les chiffres évoqués précédemment nous laissent supposer que la police n'échappe pas non plus à cette problématique.

Mme Barbara Mertens. – Vous ouvrez donc grand les oreilles !

M. Hassan Bousetta, coprésident. – Absolument.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Mevrouw Creten, u was tot begin dit jaar commissaris bij de federale gerechtelijke politie in Limburg. Sinds januari bent u met pensioen. Mist u de politie al een beetje?

Mevrouw Nelly Creten. – Ja.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U hebt echt in de praktijk gestaan.

Mevrouw Nelly Creten. – Ik heb zesendertig jaar gerechtelijk onderzoek gedaan in verband met fysiek en seksueel geweld. Ik werkte ook mee aan heel wat moordonderzoeken.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U begon uw loopbaan bij de politie in 1976. Hoeveel vrouwen waren er toen aan het werk?

Mevrouw Nelly Creten. – Ik was de eerste politievrouw in Limburg.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hoe was dat voor u?

Mevrouw Nelly Creten. – Het was niet zo evident. Ik had eerst voor een andere post gesolliciteerd, maar kreeg te horen dat ze geen vrouwen wilden.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Bij de politie?

Mevrouw Nelly Creten. – Ik kon uiteindelijk beginnen in Hasselt. Het aantal vrouwen was verwaarloosbaar. Er was geen referentiekader, maar het zal voor mijn mannelijke collega's ook niet zo evident geweest zijn.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Heeft men u ooit gezegd waarom men geen vrouwen wilde?

Mevrouw Nelly Creten. – Neen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Bij de gerechtelijke politie in Hasselt kon u dan wel terecht?

Mevrouw Nelly Creten. – Daar wel. Maar ik stond er alleen als vrouw en moest knokken tegen vooroordelen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Welke vooroordelen?

Mevrouw Nelly Creten. – Zal ze het wel kunnen? Wat moeten we met haar op het terrein? Zal ze wel een arrestatie aankunnen? Er waren niet alleen vooroordelen intern, bij de politie, maar ook

daarbuiten. De bevolking was niet vertrouwd met het beeld van een vrouw bij de politie. Ook dat heeft tijd en inzet vergevraagd. Maar ik heb wel heel veel voldoening gehad.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U bent van bij het begin betrokken bij delicate onderzoeken van fysiek en seksueel geweld tegen volwassenen en kinderen. Zag u het voordeel in om een vrouw te zijn?

Mevrouw Nelly Creten. – Bij slachtoffers van seksuele gewelddelicten voelde je dat het een verademing was omdat ze hun verhaal bij een vrouw konden brengen. Vrouwen uit een andere cultuur vonden het een meerwaarde dat ze met een bepaalde problematiek bij een vrouw terecht konden.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Omdat bepaalde zaken makkelijker bespreekbaar zijn bij een vrouw?

Mevrouw Nelly Creten. – Ja. Seksuele gewelddelicten gaan over zeer gruwelijke, intieme handelingen. Voor sommige vrouwen was het makkelijker zich te uiten bij een vrouw met politiebevoegdheid.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U bent goed geplaatst om iets te zeggen over de evolutie. Hoe was de situatie van de vrouwen bij de politie toen u met pensioen ging? Was die toen al veel verbeterd?

Mevrouw Nelly Creten. – Er is zeker veel verbetering merkbaar, maar we zijn er absoluut nog niet. Ik was 20 of 25 jaar lang de enige vrouw bij de gerechtelijke politie van Hasselt; in januari van dit jaar, toen ik met pensioen ging, waren er zes.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Worden de vrouwen nog altijd ingezet voor de meer delicate zaken?

Mevrouw Nelly Creten. – Neen, maar dat is al langer zo. In een moordonderzoek verhoorde ik ook verdachten, weliswaar op mijn eigen manier, maar het was helemaal niet zo dat men bepaalde zaken automatisch aan mij toeweest. Uiteraard probeer je zaken te veranderen, bijvoorbeeld bij het verhoor van kinderen. Eind jaren '70, begin jaren '80 bestond daar nog geen theorie over en werd daar dus ook geen opleiding voor gegeven. Als vrouw en als moeder – ik heb zelf drie kinderen – voelde je wel aan dat er op dat vlak iets moest veranderen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U hebt ook harde opdrachten gekregen?

Mevrouw Nelly Creten. – Ja, dat was niet anders dan bij mijn mannelijke collega's.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Dank u voor dit gesprek.

Mme Barbara Mertens. – Madame Devodder, vous êtes chef de corps de la zone de police de Mariemont, dans la région du centre. Vous êtes entrée dans la police en 1978, donc voici plus de trente ans. Vous en avez vu, des choses...

Mme Monique Devodder. – Oui, effectivement.

Mme Barbara Mertens. – Nous n'allons pas retracer l'ensemble de votre parcours. La situation des femmes a évolué au cours de ces décennies – Mme Creten vient de dire qu'elle s'était améliorée – mais j'imagine que cette évolution fut progressive.

Mme Monique Devodder. – Oui, et ce n'est toujours pas évident. En tout cas, dans ma fonction de chef de corps, il ne suffit pas de porter le titre. Il faut aussi être crédible, y compris à l'égard du personnel avec lequel on travaille.

Mme Barbara Mertens. – Vous me disiez précédemment que 138 policiers dépendaient de vous et que la partie opérationnelle ne comptait que 15% de femmes.

Mme Monique Devodder. – Oui, tout à fait. Je suis la seule femme officier. Le cadre moyen ne comporte aucune femme. Les seules femmes sont inspecteurs de police ou agents.

Mme Barbara Mertens. – En tant que chef de zone, avez-vous pu faire évoluer certains comportements et apporter des changements ? Est-ce possible ?

Mme Monique Devodder. – Oui, c'est possible. Dans la zone de police où je travaillais auparavant, j'ai notamment pu faire entrer dans la police une dame de 54 ans qui ne trouvait pas d'emploi en raison de son âge. Je lui ai donné sa chance. Avec d'autres collègues, nous l'avons soutenue. Sinon, elle aurait probablement sombré dans la solitude. J'ai pris cette décision en connaissance de cause, malgré les reproches et certaines critiques.

Mme Barbara Mertens. – Mme Creten nous a expliqué que quand elle s'était présentée, elle s'était entendu dire : « Non, on ne veut pas de femme ! ». Avez-vous déjà entendu ce type de propos ? Si oui, régulièrement ?

Mme Monique Devodder. – Oui. Pas plus tard qu'hier, un collègue masculin est allé trouver mon collaborateur chargé du recrutement et lui a dit : « Surtout pas de femmes ! ».

Mme Barbara Mertens. – Que lui avez-vous répondu ?

Mme Monique Devodder. – J'ai confiance en mon collaborateur. Je sais qu'il choisira les meilleurs candidats, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.

Mme Barbara Mertens. – Est-il exact que de nos jours, une femme doit encore prouver davantage qu'un homme son efficacité en tant que policier ?

Mme Monique Devodder. – Oui, c'est encore vrai. Nous sommes peu représentées. Il faut que nous augmentions notre présence dans les fonctions de responsabilités.

Mme Barbara Mertens. – Vous soutenez les femmes qui font partie de votre équipe ?

Mme Monique Devodder. – Bien sûr. Je les pousse dans le dos. Je leur ai d'ailleurs proposé de m'accompagner aujourd'hui et elles sont présentes.

Mon soutien consistera notamment à leur donner l'opportunité d'exercer des responsabilités, afin qu'elles progressent dans leur carrière.

Mme Barbara Mertens. – Un message important à diffuser auprès du personnel ne consisterait-il pas à dire aux hommes et aux femmes de la police qu'ils peuvent être complémentaires ?

Mme Monique Devodder. – Évidemment. Les femmes apportent un autre regard. Tout à l'heure, ma collègue parlait de diversité. La police est confrontée aux problèmes des femmes et des hommes dans la société ; il est normal que ce corps reflète également cette diversité.

Mme Barbara Mertens. – Il ne faut donc pas cantonner les femmes dans un certain rôle, dans certaines fonctions ?

Mme Monique Devodder. – Non, pas du tout. Le temps de la police « musclée » est révolu. Nous, les femmes, avons bien d'autres techniques et bien d'autres résultats. Je puis affirmer que les femmes sont plus apaisantes, plus à l'écoute. Elles apportent un autre regard, nécessaire et complémentaire.

Mme Barbara Mertens. – Après une carrière de plus de trente ans, auriez-vous une anecdote à partager, en lien avec le travail des femmes à la police ?

Mme Monique Devodder. – Je me souviens d'un ordre que j'ai dû donner à un homme, militaire déserteur. À l'époque, le service militaire était toujours obligatoire. L'auditeur militaire qui était

mon interlocuteur m'avait priée de donner à cet homme l'ordre formel et militaire de regagner sa caserne. Après m'être fait expliquer par mon correspondant ce qu'il attendait exactement de moi, j'ai ordonné, sur un ton sans appel, que l'intéressé se mette au garde à vous puis qu'il regagne sa caserne. Et il l'a fait. À partir de là, je me suis dit : « C'est possible. »

Mme Barbara Mertens. – Merci, Monique Devodder. (*Applaudissements*)

Nous recevons à présent Mme Hannane Minhal, une jeune inspectrice de 31 ans, en fonction à la police de Bruxelles-Ixelles.

Vous avez d'abord suivi un graduat d'infirmière, si je ne m'abuse, avant d'intégrer l'école de police. D'où est venue cette envie de devenir policière ?

Mme Hannane Minhal. – Durant mes études d'infirmière, je travaillais avec les pompiers, dans les services d'ambulance de Bruxelles. Nous collaborions entre autres avec la police sur le terrain. C'est ainsi que je me suis sentie davantage attirée par ce métier. Je me suis renseignée et j'ai conclu que j'avais le caractère requis. On m'avait pourtant maintes fois mise en garde sur la nécessité d'être forte, mais mes collègues pompiers estimaient que j'avais le profil. J'y suis donc allée. Et je puis dire qu'il faut effectivement du caractère pour entrer dans la police.

Mme Barbara Mertens. – Comment sont les relations entre hommes et femmes au sein de l'école de police ? Je suppose qu'ils suivent le même cursus ? Sont-ils traités équitablement ?

Mme Hannane Minhal. – À l'école, il n'y a aucune différence. Tout le monde s'entraide ; les garçons nous encouragent. L'école de police est la meilleure période à cet égard.

Sur le terrain, les choses sont différentes. Après quelques mois, j'ai compris que les collègues masculins avaient besoin d'être sûrs que les femmes soient en mesure d'intervenir en cas de bagarre. Ils ont besoin de pouvoir compter sur nous, et cela peut se comprendre. Cependant, au début, j'ai pris cela pour du machisme. Quand je voulais me précipiter en intervention, mes collègues voulaient toujours le faire à ma place. Nous avons pourtant reçu la même formation.

Mme Barbara Mertens. – Donc, cela pourrait partir d'un bon sentiment, d'une envie de protéger ?

Mme Hannane Minhal. – Oui, dans un premier temps. De plus, ils n'osent pas nous dire franchement que nous sommes des filles et que nous risquons de nous faire mal. Ils présentent donc les choses autrement.

Il est vrai que je n'ai pas les mêmes muscles, mais je peux régler les choses autrement. J'arrive souvent à mes fins par la discussion.

Si les choses tournent mal, ils veulent être certains que les femmes seront là pour les aider. Leurs craintes sont plutôt de cette nature, mais ils n'osent pas le dire dès le départ, ce qui est dommage.

Mme Barbara Mertens. – Est-ce déjà arrivé ?

Mme Hannane Minhal. – Oui, au début de ma carrière, cela m'est arrivé plusieurs fois. J'ai dû un jour mettre les choses au point avec mon collègue en disant que j'avais suivi la formation, que je connaissais mes capacités et mes limites. Dans notre zone, qui est vaste, nous recevons des renforts en quelques minutes. Aujourd'hui, je suis toujours dans les plus prompts à intervenir, on doit parfois me freiner.

Mme Barbara Mertens. – On a bien compris que vous étiez une femme de terrain. Peut-on, selon vous, parler d'un approche spécifiquement féminine de certains problèmes ?

Mme Hannane Minhal. – Certainement. Même avec des « dinosaures ». Certains sont parfois mécontents d'avoir affaire à mes collègues masculins et demandent plutôt à me parler. J'engage la

conversation avec eux et je les convaincs parfois assez facilement de nous suivre au commissariat, au grand étonnement de mes collègues. J'ai l'impression qu'il se sentent davantage agressés lorsqu'ils ont affaire à un homme en uniforme. Étant plus petite (1m64), je suis plus facilement abordable. En général, mes collègues masculins préfèrent d'ailleurs une patrouille composée d'un homme et d'une femme.

Mme Barbara Mertens. – Vous sentez-vous bien dans votre uniforme de policière ?

Mme Hannane Minhal. – Je me sens forte ! J'ai l'impression d'avoir une double personnalité. Quand je suis en uniforme, j'ai presque l'impression de ne pas avoir le droit de pleurer et quand je l'enlève, je deviens pleinement une femme.

Mme Barbara Mertens. – Merci pour votre témoignage. (*Applaudissements*)

Mevrouw Betty Mellaerts. – Mevrouw Beels werkt bij de cel diversiteit van de lokale politiezone Antwerpen. Hoe staat het daar met de diversiteit?

Mevrouw Jinnih Beels. – In het korps van Antwerpen valt het aantal vrouwen redelijk goed mee. De voorbije jaren neemt het aantal vrouwen in het basiskader toe, maar hoe hoger het kader, hoe kleiner de aanwezigheid van vrouwen. Zelf ben ik niet alleen vrouw, maar ik val ook op door mijn huidskleur. Ik denk dat ik in de Lokale Politiezone Antwerpen de enige vrouwelijke officier ben met een niet-blanke huidskleur. Ik ben diensthoofd van de cel diversiteit. Voor mij is diversiteit zeer belangrijk. Ook de korpschef hecht er veel belang aan. Helaas is er nog een lange weg af te leggen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hoe komt het dat vrouwen niet doorstromen naar boven?

Mevrouw Jinnih Beels. – Er zijn verschillende redenen. Als vrouw is het niet gemakkelijk om een carrière te combineren met een gezin. Voor mij is dat ook niet gemakkelijk: ik heb een kind van vijf jaar. Ik word ingeschakeld voor operationele taken, moet mee het terrein opgaan. Voor de opvang van ons kind overleg ik met mijn man, die ook politieagent is. Ik begrijp dat voor een vrouw het gezinsaspect in de weg staat om door te groeien.

De politie blijft een mannenbastion met een machocultuur. Mijn mannelijke collega's houden wel rekening met vrouwen, maar soms ook te weinig zonder dat ze dat zelf beseffen. Voor een man is het geen probleem om bijvoorbeeld naar een vergadering te komen om vijf uur in de namiddag. Voor een moeder die haar kind van school moet halen is dat al heel wat moeilijker. Heel veel mannelijke leidinggevende collega's staan daar niet bij stil. Dergelijke kleine details belemmeren dat vrouwen doorgroeien.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Speelt het feit dat u vrouw bent en een donkere huidskleur hebt een rol in uw loopbaan?

Mevrouw Jinnih Beels. – Ik heb me in mijn tot nu toe twaalfjarige loopbaan altijd dubbel moeten inzetten. Dat heb ik nooit als negatief ervaren. Uiteindelijk is het een uitdaging waar je sterker van wordt. Het valt me wel altijd op dat je je als vrouw, zeker wanneer je, zoals ik, ook jong bent en een donkere huidskleur hebt, je keer op keer moet bewijzen, terwijl een mannelijke collega in dezelfde situatie dat niet moet doen. Dan kan je je hoofd laten hangen, maar voor mij was het een uitdaging om me te bewijzen. Eenmaal je jezelf hebt bewezen, word je wel aanvaard.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hoe bewijst u zich dan? Door harder uw best te doen?

Mevrouw Jinnih Beels. – Door harder je best te doen, al moet je erop letten daar niet te ver in te gaan. Uiteindelijk blijf je een vrouw, en ik ben daar ook trots op. De anderen moeten me nemen zoals ik ben, maar ik wil wel goed zijn in mijn werk. Als je goed bent in je werk, hebben collega's minder aanleiding om kritiek te uiten. Helaas moet het vertrouwen wel groeien. In het begin was

niet iedereen blij met een vrouwelijke leidinggevende, maar achteraf ben ik wel aanvaard en werd ik gerespecteerd.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hebt u ook al ervaren, zoals uw Franstalige collega vertelde, dat mannelijke collega's u een beetje willen beschermen omdat u klein, fijn en jong bent?

Mevrouw Jinnih Beels. – Inderdaad. Ze bedoelen het positief. Vanuit een soort mannelijke beschermingsdrang springen ze soms voor een vrouw in bij gevaarlijke situaties op het terrein.

De man vertoont immers een soort van beschermingsdrang en wil voor de vrouw inspringen in een gevaarlijke situatie en zodoende op de voorgrond treden. Eigenlijk kan ik daar niet zo goed tegen. Ik kan mijn plan trekken en kan het ook wel zonder mannelijke bijstand af. Dat signaal moet ik dan ook geven zodat de mannen dat kunnen leren; achter die beschermingsdrang zit immers geen slechte bedoeling.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Wat is uw grootste kracht bij de politie?

Mevrouw Jinnih Beels. – Wat telt is of je je job graag doet, of je erin gelooft, of je ervoor gaat en mensen kan overtuigen. Dan komt alles wel goed.

Heel veel allochtone vrouwen die er niet voor durven te gaan, zien dat ik wel iets kan bereiken. Waarom zouden ze het dan zelf ook niet kunnen? Ik put veel kracht uit mijn voorbeeldfunctie, niet alleen voor de allochtone vrouwen, maar voor alle vrouwen en ook mannen die de kans niet krijgen zich te kunnen bewijzen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Wat kunt u beter dan een mannelijke collega?

Mevrouw Jinnih Beels. – Ik kan zeer goed luisteren en als ik ergens optreed, gedraag ik mij niet onmiddellijk agressief of defensief. Ik heb met heel veel mannelijke collega's in de praktijk samengewerkt. Eigenlijk vertonen ze dikwijls de neiging zich vrij agressief of defensief op te stellen, maar een vrouw heeft die neiging veel minder. Ik denk ook dat mannen – of vrouwen – minder snel op de vuist gaan met een vrouwelijk agent. Dat voordeel hebben wij in de praktijk.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Het ideaal is dus een combinatie van beiden.

Mevrouw Jinnih Beels. – Ik geloof absoluut in gemengde ploegen: een man en een vrouw zijn allebei anders en vullen elkaar aan. Als de politie er wil zijn voor iedereen, dan moet ze dat ook aan de samenleving laten zien.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hebt u al gemerkt dat uw rolmodel effect heeft in het Antwerpse? Spreken jonge vrouwen u erover aan?

Mevrouw Jinnih Beels. – Er zijn vrouwelijke allochtone collega's in de interventieploegen die mij wel eens vragen hoe ik standhoud op dat hoge niveau. De top blijft immers blank en mannelijk en voor een allochtone vrouwelijke leidinggevende is dat niet altijd evident. Na al die jaren heb ik echter geleerd mezelf te blijven. Als je in iets gelooft en je gaat ervoor, dan kan je het bereiken.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U bent dus mooi in evenwicht.

Mevrouw Buysse, u bent nu hoofinspecteur bij de lokale politiezone Evergem-Assenede. U had zin om commissaris te worden en dat mocht niet ...

Mevrouw Doreen Buysse. – Ik begon in 1985 te werken in Brussel. Ik wist toen niet echt hoe de politie in elkaar zat en welke taken eenieder in die organisatie heeft. Na een paar jaar besepte ik wel dat ik moest doorstoten naar het beleidsniveau om iets te kunnen veranderen. Maar op dat ogenblik werkte ik niet meer in Brussel, waar het als vrouw iets gemakkelijker is om door te groeien, maar in

een kleine zone. Daar moest ik de goedkeuring van de zonechef hebben om een officiersopleiding te volgen en die heb ik niet gekregen. Nu zijn de zaken gelukkig veranderd.

Na de politiehervorming had ik dat wel kunnen doen, maar toen had ik een jobinhoud die me goed lag en die me echt interesseerde. Bovendien kon ik de officiersopleiding moeilijk verzoenen met mijn gezinssituatie van toen. Ik heb uiteindelijk dus niet voor dat pad gekozen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Als er nog altijd zoveel mannen aan de top zitten, dan zijn het vaak uitsluitend mannen die beslissen over vrouwen? Bestaat dat nog altijd?

Mevrouw Doreen Buysse. – Ja natuurlijk, dat bestaat nog altijd.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hoe reageren de vrouwen daarop?

Mevrouw Doreen Buysse. – Je moet al een tamelijk sterk karakter hebben om daarop te kunnen reageren. Wie reageert, boort zijn kansen om ooit nog iets te bereiken, de grond in. Dat wordt toch gezegd. Je moet dus voorzichtig te zijn.

Daarom hecht ik er zoveel belang aan dat er in de toekomst diversiteit zou komen in de examencommissies en in de comités die dagelijks beslissingen nemen, zodat men niet meer afhankelijk is van die ene man. Ik vind dat we op dat vlak meer gendergevoeligheid moeten nastreven.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U vindt ook dat de meest interessante functies eigenlijk de meest vrouwonvriendelijke zijn. Wilt u daar iets meer over vertellen?

Mevrouw Doreen Buysse. – Ik werk zelf in de lokale researchedienst. In de politiewereld spreekt recherche nog altijd heel veel mensen aan. Wanneer kandidaten aankomen in de politiescholen, zijn ze sterk geïnteresseerd in recherche, vooral als gevolg van de politieseries. Binnen de politiestructuur is recherche hoger in aanzien dan bijvoorbeeld de functie van wijkinspecteur. Ik merk dus dat het voor vrouwen nog moeilijker is om een plaats te krijgen in de recherche dan in de wijkwerking, vooral omdat heel wat mannen azen op recherchejobs. De vrouwvriendelijke maatregelen, waarvan ik zo blij was dat ze uiteindelijk in ons statuut werden opgenomen, zoals de viervijfderogeling, werden in steeds meer zones afgewezen voor mensen die in de recherche werken. Voor vrouwen die hun carrière willen combineren met een familieleven is het dus moeilijk om in de recherche te werken.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Ziet u dat u andere talenten heeft dan uw mannelijke collega's? Hoe ziet u dat verschil, als er al één is?

Mevrouw Doreen Buysse. – Ik wil meer in dialoog treden, meer mensen betrekken bij mijn werk. Ik hoef ook niet individuele successen te boeken. Ik houd van het succes van mijn team. Heel veel mannen daarentegen, willen zelf scoren. Vrouwen willen eerder samenwerken en een gezamenlijk succes bereiken.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Wat kunt u minder goed dan een man?

Mevrouw Doreen Buysse. – Ik heb uiteraard minder fysieke kracht dan mannen, maar in mijn loopbaan van 26 jaar heb ik dat echt nog niet veel nodig gehad. Op momenten dat ik het nodig heb, sta ik wel mijn mannetje. Ik ben ervan overtuigd dat ook niet alle mannelijke collega's de fysieke kracht hebben die ze nodig hebben. Ik denk niet dat vrouw zijn op dat vlak echt een nadeel is.

Mme Barbara Mertens. – Dominique Hoffman, vous êtes inspecteur principal spécialisé au sein du service de lutte contre la traite des êtres humains à la police judiciaire fédérale. Pouvez-vous nous expliquer en quoi consiste concrètement votre travail au quotidien ?

Mme Dominique Hoffman. – Si je me présente ici aujourd’hui en civil, contrairement à de nombreuses collègues, c’est parce que je travaille en civil. Mon travail au quotidien consiste à mener une enquête, sur la base d’informations qui nous sont données ou de plaintes déposées, afin de voir en quoi nous retombons sur les critères d’un trafic d’êtres humains. La section dans laquelle je travaille vise différents points : les abus sexuels et physiques, le trafic de personnes ainsi que tout ce qui concerne la pédopornographie.

Mme Barbara Mertens. – Pensez-vous qu’il s’agit d’un domaine où le fait d’être une femme constitue un atout ?

Mme Dominique Hoffman. – Je suis intimement convaincue, et depuis très longtemps, que le fait d’être une femme est vraiment un atout à de très nombreux égards au sein de la police et ce, parce que les femmes ont une vision complémentaire et différente de celle des hommes. Les femmes ont une vision beaucoup plus globale d’une problématique et sont extrêmement précises dans la détermination du chemin pour la résoudre. Mon expérience m’a permis de constater que les hommes travaillent point par point. Ils commencent par résoudre un point et voient ce que cela donne avant de passer au point suivant. Je pense qu’une femme – je parle ici de mon expérience personnelle – se trace une conduite pour arriver là où elle veut tout en essayant de trouver des solutions à travers cette conduite, malgré les difficultés rencontrées. Il ne m’est pas possible de vous donner des exemples concrets à ce sujet car cela m’obligerait à entrer dans le détail des enquêtes, ce que je ne peux pas faire.

Mme Barbara Mertens. – Les collègues femmes qui travaillent avec vous sont-elles nombreuses ? Votre équipe est-elle composée d’un nombre à peu près égal d’hommes et de femmes ?

Mme Dominique Hoffman. – Non, il y a une majorité d’hommes. Je n’ai pas fait le compte exact mais il me semble que sur une quarantaine de personnes, il y a sept ou huit femmes, ce qui est quand même assez peu.

Mme Barbara Mertens. – Votre patron est-il un homme ?

Mme Dominique Hoffman. – Oui, et son adjoint également.

Mme Barbara Mertens. – Les choses se passent-elles bien avec votre patron ? Nous avons déjà parlé du travail avec les collègues mais qu’en est-il du travail avec la hiérarchie ? La femme dont le chef est un homme est-elle traitée différemment ?

Mme Dominique Hoffman. – En me basant sur ma propre expérience, je considère que cela dépend de la personnalité que l’on a en face de soi. Cependant, je constate que quand une femme soulève une problématique et en arrive parfois à se fâcher à ce sujet, on lui reproche souvent d’être très émotive. Au lieu de lui dire qu’elle présente des points concrets et qu’elle a raison de se fâcher, on lui dit, dans un premier temps, qu’elle amène des éléments tout à fait émotionnels et que les hommes en feront quelque chose de concret. Or, je pense que les hommes ont autant la faculté de se fâcher que les femmes.

Mme Barbara Mertens. – Quand un homme se fâche, cela passe mieux ?

Mme Dominique Hoffman. – On a davantage le sentiment qu’il impose son autorité alors qu’on considère qu’une femme reste dans le domaine de l’émotionnel.

Mme Barbara Mertens. – Peut-on considérer cela comme de la discrimination ?

Mme Dominique Hoffman. – C’est une vue différente.

Mme Barbara Mertens. – Vous êtes, je crois, plutôt opposée à un système de discrimination positive dans la police ?

Mme Dominique Hoffman. – Tout à fait.

Mme Barbara Mertens. – Pour quelle raison ?

Mme Dominique Hoffman. – Parce que je n'ai pas envie que l'on puisse dire que les femmes ont été choisies en raison de leur sexe. Je l'ai entendu dire à maintes reprises ici.

Nous devons faire nos preuves au même titre qu'un homme. Au moment où il entre dans la police, un homme a déjà un poids très lourd sur les épaules. En effet, nous avons tous une vision de l'homme comme étant un super héros, un sauveur, au même titre que le pompier.

Il n'en va pas de même pour la femme. Elle devra elle-même faire ses preuves par rapport à ses collègues, à la population, etc. C'est une âpre lutte.

La femme pourra faire évoluer sa carrière de manière ascendante, tandis qu'un homme doit être « au top » dès son entrée en fonction. Les femmes sont beaucoup plus patientes face à leur tâche et au fait de s'imposer. Un homme a besoin d'une reconnaissance immédiate. La femme sait qu'elle ne l'aura pas.

Mme Barbara Mertens. – Vos collègues étaient-ils inquiets de vous savoir ici cet après-midi pour aborder ce type de sujet ? Craignaient-ils que vous disiez des choses à leur rencontre ?

Mme Dominique Hoffman. – Tout à fait.

Mme Barbara Mertens. – Les avez-vous rassurés ?

Mme Dominique Hoffman. – Ils ne me l'ont pas dit, mais je l'espère. J'ai reçu beaucoup de recommandations au sujet des éléments que je devais taire. Nous disposons d'un code de déontologie et de certaines notes établies en matière de communication publique. Je les ai toutes reçues.

Mme Barbara Mertens. – On vous a donc bien encadrée en vue de cette séance.

Merci pour votre témoignage.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Mevrouw Maes, had u dit soort getuigenissen eigenlijk al eerder gehoord?

Mevrouw Lieve Maes, covoorzitster. – Ik had er al een aantal gehoord, maar andere waren nieuw. De opmerking over het beschermende karakter viel me op. In geen enkel ander milieu heb ik daarover iets gehoord. Ik heb ook een paar goede suggesties gehoord over de wijze waarop we met praktische maatregelen vrouwen kunnen steunen, zoals gemende examencommissies.

Mme Barbara Mertens. – Monsieur Bousetta, vous avez entendu ces témoignages. Certains d'entre eux vous ont-ils étonné ?

M. Hassan Bousetta, coprésident. – Je constate qu'un long chemin a été parcouru, mais que beaucoup reste à faire, notamment en termes de méthodes d'intervention policière.

Par ailleurs, ce chemin doit être parcouru avec d'autres. Ainsi, dans le cadre des questions de traite des êtres humains, où des femmes particulièrement vulnérables se retrouvent dans les mains de réseaux et où les policières doivent être suffisamment formées et armées pour y faire face, notre commission pense aussi à la coopération et à la solidarité policières au plan international.

Certains membres de la commission partent dans les prochains jours en Égypte et en Tunisie parce que, de l'autre côté de la Méditerranée, les mêmes questions se posent. Nous avons, je pense, des éléments à faire valoir en matière de respect de la femme.

Nous avons vu les images provenant d'Égypte, où l'armée brutalisait les femmes et leur imposait des traitements complètement dégradants. Cela nous préoccupe, au-delà de tous les sujets très importants que nous avons déjà pu faire progresser dans notre pays.

Les femmes face à la police

Vrouwen tegenover de politie

L'interaction entre la police et les femmes lorsqu'elles sont victimes de violences

De interactie tussen de politie en vrouwen wanneer zij het slachtoffer zijn van geweld

Mme Barbara Mertens. – Avant de passer à la deuxième table ronde de cet après-midi, consacrée à l'interaction entre la police et les femmes victimes de violences, je vous propose d'entendre M. Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Il va nous présenter un état des lieux en matière de violences entre partenaires et intrafamiliales.

M. Michel Pasteel. – Mesdames, messieurs, c'est avec un réel plaisir, en tant que directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, que je suis présent aujourd'hui à l'occasion de la Journée internationale de la femme.

Je tiens à remercier Mme la ministre d'avoir mis la problématique des femmes victimes de violences à l'ordre du jour de cette journée. Je remercie aussi Mme la présidente du Sénat et Mme la présidente du Comité d'avis de nous accueillir dans cet hémicycle.

Je tiens également à saluer tout le travail réalisé par les corps de police, femmes et hommes, car, comme on le sait, la police belge est particulièrement attentive à apporter la réponse la plus adéquate possible à tout acte de violence, et plus encore aux violences entre partenaires ou intrafamiliales.

Je n'oublierai pas d'autres acteurs centraux de la lutte contre la violence, à savoir les nombreux intervenants des secteurs psycho-médico-sociaux et les associations offrant hébergement, aide, écoute et conseils aux victimes.

La mission essentielle de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est de garantir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination basée sur le sexe.

Notre mission est triple : primo, nous émettons des recommandations à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, du monde de l'entreprise ; secundo, nous réalisons des études et des recherches en collectant des chiffres et en confectionnant des statistiques, une mission primordiale s'il en est car ces chiffres nous permettent de commencer à comprendre et à trouver des solutions ; tertio, notre service de plaintes répond aux demandes d'informations et de soutien que nous adressent des victimes de discriminations fondées sur le sexe.

On ne répétera jamais assez que la violence entre partenaires ne se cantonne pas à la sphère privée. Il s'agit d'un comportement inacceptable puni par la loi, d'une problématique dramatique et complexe qui requiert l'implication de tous et qui constitue un élément clé de l'égalité des femmes et des hommes.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en 2010, la police a enregistré en moyenne 59 plaintes par jour pour des faits de violence physique de la part du partenaire ou de l'ex-partenaire ; 57 pour des faits de violence psychologique ; 5 pour des faits de violence économique ; une plainte tous les trois jours pour des faits de violence sexuelle, ce qui porte le total à 122 faits par jour.

Ces chiffres s'expliquent probablement par la priorité accordée au phénomène depuis plusieurs années, par les différentes campagnes de sensibilisation, par les améliorations apportées, à la suite de l'entrée en vigueur des circulaires de politique criminelle POL 3 et POL 4, notamment dans le cadre de l'enregistrement des plaintes.

En effet, les aspects positifs ressortent des témoignages et des évaluations et récompensent les efforts réalisés ces dernières années. Les policiers de terrain enregistrent plus systématiquement les faits de violence, ce qui se traduit logiquement par une augmentation du nombre de dossiers. Les différents intervenants ont appris à mieux se connaître et à mieux se parler, ce qui est fondamental. La coordination entre les services de police et les services d'accueil s'est améliorée. Les magistrats et les policiers font preuve d'une écoute plus sensible et d'une prise en compte plus sérieuse de ce type de violence, sans oublier les différentes mesures visant à assurer une meilleure protection des victimes.

Le côté positif de cette politique est indéniable. Certes, des difficultés peuvent subsister et de nombreuses personnes continuent d'être victimes de violences.

Être victime de violences entre partenaires reste aujourd'hui un tabou. Plus de la moitié des hommes qui en sont victimes et un tiers des femmes n'en parlent à personne. La majorité des victimes hésitent à déposer plainte ou à se confier. Une dénonciation insuffisante s'explique notamment par la difficulté de se reconnaître comme victime, par la honte, la culpabilité ; certaines plaintes sont retirées ou, malgré les efforts que j'ai évoqués, on constate une conscientisation encore parfois insuffisante de certains professionnels à ce sujet.

Lorsque des victimes se confient à d'autres personnes, la majorité d'entre elles choisit pour confidentes plutôt des personnes appartenant à la sphère informelle de la famille, des amis, des voisins ou des collègues. C'est ce qu'a démontré une étude de l'Institut.

Seule une petite minorité d'entre elles s'adresse à un avocat ou à la police : 3,3%, telle est la proportion dérisoire de victimes qui ont déposé plainte à la police. La partie cachée de l'iceberg couvre les 97% restants.

Il nous faut continuer à avancer pour mettre un terme à cette violence, en prenant des mesures d'aide et de protection pour les victimes et en prévoyant des « soins » pour les auteurs de faits de violence. Vous connaissez sans doute le projet Praxis à Liège.

Il convient de veiller à ce que les mesures répressives prises à leur encontre se révèlent efficaces mais également de sensibiliser et de briser ce silence qui entoure encore de nombreuses victimes.

Chaque jour, ces violences affectent considérablement la santé, l'estime de soi et le bien-être des victimes, mais également les autres membres de leur famille et bien entendu les enfants qui sont les témoins directs d'actes de violence. Sachez que dans 40% des situations de violence entre partenaires, un enfant a été témoin des actes de violence commis sur un de ses parents.

Les conséquences sont marquantes. Les femmes victimes de violence sont plus souvent blessées physiquement que les hommes. Ainsi, environ 16% des femmes victimes de violence déclarent avoir été blessées alors que ce n'est le cas que pour 1% des hommes. Cela illustre la différence de gravité lorsque des violences physiques sont commises. Les femmes attribuent aussi davantage de conséquences psychologiques aux violences subies. Ainsi, à la suite de ces violences, 40% des femmes se sentent moins confiantes, 26% se disent honteuses et 24% sont devenues plus agressives.

Au-delà de ces constats, il s'agit bien entendu de mener une politique ambitieuse de lutte contre la violence. Comme vous le savez certainement, une approche pluridisciplinaire est nécessaire. De plus, depuis novembre 2001, la Belgique a adopté plusieurs plans d'action nationale de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales. Le plan actuel a été

adopté en 2010 à l'initiative de la ministre. Ces plans associent l'État fédéral, les communautés et les régions et sont coordonnés depuis des années par l'Institut. Ils étaient dans un premier temps limités à la violence entre partenaires. Le champ d'application a ensuite été élargi. Le plan actuel vise également d'autres problématiques spécifiques liées à l'égalité entre hommes et femmes : les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et les mutilations génitales féminines.

À travers ce plan, la Belgique s'est engagée à mettre en œuvre plus de 120 nouvelles mesures de lutte contre ces nouvelles problématiques. Nombre d'entre elles ont déjà été appliquées. Je citerai entre autres la réalisation de recherches scientifiques, la collecte de statistiques, l'enregistrement de cas de violence entre partenaires dans les domaines judiciaire, policier et psycho-médicosocial, les campagnes de sensibilisation spécifiques au grand public, l'élaboration et la diffusion de brochures, l'information sur l'aide existante via les numéros verts et les accueils téléphoniques, les programmes de prévention auprès des jeunes, la poursuite et l'intensification des formations destinées aux secteurs policier et judiciaire, au monde médical, au personnel enseignant et aux travailleurs sociaux. Il faut également viser l'amélioration de l'aide psycho-médicosociale et juridique aux victimes, ainsi que l'aide et l'accueil des enfants exposés à la violence entre partenaires. L'aide et le suivi des auteurs des faits sont aussi à améliorer.

Il ne s'agit bien entendu pas de s'arrêter là. Lutter contre la violence nécessite un engagement permanent. C'est pourquoi l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dresse actuellement un inventaire des lacunes et des problèmes existant dans ce domaine.

Parmi ces derniers, je citerai par exemple la problématique du secret professionnel. Il soulève, dans le chef des intervenants, de nombreuses questions telles que la mise en balance de l'obligation de respect de ce secret et la volonté de porter assistance à une personne en danger. Cela concerne bien évidemment le secteur médical. On parle du recours à un certificat médical type permettant de mieux harmoniser les interventions.

J'évoquerai également parmi les problèmes l'application de la loi sur l'attribution du domicile conjugal au conjoint ou au cohabitant légal qui est victime de violence. Comme elle se limite au mariage et à la cohabitation légale, bon nombre de cas lui échappent. Je mentionnerai également l'intensification nécessaire des formations destinées au monde policier. J'invoquerai encore les difficultés liées à l'application de la loi Salduz, sans en remettre en question le principe qui constitue véritablement un progrès. Cette loi a néanmoins des implications sur la violence conjugale. Par exemple, le motif de l'audition étant inscrit sur sa convocation, l'auteur de la violence a connaissance de la raison pour laquelle une plainte a été déposée contre lui et cela pose des problèmes de sécurité pour la victime qui est à la maison.

Autant de problèmes qui demandent une réponse concertée entre les différents partenaires. À ce titre, il faut noter que les associations possèdent une expertise spécifique et complémentaire à celles des institutions.

L'Institut entend consulter la société civile afin de détecter, de rassembler et de transmettre toutes les difficultés repérées.

Je tiens également à rappeler que la lutte contre les violences entre partenaires et contre les femmes nécessite l'implication de tous les responsables politiques et administratifs fédéraux, communautaires et régionaux ainsi que de nombreux fonctionnaires. Le plan d'action national est du reste accompagné d'un dispositif. Ainsi, sous la coordination de l'Institut, un groupe interdépartemental se réunit avec vocation de rassembler tous les acteurs concernés par le plan dans la construction d'une politique commune, concertée et cohérente. L'existence de ce type de structure témoigne de notre volonté commune de lutter contre ces phénomènes de violence en Belgique.

« La violence sous quelque forme qu'elle se manifeste est un échec » écrivait Jean-Paul Sartre. Gageons ensemble que notre politique de lutte contre la violence soit une réussite.

Je vous remercie toutes et tous de votre présence aujourd'hui pour participer à cet événement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre la violence à l'égard des femmes. (*Applaudissements*)

Mme Barbara Mertens. – Nous allons écouter à présent Pascal Ligot, qui est membre de la Commission permanente de la police locale et chef de corps de la zone de police de Namur.

M. Pascal Ligot. – Je vais tâcher durant le temps qui m'est imparti de vous dresser un état des lieux des interactions entre les victimes féminines et les services de police.

Je rappellerai d'abord le cadre juridique extrêmement riche en Belgique et les nombreux principes de base qui guident la démarche, notamment policière, face aux victimes. Je vous parlerai ensuite des recommandations des organes de contrôle et des conclusions de l'évaluation des sources précitées. Pour conclure je vous exposerai les prémices des perspectives envisagées.

Le rôle social de la police envers les victimes et leurs proches est défini dans plusieurs lois, arrêtés royaux et circulaires. L'article 46 de la loi sur la fonction de police est le fondement de toute action envers les victimes. Cet article dit : « Les services de police mettent les personnes qui demandent du secours ou de l'assistance en contact avec les services spécialisés. » De même l'article 3bis du Titre préliminaire du code d'instruction criminelle dispose que « les victimes et leurs proches doivent être traités de façon correcte et consciencieuse en particulier en fournissant l'information nécessaire et en les mettant, s'il échec, en contact avec les services spécialisés, et notamment, avec les assistants de justice. »

Enfin, à l'article 123 de la loi-cadre du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré structuré à deux niveaux, on prévoit que « les fonctionnaires de police contribuent en tout temps et en toutes circonstances à la protection des citoyens et à l'assistance que ces derniers sont en droit d'attendre... ». Dans cet article on considère le fonctionnaire de police dans son individualité. Mais à la lecture de l'exposé des motifs, on voit le rôle de la police dans sa globalité et plus particulièrement son rôle social dans le cadre du *community policing*. En effet la condition primordiale pour le bon fonctionnement d'un service de police moderne est l'intégration optimale de la police dans la société.

En outre, l'arrêté royal de 2001 déterminant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale visant à assurer un service minimum équivalent à la population prévoit que l'assistance policière aux victimes est une des fonctions, désormais au nombre de sept, que comporte ce service minimum.

La fonction d'assistance policière aux victimes consiste en la mise à disposition d'un accueil adéquat, d'information et d'assistance aux victimes. Bien que chaque fonctionnaire de police soit censé pouvoir accomplir cette tâche, la désignation d'un collaborateur spécialisé par zone vaut comme norme minimale.

Si l'assistance policière aux victimes est une tâche essentielle des services de police, cette mission a connu une évolution permanente ces dix dernières années. Du point de vue policier, elle est affinée dans trois textes de référence : les circulaires 3 et 4 de 2006 portant respectivement sur la violence intrafamiliale et la maltraitance extrafamiliale d'enfants, ainsi que sur la politique criminelle en matière de violence dans le couple, complétées par la circulaire GPI 58 concernant l'assistance policière aux victimes.

Sous l'angle de l'interaction entre police et femmes victimes, et en partant de la circulaire GPI 58, la police, en raison de sa fonction de première ligne, est un partenaire important. Il est crucial que

chaque membre du personnel – tous niveaux confondus – qui entre en contact avec les victimes – hommes comme femmes – dispose des aptitudes professionnelles requises, connaissances et attitudes.

On retiendra donc qu'au niveau de la direction de chaque corps de police, une politique doit être développée avec, pour fil rouge, l'élaboration active de liens de collaboration avec les autres acteurs de l'assistance aux victimes.

Au niveau du fonctionnaire de police, une attention particulière est attendue en matière d'accueil, d'assistance pratique, d'assistance spécifique en cas de violences sur les femmes ou les enfants, d'information, de rédaction du procès-verbal et d'orientation.

À l'échelon du service d'assistance, les mots clés sont sensibilisation, communication, formation du personnel, fourniture d'une assistance spécialisée, reprise de contact avec les victimes et partenariat. La GPI 58 conclut d'ailleurs qu'à tout moment, le contact avec la victime et ses proches contribue à un meilleur service à la communauté.

En partant des circulaires 3 et 4 de 2006, force est de rappeler que si ces sources des droits concernent plus directement l'action des services de police et des parquets, la mise en œuvre du modèle d'intervention qu'elles décrivent intègre une approche multidisciplinaire.

D'un point de vue strictement policier, ces circulaires demandent que les réactions judiciaires et policières en cas de violences dans le couple démontrent que les policiers accordent de l'importance au phénomène, et veulent donner aux intervenants policiers et judiciaires des outils tels qu'un système uniforme d'identification et d'enregistrement des cas de violence ou la désignation d'un fonctionnaire de référence au sein de chaque corps.

Dans la mesure où l'expérience montre que les faits dénoncés ont souvent été précédés de faits de même nature, voire de gravité supérieure, plus tôt l'auteur est confronté à un rappel ferme de la loi, plus tôt l'intervention judiciaire permet de mettre un frein au cycle de violence.

Les fonctionnaires de police sont donc amenés à respecter toute une série de règles pratiques, détaillées dans ces circulaires, tant à l'égard de la victime, du partenaire suspecté de violence et du parquet, qu'en matière de procédure, de formation ou de protection des enfants ; l'audition vidéo filmée de la victime est un exemple, connu du monde policier.

Quelles leçons pouvons-nous tirer des constats opérés par les organes de contrôle des services de police et quelles recommandations issues de l'évaluation multidisciplinaire de la circulaire 4 relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple devons-nous encore exploiter ?

À l'examen des recommandations récentes de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale et de celles du Comité P, tant le processus d'accueil que celui d'assistance aux victimes ont fait l'objet d'audits et de propositions corollaires concrètes.

J'en épingle deux qui, selon moi, témoignent de l'intérêt grandissant de ces organes de contrôle pour le fonctionnement des services de police, notamment au regard des règles élaborées en matière de violence intrafamiliale.

Une recommandation préconise que l'assistance spécialisée soit principalement réservée aux faits de victimisation graves pour éviter que la tâche policière d'assistance aux victimes soit trop souvent exercée, par ces collaborateurs spécialisés, pour d'autres faits que ceux-ci.

Une seconde recommandation rappelle le nécessaire renforcement des partenariats entre les services de police et les acteurs du secteur de l'aide aux victimes et j'ajouterai, en particulier lorsque les victimes sont des dames et que des structures spécifiques existent.

En me penchant sur les recommandations principales tirées de la remarquable évaluation de la circulaire 4 réalisée de manière multidisciplinaire par le groupe de travail Violence intrafamiliale institué par le Collège des procureurs généraux, je relève que, de manière générale, les objectifs de la circulaire sont bien réalisés à l'exception de quelques nuances.

Cette circulaire s'avère donc un bon instrument de protection des victimes de violence dans le couple et d'approche des auteurs qui sert principalement à éviter la récidive. Le groupe de travail a constaté un net changement positif des mentalités depuis avril 2006, date d'entrée en vigueur de ces circulaires, car il est plus systématiquement pris acte, par la police, des quelques formes de violences intrafamiliales dont les femmes sont d'ailleurs les principales victimes.

D'un point de vue global, mais également policier, le groupe de travail recommande notamment d'améliorer la sensibilisation et la formation de sorte que la violence dans le couple soit mieux reconnue. Le groupe de travail insiste par ailleurs sur la plus-value de la flexibilité du niveau local qui, pour lui, reste un must vu les initiatives déjà développées.

En effet, toutes les formes de violence dans le couple ne nécessitent pas une approche identique. Il faut qu'il y ait une diversité dans l'approche des situations graves de violence intrafamiliale ou des faits uniques de violence, ainsi qu'entre diverses formes de violence (physique, sexuelle, psychologique et économique).

Le groupe plaide également pour réserver l'enregistrement audiovisuel des auditions aux victimes particulièrement vulnérables.

Autre exemple : le groupe encourage le suivi systématique, par téléphone ou lors d'une visite, des victimes de violence intrafamiliale qui ne demandent pas spontanément de l'aide.

Enfin, le groupe de travail prône, comme les organes de contrôle précités, une concertation accrue entre les acteurs.

Pour conclure, quelles sont les perspectives d'avenir ?

En relisant les dix éléments clés du plan national de sécurité 2012-2015 présenté il y a quelques jours par la ministre de l'Intérieur et la ministre de la Justice aux côtés de la Commissaire générale de la police fédérale, je suis confiant, en tant que chef de corps, quant aux priorités énoncées en rapport avec l'objet de cette journée.

Tout d'abord, le renforcement de la présence de policiers sur le terrain, en particulier les agents de quartier qui, du fait de leur proximité avec les citoyens, comptent parmi les acteurs clés à la base de la détection et de la prévention des situations de violence intrafamiliale, devrait contribuer à améliorer la détection de certaines situations dans lesquelles les femmes sont victimes.

Ensuite, la priorité accordée aux faits portant gravement atteinte à l'intégrité physique des personnes, en particulier des femmes, devrait conduire à l'élaboration de normes spécifiques, d'autant que cette ligne de force a conduit à faire de la violence familiale, en particulier à l'égard des femmes, conformément au plan d'action national cité ci-avant, une des dix priorités de lutte contre la criminalité.

Quand on sait que ces dix priorités devront être reprises dans les plans de sécurité de toutes les entités de la police intégrée y compris les zones, sauf adaptation ciblée en raison de circonstances locales spécifiques, je reste d'autant plus confiant.

Je noterai d'ailleurs qu'entre les plans zonaux 2005-2008 et ceux qui ont suivi, 2009-2012, nous sommes passés de 57 zones de police à 72 zones qui ont fait de la violence intrafamiliale une des priorités de leur plan zonal de sécurité. Certaines de ces zones ont en outre développé de véritables

plans d'action, élaborés selon diverses méthodologies et suivant les outils proposés dans les circulaires détaillées en cours d'exposé.

Il me reste dès lors à vous remercier pour votre attention et à nous souhaiter de fructueuses réflexions et d'intéressants échanges de vues lors de la table ronde qui va suivre.

Table ronde

Rondetafelgesprek

Présidence de Mme FAUZAYA TALHAOUI et de Mme ZAKIA KHATTABI, sénatrices

Voorzitters: mevrouw FAUZAYA TALHAOUI en mevrouw ZAKIA KHATTABI, senatoren

Mevrouw Betty Mellaerts. – Voor dit tweede rondetafelgesprek brengen we zeven getuigen bij de politie en verenigingen voor slachtoffers van geweld samen om een beeld te schetsen van de huidige situatie op het veld.

Mme Barbara Mertens. – Nous accueillons à présent Sandrine Bodson, juriste au Collectif contre les violences familiales et l'exclusion, Liège ; Yamina Zaazaa, co-responsable du Centre de Prévention des Violences conjugales et familiales, Bruxelles ; Khadidiatou Diallo, présidente du GAMS, le groupe d'action contre les mutilations sexuelles ; Irène Balcers, commissaire de police et responsable du service d'assistance aux victimes de la zone de police Uccle-Watermael-Boitsfort-Auderghem et administratrice au CFFB ; Dominique Poucet, inspecteur principal et policier de référence en matière de violence intrafamiliale, zone de police de Charleroi.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Voorts verwelkom ik Peggy De Busser, teamverantwoordelijke onthaal Centrum Algemeen Welzijnswerk Kempen en Wim D'Haese, commissaris van de lokale politiezone Leuven, maar ook voorzitter van de stuurgroep 'intrafamiliaal geweld' Leuven en referentieambtenaar.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Mevrouw Talhaoui, wat verwacht u van dit rondetafelgesprek?

Mevrouw Fauzaya Talhaoui, covoorzitster. – Ik verwacht zeer veel van dit rondetafelgesprek, maar ik veronderstel dat vandaag niet alles kan worden besproken.

Als politica word ik vaak geconfronteerd met vrouwen die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld. Dat zijn zowel autochtone als veel allochtone vrouwen. Ik trek me hun lot erg aan.

Sinds mijn 22e ben ik actief in de vrouwenbeweging en in de Nationale Vrouwenraad, maar ik ben ook lid van veel organisaties in Antwerpen. Er wordt me vaak gevraagd mee te delen wat de overheid doet aan deze problematiek en wat vrouwen zelf kunnen doen om zich weerbaarder te maken. Ik hoop dan ook dat de discussie van vandaag deels tot een oplossing kan leiden.

Mme Barbara Mertens. – Madame Khattabi, attendez-vous quelque chose de particulier de cette table ronde : des recommandations ou des solutions ?

Mme Zakia Khattabi, coprésidente. – Avant de vous répondre, je voudrais saluer toute la prudence dont ont fait preuve les personnes qui ont témoigné. Je vous avoue que si j'avais dû témoigner sur le sujet « Femmes et politique », certains de mes collègues en auraient pris pour leur grade ! Là où des hommes sont intervenus pour dire qu'il fallait veiller à ne pas engager des femmes, des femmes ont dit que les hommes veulent en fait les protéger.

J'attends beaucoup de cette table ronde car c'est un sujet qui me tient fort à cœur. J'ai d'ailleurs déjà déposé un texte visant à réprimer les actes inspirés par le sexisme et à faire reconnaître le sexisme comme circonstance aggravante. Aujourd'hui, la police ne compte pas encore 50% d'effectifs féminins. En attendant, que peut-on faire pour former la majorité des hommes qui doivent accueillir ces femmes victimes de violences conjugales, sexuelles, voire psychologiques ? Il s'agit vraiment d'une question de formation et de sensibilisation.

Mme Barbara Mertens. – Madame Diallo, vous êtes présidente fondatrice du GAMS, organisation qui lutte contre les mutilations génitales faites aux femmes. Vous avez été directement confrontée, plusieurs fois, à des cas de femmes victimes de violences et qui sont venues chez vous, avec leurs blessures, physiques et morales.

Mme Khadidiatou Diallo. – Nous avons eu deux cas de femmes victimes de violences à Saint-Josse et un cas de mutilations génitales féminines.

Dans le premier cas, nous avons conseillé à la personne de porter plainte, mais elle avait peur. Nous l'avons donc accompagnée jusqu'au bureau de police de Saint-Josse. Comme elle s'exprimait mal en français, nous avons voulu la suivre à l'intérieur, mais la police ne nous l'a pas permis.

Le deuxième cas concernait une jeune fille qui parlait parfaitement le français mais qui téléphonait souvent à la police et, finalement, on savait immédiatement de qui il s'agissait. Elle a donc dû abandonner son enfant dans le métro pour attirer l'attention et elle a été mise en garde-à-vue. Son ex-mari a continué à la malmenier et l'affaire est allée en justice. L'intéressé a alors déclaré que s'il avait été un Arabe, il l'aurait égorgée ! Le plus étonnant, c'est que la police n'a pas réagi, ni le magistrat qui était présent.

Mme Barbara Mertens. – Ce que vous voulez dire, madame Diallo, c'est que finalement, lorsque l'on est en situation de détresse, les policiers ne sont pas armés pour comprendre, aider et soutenir ?

Mme Khadidiatou Diallo. – Je pense qu'à ce niveau, il y a un problème de formation et de sensibilisation.

Mme Barbara Mertens. – Vous avez d'ailleurs édité une brochure d'information destinée à plusieurs professions car les cas de mutilations génitales sont également des cas difficiles et le policier peut se retrouver fort démuni face à une telle situation.

Mme Khadidiatou Diallo. – Tout à fait.

En 2011, le délégué général aux droits de l'enfant a placé deux enfants. Les policiers qui sont allés chercher ces deux enfants à l'école ne disposaient pas des informations utiles. Le deuxième cas s'est présenté à La Louvière. Une voisine a prévenu la police qu'il y avait quelque chose d'anormal. Quand les deux policiers sont arrivés sur place, les parents leur ont dit que l'enfant était malade et que c'était la raison pour laquelle il pleurait tout le temps. Cependant, la voisine a précisé qu'elle croyait que c'était une excision.

Mme Barbara Mertens. – Finalement, vous, qui représentez le monde associatif, vous pouvez aider la police.

Mme Khadidiatou Diallo. – Oui ! Nous souhaitons vivement que les policiers suivent des formations, car ce sont eux qui sont sur le terrain. Ils doivent pouvoir appréhender les choses concrètement et être capables d'aider adéquatement la femme ou l'enfant.

Mme Barbara Mertens. – Mme Yamina Zaazaa représente le Centre de prévention des violences conjugales et familiales à Bruxelles. La violence est un phénomène qui concerne tout le monde dans une famille et qui est susceptible de se manifester sous des formes différentes.

Mme Yamina Zaazaa. Les manifestations de violence conjugale sont physiques, psychologiques, sexuelles, économiques. Elles touchent à l'intégrité de la femme sous des aspects moraux, psychologiques, socioprofessionnels, etc.

Mme Barbara Mertens. – Vous avez constaté que les victimes présentaient des caractéristiques spécifiques les rendant peut-être encore plus vulnérables...

Mme Yamina Zaazaa. – Ces femmes sont souvent d'une grande fragilité sur le plan de l'estime de soi. Elles entrent souvent dans des relations avec leur partenaire en ayant au départ cette fragilité. Ce dernier va abîmer davantage encore cette estime de soi.

Mme Barbara Mertens. – Quand une victime débarque chez vous, lui conseillez-vous de porter plainte, de s'adresser à la police ?

Mme Yamina Zaazaa. – Nous commençons toujours par écouter la demande de la personne. Nous lui faisons d'abord prendre conscience de la non-acceptation de la violence. Nous leur disons que c'est un délit car, souvent, elles ne le savent pas, tout comme le partenaire violent l'ignore ou a envie de l'ignorer. Le partenaire a l'impression que c'est normal, que la femme est sa possession. Il est maître de la famille. Nous leur expliquons qu'il s'agit d'un délit, qu'elles sont protégées par la loi. D'où l'importance de la collaboration avec la police à ce niveau. Nous devons être cohérents avec le message que nous transmettons aux femmes. Quand elles sont confrontées à des policiers qui refusent d'enregistrer leur plainte, elles ne comprennent plus ce qui se passe.

Mme Barbara Mertens. – Cela arrive-t-il encore de nos jours ?

Mme Yamina Zaazaa. – Cela arrive encore parfois. Je connais le Centre de prévention des violences conjugales et familiales depuis plus de vingt-sept ans. J'y ai travaillé sous différentes casquettes en 1985 et en 1995, avant de devenir co-responsable en 2005. Je constate une nette évolution et une amélioration dans l'accueil des femmes victimes. Un des grands soucis du centre a été dès le départ de sensibiliser la police.

Mme Barbara Mertens. – Cette collaboration se passe-t-elle bien ?

Mme Yamina Zaazaa. – Au départ, la démarche venait principalement de notre part, mais, de plus en plus souvent, elle émane de la police.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Mevrouw De Busser is teamverantwoordelijke van het onthaal van het Centrum Algemeen Welzijnswerk in de Kempen. Wie kan in dat centrum terecht?

Mevrouw Peggy De Busser. – In ons centrum kan iedereen terecht die een welzijnsvraag heeft, maar het onthaal richt zich specifiek op slachtoffers. De dienst slachtofferhulp en het team intrafamiliaal geweld zijn geïntegreerd in ons onthaalteam, maar in principe kan iedereen met een hulpvraag rond welzijn terecht bij een CAW.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Komen slachtoffers van geweld, waarover het deze middag specifiek gaat, spontaan naar een CAW of worden ze doorverwezen?

Mevrouw Peggy De Busser. – Bijna de helft van onze doelgroep wordt door de politie doorverwezen. De andere helft wordt deels doorverwezen door andere hulpverleningsinstanties en een klein gedeelte komt zelf naar hulpverlening.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Dus u werkt al intens samen met de politie. Hoe gaat dat in zijn werk? Is er dan al een formele klacht neergelegd?

Mevrouw Peggy De Busser. – Dat hangt af van de doelgroep. Bij de doelgroep slachtofferhulp zijn er samenwerkingsafspraken, onder meer via een circulaire. Naar aanleiding van de circulaire COL3

en COL4 en deze van minister Vervotte werken we sinds 2006 samen en zijn er in ons arrondissement afspraken gemaakt over de wijze waarop de samenwerking kan worden versterkt. De aanmelding bereiken ons meestal per fax. Dan nemen we proactief contact op met de slachtoffers.

Er kunnen ook minder formele samenwerkingen zijn, waarbij de politie contact zoekt met ons en we samen zoeken naar het opstarten van een mogelijke hulpverlening.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Ik heb de indruk dat het goed werkt.

Mevrouw Peggy De Busser. – Inderdaad, in ons arrondissement loopt het naar mijn gevoel goed.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Door het plegen van veelvuldig overleg? Omdat het opgelegd is? Of gaat het om een combinatie van beide?

Mevrouw Peggy De Busser. – Naar aanleiding van de circulaire zijn sinds 2006 heel wat overlegstructuren opgestart. Door elkaar daar te ontmoeten, hebben we de samenwerking kunnen versterken en kunnen we met elkaar praten. Die hebben er dus zeker toe bijgedragen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Dan vangt u die vrouwen en kinderen op. Stuurt u ze zelf door of kunt u ze zelf verder behandelen?

Mevrouw Peggy De Busser. – We gaan er zelf mee aan de slag zolang hulpverlening mogelijk is, maar bij veiligheidsproblemen of bij acuut gevaar verwijzen we door naar de politie.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hebt u het gevoel dat de drempel om contact op te nemen, bijvoorbeeld met de politie, verlaagd is voor de slachtoffers?

Mevrouw Peggy De Busser. – Dat is een moeilijke vraag. Ik denk dat de drempel nog altijd heel hoog is.

We merken dat ook als we tijdens de hulpverlening spreken over klacht neerleggen. We zien dan veel twijfel en angst, vooral omdat vaak de indruk leeft dat de politie heel repressief te werk gaat. Maar geweld is een misdrijf en in de hulpverlening dringen we er altijd op aan om toch klacht neer te leggen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – U zegt dat men de indruk heeft dat de politie repressief is. Is dat dan niet zo?

Mevrouw Peggy De Busser. – Dat is niet altijd zo, neen. Er is op dat vlak nog wel werk, maar door de aanwezigheid van referentieambtenaren en goed getrainde slachtofferbejegenaars beschikken de politiezones over mensen die slachtoffers op een goede manier kunnen opvangen. Daarnaast merken we wel dat de kwaliteit van de opvang vaak afhankelijk is van de persoon bij wie men terecht komt.

Mevrouw Betty Mellaerts. – En die eerste opvang is cruciaal?

Mevrouw Peggy De Busser. – Daarnet werd dat ook al aangehaald. Voor wie een klacht wil neerleggen of met het geweld naar buiten wil komen, is het eerste contact heel belangrijk en is een goed onthaal van essentieel belang. Verloopt dat niet goed, dan haken slachtoffers af en houden ze hun probleem vaak binnenshuis.

Mme Barbara Mertens. – Sandrine Bodson, vous travaillez à Liège, au Collectif contre les violences familiales et l'exclusion. Vous êtes, depuis quelques années déjà, une actrice de terrain. Vous vous occupez de permanences téléphoniques, de consultations, d'un refuge qui accueille des femmes et leurs enfants victimes de violences. Vous travaillez aussi dans le cadre des pôles de ressources. Pouvez-vous nous expliquer ce dont il s'agit ?

Mme Sandrine Bodson. – Depuis quelques années à présent, le collectif travaille en partenariat avec l'asbl Praxis, qui propose une aide aux auteurs de violences conjugales, non pas pour les soigner mais pour essayer de les responsabiliser. Il s'agit d'un mode de fonctionnement pré-thérapeutique. Nous essayons d'aboutir à une coopération intersectorielle, l'objectif commun étant la sécurité des victimes, à savoir les femmes et les enfants. Pour ce faire, nous avons notamment été formés par des Québécois.

Dans ce domaine de la prise en charge des violences conjugales, il est clair que le Québec est plus avancé que la Belgique. Il a mis une politique criminelle en place au cours des années quatre-vingt. Ici, il a fallu attendre les années 2000. Nous sommes continuellement formés dans le cadre d'une grille de lecture, une grille de dangerosité appelée processus de domination conjugale. Par le biais de cette grille, outre la coopération intersectorielle concernant certaines situations, nous échangeons des informations dans le cadre du secret professionnel partagé. Nous travaillons aussi dans le cadre de la formation continuée des policiers.

Mme Barbara Mertens. – Vous travaillez donc directement avec les policiers.

Mme Sandrine Bodson. – Oui.

Mme Barbara Mertens. – Ils sont demandeurs de vos informations, de vos méthodes de travail ?

Mme Sandrine Bodson. – Je suis ici pour porter la voix des victimes et peut-être aussi pour représenter notre association. Ce sont toujours des moments très intéressants. Malheureusement, l'échelle barémique est un élément déterminant. Quand on fait un tour de table, on constate que les policiers sont davantage motivés par cet élément que par une formation concernant les violences conjugales.

Le premier jour – il y en a deux – de formation, nous leur demandons s'ils sont régulièrement confrontés à la violence conjugale. Ils nous répondent souvent qu'ils ont connu une situation de ce type. Quand nous leur demandons de situer l'événement dans le temps, la réponse est bien souvent très vague. C'est là que nous nous rendons compte qu'on ne parle pas de la même chose.

Comment identifie-t-on une situation de violence conjugale ? Si une dame se présente au poste de police et explique avoir été bousculée par son compagnon, l'intervenante extérieure que je suis se dira peut-être qu'elle est face à un conflit qui dégénère. D'où l'importance de la sensibilisation des policiers. Un grand nombre de mythes doivent encore être déconstruits, pas seulement auprès des policiers masculins, mais aussi auprès des policiers féminins et des citoyens. Une étude intéressante a été menée au Canada, qui se base généralement sur de petits échantillons. Ils ont analysé la situation d'une dame victime de violence conjugale. Cette dame est reçue au poste de police où elle livre son récit de violence conjugale, puis elle est transférée dans un autre service de police ; on voit comment la plainte est traitée.

Il existe encore en Belgique – je n'ai pas peur de le dire – des disparités à l'échelon des zones de police et des arrondissements judiciaires. Pourquoi ? Parce que l'on travaille en fonction des sensibilités, en fonction des personnes. Or, il est évident que cette politique criminelle constitue une grande avancée. On a « déprivatisé » les violences conjugales, on les a « diffusées » dans le domaine public. Un message fort est donné : les violences conjugales sont inacceptables et rien ne justifie un comportement violent. Mais les disparités existent bel et bien, en fonction de la sensibilité du chef de zone, du policier qui reçoit la victime.

Mme Barbara Mertens. – Or, ce premier contact entre la victime et un policier est primordial.

Mme Sandrine Bodson. – Oui. Il n'est pas facile d'aller porter plainte à la police. Cette plainte est généralement précédée de nombreux autres faits. Il faut en tenir compte.

Mme Barbara Mertens. – Je m’adresse à présent aux policiers, qui souhaitent peut-être répondre aux propos de Mme Bodson, et particulièrement à Mme Irène Balcers, commissaire de police et responsable du service d’assistance aux victimes de la zone de police Uccle-Watermael-Boitsfort-Auderghem. Vous êtes aussi administratrice au Conseil des femmes francophones de Belgique. On imagine bien, madame, que cette problématique est essentielle pour vous. Que pouvez-vous répondre à Mme Bodson ?

Mme Irène Balcers. – Mme Bodson a très certainement raison, puisque ses propos se fondent sur son expérience personnelle.

Je voudrais toutefois mettre en exergue certains points basés sur ma propre expérience de 34 ans au sein de la police et sur ma formation initiale d’assistante sociale. J’ai travaillé pendant huit ans au Service de la Protection de la jeunesse où l’on traite toujours les deux aspects d’une situation. Nous entrons en contact avec une famille, au départ d’un fait commis par un mineur.

On l’a souligné, les violences ont évolué. J’ajoute qu’il en va de même pour les mentalités et pour la société. Cette dernière s’est tellement diversifiée qu’il n’est pas évident d’apporter une réponse adéquate à une situation soumise à la police. Permettez-moi de vous donner un exemple : au mois d’octobre, nous avons mené, dans notre zone de police, une action de sensibilisation de tout le personnel à la violence dans les couples « holebi ».

J’ai commencé ma carrière voici 34 ans. En 2002-2003, Mme Arena, qui était en charge de l’Égalité des chances, s’est interrogée sur les possibilités d’améliorer les choses. C’est ainsi que depuis 2003, les acteurs de terrain, associations et policiers, peuvent adresser leurs avis auprès de l’Institut pour l’Égalité des Femmes et des Hommes. Mais le changement des mentalités prend du temps.

Dans sa formation de base, chaque policier reçoit un cours d’assistance policière aux victimes. Un bon accueil de la victime, une bonne prise en charge, une écoute de qualité, une information et une bonne réorientation sont les devoirs du policier dans ce cadre.

La société a évolué, les familles aussi. Elles ne sont plus mononucléaires mais décomposées et recomposées. Il n’est pas rare que leur passé soit teinté de violences. Quand une jeune fille vient travailler dans la police, elle a aussi son passé. Si elle travaille à l’accueil, la violence à laquelle elle est parfois confrontée peut faire écho à son vécu.

Il faut donc assurer une formation et une sensibilisation, mais il faut aussi veiller à ce que l’entrée à la police soit un véritable choix de carrière et à ce que le candidat-policier sache bien qu’il s’agit d’un métier très difficile et qu’il sera confronté à des situations très diverses, en particulier des situations de violence à tous niveaux, et pas seulement à une violence intrafamiliale.

Mme Barbara Mertens. – La demande de collaboration avec la police, formulée par les associations, est-elle bien perçue ?

Mme Irène Balcers. – Oui, avec le centre de prévention, je participe d’ailleurs, depuis de nombreuses années, à des actions de sensibilisation dans l’ensemble de la Belgique. Je connais Yamina. Je collabore avec de nombreuses associations, comme Praxis. Je me rends dans les PMS et je transmets mon message.

Tous les professionnels doivent aussi admettre que la police doit intervenir. Il a en effet fallu du temps pour que les associations acceptent que la police participe elle aussi à des réseaux sociaux. Au début de ma carrière, la présence de la police était mal perçue et nous avons dû faire un réel effort pour aller vers les associations. Il faut toujours un contrat de confiance entre les deux parties.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Mijnheer D’Haese, u bent actief in Leuven, onder meer als voorzitter van de Stuurgroep intrafamiliaal geweld. U hebt de getuigenissen gehoord. Herkent u de situaties of is het in Leuven toch anders dan in Brussel?

De heer Wim D’Haese. – De situatie is enigszins anders. Leuven kent uiteraard ook multiculturaliteit, maar in mindere mate. Dat maakt het makkelijker om een procedure uit te werken voor een grotere groep van mensen. Ik ben het er echter absoluut mee eens dat we vanuit de politie veel meer rekening moeten houden met diversiteit. Dat komt op ons af en we zijn daar een beetje door overweldigd. Ik wil echter ook het positieve benadrukken, want dat is misschien iets te weinig aan bod gekomen.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Misschien nog even één negatief punt. De opvang hangt erg af van de persoon bij wie men terecht komt.

De heer Wim D’Haese. – Hoofdcommissaris Merckx heeft het al gezegd: de wil moet er zijn. Als de wil er niet is, dan staan we nergens. We moeten dat met woorden duidelijk maken, maar het gaat er ook en vooral om te luisteren en de juiste lichaamstaal te gebruiken. Wie constant op zijn uurwerk zit te kijken, geeft het slachtoffer geen positieve indruk.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Welke positieve zaken wilde u ons melden?

De heer Wim D’Haese. – Om te beginnen is er de visie. Ik ben begin jaren 90 bij de politie gekomen. Kregen we toen een oproep over echtelijk geweld, dan heette dat ‘burgerlijk geschil’.

Er zat hopelijk iemand in de radiokamer. Dat is nu helemaal anders. Er is een professioneel opgeleide operator die weet welke inlichtingen we onmiddellijk nodig hebben om tussenbeide te komen. Politie mensen weten dat ze op dat moment niet moeten onderhandelen, maar dat ze de verdachte, de dader, vooral moeten aanspreken op zijn gedrag en verantwoordelijkheid en hem moeten meenemen naar het commissariaat om hem te ondervragen. We hebben een repressieve taak en het is de bedoeling ze ook uit te oefenen. Dat is niet het enige, maar het is belangrijk dat het signaal wordt gegeven dat iets niet kan.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Wil dat zeggen dat de politie mensen ernstig begeleid moeten worden, dat ze voortdurend moeten worden opgeleid over de manier waarop ze met de mensen moeten omgaan?

De heer Wim D’Haese. – Opleiding en training *on the job* is zeer belangrijk. Los daarvan is er de verantwoordelijkheid van de terreinverantwoordelijke. Het middenkader vervult hierin een belangrijke rol. Ze moeten de jonge inspecteurs begeleiden en hopelijk vertonen ze een voorbeeldgedrag. Als leidinggevende vind ik het belangrijk dat men zelf het voorbeeld geeft. Het voorbeeld begint in de omvang van de leidinggevende met het personeel, specifiek met het vrouwelijke personeel. Als die leidinggevende geen oog heeft voor de problematiek, voor het interne slachtofferschap bij het eigen personeel, dan kan hij dat onmogelijk meegeven met de externe partners.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Hoe probeert u dat aan te pakken in Leuven?

De heer Wim D’Haese. – We hebben elke week een debriefing huiselijk geweld, partnergeweld. Elk dossier wordt door een aantal collega’s doorgenomen. Ik wil niet dat huiselijk geweld wordt behandeld door enkele politieassistenten, een sociale dienst of een gespecialiseerde dienst. We willen er procesgeoriënteerd rond werken.

We hebben ook geregeld overleg met externe partners met de bedoeling elkaars expertise te benutten. We hebben respect voor elkaars werkwijze, maar we werken samen, weliswaar met enige distantie.

Mme Barbara Mertens. – Monsieur Poucet, pouvez-vous nous dire ce qu'est un policier de référence ?

M. Dominique Poucet. – C'est le policier qui participe à toutes les réunions intersectorielles. Pour que les services sociaux qui travaillent dans le domaine de la violence intrafamiliale connaissent le fonctionnement des parquets et de la police, il est en effet nécessaire qu'ils aient des contacts avec des représentants de ces entités. Les gens se font généralement une idée fautive de ce que la police peut faire. Ainsi, ils imaginent notamment que la personne qui subit des violences obtient d'office le domicile. Sur le terrain, les choses sont nettement moins claires et il faut parfois des semaines voire des mois pour qu'un cas soit réellement traité.

Le policier de référence est aussi la personne que l'on peut contacter en cas de souci, par exemple un mauvais accueil de la victime qui vient déposer plainte. Les mentalités évoluent rapidement par rapport à la situation que nous avons connue. Je suis arrivé d'abord avec une casquette d'assistant social qui n'était sans doute pas bien perçue par mes collègues policiers. J'étais en quelque sorte un intrus qui se mêlait de leurs affaires.

Le policier de référence doit permettre aux personnes qui se présentent d'être accueillies dans de meilleures conditions. Il faut savoir que la police de Charleroi est actuellement mal lotie en ce qui concerne les locaux. Les nouveaux bâtiments sont seulement en projet.

Bref, voilà un ensemble de raisons pour lesquelles on demande à un représentant policier de participer à certaines évaluations de projets.

Mme Barbara Mertens. – Vous avez parlé de la possibilité pour des victimes qui auraient été mal accueillies par des policiers de s'en référer à vous. De telles situations se présentent-elles régulièrement ?

M. Dominique Poucet. – En général, il s'agit d'institutions qui me connaissent et qui me contactent personnellement. Avant d'entrer à la police, je travaillais déjà dans ce secteur. Je connais certaines personnes depuis trente ans et elles me contactent pour m'envoyer une victime en sachant que je pourrai m'en occuper ou l'orienter vers quelqu'un d'autre. Des institutions font appel à moi pour essayer de trouver une procédure permettant le meilleur traitement de la plainte ou une combinaison entre le travail de la police et des services sociaux.

Mme Barbara Mertens. – Dans ce cas, cela sert-il de leçon – encore que l'expression ne soit pas bien choisie – au policier qui aurait mal accueilli la victime ou n'aurait pas correctement traité la plainte ?

M. Dominique Poucet. – Je ne souhaite pas m'étendre sur un mauvais accueil d'une victime ou un mauvais traitement d'une plainte. Il peut aussi arriver d'être mal accueilli pour une plainte pour vol ou dégradation de voiture. Il y a tout un contexte à prendre en considération.

J'ignore quelles sont les statistiques pour les polices autres que celle de Charleroi et je n'ai pas de contacts directs avec des référents qui pourraient m'en dire plus. Si le téléphoniste du service d'accueil a déjà presté une vingtaine d'heures supplémentaires, qu'il doit encore récupérer des heures de travail, il n'a pas nécessairement envie d'en prester une de plus, quelle que soit la matière.

Le jour où j'ai été invité, j'ai contacté le centraliste et je lui ai demandé combien de missions étaient en attente. Elles étaient au nombre de seize et quatre équipes étaient disponibles. Il est donc compréhensible qu'il y ait des « couacs » dans la façon dont les gens sont reçus et écoutés et dans le traitement de leur dossier. Hors roulage et affaires administratives, il y a chaque année des milliers de faits nouveaux à Charleroi.

Mme Barbara Mertens. – Est-il possible d'améliorer la situation ?

M. Dominique Poucet. – La situation a déjà été améliorée grâce aux COL 3 et 4, à des structures de PV beaucoup plus précises, à des canevas d’audition plus clairs, à des avis de magistrats beaucoup plus systématiques et à une obligation d’enregistrement, alors qu’à une certaine époque, on pouvait quasiment conclure qu’un différend était aplani et laisser les choses en l’état.

Les améliorations ont été nombreuses et mon propos ne vise plus uniquement une mentalité par rapport à la femme. Elle existe toujours, il ne faut pas le nier, mais il y a une meilleure connaissance des situations.

Lors de mon arrivée dans le service, j’ai travaillé dans le milieu des femmes battues et malmenées par la vie. Elles parlaient à l’époque, voici plus de vingt ans, des violences sexuelles qu’elles subissaient. Actuellement, on commence seulement à se dire que l’on peut parler de ce type de problème à la police.

La mentalité générale a évolué. Combien de femmes ne m’ont-elles pas dit qui si elles avaient reçu des gifles, c’est parce qu’elles le méritaient ! La notion d’égalité des êtres humains progresse actuellement. Il n’en allait pas de même voici quelques années.

Mme Barbara Mertens. – Vous attendez aussi beaucoup des futures auditions vidéo-filmées de témoins mineurs. Entendre des mineurs est aussi une situation particulière.

M. Dominique Poucet. – Si j’ai choisi la profession d’assistant social, c’était surtout pour m’occuper des enfants. Il y a effectivement des lacunes à ce propos. On parle des violences intrafamiliales et extrafamiliales qui les concernent, mais il est difficile de cataloguer comme victime un enfant qui est témoin de violences entre ses parents. Or il est à mon sens plus qu’une victime. Il devra surmonter ce vécu à l’adolescence, voire à l’âge adulte. Actuellement, huit personnes sont habilitées à procéder à des auditions vidéo-filmées pour la police de Charleroi.

Entendre tant les victimes que les témoins représentera beaucoup de travail.

On ne peut dresser une barrière entre les témoins et les victimes. En tant que policiers, nous ne sommes pas suffisamment formés et experts en psychologie infantile pour affirmer que tel enfant n’est pas victime s’il a vu ses parents se battre.

Mme Barbara Mertens. – Quelle est votre priorité dans l’immédiat ?

M. Dominique Poucet. – Il faut à mon sens clarifier la collaboration entre les services de police et les services de protection de la jeunesse.

Mevrouw Betty Mellaerts. – Mevrouw Talhaoui, wat neemt u mee van wat u in dit rondetafelgesprek hebt gehoord?

Mevrouw Fauzaya Talhaoui, covoorzitster. – Een eerste element is dat, zoals verschillende getuigen hebben gezegd, diversiteit een dagelijkse realiteit en praktijk is op het politiebureau en daarbuiten. We moeten daarmee leren omgaan, zeker omdat er veel taalproblemen zijn. Er moet nog heel veel gewerkt worden aan interculturele vaardigheden, een mooi begrippenpaar waar zoveel over wordt gesproken, maar dat in de praktijk nog handen en voeten moet krijgen. Er moet zeker ook meer samenwerking komen met organisaties die veel op het terrein actief zijn en die de allochtonen en hun culturen veel beter verstaan. Dat wil ik zeker ook als aanbeveling meegeven.

Een tweede element is iets wat we in een grote stad als Antwerpen met zijn grote diversiteit en zijn vele problemen, helaas meemaken: het personeelstekort bij de diensten. De mensen zijn overwerkt, terwijl luisteren naar de verhalen van slachtoffers tijd vereist. Dat kan nooit goed gebeuren onder tijdsdruk, het vereist veel empathie waar je als politieman of -vrouw veel energie in moet steken. Ik wil de minister hier dan ook vragen om, als het gaat over onthaal en slachtofferhulp, ook aandacht te

hebben voor die onderbezetting. In geval van doorverwijzing moeten we voorkomen dat mensen van het kastje naar de muur worden gestuurd en ervoor zorgen dat ze direct bij de juiste man of vrouw terecht komen. Zo niet verliest men soms kostbare tijd en komt men te laat, ook omdat men vroegere signalen niet heeft opgevangen of niet goed heeft begrepen. Dat zijn de aanbevelingen die ik vandaag wil meegeven.

Mme Barbara Mertens. – Madame Khattabi, avez-vous appris des choses utiles ?

Mme Zakia Khattabi, coprésidente. – Pour paraphraser mon collègue Hassan Bousetta, je dirai : « Que de chemin parcouru mais que de chemin il reste à parcourir ! ». Après avoir écouté les différents témoignages, nous avons appris que le changement passait par la reconnaissance de certains faits. Il est vrai que nous n'évoluons pas dans un monde égalitaire et qu'il arrive encore qu'une femme battue pense qu'elle en est responsable. Certaines femmes, dans les services d'accueil des victimes, sont parfois aussi porteuses de certains clichés.

Enfin, nous aurons tous compris l'importance de la coopération intersectorielle, notamment avec les associations qui œuvrent à la responsabilisation des auteurs. Je partage d'ailleurs l'idée qu'à elle seule, la sanction des auteurs ne suffit pas et qu'une responsabilisation les empêchera peut-être de récidiver.

Clôture

Slot

Mme Barbara Mertens. – J’invite à présent Mme Matz à nous faire part de son ressenti après ce très intéressant échange de vues. Quels sont, madame, les témoignages qui vous ont le plus touchée ?

Mme Vanessa Matz. – J’ai été particulièrement interpellée par la différence entre les anciennes générations, celles qui ont tracé le chemin, et les jeunes générations à qui il incombe de conserver les acquis et de faire évoluer la situation.

Les discours divergent et on observe une volonté de poursuivre la route d’une manière quelque peu différente.

J’ai été sensible au témoignage de la jeune policière qui déclarait qu’on voulait à tout prix la protéger, ce qui montre que les rapports homme/femme ont totalement changé au niveau professionnel.

J’ai également été touchée par le témoignage de Sandrine Bodson, qui a affirmé que l’accueil dépendait aussi des zones de police et de leur direction. Cela démontre l’intérêt, pour les femmes, d’accéder aux fonctions dirigeantes où elles peuvent, plus que les hommes, faire preuve de pragmatisme et d’ouverture.

Mme Barbara Mertens. – Cela signifie-t-il qu’il reste encore du pain sur la planche, tant pour les associations et les policiers que pour le politique ?

Mme Vanessa Matz. – En effet. Faut-il pour autant mettre en œuvre une politique de discriminations positives ? J’estime qu’il importe de permettre l’accès des femmes aux fonctions dirigeantes pour faire évoluer les mentalités. C’est en quelque sorte ce qui a servi de fil rouge au colloque de cet après-midi.

Mevrouw Barbara Mertens. – Onze minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen heeft het laatste woord.

Mme Joëlle Milquet. – On pense parfois que les femmes ne sont pas patientes. Elles possèdent pourtant cette qualité, de même qu’une capacité d’attention. Je vous remercie donc toutes pour votre présence, votre attention et votre implication.

J’ai entendu ce qui vient d’être dit au sujet des hommes. Nous vivons parfois les mêmes choses dans le monde politique. J’aimerais dès lors que, dans les conclaves budgétaires, un homme vienne me dire qu’il va me donner deux millions supplémentaires pour me protéger. (*Rires*) Hélas, cela ne se passe pas tout à fait de cette manière. Nous avons dès lors encore quelques combats à mener.

Vos témoignages m’ont beaucoup touchée. Il est fondamental de pouvoir démontrer que nous avons tous droit au même traitement, même si nous ne sommes pas identiques. Nous demandons que soit respectée une approche différente.

Vous avez démontré avec beaucoup de brio ce que peut être la force des femmes dans la police grâce à la manière dont vous avez expliqué vos différences et dont vous envisagez les choses. Or on a justement besoin de cette complémentarité dans la police. On a besoin des hommes, des femmes, de cette vision croisée et de nos forces et faiblesses collectives.

J’ai l’intention de créer, sur la base de tous les objectifs évoqués, une *task force* au sein du service « égalité et diversité » de la police, en collaboration avec l’association représentant les femmes dans la police. Cette *task force* devrait proposer, présenter et préparer, en collaboration avec la commissaire générale, un plan d’action visant à soutenir l’engagement et la carrière des femmes dans la police. Cette méthode est préférable aux conclusions trop hâtives.

Cette *task force* pourrait remplir quatre objectifs.

Ik bedoel daarmee de ondersteuning van het loopbaanparcours van bij de aanwerving, de verzoening van privé- en beroepsleven en de implementatie van gender mainstreaming en gender budgeting.

Inzake de loopbaanbegeleiding van alle vrouwen, moeten we vooral bestuderen hoe een loopbaan wordt opgebouwd. Momenteel wordt dit tracé individueel bepaald, via aanwervingen, opleidingen en interne mobiliteit. Het is belangrijk dat we nadenken over alle loopbanen van alle vrouwen of ze nu operationeel of CALog zijn.

De eerste stap is gericht op het opsporen en wegwerken van belemmeringen, de tweede bestaat erin voorstellen te formuleren om het parcours te ondersteunen van degenen die vooruitgang willen boeken.

Il conviendrait de passer en revue toutes les réglementations et législations organisant les épreuves de sélection et les jurys. Nous devrions également rechercher la manière d'organiser une meilleure mixité et une meilleure présence des femmes, et de veiller à l'évolution de leur carrière. Il faut s'assurer, comme on l'a fait pour pas mal d'institutions, de la présence d'au moins une personne de l'autre sexe avec voix délibérative. Quelques textes doivent être modifiés à cet effet. Ce serait vraiment important.

Ook de opvolging van de vrouwelijke *high potentials* en vrouwennetwerken zijn belangrijk.

Een tweede doelstelling betreft de combinatie van privéleven en werk. Ik wens een globale benadering van de loopbaan, waarbij rekening wordt gehouden met de eisen van het gezinsleven. In dat verband is een screening van de organisatie van de opleiding nodig.

J'ai été assez frappée lors des discussions de voir à quel point le fait d'imaginer que la formation puisse être organisée en modules faciliterait la vie de famille. Participer à une semaine de session en dehors de chez soi, ce n'est pas toujours facile quand on a des enfants. Il arrive souvent que les femmes renoncent à compléter leur formation parce qu'elles ne parviennent pas à trouver une solution pour s'occuper de leurs enfants. Il est peut-être possible de trouver des aménagements pragmatiques pour résoudre ce problème.

Il me semble important d'en faire un objectif global pour toute l'organisation policière, un objectif transversal comme l'est le *gender mainstreaming*. Vous le savez, on va réorganiser partiellement la police fédérale et améliorer le fonctionnement de la police intégrée.

Je pense qu'avoir une vision transversale du *gender mainstreaming*, de disposer de statistiques plus sexuées peut avoir un impact sur la présence des femmes dans la police ou sur le bien-être de ces femmes. Ce sera une de nos préoccupations principales.

Het tweede deel van het debat betrof het geweld tegen vrouwen en de bestrijding daarvan. De toespraak over de circulaire was zeer vooruitstrevend. De evaluatie is klaar. Nu zullen maatregelen worden genomen die met de aanbevelingen rekening houden. Die maatregelen kunnen onder meer zijn: een betere opleiding van magistraten en politie, een sensibilisering van de hulpverleners, een verbindingsmagistraat, de verbetering van de opvang van de slachtoffers en een betere samenwerking met de verschillende diensten. Ook met de andere aanbevelingen van de deelnemers aan dit debat zal rekening worden gehouden.

Nous devons aussi être très vigilants dans la formation de base et continuée et veiller à améliorer les interventions de crise. Il nous faut des outils simples d'aide à l'analyse de la situation et à la prise de décision. Certains de ces outils sont par exemple déjà utilisés au Canada.

Tout cela s'inscrit évidemment dans le plan national d'action dont a parlé M. Pasteel.

Bref ! Il y a du pain sur la planche.

Je vous remercie en tout cas de votre présence. Vous serez évidemment informés sur les initiatives que nous prendrons de concert avec la commissaire générale et, sur certains aspects, avec Mme Annemie Turtelboom, ministre de la Justice. Une femme, elle aussi ! (*Applaudissements*)