

I/ Tableau reprenant les compétences et les autorités dont relève la police locale¹.

	Police Locale	
Autorités	Zones uncommunales	Zones pluricommunales
	Bourgmestre ; collège des bourgmestres ; conseil communal	collège de police ; conseil de police
Missions	Missions de police administrative et de police judiciaire, nécessaire à la gestion des événements et des phénomènes locaux Missions de police à caractère fédéral Réquisitions	
Compétences territoriales	L'ensemble du territoire, mais réalise en principe ses missions sur le territoire de la zone	
Réquisition	De police judiciaire De police administrative	
Directives	Les ministres de l'Intérieur et de la Justice déterminent par directives contraignantes, les missions à caractère fédéral, exécutées par la police locale La directive porte sur la mission et les moyens humains et matériels à mettre en œuvre La nature des missions pouvant être fixée par directive, est fixée par la loi.	
Organisation	Zones uncommunales	Zones pluricommunales
	Compétence du bourgmestre ou du conseil communal	Collège et conseil de police

Il y a donc un lien hiérarchique direct entre la police locale et le bourgmestre dans l'exercice des missions de police administrative. Mais chaque corps de police locale est dirigé et géré par un chef de corps, sous l'autorité du bourgmestre ou du collège de police qui a pour tâche première d'exécuter la politique policière et plus particulièrement le plan zonal de sécurité², les missions locales de police, les directives relatives aux missions fédérales. Le chef de corps a donc la direction de l'organisation, la répartition des tâches et la gestion du corps de police. Signalons enfin que toutes les personnes dites « ressources » (syndicat, Commission Permanente de la Police Locale, formateur, psychologues dans les stressteam) rencontrées insiste sur l'idée d'une grande autonomie de chaque ZP qui connaît sa propre organisation interne. Cela suscite alors une difficulté dans le fait de considérer la police locale comme une entité, homogène et nous incitera porter notre attention sur une zone en particulier.

¹ Tableau repris dans Bourdoux, G-L., De Valkeneer, C. (2001). *La réforme des services de police. Commentaire de la loi du 7 décembre 1998*. Bruxelles, Belgique : De Boeck & Larcier, p 38.

² Le plan zonal de sécurité comprend les missions et objectifs prioritaires déterminés par les bourgmestres et le procureur du Roi intégrés dans une approche globale de la sécurité; la capacité de la police locale destinée à l'exécution des missions de police judiciaire et de police administrative, permettant une exécution optimale des missions locales.

II/ Les organes collégiaux d'élaboration de la politique en matière de police, d'avis, d'évaluation

Le conseil fédéral de police	Donne des avis aux ministres de l'Intérieur et de la Justice, à propos du projet de plan national de sécurité et de la nomination du commissaire général et des directeurs généraux Est chargé de l'évaluation globale du fonctionnement et de l'organisation de la police fédérale et locale, sur base d'un rapport établi par l'inspection générale
Le conseil consultatif des bourgmestres	Composition représentative par rapport aux types de zones de police Donne un avis sur tout arrêté réglementaire concernant la police locale qui lui est soumis par le ministre de l'Intérieur
Le conseil zonal de sécurité	Composé des différents bourgmestres de la zone, du Chef de corps, du directeur coordinateur, du procureur du roi Prépare le plan zonal de sécurité, promeut la coordination de l'exécution des missions de police administrative et judiciaire

III/ Extraits de l'Arrêté Royal fixant le Code de déontologie des services de police

⇒ Chapitre 2. Fonctionnement de la police intégrée ; Point F. :

PRESENTATION - ATTITUDE – COMPORTEMENT

39. Sauf si le caractère spécifique de leur mission ou les circonstances particulières justifient une dérogation, les membres du personnel adoptent, dans l'exercice de leur fonction, une tenue vestimentaire, une chevelure et une apparence physique soignées, non provocantes et non excentriques.

40. Les membres du personnel en uniforme prêtent une attention particulière à l'entretien et à la propreté de celui-ci et de l'équipement qui le complète. Ils se gardent de mélanger des pièces ou éléments de tenues privées et professionnelles.

Lors de leurs interventions, ils veillent à une uniformité maximale de la tenue et de l'équipement. Ceux-ci sont toujours conformes aux prescrits réglementaires, tant dans leur nature que dans les circonstances et les conditions de leur utilisation. Les impératifs de sécurité personnelle sont particulièrement pris en compte.

41. Les membres du personnel font preuve de retenue dans leurs actes et leurs propos et proscrivent les excès de langage, les familiarités et les gestes déplacés.

Ils traitent chacun avec politesse, tact et courtoisie, veillent à conserver le contrôle de soi et prohibent tout comportement hostile, agressif, provoquant, méprisant ou humiliant.

Ils s'abstiennent de tracasseries et font preuve de discernement, de sens de la mesure mais aussi de détermination.

Les membres du personnel se comportent de manière exemplaire, spécialement en observant eux-mêmes les lois et règlements.

42. Les membres du personnel prennent soin, en bon père de famille, du matériel, des pièces d'équipement, des véhicules, des locaux et des logiciels qui sont mis à leur disposition. Dans cet esprit, ils préviennent les dégradations et évitent les frais inutiles ainsi que le gaspillage.

Ils prennent les dispositions nécessaires pour éviter le vol, l'usage abusif ou la dégradation du matériel, des pièces d'équipement, des véhicules et des armes de service et toute intrusion dans les locaux des services de police ainsi que dans les logiciels.

43. Les membres du personnel évitent de prendre des risques inconsidérés afin de ne pas exposer des tiers ou leurs collègues ou de s'exposer eux-mêmes à des dangers hors de proportion avec les intérêts qu'ils veulent protéger.

44. Les membres du personnel s'interdisent toute consommation d'alcool pendant le service. Toutefois, pour des situations exceptionnelles, le chef de service peut, sous sa responsabilité, octroyer une dérogation préalable. Elle exclut, cependant, tout abus.

En outre, ils veillent à se présenter, pour leurs services planifiés, en n'étant pas sous l'influence de l'alcool.

Sauf en cas de prescription médicale, les membres du personnel s'interdisent tout usage de produits soporifiques, stupéfiants, hallucinogènes ou psychotropes, pendant le service. De plus, ils veillent à se présenter, pour leurs services planifiés, en n'étant pas sous l'influence de ces produits. Les membres du personnel en service qui présentent des signes manifestes d'intoxication alcoolique se soumettent, le cas échéant, à un test d'haleine, conformément aux dispositions légales³⁹.

S'ils présentent en service des signes de consommation de drogues, ils se soumettent, le cas échéant à un test de détection, conformément aux dispositions légales d'application en la matière.

⇒ Chapitre 2. Fonctionnement de la police intégrée ; Point C. :

VALEURS FONDAMENTALES

C.1/ DISPONIBILITE – ESPRIT DE SERVICE

18. Les membres du personnel doivent répondre à tout appel relatif à l'exécution du service et éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public dans leur disponibilité²⁰.

Sans préjudice des directives formulées à ce propos et compte tenu de l'importance respective des intérêts à protéger, ils peuvent différer une intervention jugée moins urgente si les impératifs opérationnels de service le justifient et à condition d'en avertir si possible les personnes concernées. Là où cela s'avère nécessaire, ils exercent leur fonction de relais vers les services compétents ou spécialisés.

19. Les membres du personnel ne peuvent être absents du service sans autorisation ou justification²¹. Ils veillent à utiliser les possibilités statutaires à bon escient.

20. Les membres du personnel font preuve à l'égard de la population, des autorités de police et des autres instances avec lesquelles ils sont amenés à collaborer, de leur volonté de rendre le service qu'on attend d'eux. De la sorte, ils expriment leur engagement personnel dans la poursuite de l'intérêt commun. Ils y contribuent également en faisant preuve d'une vigilance qui exclut la routine et d'une mise en application dynamique des prescriptions quant à l'information à fournir aux justiciables en matière de procédures. Pour autant que cela ne fasse pas obstacle au bon déroulement de leur mission, ils informent la population des motifs de leurs interventions.

21. La disponibilité des membres du personnel se caractérise entre autres par leur présence physique là où la mission doit être exécutée, mais également par leur accessibilité pour la population et pour les autorités. Elle se traduit aussi par leur disposition à l'écoute, par la compréhension dont ils font montre, la prise au sérieux des préoccupations de ceux qui font appel à eux et par les initiatives appropriées, que ce soit en intervenant personnellement ou en renvoyant les intéressés vers les personnes ou les services compétents ou spécialisés.

C.2/ IMPARTIALITE

22. Les membres du personnel évitent tout acte ou attitude de nature à ébranler la présomption d'impartialité. Ils doivent proscrire tout arbitraire dans leurs interventions en évitant, notamment, de porter atteinte, dans leur manière d'intervenir ou en raison de l'objet de leur intervention, à l'impartialité que les citoyens sont en droit d'attendre d'eux²². Dans les enquêtes, ils font preuve d'objectivité et recueillent les éléments tant à charge qu'à décharge.

23. Sans préjudice de l'obligation de prendre immédiatement les mesures urgentes en vue de garantir la sécurité et le bon déroulement des devoirs ultérieurs, les membres du personnel qui sont impliqués personnellement dans une affaire, de telle sorte que leur impartialité pourrait être mise en cause, s'abstiennent de s'engager personnellement dans le traitement de celle-ci. Ils font, le cas échéant via leur chef, appel à d'autres collègues afin que soient accomplis ou poursuivis les devoirs professionnels.

24. Les membres du personnel respectent la dignité de toute personne, quels que soient les motifs ou circonstances qui les mettent en contact avec elle.

Dans l'exercice de leur fonction, ils s'interdisent aussi toute discrimination et toute forme de partialité, quelle qu'en soit la raison et notamment: la prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la langue, le patrimoine, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, la santé, le handicap ou les caractéristiques physiques.

25. Les membres du cadre opérationnel s'abstiennent en toutes circonstances de manifester publiquement leurs opinions politiques et de se livrer publiquement à des activités politiques²³. Pour pouvoir se porter candidats à un mandat politique, ils doivent avoir obtenu leur démission ou une non-activité pour raisons personnelles. Dans l'exercice de leur fonction, tous les membres du personnel observent une stricte neutralité dans leurs rapports avec les mandataires politiques.

C.3/ INTEGRITE ET DIGNITE DE LA FONCTION

26. Les membres du personnel doivent proscrire tout abus dans l'exercice de leurs missions²⁴. Il est interdit aux membres du personnel de solliciter, d'exiger ou d'accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques²⁵. Ils peuvent cependant accepter de petits cadeaux symboliques qui leur sont proposés en raison de leur fonction ou de l'exécution de leurs devoirs. Même en dehors de l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel n'usent pas de leur qualité pour échapper à leur responsabilité lorsqu'ils sont en tort.

Les membres du personnel n'abusent pas de leurs compétences, ainsi que des moyens et facilités inhérents à leur fonction. Cela signifie que ni pour eux-mêmes, ni pour des tiers, ils ne se procurent des avantages qu'ils ne pourraient pas obtenir ou qu'ils n'obtiendraient pas dans la

même mesure sans cette façon d'agir et qu'ils ne causent pas à des tiers un préjudice, même éventuel. Ils n'entreprennent aucune forme de démarchage ou de sollicitation par laquelle ils se prévaudraient de leur appartenance à l'organisation policière.

Seules les actions de solidarité reconnues préalablement par l'autorité sont menées avec leur soutien, par ou au sein des services de police.

27. Sans préjudice d'une directive spécifique en la matière, les membres du personnel se gardent de faire usage à des fins privées des moyens tels véhicules, matériel ou logiciels qui sont mis à leur disposition par l'organisation policière. Plus particulièrement en ce qui concerne les moyens de communication, ils sont conscients que, même si le contenu des messages privés est couvert par le respect de la vie privée et le secret de la correspondance, des mécanismes de contrôle pour en éviter tout usage abusif peuvent être mis en œuvre.

28. Le membre du personnel évite tout comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui peut mettre en péril l'exécution des devoirs de l'emploi ou porter atteinte à la dignité de celui-ci²⁶. Ils évitent également tout comportement qui peut ébranler la confiance du public dans la police.

C.4/ LOYALTE

29. Les membres du personnel doivent être respectueux du chef de l'Etat, des autres pouvoirs constitués et des institutions publiques²⁷. Dans l'exercice de leur fonction, les membres du personnel sont respectueux des institutions démocratiques internationales et nationales, ainsi que de leurs symboles. Ils remplissent leur emploi avec loyauté sous l'égide des autorités de police, ainsi que sous la direction de leur chef. Dans l'exercice de leur fonction, ils agissent et se comportent conformément aux dispositions légales et réglementaires, à la stratégie et aux directives de l'autorité. Ils se laissent guider par des considérations de légalité, d'équité, d'opportunité et d'efficacité.

30. Les membres du personnel formulent de manière précise, complète et concrète leurs conseils, avis, options et rapports. Ils exécutent avec diligence et conscience professionnelle les directives de l'autorité dont ils relèvent, ainsi que les programmes et plans d'actions.

31. Les membres du personnel qui estiment qu'ils ne peuvent s'associer à la politique fixée en tant que ligne de conduite du service, ont le droit d'essayer, avec tact, de convaincre leurs chefs de leur vision, sans qu'aucune sanction directe ou indirecte ne puisse être prise à leur égard pour avoir exprimé leur opinion. Cependant, s'ils échouent, ils doivent se conformer à cette politique.

32. Les membres du personnel assument leurs propres responsabilités.

IV/ Articles de la Loi de Réforme des polices

Deux articles (Art. 125 et Art. 126) de la *Loi organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux* du 7 décembre 1998.

TITRE IV – Dispositions communes. Chapitre Ier – Le personnel. Section 2 – Principes généraux du statut des fonctionnaires de police.

Art. 125. Le statut des fonctionnaires de police garantit leur disponibilité. Les fonctionnaires de police doivent répondre à tout appel relatif à l'exécution du service et éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public dans leur disponibilité. Les fonctionnaires de police ne peuvent être absents du service sans autorisation ou justification.

Lorsqu'ils sont restés absents irrégulièrement plus de dix jours, ils sont démis d'office de leur emploi aux conditions fixées par le Roi. Cette démission fait perdre aux intéressés leur qualité de membre du personnel de leur corps de police. Cette mesure est prise par le Roi s'il a nommé le membre du personnel concerné dans son dernier grade, et, selon le cas, par le ministre de l'Intérieur, le bourgmestre ou le collège de police, dans les autres cas.

Art. 126.

§ 1er. L'exercice du droit de grève par les fonctionnaires de police de la police fédérale et de la police locale est soumis aux conditions suivantes :

- 1° l'annonce préalable de la grève par une organisation syndicale agréée;
- 2° la discussion préalable au sein du comité de négociation pour les services de police, avec l'autorité compétente, de la question pour laquelle la grève est envisagée.

Le Roi détermine les modalités relatives au préavis et à la discussion visée à l'alinéa 1^{er} et le délai dans lequel ils doivent avoir lieu.

§ 2. Le ministre de l'Intérieur peut, après concertation avec le ministre de la Justice, ordonner aux fonctionnaires de police de la police fédérale et de la police locale qui font usage ou qui désirent faire usage du droit de grève, de continuer ou de reprendre le travail pendant la période et pour les missions pour lesquelles leur engagement est nécessaire et qu'il désigne. Si les fonctionnaires de police font partie de la direction générale de la police judiciaire, l'ordre est donné conjointement par les ministres de l'Intérieur et de la Justice. Le bourgmestre ou le collège de police dispose de la même compétence à l'égard des fonctionnaires de police de la police locale.

L'autorité qui souhaite donner l'ordre visé à l'alinéa précédent est tenue de communiquer au préalable aux organisations syndicales représentatives du personnel des services de police et, le cas échéant, à l'organisation syndicale agréée qui a déposé le préavis de grève, les missions pour lesquelles elle estime que l'ordre est nécessaire.

§ 3. Le fonctionnaire de police qui ne donne pas suite à l'ordre d'une autorité visée au § 2 est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 100 à 10 000 francs, ou d'une de ces peines seulement.

V/ Eléments de PJPol concernant les congés et la question de la conciliation vie professionnelle/vie familiale

TITRE IV. - CONGES DE CIRCONSTANCES, CONGES EXCEPTIONNELS ET DISPENSES DE SERVICES

CHAPITRE I^{er}. - CONGES DE CIRCONSTANCES

Art. VIII.IV.1^{er}. Des congés de circonstances sont accordés aux membres du personnel dans les limites fixées ci après :

1° le mariage du membre du personnel : 4 jours ouvrables;

2° l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement : 4 jours ouvrables;

[...]

CHAPITRE II. - CONGES EXCEPTIONNELS

[...]

Art. VIII.IV.7. Les membres du personnel obtiennent des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple, l'enfant de la personne avec laquelle il vit en couple, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle.

[...]

TITRE V. - PROTECTION DE LA MATERNITE

Art. VIII.V.1^{er}. La rémunération due pour la période pendant laquelle le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité, visée à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ne peut couvrir plus de quinze semaines ou de dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Art. VIII.V.2. Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent pendant les six semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative du membre du personnel féminin.

Le présent article est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie dues à la grossesse se situent pendant les huit semaines qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

Art. VIII.V.3. Lorsque le membre du personnel féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article VIII.V.1^{er}, la rémunération est due.

Art. VIII.V.4. Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au delà du congé postnatal les absences suivantes se situant pendant les six semaines ou, en cas de naissance multiple, pendant les huit semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement :

1° le congé annuel de vacances;

2° les jours fériés légaux et réglementaires;

3° les congés visés aux articles VIII.IV.1^{er}, VIII.IV.7 et VIII.IX.1^{er};

4° les absences pour maladie à l'exclusion des absences visées à l'article VIII.V.2.

Art. VIII.V.5. Le membre du personnel féminin qui est en activité de service et qui a avisé l'autorité compétente dont elle relève de son état obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre aux et de subir les examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande du membre du personnel doit être appuyée d'une attestation médicale.

Art. VIII.V.6. Le membre du personnel féminin qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est dispensé de travail, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

Art. VIII.V.7. Les articles VIII.V.1^{er} et VIII.V.2 ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

TITRE VI. - CONGE DE PATERNITE

Art. VIII.VI.1^{er}. Si, à la date de l'accouchement, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

Art. VIII.VI.2. En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité, en informe par écrit l'autorité compétente dont il relève dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

Art. VIII.VI.3. En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité aux conditions suivantes :

1° le nouveau né doit avoir quitté l'hôpital;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité compétente dont il relève. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau né est sorti de l'hôpital.

TITRE VII. - CONGE PARENTAL

Art. VIII.VII.1^{er}. Un congé parental de trois mois au maximum est accordé au membre du personnel non-aspirant et en activité de service, après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de dix ans. A la demande du membre du personnel, le congé est fractionné par mois. Il ne peut être pris que par jour entier.

Art. VIII.VII.2. Le congé parental n'est pas rémunéré.

TITRE VIII. - CONGE D'ACCUEIL POUR ADOPTION

Art. VIII.VIII.1^{er}. Un congé d'accueil est accordé au membre du personnel non aspirant qui adopte un enfant de moins de dix ans. Le congé est de six semaines au plus pour un enfant accueilli de moins de trois ans et de quatre semaines au plus dans les autres cas.

Pour l'application du présent article, la tutelle officieuse est assimilée à l'adoption.

Art. VIII.VIII.2. La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant est handicapé et remplit les conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 portant le régime des allocations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Le congé d'accueil est accordé à la demande du membre du personnel.

TITRE X. - CONGE DE MALADIE

CHAPITRE II. - PRESTATIONS REDUITES POUR MALADIE

Art. VIII.X.12. Sont considérés comme congé les absences d'un membre du personnel non aspirant, ni membre du personnel contractuel lorsqu'il effectue des prestations réduites en application des articles VIII.X.13 à VIII.X.16. Les prestations réduites s'effectuent chaque jour.

Art. VIII.X.13. Si le service médical estime qu'un membre du personnel absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, il en informe l'autorité compétente dont relève le membre du personnel.

Art. VIII.X.14. Le membre du personnel absent pour cause de maladie peut demander à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales sur base d'un avis de son médecin traitant et de l'avis du service médical qui en informe l'autorité compétente.

[...]

TITRE XIV. - ABSENCE DE LONGUE DUREE POUR RAISONS PERSONNELLES

Art. VIII.XIV.1^{er}. Pour autant que la situation du service le permette et sans préjudice de l'article VIII.XIV.4, le membre du personnel non aspirant, ni stagiaire, ni membre du personnel contractuel obtient l'autorisation de s'absenter à temps plein pour une période de deux ans au maximum pour l'ensemble de sa carrière. Si cette absence est fractionnée, la période d'absence doit être de trois mois au moins.

Le congé doit être demandé au moins un mois à l'avance.

Le refus du congé est, le cas échéant, motivé de façon circonstanciée et mentionne toujours le délai de refus.

TITRE XV. - CONGE POUR INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

Art. VIII.XV.1^{er}. Le membre du personnel non aspirant, ni stagiaire, ni membre du personnel contractuel, peut obtenir un congé pour interrompre sa carrière conformément aux conditions et modalités visées aux articles 116 et 118 à 139 y compris de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, étant compris que :

1° la désignation visée à l'article 132 du même arrêté du 19 novembre 1998, se fait conformément à l'article VI.II.78;

2° par dérogation à l'article 138, § 1^{er}, alinéa 2, du même arrêté du 19 novembre 1998, le membre du personnel peut se faire représenter ou se faire assister par un avocat ou un délégué d'une organisation

syndicale représentative visée à l'article 6 de la loi du 24 mars 1999 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services de police.

Art. VIII.XV.3. Le membre du personnel non aspirant, ni membre du personnel contractuel peut obtenir un congé pour interrompre sa carrière pour congé parental conformément aux conditions et modalités visées à l'article 35 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

TITRE XVI. - LA SEMAINE VOLONTAIRE DE QUATRE JOURS

[...]

Art. VIII.XVI.2. Par dérogation à l'article VIII.XVI.1^{er}, est exclu du droit à la semaine volontaire de quatre jours visé à la loi précitée du 10 avril 1995, le membre du personnel investi d'un mandat ou qui est titulaire d'un grade déterminé par le ministre. Le ministre ou, selon le cas, le bourgmestre ou le collège de police détermine les autres emplois dont les titulaires sont, pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement du service, également exclus de ce droit.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, et à l'exception des mandataires, le ministre ou, selon le cas, le bourgmestre ou le collège de police peut, pour autant que les nécessités du service ne s'y oppose pas et après avis du chef de corps, du commissaire général ou du directeur général qu'il désigne, autoriser le membre du personnel visé à l'alinéa 1^{er}, qui en fait la demande, à bénéficier du droit à la semaine volontaire de quatre jours.

VI/ Tableaux relatifs au Chapitre V

Tableau 1a. Estimation de leur rémunération pour les policiers enquêtés (effectif N = 280 et %)

	Fréquences	% valides
750 à moins de 1000	1	0,4%
1250 à moins de 1500	14	5,0%
1500 à moins de 1750	60	21,4%
1750 à moins de 2000	100	35,7%
2000 à moins de 2250	56	20,0%
2250 à moins de 2500	31	11,1%
2500 et plus	18	6,4%
Total	280	100%

Tableau 2a. Acceptabilité chez les policiers enquêtés en 2008 de faire des heures supplémentaires pour le bon fonctionnement de l'organisation (effectif N = 283 et pourcentages)

	Fréquences	% valides
Jamais	3	1,1%
Exceptionnellement	11	3,9%
S'il le faut	119	42%
Tout à fait, sans problème	150	53%
Total	283	100%

Tableau 3a. Distribution des policiers enquêtés en 2008 sur leur volonté de faire des heures supplémentaires pour aider un collègue, selon le sexe (effectif N = 279 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Jamais ou exceptionnellement	Effectif	2	2	4
	% Sexe	0,9%	3,5%	1,4%
	% Total	0,7%	0,7%	
S'il le faut	Effectif	54	13	67
	% Sexe	24,3%	22,8%	24,0%
	% Total	19,4%	4,7%	
Tout à fait, sans problème	Effectif	166	42	208
	% Sexe	74,8%	73,7%	74,6%
	% Total	59,5%	15,1%	
Total	Effectif	222	57	279
	% Sexe	100,0%	100,0%	100,0%
	% Total	79,6%	20,4%	

Chi² = 2,202 ; sign. = .333

Tableau 4a. Modalités d'usage du congé parental ou pour convenance personnelle chez les policiers enquêtés, selon de sexe (effectif N = 125 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Temps plein	Effectif	95	8	103
	% Sexe	87,2%	50,0%	82,4%
	% Total	76,0%	6,4%	
Mi-temps	Effectif	5	3	8
	% Sexe	4,6%	18,8%	6,4%
	% Total	4,0%	2,4%	
1/5ème temps	Effectif	5	5	10
	% Sexe	4,6%	31,3%	8,0%
	% Total	4,0%	4,0%	
Autre	Effectif	4	0	4
	% Sexe	3,7%	0,0%	3,2%
	% Total	3,2%	0,0%	
Total	Effectif	109	16	125
	% Sexe	100,0%	100,0%	100,0%
	% Total	87,2%	12,8%	

Tableau 5a. Pratiques de gestion et utilisation des policiers. Le cas de la « possibilité de congés pour raisons personnelles » (effectif N = 273 et %)

	Effectif	% valides
Je ne sais pas	32	11,7
Oui, et je l'utilise	130	47,6
Oui, mais je ne l'utilise pas	96	35,2
Non, ça n'existe pas	15	5,5
Total	273	100,0

Tableau 6a. Usage de la pause carrière au sein des policiers enquêtés en 2008, selon le sexe (effectif N = 261 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Oui, droit et usage	Effectif	4	4	8
	% Sexe	1,9%	7,4%	3,1%
	% Total	1,5%	1,5%	
Oui, droit mais non usage	Effectif	122	33	155
	% Sexe	58,9%	61,1%	59,4%
	% Total	46,7%	12,6%	
Non, pas droit	Effectif	81	17	98
	% Sexe	39,1%	31,5%	37,5%
	% Total	31,0%	6,5%	
Total	Effectif	207	54	261
	% Sexe	100,0%	100,0%	100,0%
	% Total	79,3%	20,7%	

Chi² = 4,890; sign. = .087

VII/ Tableaux relatifs au Chapitre VI

Tableau 7a. Distribution des policiers enquêtés sur la proposition « Je suis fier(e) d'exercer la profession de policier », selon de sexe (effectif N = 278 et %)

		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Pas du tout d'accord	Effectif	5	0	5
	% Sexe	2,3%	0,0%	1,8%
	% Total	1,8%	0,0%	
Plutôt pas d'accord	Effectif	15	6	21
	% Sexe	6,8%	10,5%	7,6%
	% Total	5,4%	2,2%	
Plutôt d'accord	Effectif	86	18	104
	% Sexe	38,9%	31,6%	37,4%
	% Total	30,9%	6,5%	
Tout à fait d'accord	Effectif	115	33	148
	% Sexe	52,0%	57,9%	53,2%
	% Total	41,4%	11,9%	
Total	Effectif	221	57	278
	% Sexe	100,0%	100,0%	100,0%
	% Total	79,5%	20,5%	

Chi² = 3,072 ; sign. = .381

Tableau 8a. Distribution des policiers enquêtés sur la proposition « Je rentre du travail souvent plus tard que ce qui était prévu », selon le secteur d'activité principale (effectif N = 240 et %)

		Secteur d'activité principale				Total
		Intervention	Travail de quartier	Recherche et enquête locale	Autre	
Pas du tout d'accord	Effectif	5	15	3	7	30
	% SA	4,6%	27,8%	11,1%	13,7%	12,5%
	% Total	2,1%	6,3%	1,3%	2,9%	
Plutôt pas d'accord	Effectif	37	31	15	28	111
	% SA	34,3%	57,4%	55,6%	54,9%	46,3%
	% Total	15,4%	12,9%	6,3%	11,7%	
Plutôt d'accord	Effectif	52	7	7	13	79
	% SA	48,1%	13,0%	25,9%	25,5%	32,9%
	% Total	21,7%	2,9%	2,9%	5,4%	
Tout à fait d'accord	Effectif	14	1	2	3	20
	% SA	13,0%	1,9%	7,4%	5,9%	8,3%
	% Total	5,8%	0,4%	0,8%	1,3%	
Total	Effectif	108	54	27	51	240
	% Total	45,0%	22,5%	11,3%	21,3%	100,0%

Chi² = 42,974 ; sign. = .000

Tableau 9a. Distribution des policiers enquêtés sur la proposition « Il m'arrive de culpabiliser par rapport au travail », (effectif N = 281 et %)

	Effectif	% valides
Pas du tout d'accord	97	34,5%
Plutôt pas d'accord	119	42,3%
Plutôt d'accord	58	20,6%
Tout à fait d'accord	7	2,5%
Total	281	100%

VIII/ Tableaux expliquant la typologie des rapports à la profession (chapitre VI)

Le métier que j'exerce correspond à ce que j'ai toujours voulu faire

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Pas du tout d'accord	Effectif	0	8	1	7	16
	% Typologie	,0%	13,1%	1,5%	22,6%	6,1%
	% Total	,0%	3,1%	,4%	2,7%	6,1%
Plutôt pas d'accord	Effectif	6	23	5	13	47
	% Typologie	5,8%	37,7%	7,6%	41,9%	18,0%
	% Total	2,3%	8,8%	1,9%	5,0%	18,0%
Plutôt d'accord	Effectif	40	27	37	9	113
	% Typologie	38,8%	44,3%	56,1%	29,0%	43,3%
	% Total	15,3%	10,3%	14,2%	3,4%	43,3%
Tout à fait d'accord	Effectif	57	3	23	2	85
	% Typologie	55,3%	4,9%	34,8%	6,5%	32,6%
	% Total	21,8%	1,1%	8,8%	,8%	32,6%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Typologie	100%	100%	100%	100%	100%
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100%

Mon travail me procure une grande satisfaction

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Pas du tout d'accord	Effectif	0	0	0	9	9
	% Typologie	,0%	,0%	,0%	29,0%	3,4%
	% Total	,0%	,0%	,0%	3,4%	3,4%
Plutôt pas d'accord	Effectif	7	16	6	19	48
	% Typologie	6,8%	26,2%	9,1%	61,3%	18,4%
	% Total	2,7%	6,1%	2,3%	7,3%	18,4%
Plutôt d'accord	Effectif	57	35	47	3	142
	% Typologie	55,3%	57,4%	71,2%	9,7%	54,4%
	% Total	21,8%	13,4%	18,0%	1,1%	54,4%
Tout à fait d'accord	Effectif	39	10	13	0	62
	% Typologie	37,9%	16,4%	19,7%	,0%	23,8%
	% Total	14,9%	3,8%	5,0%	,0%	23,8%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100%

Je passerais volontiers le reste de ma vie pressionnelle dans l'organisation

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Pas du tout d'accord	Effectif	7	2	1	12	22
	% Typologie	6,8%	3,3%	1,5%	38,7%	8,4%
	% Total	2,7%	,8%	,4%	4,6%	8,4%
Plutôt pas d'accord	Effectif	12	6	6	13	37
	% Typologie	11,7%	9,8%	9,1%	41,9%	14,2%
	% Total	4,6%	2,3%	2,3%	5,0%	14,2%
Plutôt d'accord	Effectif	46	35	38	5	124
	% Typologie	44,7%	57,4%	57,6%	16,1%	47,5%
	% Total	17,6%	13,4%	14,6%	1,9%	47,5%
Tout à fait d'accord	Effectif	38	18	21	1	78
	% Typologie	36,9%	29,5%	31,8%	3,2%	29,9%
	% Total	14,6%	6,9%	8,0%	,4%	29,9%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100,0%

REC_Si j'en avais les moyens, je quitterais l'organisation dans laquelle je travaille

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Tout à fait d'accord	Effectif	9	11	3	15	38
	% Typologie	8,7%	18,0%	4,5%	48,4%	14,6%
	% Total	3,4%	4,2%	1,1%	5,7%	14,6%
Plutôt d'accord	Effectif	15	14	14	11	54
	% Typologie	14,6%	23,0%	21,2%	35,5%	20,7%
	% Total	5,7%	5,4%	5,4%	4,2%	20,7%
Plutôt pas d'accord	Effectif	30	17	21	4	72
	% Typologie	29,1%	27,9%	31,8%	12,9%	27,6%
	% Total	11,5%	6,5%	8,0%	1,5%	27,6%
Pas du tout d'accord	Effectif	49	19	28	1	97
	% Typologie	47,6%	31,1%	42,4%	3,2%	37,2%
	% Total	18,8%	7,3%	10,7%	,4%	37,2%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100,0%

REC_Je m'épanouis davantage dans d'autres activités qu'au travail

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Tout à fait d'accord	Effectif	9	14	7	15	45
	% Typologie	8,7%	23,0%	10,6%	48,4%	17,2%
	% Total	3,4%	5,4%	2,7%	5,7%	17,2%
Plutôt d'accord	Effectif	12	16	27	13	68
	% Typologie	11,7%	26,2%	40,9%	41,9%	26,1%
	% Total	4,6%	6,1%	10,3%	5,0%	26,1%
Plutôt pas d'accord	Effectif	59	29	25	2	115
	% Typologie	57,3%	47,5%	37,9%	6,5%	44,1%
	% Total	22,6%	11,1%	9,6%	,8%	44,1%
Pas du tout d'accord	Effectif	23	2	7	1	33
	% Typologie	22,3%	3,3%	10,6%	3,2%	12,6%
	% Total	8,8%	,8%	2,7%	,4%	12,6%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100,0%

REC Assez souvent, j'ai envie de rester à la maison plutôt que d'aller au travail

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Tout à fait d'accord	Effectif	8	3	0	12	23
	% Typologie	7,8%	4,9%	,0%	38,7%	8,8%
	% Total	3,1%	1,1%	,0%	4,6%	8,8%
Plutôt d'accord	Effectif	10	11	7	13	41
	% Typologie	9,7%	18,0%	10,6%	41,9%	15,7%
	% Total	3,8%	4,2%	2,7%	5,0%	15,7%
Plutôt pas d'accord	Effectif	49	30	40	6	125
	% Typologie	47,6%	49,2%	60,6%	19,4%	47,9%
	% Total	18,8%	11,5%	15,3%	2,3%	47,9%
Pas du tout d'accord	Effectif	36	17	19	0	72
	% Typologie	35,0%	27,9%	28,8%	,0%	27,6%
	% Total	13,8%	6,5%	7,3%	,0%	27,6%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100,0%

Je suis fier(e) d'exercer la pression de policier

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Pas du tout d'accord	Effectif	0	1	0	4	5
	% Typologie	,0%	1,6%	,0%	12,9%	1,9%
	% Total	,0%	,4%	,0%	1,5%	1,9%
Plutôt pas d'accord	Effectif	2	6	6	6	20
	% Typologie	1,9%	9,8%	9,1%	19,4%	7,7%
	% Total	,8%	2,3%	2,3%	2,3%	7,7%
Plutôt d'accord	Effectif	18	36	30	15	99
	% Typologie	17,5%	59,0%	45,5%	48,4%	37,9%
	% Total	6,9%	13,8%	11,5%	5,7%	37,9%
Tout à fait d'accord	Effectif	83	18	30	6	137
	% Typologie	80,6%	29,5%	45,5%	19,4%	52,5%
	% Total	31,8%	6,9%	11,5%	2,3%	52,5%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100,0%

Je pensais que la pression me donnerait des garanties d'emploi

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Oui	Effectif	0	48	0	0	48
	% Typologie	,0%	78,7%	,0%	,0%	18,4%
	% Total	,0%	18,4%	,0%	,0%	18,4%
Non, j'étais motivé par d'autres raisons	Effectif	103	13	66	31	213
	% Typologie	100,0%	21,3%	100,0%	100,0%	81,6%
	% Total	39,5%	5,0%	25,3%	11,9%	81,6%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Typologie	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100,0%

REC Je voulais vraiment pratiquer ce métier

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Non	Effectif	1	61	0	11	73
	% Typologie	1,0%	100,0%	,0%	35,5%	28,0%
	% Total	,4%	23,4%	,0%	4,2%	28,0%
Oui	Effectif	102	0	66	20	188
	% Typologie	99,0%	,0%	100,0%	64,5%	72,0%
	% Total	39,1%	,0%	25,3%	7,7%	72,0%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Typologie	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100,0%

Mon activité pressionnelle prend une grande place dans ma vie

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Pas du tout d'accord	Effectif	0	0	2	0	2
	% Typologie	,0%	,0%	3,0%	,0%	,8%
	% Total	,0%	,0%	,8%	,0%	,8%
Plutôt pas d'accord	Effectif	0	5	9	0	14
	% Typologie	,0%	8,2%	13,6%	,0%	5,4%
	% Total	,0%	1,9%	3,4%	,0%	5,4%
Plutôt d'accord	Effectif	10	40	54	11	115
	% Typologie	9,7%	65,6%	81,8%	35,5%	44,1%
	% Total	3,8%	15,3%	20,7%	4,2%	44,1%
Tout à fait d'accord	Effectif	93	16	1	20	130
	% Typologie	90,3%	26,2%	1,5%	64,5%	49,8%
	% Total	35,6%	6,1%	,4%	7,7%	49,8%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100,0%

Je m'investis beaucoup dans mon travail

		Typologie				Total
		1	2	3	4	
Pas du tout d'accord	Effectif	0	0	0	1	1
	% Typologie	,0%	,0%	,0%	3,2%	,4%
	% Total	,0%	,0%	,0%	,4%	,4%
Plutôt pas d'accord	Effectif	0	8	3	2	13
	% Typologie	,0%	13,1%	4,5%	6,5%	5,0%
	% Total	,0%	3,1%	1,1%	,8%	5,0%
Plutôt d'accord	Effectif	35	44	58	22	159
	% Typologie	34,0%	72,1%	87,9%	71,0%	60,9%
	% Total	13,4%	16,9%	22,2%	8,4%	60,9%
Tout à fait d'accord	Effectif	68	9	5	6	88
	% Typologie	66,0%	14,8%	7,6%	19,4%	33,7%
	% Total	26,1%	3,4%	1,9%	2,3%	33,7%
Total	Effectif	103	61	66	31	261
	% Total	39,5%	23,4%	25,3%	11,9%	100,0%

IX/ Tableaux relatifs au Chapitre VII ;

Tableau 10a. « Pour bien éduquer ses enfants, ils doivent rencontrer des personnes différentes, doivent être gardés le plus jeune possible par des personnes hors de la famille »

Il est important que les enfants rencontrent des personnes différentes		Groupe professionnel			Total
		Assistants Sociaux	Infirmiers	Policiers	
Pas du tout d'accord	Effectif	23	50	37	110
	% Gpe prof	9,6%	16,2%	12,7%	13,1%
Plutôt pas d'accord	Effectif	72	128	124	324
	% Gpe prof	30,0%	41,6%	42,6%	38,6%
Plutôt d'accord	Effectif	102	101	87	290
	% Gpe prof	42,5%	32,8%	29,9%	34,6%
Tout à fait d'accord	Effectif	43	29	43	115
	% Gpe prof	17,9%	9,4%	14,8%	13,7%
Total	Effectif	240	308	291	839
	%	100%	100%	100%	100%

$\chi^2 = 25,081$; sign. = .000

« Pour bien éduquer ses enfants, il faut être strict, autoritaire »,

Il est important d'être strict, autoritaire		Groupe professionnel			Total
		Assistants Sociaux	Infirmiers	Policiers	
Pas du tout d'accord	Effectif	11	10	8	29
	% Gpe prof	4,6%	3,2%	2,7%	3,4%
Plutôt pas d'accord	Effectif	87	78	66	231
	% Gpe prof	36,3%	25,2%	22,5%	27,4%
Plutôt d'accord	Effectif	133	189	187	509
	% Gpe prof	55,4%	61,2%	63,8%	60,5%
Tout à fait d'accord	Effectif	9	32	32	73
	% Gpe prof	3,8%	10,4%	10,9%	8,7%
Total	Effectif	240	309	293	842
	%	100%	100%	100%	100%

$\chi^2 = 22,300$; sign. = .001

IX/ Guide d'entretien

L'enquête par entretien doit nous permettre de saisir les « systèmes de représentations » et les expériences significatives (trajectoire professionnelle, familiale, événements « critiques »...) qui influent potentiellement sur le comportement des individus.

Thème 1. Votre travail et votre vie professionnelle

En quoi consiste exactement votre travail ? Comment s'organise-t-il ? Quel est votre horaire ? Considérez-vous qu'il s'agit d'un travail difficile ? Si oui, pourquoi ?

Avez-vous beaucoup d'autonomie dans l'organisation de votre travail ? Veuillez expliquer ?

Qu'appréciez-vous le plus dans votre travail actuel ? Qu'appréciez-vous le moins ? Votre travail est-il une source d'épanouissement pour vous ?

Comment décririez-vous vos relations avec les collègues, d'autres professionnels et vos supérieurs ? Comment qualifieriez-vous l'ambiance dans votre organisation ?

Depuis combien de temps faites-vous ce type de travail ? Que faisiez-vous auparavant ? Il y a-t-il longtemps que vous avez fait le choix de cette profession ? Comment entre-t-on dans la profession ? Finalement, votre travail correspond-t-il à ce que vous imaginiez ? Comment définiriez-vous un « bon » assistant social, infirmier, policier, etc. (selon le cas étudié) ?

Comment percevez-vous les prochaines années ? Comment progresse-t-on dans la profession et/ou dans l'organisation ? Comptez-vous faire toute votre vie professionnelle dans votre organisation ? Dans la profession ? Quelles sont vos aspirations ?

Quels types de changements avez-vous pu observer dans votre travail ces dernières années ? Le métier est-il en train de changer ? Vers où ? Pourquoi ? Quelles sont les implications sur vous ? Comment jugez-vous ces changements ?

Travaillez-vous près de votre domicile ? Combien de temps mettez-vous pour aller travailler ? Seriez-vous prêt à déménager pour des raisons professionnelles ?

Quand pensez-vous prendre votre retraite ou arrêter de travailler ? Pourquoi ? Est-ce qu'un aménagement de temps de travail ou autre chose pourrait vous inciter à rester plus longtemps ?

Seriez-vous disposé à arrêter de travail maintenant ? Si oui, quelles seraient les conditions ? Si non, pourquoi ?

Thème 2. Votre vie privée

Vivez-vous en couple ? Est-ce votre première expérience de vie de couple ?

Avez-vous des enfants ? Du même couple ? Quel âge ont-ils ? Avoir des enfants, est-ce un projet de vie ? Un projet de couple ? Un accident ? Prévoyez-vous d'agrandir votre famille ?

Comment décririez-vous votre rôle de père ou de mère ?

Vous occupez-vous d'autres personnes dépendantes ? Par ex. des parents âgés, une frère ou une sœur handicapé(e) ?

Est-ce que votre conjoint travaille ? Temps plein/temps partiel ? Que fait-il ?

Compte tenu de votre travail, comment s'organise la répartition des tâches ménagères ? Des tâches parentales ? Etes-vous satisfait ? Et votre conjoint ?

Avez-vous l'impression d'être suffisamment disponible pour vos enfants, pour votre conjoint, pour votre famille ? Quel est l'avis de vos proches à ce propos ?

Si vous pouviez demander à un membre de votre famille, à un baby-sitter ou autre de prendre davantage en charge les responsabilités familiales, le feriez-vous ?

Considérez-vous que votre famille est une source d'épanouissement ? Si c'était à refaire, envisageriez-vous votre vie familiale de la même manière ?

Que faites-vous de vos temps libres ? En avez-vous d'abord ? Avez-vous des hobbies/loisirs ? Lesquels ?

Seriez-vous disposé à quitter votre emploi ou à changer d'emploi pour des raisons familiales (ou autres) ?

Thème 3. Votre articulation travail/ hors travail

Considérez-vous que cette articulation est facile ou difficile ? Veuillez expliquer ? Pouvez-vous donner l'un ou l'autre exemple de facilité ? De difficulté ? Comment les résolvez-vous ? Concrètement, comment vous y prenez-vous pour concilier le tout ?

Est-ce que cette articulation est avec le temps plus facile ou plus difficile ? Pouvez-vous expliquer ? Avez-vous déjà pensé lâcher tout ? Dans quelles circonstances ?

Avez-vous un soutien de vos proches (parents, voisins...) ? A quel sujet ? Est-ce suffisant ?

Faites-vous appel à des aides privées ? Baby sitter ? Gardienne ONE ? Femmes de ménage ? Chèques-service ?

Quelles sont vos solutions lorsqu'un problème familial se pose d'urgence ? Avez-vous des exemples ?

D'un autre côté, si des situations d'urgence se présentent au travail, comment gérez-vous les tâches familiales ?

Trouvez-vous un soutien sur votre lieu de travail quant à la possibilité d'articuler travail et famille ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

Avez-vous eu recours aux possibilités de congé pour raisons familiales (maternité, paternité, parental...) ou convenance personnelles ou réduit votre temps de travail ?

Si non, pourquoi ? L'envisagez-vous ?

Si oui, comment votre milieu professionnel a-t-il réagi ? Vous vous êtes senti(e) soutenu(e) ou au contraire avez-vous senti(e) une réprobation ? Pouvez-vous expliquer (par qui, comment cela s'exprime-t-il, ...) ? Est-ce que le fait d'en faire usage pourrait vous pénaliser au plan de votre carrière ?

Trouvez-vous que l'accès aux dispositifs est un droit auquel tout le monde peut accéder ? Y'a-t-il des situations dans lesquelles ces dispositifs ne sont pas adaptés ? Pourquoi ?

L'Etat en fait-il assez/de trop pour soutenir les parents qui travaillent ? Si vous étiez Premier ministre, que proposeriez-vous ?

Thème 4. Vos idéaux

Qu'est-ce qu'une « bonne vie » selon-vous ? Un travail idéal ? Une vie de famille idéale ? Un bon père ou une bonne mère ? L'articulation idéale du travail et du hors travail ?

Que pensez-vous de l'évolution de notre société ? Quelle serait une société idéale ?

X/ Questionnaire issue de la recherche collective ; enquête sur les policiers (pages suivantes)



Vie professionnelle et articulation travail/famille dans la profession de policier

Enquête auprès des parents
d'enfant(s) de moins de 6 ans

Avec le soutien du Fonds National de la Recherche
Scientifique



Chère répondante, cher répondant,

La question de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale (ou privée plus largement) concerne de nombreux travailleurs et travailleuses. Elle est débattue dans les milieux professionnels ainsi que sur la scène politique. Depuis plusieurs années, différents dispositifs ont été institués, tels que le congé de maternité, parental, de paternité...

Dans le cadre d'un projet de recherche que nous menons en collaboration avec l'Université du Québec à Montréal, nous souhaitons étudier cette problématique dans différents métiers du lien. Le questionnaire que vous avez devant vous a été partiellement adapté à la profession de policier. En effet, afin de pouvoir comparer les différentes professions, certaines questions restent formulées de façon générale.

Cette présente étude s'inscrit dans un programme de recherche soutenu par le Fonds National de la Recherche Scientifique. Il ne s'agit donc pas d'une commande « politique » ou d'un simple sondage. Le sérieux de la démarche et la qualité de l'information recueillie supposent un questionnaire suffisamment précis et une collecte de données chiffrées.

Pour ce faire, votre collaboration est indispensable. Nous vous remercions d'avance du temps que vous accepterez d'y consacrer. Nous nous tenons bien entendu à votre disposition pour de plus amples renseignements. Si vous le souhaitez nous pouvons vous apporter un soutien direct pour remplir le questionnaire, n'hésitez pas à nous contacter.

Une fois le questionnaire complété, veuillez le remettre à notre partenaire d'enquête. Les données que vous nous fournirez seront traitées de façon confidentielle et anonyme.

A votre demande, les résultats de l'étude vous seront communiqués.

En réitérant nos remerciements pour votre précieuse coopération, nous vous prions d'agréer, chère répondante, cher répondant, l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Pr. Bernard FUSULIER

Responsable de l'Unité d'Anthropologie et de Sociologie
Université catholique de Louvain
Place Montesquieu 1
1348 Louvain-la-Neuve

bernard.fusulier@uclouvain.be

I- ETUDES, FORMATION

Pour ces questions, veuillez entourer le numéro correspondant à votre réponse

1- Quel est votre niveau de qualification actuel le plus élevé ?

1. Primaire
2. Secondaire inférieur
3. Secondaire supérieur
4. Supérieur de type court
5. Supérieur de type long/Universitaire
6. Autre :

2- En quelle année avez-vous terminé votre formation (étant entendue la formation de base) dispensée à l'école de police ?

3- Avez-vous suivi d'autres formations au sein de la police ?

1. Formation continuée
2. Formation de promotion
3. Formation fonctionnelle
4. Autre :

4- Parmi les raisons suivantes, laquelle était, pour vous, la plus importante dans le choix de rentrer à l'école de police ?

1. Je voulais vraiment pratiquer ce métier
2. Je pensais que cela me donnerait des garanties d'emploi
3. Je voulais suivre une formation, peu importe le domaine
4. Aucune de ces raisons n'était importante

Pour les trois questions qui suivent, veuillez mettre une cotation sur 10 pour chaque proposition

5- Dans votre pratique professionnelle actuelle, quelles sont les compétences que vous utilisez le plus souvent, dont vous avez le plus besoin ?

	/10
1. Les connaissances théoriques (ce que vous avez appris à l'école de police)	
2. Les compétences techniques (ex. maniement de l'arme, application de la législation, etc.)	
3. Les compétences au niveau de la gestion administratives des dossiers (ex. rédaction de PV, etc.)	
4. Les compétences relationnelles avec les citoyens (ex. qualité de l'écoute)	
5. Les compétences relationnelles avec d'autres professionnels (ex. avec travailleurs d'autres professions)	
6. Les dispositions morales et les valeurs (honnêteté, fiabilité...)	

6- Via quels processus d'apprentissage les connaissances et compétences professionnelles que vous possédez ont été acquises ?

	/10
1. Via votre formation de base à l'école de police	
2. Via des formations supplémentaires	
3. Via l'expérience professionnelle (la pratique)	
4. Via les échanges avec vos collègues et supérieurs expérimentés	
5. Via des forums d'échange sur internet	
6. Via des lectures personnelles de manuels et un travail autodidacte	
7. Via les transmissions familiales	
8. Autres, à préciser :	

7- Dans la liste suivante, quelles sont les qualités humaines que vous jugez les plus essentielles à développer pour être un « bon professionnel » dans le domaine de la police ?

	/10
1. Autonome	
2. Discipliné, respectueux des règles	
3. Imaginatif, créatif	
4. Travailleur, courageux	
5. Avec un idéal, des convictions	
6. Ordonné	

II- SITUATION D'EMPLOI ACTUELLE

Pour ces questions, veuillez entourer le numéro correspondant à votre réponse

8- Quelle est votre situation d'emploi actuelle ?

1. Fonctionnaire/nommé à titre définitif
2. Contractuel en Contrat à Durée Indéterminée
3. Contractuel en Contrat à Durée Déterminée
4. Sous contrat d'aide à l'emploi
5. Travaille occasionnellement (sans contrat formel)
6. Autre :

9- Quel est votre régime de temps de travail contractuel (ne pas tenir compte d'un éventuel usage d'un dispositif de congé pour raisons parentales ou pour convenances personnelles)

1. Temps plein
2. 4/5^{ème} temps
3. 3/4 temps
4. 1/2 temps
5. Moins d'un 1/2 temps
6. Autre :

10- En ce moment, êtes-vous dans une période de réduction de temps de travail temporaire ou d'usage d'un congé pour raisons parentales ou pour convenances personnelles ?

1. Oui
2. Non

11- A quel cadre appartenez-vous ?

1. Cadre des agents
2. Cadre de base
3. Cadre moyen
4. Cadre des officiers

12- Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?

Veillez alors préciser le secteur pour votre activité principale ainsi que pour votre activité « secondaire »

	Activité principale	Activité secondaire
1. Travail de quartier.....		
2. Accueil		
3. Intervention		
4. Assistance policière aux victimes		
5. Recherche et enquête locales.....		
6. Maintien de l'ordre public.....		
7. Logistique.....		
8. Ressources humaines.....		
9. ICT		
10. Administratif		
11. Autre :.....		

13- Quel est votre lieu de travail ? Veuillez indiquer le numéro de la zone de police

ZP :

14- Quelle est votre ancienneté en années accomplies (0 si moins d'un an) dans la profession de policier ?

.....

15- Dans quelle tranche situez-vous (environ) votre rémunération mensuelle nette ? (en comptant les indemnités complémentaire – heures de nuit, de week-end, contactable/rappelable, prime SER, etc.) ?

1. Moins de 750 euros
2. De 750 à moins de 1000 euros
3. De 1000 à moins de 1250 euros
4. De 1250 à moins de 1500 euros
5. De 1500 à moins de 1750 euros
6. De 1750 à moins de 2000 euros
7. De 2000 à moins de 2250 euros
8. De 2250 à moins de 2500 euros
9. 2500 euros et plus

16- Dans le cadre de votre fonction, supervisez-vous ou coordonnez-vous le travail de tout ou d'une partie du personnel ?

1. Oui
2. Non

17- Si oui, combien de personnes sont sous votre autorité (ne pas prendre en considération le personnel Calog) ?

1. Entre 1 et 5 personnes
2. Entre 6 et 10 personnes
3. Entre 11 et 20 personnes
4. Entre 21 et 50 personnes
5. Entre 51 et 100 personnes
6. Plus de 100 personnes
7. N'est pas concerné(e)

III- CADRE ORGANISATIONNEL ET TEMPS DE TRAVAIL ACTUELS
--

Pour ces questions, veuillez entourer le numéro correspondant à votre réponse

18- Combien de personnes sont employées dans le commissariat dans lequel vous travaillez (ne pas prendre en compte le personnel Calog) ?

1. De 1 à 5 personnes
2. De 6 à 20 personnes
3. De 21 à 50 personnes
4. De 51 à 100 personnes
5. De 101 à 200 personnes
6. De 201 à 500 personnes
7. Plus de 500 personnes
8. Je ne sais pas

19- Combien de personnes sont employées dans le «service» (considérez votre lieu de travail principal) dans lequel vous travaillez (prenez en compte l'unité organisationnelle la plus petite) – ne pas prendre en compte le personnel Calog ?

1. De 1 à 5 personnes
2. De 6 à 20 personnes
3. De 21 à 50 personnes
4. De 51 à 100 personnes
5. De 101 à 200 personnes
6. De 201 à 500 personnes
7. Plus de 500 personnes
8. Je ne sais pas

20- Quelle est la proportion de femmes dans le «service» (considérez votre lieu de travail principal) dans lequel vous travaillez (sans considérer le personnel Calog) ?

1. Très minoritaire (moins de 20 %)
2. Minoritaire (Entre 20 % et 40 %)
3. Equivalent (Entre 40 % et 60 %)
4. Majoritaire (Entre 60 % et 80 %)
5. Très majoritaire (Plus de 80 %)
6. Je ne sais pas

21- Comment sont organisés vos horaires de travail?

1. Les mêmes tous les jours
2. Les mêmes toutes les semaines (horaire type)
3. Variables d'un mois à l'autre
4. Variables d'une semaine à l'autre
5. Variables d'un jour à l'autre
6. Autre (précisez) :

22- Sivous avez des horaires variables, quand connaissez-vous les horaires que vous devez effectuer ?

1. Plus d'un mois à l'avance
2. De 3 semaines à un mois à l'avance
3. D'une à deux semaines à l'avance
4. Seulement quelques jours à l'avance, la veille ou le jour même
5. C'est moi qui détermine mes horaires
6. Autre (précisez) :

Pour ces questions, veuillez entourer le numéro correspondant à votre réponse

23- Veuillez répondre aux questions suivantes, en prenant en considération votre travail réel (pas nécessairement contractuel) :

1 = Jamais ; 2 = Très rarement ; 3 = Parfois ; 4 = Souvent

1. Vous arrive-t-il de travailler tôt le matin (avant 7h) ?..... 1.....2.....3.....4
2. Vous arrive-t-il de travailler tard le soir (après 18h) ?.....1.....2.....3.....4
3. Vous arrive-t-il de travailler la nuit ?..... 1.....2.....3.....4
4. Vous arrive-t-il de travailler le week-end ?..... 1.....2.....3.....4
5. Vous arrive-t-il de quitter le travail un peu plus tôt ou arriver un peu plus tard pour vous occuper de vos affaires personnelles (comme déposer les enfants à l'école, aller chez le médecin, faire des courses...) ?... 1.....2.....3.....4
6. Vous arrive-t-il de vous occuper de vos affaires personnelles pendant vos horaires de travail ?.....1.....2.....3.....4
7. Vous arrive-t-il de ramener du travail à domicile en dehors des heures de travail ?..... 1.....2.....3.....4

Pour chaque proposition, veuillez entourer le numéro correspondant à la réponse qui vous convient le mieux

24- Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez entourer le chiffre correspondant le mieux à vos conditions de travail.

1 = Jamais ; 2 = Très rarement ; 3 = Parfois ; 4 = Souvent

1. Je participe aux prises de décisions qui concernent directement mes tâches..... 1.....2.....3.....4
2. Je peux déterminer moi-même quand une tâche doit être exécutée..... 1.....2.....3.....4
3. Je peux adapter mon rythme de travail à mon gré.....1.....2.....3.....4
4. Je dispose d'une description claire de mes tâches.....1.....2.....3.....4
5. Je connais à l'avance la procédure de travail à appliquer lorsque je dois réaliser une nouvelle tâche.....1.....2.....3.....4
6. Mon travail est réparti équitablement tout au long de l'année.....1.....2.....3.....4
7. Je dois me coordonner étroitement avec mes collègues pour atteindre les objectifs fixés..... 1.....2.....3.....4
8. On m'impose des procédures strictes de travail.....1.....2.....3.....4
9. Je peux décider de ce que je vais faire pendant une journée de travail.....1.....2.....3.....4
10. Je peux déterminer moi-même mes horaires de travail.....1.....2.....3.....4

25- Etes-vous contrôlé(e) sur votre travail?

1. Jamais
2. Oui, à certainsmomentsponctuels, je dois rendre compte des résultats de mon travail
3. Oui, unefoisparsemaine, je dois rendre compte du travail effectué
4. Oui, auquotidien, je suis susceptible d'être contrôlé(e) sur le travail que je réalise
5. Autre :

IV- SITUATION PRIVÉE ACTUELLE

Pour ces questions, veuillez entourer le numéro correspondant à votre réponse

26- Quelle est votre statut matrimonial ?

1. Célibataire
2. Marié(e)/co-habitant(e)
3. Divorcé(e)
4. Veuf/ve
5. Remarié(e)
6. Autre (précisez) :.....

27- Vous vivez...

1. Seul(e)
2. En couple
3. Autre (précisez) :.....

28- Combien d'enfants par lien de sang ou d'adoption avez-vous?

1. Un enfant
2. Deux enfants
3. Trois enfants et plus

29- Quel est la date de naissance de votre/vos enfant(s) ? (Veuillez indiquer la date de naissance dans la case)

Date de naissance	1 ^{er} enfant	2 ^{ème} enfant	3 ^{ème} enfant	4 ^{ème} enfant	5 ^{ème} enfant
(JJ/MM/AA)					

30- Si vous êtes séparé(e) et que vous avez des enfants, quelle est la formule de garde dont vous bénéficiez ?

1. Garde partielle – moins de la moitié du temps
2. Garde alternée – moitié/moitié
3. Garde partielle – plus de la moitié du temps
4. Garde totale
5. N'est pas concerné(e)
6. Autre (précisez) :

31- Si vous avez une famille recomposée, votre compagne/compagnon a-t-elle/il ou non des enfants ?

1. Pas d'enfant
2. Un enfant
3. Deux enfants
4. Trois enfants et plus
5. N'est pas concerné(e)

32- S'il/elle a des enfants, quelle est la formule de garde dont bénéficie votre compagne/compagnon ?

1. Garde partielle – moins de la moitié du temps
2. Garde alternée – moitié/moitié
3. Garde partielle – plus de la moitié du temps
4. Garde totale
5. N'est pas concerné(e)
6. Autre (précisez) :

33- Avez-vous une/des personne(s) adulte(s) à charge ?

1. Oui
2. Non

34- A quel titre occupez-vous votre logement ?

1. Propriétaire, ou copropriétaire
2. Locataire
3. Occupant à titre gratuit

35- Si vous avez dû faire un emprunt à la banque, continuez-vous à en faire le remboursement ?

1. Oui
2. Non
3. N'est pas concerné(e)

36- Par rapport à l'ensemble des revenus de votre ménage, quelle part représente ce remboursement ?

1. Moins de 10%
2. Entre 10% et 20%
3. Entre 20% et 30%
4. Entre 30% et 40%
5. Plus de 40%

37- Possédez-vous d'autres biens immobiliers ?

1. Oui
2. Non

38- Parvenez-vous à couvrir vos dépenses avec les ressources financières dont dispose votre ménage actuellement, c'est-à-dire, parvenez-vous à nouer les deux bouts à la fin du mois?

1. Très difficilement
2. Plutôt difficilement
3. Plutôt facilement
4. Très facilement

39- Sivous vivezencouple, quel est le niveau d'étude de votre compagne/compagnon ?

1. Primaire
2. Secondaire inférieur
3. Secondaire supérieur
4. Supérieur de type court
5. Supérieur de type long/Universitaire
6. Autre :

40- Sivous vivezencouple, votre compagne/compagnon exerce-t-il/elle la même profession que vous ?

1. Oui
2. Non

41- Sivous vivezencouple, quelle est la situation professionnelle actuelle de votre compagne/compagnon ?

1. Elle/il travaille, en tant que fonctionnaire - nommé(e) à titre définitif
2. Elle/il travaille, avec un contrat à durée indéterminée
3. Elle/il travaille, avec un contrat à durée déterminée
4. Elle/il travaille, avec un contrat d'intérimaire
5. Elle/il travaille, avec un autre type de contrat, de statut
6. Elle/il est au chômage (demandeur d'emploi)
7. Elle/il est inactif(ve)

42- Dans le cas où votre compagne/compagnon travaille, travaille-t-il/elle (ne pas tenir compte d'un éventuel usage d'un dispositif de congé pour raisons parentales, pour convenance personnelle ou d'une période d'arrêt de travail pour maladie) :

1. A temps plein
2. A 4/5^{ème} temps
3. A 3/4 temps
4. A 1/2 temps
5. Moins d'un 1/2 temps
6. Autre :

43- Sivous vivezencouple, quel est, en moyenne, le salaire mensuel net de votre compagnon/compagne ?

1. Moins de 750 euros
2. De 750 à moins de 1 000 euros
3. De 1 000 à moins de 1 250 euros
4. De 1 250 à moins de 1 500 euros
5. De 1 500 à moins de 1 750 euros
6. De 1 750 à moins de 2 000 euros
7. De 2 000 à moins de 2 250 euros
8. De 2 250 à moins de 2 500 euros
9. 2 500 euros et plus
10. Je ne sais pas

V- ORGANISATION FAMILIALE

Pour cette question, veuillez cocher la proposition qui convient pour les deux moments de la journée (2 croix en tout)

44- Au quotidien, qui amène et va chercher le(s) enfant(s) (à la crèche, l'école, etc.) le matin et en fin de journée ?

	Matin	Fin de journée
1. Toujours moi.....		
2. Le plus souvent moi.....		
3. En alternance.....		
4. Le plus souvent ma compagne/mon compagnon.....		
5. Toujours ma compagne/mon compagnon.....		
6. Le(s) enfant(s) se débrouille(nt) seul(s).....		
7. Généralement une autre personne.....		

Pour chaque proposition, veuillez entourer le numéro correspondant à votre réponse

45- Voici une liste d'activités, à quelle fréquence estimez-vous accomplir ces activités domestiques ?

1 = jamais ou presque jamais

2 = 1 fois tous les quinze jours

3 = 1 fois par semaine

4 = plusieurs fois par semaine

1. Faire le repassage :.....	1	2	3	4
2. S'occuper du linge :.....	1	2	3	4
3. Faire la vaisselle (lave vaisselle).....	1	2	3	4
4. Faire la cuisine :.....	1	2	3	4
5. Ranger, faire le ménage :.....	1	2	3	4
6. S'occuper du soin des enfants :.....	1	2	3	4
7. Faire les courses :	1	2	3	4
8. S'occuper des factures, des comptes :.....	1	2	3	4

46- Si vous vivez en couple, à quelle fréquence estimez-vous que votre compagne / compagnon accomplisse ces activités domestiques ?

1 = jamais ou presque jamais

2 = 1 fois tous les quinze jours

3 = 1 fois par semaine

4 = plusieurs fois par semaine

- | | | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| 1. Faire le repassage :..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. S'occuper du linge :..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Faire la vaisselle (lave vaisselle)..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Faire la cuisine :..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Ranger, faire le ménage :..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. S'occuper du soin des enfants :..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Faire les courses : | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. S'occuper des factures, des comptes :..... | 1 | 2 | 3 | 4 |

47- Si en semaine, le(s) enfant(s) rencontre(nt) un souci ou un imprévu (maladie, accident, rendez-vous chez un spécialiste, etc.), qui prend cela en charge ?

1. Toujours moi
2. Le plus souvent moi
3. En alternance
4. Le plus souvent ma compagne/mon compagnon
5. Toujours ma compagne/mon compagnon
6. Le(s) enfant(s) se débrouille(nt) seul(s)
7. Généralement une autre personne

48- Diriez-vous que vous avez le soutien de votre compagne/compagnon dans l'exécution des tâches domestiques ?

1. Le plus souvent non
2. Oui, de temps en temps
3. Oui, le plus souvent
4. N'est pas concerné(e)

49- Bénéficiez-vous ou avez-vous bénéficié de l'aide de vos parents proches (parents, fratrie, autres membres de la famille) pour la garde de votre/vos enfants (considérez vos enfants de moins de 6 ans) ?

1. Jamais
2. Très rarement
3. Parfois
4. Souvent
5. N'est pas concerné(e)

50- Combien de temps mettez-vous pour vous rendre de votre domicile à votre lieu de travail (peu importe le moyen de locomotion ; voiture, vélo, à pied) ?

1. Moins de 15 minutes
2. Environ 30 minutes
3. Plus d'une heure

51- Combien de temps met votre compagne/compagnon pour se rendre de votre domicile à son lieu de travail (peu importe le moyen de locomotion) ?

1. Moins de 15 minutes
2. Environ 30 minutes
3. Plus d'une heure
4. N'est pas concerné(e)

52- Combien de temps, mettez-vous pour vous rendre de votre domicile à l'école ou la crèche de votre dernier enfant (peu importe le moyen de locomotion) ?

1. Moins de 15 minutes
2. Environ 30 minutes
3. Plus d'une heure
4. Ce n'est pas moi qui le conduis ou qui vais le rechercher

Pour chaque proposition, veuillez entourer le numéro correspondant à votre réponse

53- Voici une liste d'activités, à quelle fréquence avez-vous les activités suivantes avec votre/vos enfant(s) de plus de deux ans (considérer les périodes où vous travaillez, pas les vacances)

- 1 = jamais ou presque jamais
 2 = 1 fois tous les quinze jours
 3 = 1 fois par semaine
 4 = plusieurs fois par semaine

- | | | | | |
|---|---------|---------|---------|---|
| 1. Avoir des conversations : | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Faire du sport : | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Faire une sortie (balade, ciné,...) : | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Faire un jeu : | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Bricoler ensemble ou faire un travail ensemble : | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Faire de la musique ou de la peinture ou autre : | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Lire ensemble un livre, une revue, etc. : | 1 | 2 | 3 | 4 |

Pour cette question, veuillez cocher la proposition qui convient

54- Concernant à présent les premiers mois de votre/vos enfant(s) ; qui a pris ou prend généralement en charge les activités suivantes :

- | | donner le bain
et autres soins | se lever la
nuit | aller chez
le pédiatre |
|---|-----------------------------------|---------------------|---------------------------|
| 1. Toujours moi..... | | | |
| 2. Le plus souvent moi..... | | | |
| 3. En alternance..... | | | |
| 4. Le plus souvent ma compagne/mon compagnon..... | | | |
| 5. Toujours ma compagne/mon compagnon..... | | | |

55- Faites-vous partie d'un groupe ou d'une association sportive, culturelle, musicale ou autre et si oui, quel est votre degré de participation (si vous en avez plusieurs, considérez l'ensemble de vos activités)?

1. Non
2. Oui, une fois par mois
3. Oui, une fois tous les quinze jours
4. Oui, une fois par semaine
5. Oui, plusieurs fois par semaine

VI- EXPÉRIENCE ET CONCEPTION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Veuillez indiquer votre degré d'accord en entourant le numéro correspondant :

56- Veuillez donner votre degré d'accord par rapport aux affirmations suivantes en prenant en compte votre situation réelle.

1 = Pas du tout d'accord ; 2 = Plutôt pas d'accord ; 3 = Plutôt d'accord ; 4 = Tout à fait d'accord

1. Mon activité professionnelle prend une grande place dans ma vie..... 1.....2.....3.....4
2. Le métier que j'exerce actuellement correspond à ce que j'ai toujours voulu faire..... 1.....2.....3.....4
3. Assez souvent, j'ai envie de rester à la maison plutôt que d'aller au travail..... 1.....2.....3.....4
4. J'arrêtera probablement de travailler si je n'avais plus besoin d'argent.....1.....2.....3.....4
5. Je passerais volontiers le reste de ma vie professionnelle dans l'organisation dans laquelle je travaille actuellement..... 1.....2.....3.....4
6. Mon travail me procure une grande satisfaction.....1.....2.....3.....4
7. Si j'en avais les moyens, je quitterais l'organisation dans laquelle je travaille.....1.....2.....3.....4
8. Je suis fier d'exercer la profession de policier 1.....2.....3.....4
9. Je m'épanouis davantage dans d'autres activités qu'au travail 1.....2.....3.....4
10. Je m'investis beaucoup dans mon travail..... 1.....2.....3.....4

Veuillez entourer le numéro correspondant aux trois propositions qui vous conviennent le mieux

57- Dans votre situation professionnelle actuelle, quels sont les 3 éléments de la liste suivante que vous estimez les plus importants et qui font que vous restez dans votre fonction ?

1. Vous gagnez suffisamment votre vie (salaire)
2. Vous avez la sécurité de l'emploi
3. Vous avez une bonne ambiance de travail
4. Vous avez un travail utile à la Société
5. Vous êtes en contact avec la population
6. Vous avez beaucoup de vacances/de temps libre
7. Vos compétences sont reconnues à leur juste valeur
8. Vous avez une grande flexibilité dans votre travail (au niveau des horaires et de la gestion des tâches)
9. Vous ne pourriez pas trouver un autre emploi facilement
10. Vos horaires de travail sont compatibles avec votre vie familiale (ex : avec les horaires d'école...)
11. Autre (précisez) :

Veuillez indiquer votre avis - degré d'acceptabilité - en entourant le numéro correspondant

58- Dans votre travail, accepteriez-vous...

1 =Jamais ; 2 = Exceptionnellement ; 3 = S'il le faut ; 4 = Tout à fait, sans problème

1. De vous rendre disponible pour le travail lorsque ce n'est pas prévu.....1.....2.....3.....4
2. Que le travail empiète sur la vie familiale.....1.....2.....3.....4
3. De faire une ou des heures supplémentaires pour le bon fonctionnement
de l'organisation.....1.....2.....3.....4
4. De faire une ou des heures supplémentaires pour aider un collègue 1.....2.....3.....4
5. De déménager pour bénéficier d'une promotion.....1.....2.....3.....4
6. De ramener du travail à la maison quand il n'a pas été terminé
durant la journée..... 1.....2.....3.....4
7. D'être joignable par le travail pendant les jours de congé et en
dehors des horaires de travail ou en dehors des gardes rappelables..... 1.....2.....3.....4
8. Qu'un travailleur ayant un poste de responsable d'équipe travaille
à temps partiel..... 1.....2.....3.....4
9. De recevoir des appels privés pendant le travail.....1.....2.....3.....4
10. De quitter plus tôt le travail ou d'arriver plus tard au travail pour
des raisons familiales.....1.....2.....3.....4
11. De quitter le travail à la fin de l'horaire prévu alors qu'il reste des
situations à gérer.....1.....2.....3.....4

VII- CONCEPTION DE L'ENGAGEMENT CONJUGAL ET PARENTAL
--

59 - Voici une série de propositions rangées par deux. Pour chaque paire, veuillez choisir laquelle des deux vous semble la plus proche du fonctionnement de votre couple.

Veuillez entourer le numéro correspondant à la phrase qui convient dans chaque paire (ex : 1.1 pour la première paire)

- 1.1 - Dans notre couple, nous avons tendance à mettre en commun l'ensemble de nos ressources financières et à décider ensemble des dépenses.
- 1.2 - Dans notre couple, nous versons chacun une partie de l'argent pour les dépenses familiales mais souvent, chacun garde ses ressources personnelles.

- 2.1 - Dans notre couple, nous essayons de presque tout nous dire, de ne rien nous cacher.
- 2.2 - Dans notre couple, nous souhaitons garder une certaine sphère privée. Nous nous confions volontiers l'un à l'autre, mais pas forcément sur tout et pas tout le temps.

- 3.1 - Dans notre couple, nous essayons de faire un maximum de choses en commun (loisirs et autre).
- 3.2 - Dans notre couple, chacun passe une partie non négligeable de son temps libre et de ses loisirs séparément.

- 4.1 - Nous partageons dans les grandes lignes les mêmes idées (religieuses, politiques, etc.), les mêmes goûts.
- 4.2 - Nos idées sont souvent assez différentes. Nous discutons de ces différences, cette confrontation est stimulante.

- 5.1 - Dans notre couple, presque tous nos amis sont des amis de l'un et de l'autre et nous les voyons très souvent ensemble.
- 5.2 - A côté de nos amis communs, nous avons des ami(e)s personnel(le)s que nous voyons souvent seuls.

Pour la question qui suit, veuillez mettre une cotation sur 10 pour chaque proposition

60 - Pour bien préparer votre/vos enfant(s) à profiter de la vie, à être heureux, à être « quelqu'un de bien », quelles sont les qualités humaines que vous jugez les plus essentielles à développer chez elle/lui?

	/10
1. Autonome	
2. Discipliné, respectueux des règles	
3. Imaginatif, créatif	
4. Travailleur, courageux	
5. Avec un idéal, des convictions	
6. Ordonné	

Veuillez indiquer votre degré d'accord concernant les propositions suivantes en entourant le numéro correspondant

61- Voici une liste de propositions. Pour chacune, veuillez indiquer votre degré d'accord :

1 = Pas du tout d'accord ; 2 = Plutôt pas d'accord ; 3 = Plutôt d'accord ; 4 = Tout à fait d'accord

1. Dans l'éducation de ses enfants, il est important d'être le plus possible avec eux 1.....2.....3.....4
2. Dans l'éducation de ses enfants, il est important de leur laisser une grande liberté.1.....2.....3.....4
3. Dans l'éducation de ses enfants, il est important d'être strict, autoritaire 1.....2.....3.....4
4. Dans l'éducation de ses enfants, il est important de surtout privilégier la qualité des moments passés avec eux, plus que la quantité.....1.....2.....3.....4
5. Dans l'éducation de ses enfants, il est important qu'ils rencontrent des personnes différentes, qu'ils soient gardés le plus jeune possible par des personnes hors de la famille..... 1.....2.....3.....4
6. Dans l'éducation de ses enfants, il n'est pas bien que les deux parents travaillent à temps plein..... 1.....2.....3.....4

62- Dans l'ensemble, diriez-vous que pour éduquer votre/vos enfant(s), les punitions vous paraissent :

1. Un moyen d'éducation auquel il n'est pas mauvais de recourir assez fréquemment
2. Un moyen d'éducation auquel il n'est pas mauvais de recourir de temps en temps
3. Un moyen d'éducation qu'on peut utiliser exceptionnellement
4. Un moyen d'éducation qu'il ne faut en principe pas utiliser

Veuillez indiquer votre degré d'accord en entourant le numéro correspondant

63- Voici plusieurs modèles familiaux, et donc plusieurs manières de trouver un équilibre entre travail et famille. Quel est votre degré d'accord avec chacun des modèles proposés :

1 = pas du tout d'accord ; 2 = plutôt pas d'accord ; 3 = plutôt d'accord ; 4 = Tout à fait d'accord

1. La femme au foyer et l'homme au travail à temps plein.....1.....2.....3.....4
2. La femme au travail à temps partiel et l'homme au travail à temps plein.....1.....2.....3.....4
3. Les deux travaillant à temps plein.....1.....2.....3.....4
4. Les deux travaillant à temps partiel.....1.....2.....3.....4
5. La femme travaillant à temps plein et l'homme au foyer.....1.....2.....3.....4
6. La femme travaillant à temps plein et l'homme à temps partiel..... 1.....2.....3.....4
7. Il est plus naturel que les femmes prennent le congé parental.....1.....2.....3.....4

64- Si vous êtes une femme, avez-vous pris l'entièreté du congé de maternité lors de la naissance de votre dernier enfant ?

1. Oui
2. Non

65- Si vous êtes un homme, avez-vous pris le congé de paternité (ou congé de circonstance lié à l'accouchement de l'épouse, la compagne) lors de la naissance de votre dernier enfant ?

1. Oui, dans son entièreté (10 jours ouvrables)
2. Oui, partiellement
3. Non

66- Lors de la naissance/de l'accueil de votre dernier enfant, aviez-vous droit et avez-vous utilisé un congé parental ou pour convenance personnelle :

1. Oui, j'y avais droit et je l'ai utilisé
2. Oui, j'y avais droit mais je ne l'ai pas utilisé
3. Non, je n'y avais pas droit

67- Si vous y aviez droit et que vous avez utilisé ce congé, selon quelle modalité l'avez-vous pris ?

1. A temps plein
2. A mi-temps
3. A 1/5ème temps
4. Autre modalité :

68- Si vous y aviez droit mais que vous ne l'avez pas utilisé, quelles sont les 3 principales raisons :

Entourez les numéros correspondant aux trois raisons que vous estimez principales dans la liste suivante

1. Vous désiriez suivre les dossiers et les divers projets professionnels en cours
2. Vous aviez une pression de vos supérieurs hiérarchiques
3. Vous aviez une pression de vos collègues
4. Vos responsabilités étaient trop importantes pour vous absenter
5. Ce n'était pas dans la culture de votre profession de prendre ce type de congé
6. Il y aurait eu des impacts négatifs sur votre carrière
7. C'était financièrement peu intéressant/insuffisant
8. Votre compagne/compagnon était disponible pour l'enfant
9. Vous avez pu vous arranger autrement, par ex. avec les congés annuels
10. Vous préféreriez que votre compagne/compagnon prenne ce congé
11. Votre compagne/compagnon préférait prendre le congé
12. Parce que cela aurait changé vos affectations professionnelles
13. Vous vouliez en profiter plus tard que juste après le congé de maternité/paternité ou équivalent
14. Autre :

69- Lors de la naissance/de l'accueil de votre dernier enfant, aviez-vous droit et avez-vous utilisé un congé pour interruption de carrière ?

1. Oui, j'y avais droit et je l'ai utilisé
2. Oui, j'y avais droit mais je ne l'ai pas utilisé
3. Non, je n'y avais pas droit

70- Si vous y aviez droit et que vous avez utilisé ce congé, selon quelle modalité l'avez-vous pris ?

1. A temps plein
2. A mi-temps
3. A 1/5ème temps
4. Autre modalité

71- Si vous y aviez droit mais que vous ne l'avez pas utilisé, quelles sont les 3 principales raisons :

Entourez les numéros correspondant aux trois raisons que vous estimez principales dans la liste suivante

1. Vous désiriez suivre les dossiers et les divers projets professionnels en cours
2. Vous aviez une pression de vos supérieurs hiérarchiques
3. Vous aviez une pression de vos collègues
4. Vos responsabilités étaient trop importantes pour vous absenter
5. Ce n'était pas dans la culture de votre profession d'utiliser ce type de dispositif
6. Il y aurait eu des impacts négatifs sur votre carrière
7. C'était financièrement peu intéressant/insuffisant
8. Votre compagne/compagnon était disponible pour l'enfant
9. Vous avez pu vous arranger autrement, par ex. avec les congés annuels
10. Vous préféreriez que votre compagne/compagnon utilise ce dispositif
11. Votre compagne/compagnon préférait utiliser ce dispositif
12. Parce que cela aurait changé vos affectations professionnelles
13. Vous vouliez en profiter plus tard
14. Autre :

72- Globalement, considérez-vous que dans votre milieu professionnel, il est acceptable de prendre :

1. un congé supplémentaire au congé de maternité/paternité
(par ex. congé parental ou pour convenance personnelle)..... oui..... non
2. un congé pour interruption de carrière oui..... non

73- Voici un certain nombre de pratiques de gestion que votre employeur peut mettre en place pour aider les travailleurs à articuler travail et famille.

Pour chaque dispositif/pratique, précisez si cela existe dans votre profession et si vous l'utilisez en entourant le numéro correspondant

0 = Je ne sais pas

1 = Oui, et je l'utilise

2 = Oui, mais je ne l'utilise pas

3 = Non, ça n'existe pas

- | | | | | |
|---|--------|--------|--------|---|
| 1. Service de garde pour enfants..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 2. Services d'information concernant l'articulation travail/famille..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 3. Indemnités supplémentaires lors d'un congé lié à une naissance..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 4. Activités particulières pour les enfants pendant les congés..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 5. Flexibilité d'horaires (arriver plus tard, rentrer plus tôt)..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 6. Possibilité de travail à domicile – télétravail..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 7. Récupération d'heures supplémentaires en jours de congé..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 8. Possibilité de congés pour raisons personnelles
(soins pour proches gravement malades)..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 9. Possibilité de travail à temps partiel..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 10. Congé d'allaitement..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 11. Pause allaitement..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 12. Ecartement prophylactique (écartement pendant la grossesse)..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 13. Réduction du temps de travail..... | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |
| 14. Autres, à préciser : | 0..... | 1..... | 2..... | 3 |

74- Dans le milieu professionnel qui est le vôtre, est-ce que le fait d'avoir des enfants est pris en compte :

- | | | |
|--|-----------|-----|
| 1. Dans la délimitation de la charge de travail ?..... | oui | non |
| 2. Dans la fixation des horaires ?..... | oui | non |
| 3. Dans la planification des congés ?..... | oui | non |

75- Par rapport à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, avez-vous le sentiment d'avoir le soutien :

- | | | |
|-----------------------------------|-----------|-----|
| 1. De vos collègues..... | oui | non |
| 2. De vos supérieurs directs..... | oui | non |
| 3. De votre direction..... | oui | non |

76- Parmi les propositions suivantes, veuillez choisir celle qui convient le mieux à votre situation :

1. J'ai le sentiment d'arriver à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie familiale
2. J'ai le sentiment de sacrifier ma vie professionnelle pour ma vie familiale
3. J'ai le sentiment de sacrifier ma vie familiale pour ma vie professionnelle

Veillez indiquer votre degré d'accord en entourant le numéro correspondant :

77- Veuillez donner votre degré d'accord par rapport aux affirmations suivantes en prenant en compte votre situation réelle

1 = Pas du tout d'accord ; 2 = Plutôt pas d'accord ; 3 = Plutôt d'accord ; 4 = Tout à fait d'accord

1. J'ai le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans mon travail..... 1.....2.....3.....4
2. Il m'arrive souvent de culpabiliser par rapport au travail (parce que je n'ai pas terminé une tâche.....)..... 1.....2.....3.....4
3. Il m'arrive souvent de discuter du contenu de mon travail quand je suis en famille ou avec des amis.....1.....2.....3.....4
4. J'ai le sentiment d'avoir des journées qui se ressemblent, de faire tous les jours la même chose1.....2.....3.....4
5. Je rentre du travail souvent plus tard que ce qui était prévu.....1.....2.....3.....4
6. Il m'arrive souvent de post-poser ou de rater des rendez-vous personnels à cause du travail..... 1.....2.....3.....4
7. Il arrive souvent que mon/ma conjoint(e) ou mon entourage trouve que je travaille trop..... 1.....2.....3.....4
8. Quand je rentre du travail, j'ai encore de l'énergie pour consacrer du temps à ma famille.....1.....2.....3.....4
9. J'arrive facilement à faire la part des choses entre ce qui m'arrive au travail et ma vie hors du travail..... 1.....2.....3.....4
10. J'ai le sentiment d'être tiraillé entre les attentes de mon travail et les attentes de ma famille..... 1.....2.....3.....4

IX- CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES
--

78- Sexe :

1. Homme
2. Femme

79- Quelle est votre année de naissance ? 19... ..

80- Dans quelle commune habitez-vous ? Code postal :

81- Quel est le diplôme le plus élevé obtenu par votre mère ?

1. Aucun
2. Primaire
3. Secondaire inférieur professionnel
4. Secondaire inférieur technique
5. Secondaire inférieur général
6. Secondaire supérieur professionnel
7. Secondaire supérieur technique
8. Secondaire supérieur général
9. Supérieur non universitaire
10. Supérieur universitaire
11. Je ne sais pas

82- Quel est le diplôme le plus élevé obtenu par votre père ?

1. Aucun
2. Primaire
3. Secondaire inférieur professionnel
4. Secondaire inférieur technique
5. Secondaire inférieur général
6. Secondaire supérieur professionnel
7. Secondaire supérieur technique
8. Secondaire supérieur général
9. Supérieur non universitaire
10. Supérieur universitaire
11. Je ne sais pas

83- Quel est/fut la dernière profession exercée par votre mère ?

1. Agricultrice
2. Ouvrière qualifiée
3. Ouvrière non qualifiée
4. Artisane, commerçante, indépendante
5. Technicienne, contremaître
6. Enseignante
7. Employée
8. Cadre moyen, employée qualifiée
9. Cadre supérieure, directrice, chef d'entreprise
10. Profession intellectuelle, artistique
11. Profession libérale (dentiste, avocat, médecin...)
12. Demandeuse d'emploi
13. Elle n'a jamais travaillé
14. Je ne sais pas

84- Quel est/fut la dernière profession exercée par votre père ?

1. Agriculteur
2. Ouvrier qualifié
3. Ouvrier non qualifié
4. Artisan, commerçant, indépendant
5. Technicien, contremaître
6. Enseignant
7. Employé
8. Cadre moyen, employé qualifié
9. Cadre supérieur, directeur chef d'entreprise
10. Profession intellectuelle, artistique
11. Profession libérale (dentiste, avocat, médecin...)
12. Demandeur d'emploi
13. Il n'a jamais travaillé
14. Je ne sais pas

85- Dans votre entourage familial, est-ce que quelqu'un exerce ou a exercé une profession proche de la vôtre ?

1. Oui
2. Non

X- COMMENTAIRES LIBRES

86- Vous pouvez utiliser l'espace qui suit pour noter vos éventuels commentaires sur les thématiques abordées dans ce questionnaire. Sentez-vous libre d'indiquer toute information qui vous semble importante.

Si vous souhaitez que nous puissions vous faire parvenir les résultats de cette étude, veuillez indiquer vos coordonnées :

Nom :

Téléphone ou mail :

Accepteriez-vous de participer à un entretien sur la thématique de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale ?

1. Oui
2. Non

Si oui, assurez-vous d'avoir inscrit votre numéro de téléphone ou une adresse de courrier électronique.

MERCI INFINIMENT POUR VOTRE COLLABORATION

Professeur Bernard Fusulier
Chercheur qualifié du FNRS
Responsable de l'Unité
d'Anthropologie et de Sociologie
email : bernard.fusulier@uclouvain.be

M. David Laloy
Chargé de recherche
email : david.laloy@uclouvain.be
téléphone : 010/ 47 42 63

Mlle Emilie Sanchez
Chargée de recherche
email : emilie.sanchez@uclouvain.be
téléphone : 010/47 42 50

Si vous avez besoin de plus amples renseignements, veuillez contacter Mademoiselle Emilie Sanchez ou Monsieur David Laloy

