

Femme Et Profession De Police A Lubumbashi

Mia Masamba Muilu

Doctorante, Chercheuse en gestion des ressources humaines, Université De Lubumbashi, Démocratique République of the Congo

Received 08 May 2019, Accepted 09 July 2019, Available online 12 July 2019, Vol.7 (July/Aug 2019 issue)

Résumé

Cet article présente une démarche réflexive sur la perception et l'aperception de la femme dans la profession de police dans la ville de Lubumbashi. Dans la ville de Lubumbashi, pour ne pas autant réduire le champ fonctionnel de cette profession publique de l'Etat Congolais, la représentativité de la femme demeure depuis toujours décroissant par rapport à celle des hommes. Il s'agit de ce fait partir du taux de recrutement, passant par l'acquisition de promotion pour culminer par les grades de nouveaux officiers et officières supérieurs. Depuis les années 1997, avec la révolution des forces démocratiques pour la libération du Congo, AFDL, en sigle, la femme Congolaise en général, et Lushoise en particulier, s'est offert l'occasion de confirmer son émancipation, longtemps cachée dans les discours déclaratifs des officiels, dont l'accomplissement tardait encore. En ceci, les effets induits dans cette nouvelle détermination de la femme Lushoise à franchir les limites professionnelles, qui font objet de cette réflexion, nous poussent à rechercher les facteurs dominants à la base et en formuler des mécanismes qui pourraient réguler cette discrimination. Telle sera notre contribution.

Mots Cles : Femme, Profession De Police, Recrutement, Gestion, Carrière, Ressources Humaines, Officiers Supérieurs, Sous-Officiers, Agent, Grades

Introduction

Depuis les années 1974, le discours sur l'émancipation de la femme « Zaïroise » en son temps, avait gagné le langage politique Congolaise, en son temps Zaïrois. Mais la réalisation aussi apparaissant va plus se réaliser avec le vent de l'AFDL, par lequel la place de la femme a été plus remarquable en politique, où bon nombre des femmes ont été désignées au sein de l'assemblée constituante qui aura enfin PHILOMENE OMATUKU comme présidente avec ce nouveau régime en transition, les opportunités vont se créer non seulement en politique, mais aussi dans l'armée et dans la police nationale Congolaise. Ces allures de plus en plus médiatisées, vont jeter un jalon sur la multisectorialité professionnelle de la femme. En dépit de cette révolution socio-culturelle féministe, la croissance numérique participative de la femme demeure sans cesse en marche timide.

C'est dans cette perception de fait que cette réflexion se détermine la tâche fondée sur la recherche en croissance numérique de la femme dans la profession de police à Lubumbashi. Quels sont les facteurs déterminants de la faible représentativité de la femme dans la police Lushoise ? Pourtant, les prêches sur la

parité, genre et égalité entre Homme-femme sont de nos jours de plus en plus médiatisées, aussi bien sur le plan national, continental que mondial. Quelle est la perception et l'aperception de la femme face à la profession de la police ?

Dans la ville de Lubumbashi, plusieurs facteurs peuvent être énumérés comme déterminants à la faible représentativité de la femme dans la police Lushoise, à savoir : la conception de la femme face à cette profession considérée comme réserve à l'homme, par effet des exigences et conditions de service. A cela, nous pouvons aussi joindre, l'inacceptable cumulation du mariage avec profession policière, c'est-à-dire que cette fonction est exemptée aux femmes mariées.

C'est partant de cette exemption conceptuelle théorique que la conception et l'aperception sont dépourvues de bonne considération face à la profession policière à Lubumbashi, par la femme. C'est ainsi que la plupart de nos interlocuteurs nous ont fournis leurs positions qui déterminent la mauvaise perception et l'aperception confuse comme couvrant un caractère plus général et plus partagé par tous. C'est-à-dire qu'une femme policière est teintée des corolaires aussi médiocres qu'immoraux.

Dans un tel contexte, il sera alors impossible que la participation de la femme dans l'exercice de la profession de police dans la ville de Lubumbashi sera toujours

*Corresponding author's ORCID ID: 0000-0000-0000-0000

DOI: <https://doi.org/10.14741/ijmcr/v.7.4.3>

disqualifiée. Pourtant, BRETON (2002), souligne que l'égalité professionnelle, n'est possible qu'à deux conditions : que la femme puisse prendre conscience, et qu'elle revienne à sa propre reconnaissance. C'est également en se référant à la devise physiologique « connais-toi, toi-même » de Socrate, que la femme peut résoudre cette faiblesse, parce qu'elle deviendrait déterminante et consciente de son existence et par conséquent, elle peut aussi ce que peut l'homme sur le plan professionnel.

Ainsi, l'éveil et prise de conscience pratique de la femme ne resteront plus dans le discours médiatisé ou démagogique, mais soutenues par une participation concrète et contributive dans la prise de décision, dans la gestion et dans l'exécution des missions de la police nationale Congolaise à Lubumbashi.

Revue De La Littérature

La question d'égalité professionnelle entre homme femme n'est pas à sa première analyse comme celle-ci. Le discours sur la parité de plus en plus récurrente, envahit les milieux diplomatiques, politiques et professionnels, pour émerger à une littérature aussi soutenue.

Ainsi, en recherchant la place de la diversité dans les entreprises, Michel Feron (2008), fait constater que bon nombre d'entreprises se sont dotées ces dernières années d'accords et de chartes affirmant leur volonté de promouvoir la diversité en fondant leur démarche sur le postulat humaniste qui est une richesse pour l'entreprise. Sa mise en œuvre s'est focalisée sur les dimensions les plus sensibles, comme le recrutement et la gestion du parcours professionnel. Les managers opérationnels qui, face à l'accroissement du degré de différenciation au sein de leur équipe, développent des démarches empiriques parfois hasardeuses pour tenter néanmoins d'en faire un facteur contribuable à la performance de l'entreprise. Pourtant, il existe tout un travail en réseau et plus globalement des compétences de la diversité pour en faire un facteur de performance plutôt qu'une source d'hétérogénéité.

En stigmatisant cette pensée, la diversité ne sera pas vue comme un mécanisme social pour satisfaire aux déceptions de la femme par effet de discrimination, mais doit-elle (diversité) tenir ses racines dans le criterium de compétences et pour ce faire, il ne manque pas dans la profession policière, des femmes compétentes. Alors, la diversité se considère donc être motivée par la compétence de la femme, qu'il faut joindre à celle de l'homme au sein de la police national Congolaise.

Sous cet angle, Aude Le Jeune Et Francois (2010), affirment que le recours stratégique aux cours et tribunaux fait partie de faibles actions des organismes de promotion de l'égalité des chances en Europe, centré sur niveau organisationnel. Ainsi l'examen et analyse des modalités et conditions de recours à la pratique de lutte contre les discriminations en Belgique, les critères et arguments qui permettent de choisir des cas considérés

comme exemplaire ainsi que les transformations potentielles des usages des cours et tribunaux et de l'armée judiciaire qui en découleraient, n'attestent pas la certitude d'une stratification concrète.

Cette analyse conceptuelle posée sur la stratégie d'équilibrage et favorable à la lutte contre la discrimination, n'abuse pas la conception de la parité au sein de la police, institution de l'Etat Congolais, pourtant, la nation d'égalité accuse depuis lors une irrégularité récurrente difficile à réparer. Si en Belgique et en France la ramification professionnelle de la femme rencontre d'énormes obstacles, il faut alors partir de la recherche des causes, pour savoir la part active de la femme elle-même pour sa propre satisfaction au sein de la société. En république démocratique du Congo en générale et dans la ville de Lubumbashi en particulier, cette stratification est en déséquilibre non seulement numérique mais aussi professionnel en grade à l'endroit de la femme au sein de la police Lushoise. D'où, la pratique de la stratification serait alors abstraite, parce que la détermination doit partir de la personne qui semble victime de ce fléau discriminatoire.

En ce confiant à l'aspect juridique de l'égalité de la femme et l'homme dans l'emploi, SENANCE SLALVINESKI (2012), a soutenu pour sa part le caractère particulier du principe d'égalité dans le droit du travail, dans la mesure où il s'agit du droit de subordination par excellence.

Pour éplucher cette notion, il démontre que la discrimination justifiée a été dégagée par la jurisprudence d'Etat et du conseil constitutionnel, elle est transposable dans le droit du travail d'analyser la notion complexe de l'égalité entre les sexes dans l'emploi, l'auteur explique la conception normative de la fonction jurisprudentielle. Ainsi, l'actualité juridique et politique amène à questionner la manière dont les sphères exécutive et législative se positionnent par rapport aux règles posées par la cassation comme des règles communes, avec le juge communautaire sur l'égalité entre travailleurs masculins et féminins.

Cette question qui se pose cependant avec acquitté dans la jurisprudence occidentale de France, ne semble pas prendre d'ampleur au service de la police Lushoise, du fait qu'hormis le ministère de « femme, enfant et famille », aucune autre juridiction s'occupant de questions judiciaires ne fait jour. C'est pourquoi, la femme, non seulement qu'elle-même accuse une certaine léthargie dans la revendication de son propre positionnement au sein de la police, mais ne trouve pas un corps de juges approprié aux questions des femmes. Ce que fait que jusqu'alors, la jurisprudence n'a aucun appris sur la question de femme dans la police Lushoise. Comme pour soutenir l'absence d'une jurisprudence attestée, WURTH(2016), fournit une explication qui est « homo centriste », c'est-à-dire qui place la femme elle-même au centre de son déterminisme, comme « instrument moteur ». Par ce fait, elle doit s'autodéterminer avant que les organisations pensent à l'ouverture la plus large à l'égard de sa personne. En

adoptant ce déterminisme autocentré, une bonne politique d'inclusion encouragera et rendra plus possible cette égalité, parce que la femme, elle-même est actrice. Etre au centre vaut une double conception dont la première fait appel aux qualités, compétences et l'intérêt personnels de la femme, pour faire sa place, sa promotion et sa personnalité professionnelle, dans la même ambiance que celle de l'homme. Et la seconde est celle qui doit être éprise du souci de promouvoir et de la bonne volonté à intégrer sensiblement la femme dans le devenir de la société par l'homme. Etre moteur, c'est aussi prendre des initiatives qui favorables au destin de la femme au lieu de se limiter à la simple médiatisation. La défense de la personnalité de la femme doit se servir des actes de compétitivité, des valeurs sociales et morales, qui doivent servir des phares sur le cursus professionnel que l'homme doit partager avec la femme. Comme instrument moteur, la femme doit prendre conscience de ce retard qu'elle est en train d'encaisser pendant que la part de l'homme se fait croître de manière vertigineuse. Faisant part à cet effort par l'homme qui doit participer à la construction des qualités professionnelles à promouvoir pour la femme, un article anonyme de la revue universitaire de Bruxelles (2011), tente d'édulcorer l'égalité professionnelle en démontrant l'aspect contractuel de cette égalité professionnelle, parce qu'elle se réfère aux instruments divers. Ainsi l'aspect contextuel qui soutient cette approche d'égalité se fondera sur un principe de mixité, qui implique un mélange et rompit la distance, la distinction, la division ou encore la disparité dans la profession, dans la profession, dans la répartition, la détermination et l'attribution des tâches dans le milieu professionnel, qui fait preuve de la valeur de la femme dans la production professionnelle.

Face à cette orientation de la conception d'égalité, ce partage égal des tâches entre homme et femme au sein de la police Lushoise, ne cesse de nous renvoyer à l'attitude douteuse de la femme à accueillir cette tâche et son aptitude à l'exécuter à la taille d'une profession aussi fiable et escomptée. Ainsi, le rapport entre l'homme et la femme, dépendra alors de l'aptitude personnelle de la femme, à se sentir et se faire l'égale, collaboratrice de l'homme et non l'exécutant ou agent de l'homme. C'est par là que nous remontons à la mixité qui fondamentalement, doit être recherchée et défendue dans les congos des femmes, dans leurs colloques et dans leurs organisations féminines locales, nationales et continentales.

Une autre conception d'égalité professionnelle est celle que pose Breton (2012). Pour sa part, il pense que cette égalité professionnelle, trace un schéma panoramique par lequel cette égalité ne sera possible que dans le cas où la femme, elle-même prend conscience et revient à son propre raisonnement. Comprendons par-là, deux facteurs qui serviront aux efforts mobilisateurs. D'abord, prendre conscience, qui veut dire que la femme doit se considérer comme actrice pour sa propre acquisition et promotrice, qui ne vaut rien si elle ne

participe pas. Elle doit par-là se placer et en amont et en aval de son égalité avec l'homme, et que si tout ne marche pas, c'est à cause de son autolimitation causée par ses moindres qualités. Tandis que revenir à son propre raisonnement, invoque la rationalité de la femme à se créer une place dans la gestion de la chose publique, une participation équivalente aussi à la manière de l'homme. Parler de la rationalité se réclame surtout dans la prise des décisions dans l'orientation et la conception de la marche de l'institution où elle est établie. Car, en gestion des ressources humaines, la rationalité dans la prise de décisions, l'orientation et la conception de ces décisions sont une tâche aussi lourde et déterminante. Voilà pourquoi, la femme se tiendra à l'abri de la raison pour qu'elle fasse preuve de la rationalité professionnelle, dont elle aspire faire jonction avec l'homme.

Face à ces attentes aspirées, l'auteur souligne que les efforts toujours encouragés, n'arrivent pas à se concrétiser conformément aux attentes aussi escomptées par les initiateurs des diverses études et législateurs des instruments juridiques nationaux qu'internationaux.

C'est autour de la même conception que Milena Doytcheva (2014), saisie cette question de manière aussi volontaire et en apparence endogène dans la période récente, en requalifiant à cette occasion, l'action anti discrimination en la production de la diversité ».

A partir d'une enquête menée dans la métropole lilloise et dans la région Parisienne auprès d'entreprises, des réseaux d'entreprises, d'intermédiaires de l'emploi privé et public, propose de questionner les déclinaisons de la diversité comme finalité nouvelle de l'action publique, et des politiques d'entreprise. Il s'intéresse enfin à la manière dont l'avènement des préoccupations en faveur de la diversité au travail a pu renouveler les registres argumentatifs et les répertoires d'action en matière d'égalité des sexes à travers notamment le développement et la mise en saillance des enjeux économiques et managériaux de l'image, de l'efficacité et la productivité ainsi ainsi qu'une réorientation des stratégies d'intervention vers des niveaux plus élevés, de qualification et de responsabilité.

Il revient alors à retenir les facteurs au centre de ces enjeux dont la qualification et la responsabilité seraient soutenues par l'image de la femme, son efficacité et sa productivité ainsi que sa rationalité dans une réorientation des stratégies d'intervention vers des niveaux plus élevés, qui font par ce fait appel à la compétence de la femme à s'acquitter de ses tâches. C'est ainsi que Severine Lumiere (2007), prêche sur les pratiques de ressources humaines en faveur de l'égalité homme-femme en entreprise ; pour lui, il part du postulat que l'ensemble des aspects traités par la fonction ressources humaines peut générer des risques d'inégalité et de discrimination, certes indirecte mais dont le résultat reste discriminatoire : partant du recrutement, gestion des carrières, pratiques salariales, gestion de l'articulation continue. Or certaines entreprises mettent en évidence ce que la commission Européenne nomme de bonnes

pratiques, c'est-à-dire des pratiques en faveur de l'emploi des femmes et l'égalité salariale et professionnelle.

Pour recueillir les expériences et des premières analyses qui demanderaient un approfondissement et une réflexion sur la traficabilité et l'adaptabilité de ces pratiques et à la fois d'exposer des pratiques de ressources humaines intéressantes.

En se fiant à la pensée de SEVERINE, nous pouvons ainsi focaliser la réflexion sur la praticabilité de ces fonctions au sein de la police Lushoise où la femme reste de trop loin à faible représentativité numérique. Cependant, la question de salaire est adaptée à la fonction ou grade sans discrimination. Ce qui veut dire que l'adaptation au bohéme est d'un aspect non discriminatoire. Alors la question qui se pose sur cette matière est étroitement liée au nombre des femmes de par le recrutement, passant par l'engagement jusqu'à la gestion, où la personne de l'adaptation et n'arrive pas à en saisir l'occasion. Contrairement à la situation au sein de la police Lushoise, l'auteur soutient également que dans les organisations modernes dont les frontières sont de plus en plus élargies, manager la diversité est une évidence, un fait auquel les entreprises sont confrontées. C'est pour autant enrichir la question que JACQUELINE LAUFER (2012), souligne aussi que la diversité dans la société et dans les entreprises qui fait l'objet de sa publication, doit se baser sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle est de ce fait un qui s'est développé dans la société et dans les entreprises depuis quelques années. L'auteur part d'un contrat fondé sur les progrès dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui sont enregistrés en France et en Europe. Il a stimulé le fait par le cas de nombreuses entreprises qui ont affiché une volonté de se mobiliser sur des questions féministes, mais la façon de le faire suggère l'existence d'une certaine certitude sur la manière d'articuler les démarches d'égalité professionnelle et de diversité. Plusieurs types d'enjeux apparaissent. En effet, il apparait que la différence de ces types n'est pas une diversité comme les autres et la démultiplication des catégories de la « diversité » peut conduire à une situation qui a le caractère transversal et universel du principe d'égalité entre les sexes et peut perdre de son acuité.

Ce débat aussi irréductible soit-il, n'incombe pas tellement l'homme, du moins parce qu'il n'existe pas jusqu'alors une bonne politique qui conscientiserait la femme pour se sentir l'égal de l'homme dans le recrutement, la gestion et l'orientation des décisions, au lieu de se contourner dans les tâches d'exécution. L'erreur de l'homme serait dans la mobilisation politisée pour effet d'idéologie politique qui ne traduit pas un vrai discours sensibilisateur, mais plutôt démagogique, par lequel les hommes politiques se créent une popularité pour la protection du pouvoir. C'est pourquoi, le progrès constaté en France et en Belgique, ne sont pas plus qu'on peut remarquablement espérer. En République démocratique du Congo, ce moindre mouvement de

mobilisation observe la marge du discours établi sur des promesses sans accomplissement. Au sein de la Police Lushoise, particulièrement la représentativité de la femme n'atteint même pas 5% sur les effectifs. Mais le discours quelque peu déterminant précisait que la femme occuperait 30% dans toutes les institutions publiques ; la femme elle-même, pendant tout le mois de mars 2018, prônait 50/50 entre femme et homme. Mais avec le temps, nous constatons ces discours formalistes demeurent de nos jours un simple Algan issu des rassemblements féminins organisés pour faire entendre cette voix sans prise en compte réel par les décideurs politiques. Pour que l'égalité soit effective entre l'homme et la femme, celle-ci doit franchir l'égoïsme de l'homme, qui ne compte pour son propre intérêt. Au sein de la police Lushoise, la femme demeure de plus en plus minoritaire, non seulement parce que la femme n'accorde pas d'importance, mais aussi parce que l'homme ne participe à sa conscientisation efficiente.

Comme illustration à cette politique de conscientisation. Jacqueline LAUFER et Rachel SYLVERA (2006), nous présentent une avancée plus particulière en France, où la question est traitée par négociations entre hommes-femmes, en cherchant la concrétisation d'un passage concret de l'égalité de droits à l'égalité de fait, malheureusement difficile à se réaliser. Pour résoudre cette question, plusieurs accords ont été signés, plusieurs thèmes ont été discutés parmi les groupes : le recrutement, les carrières, la formation, les rémunérations ou l'articulation de temps. Selon ces accords signés depuis 2001, les degrés divers d'engagements des entreprises dans les strictes applications du principe de non-discrimination, sont suivis d'indicateurs appropriés dans l'introduction d'un principe quantifié, voir « action positive », il est important d'observer comment ces engagements vont être déclinés et si les résistances sociales à l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans l'entreprise, par les partenaires sociaux seront effectivement levées en ce qui est le cas.

En se servant des avancées exceptionnelles de la situation pour la femme française, celle de la femme Congolaise demeure au point de départ avec un difficile démarrage.

Un auteur penseur a-t-il déclaré « qu'on ne libère pas un peuple, mais c'est le peuple qui se libère lui-même ». Cette pensée serait mieux un modèle de détermination qui pouvait caractériser la femme au sein de la police Lushoise, qui n'arrive pas à faire sentir son influence par manque d'un éveil de conscience.

Pour que la Congolaise amorce les négociations sur l'égalité professionnelle, faut-il voir combien de femmes qui s'intéressent à la profession de la police, et comment la femme elle-même considère cette carrière aussi noble qu'elle n'arrive à se rendre compte. Partant de beaux discours de la rhétorique médiatisés, leur intention à réclamer cette égalité, et les grands thèmes développés par un éloquence aussi louable, la femme se

limite ainsi à faire entendre l'élégance linguistique, sans pour autant poursuivre sa course au-delà de l'unique mois qui s'écoule comme craignant de noyer dans les profondeurs des eaux, sans organiser une unité de suivi relatif à leurs revendications, ni convaincre l'homme à intégrer une politique permanente, qui assiérait la valeur de la femme en équilibre professionnel avec l'homme. Tout passe avec le mois, et le discours, être les revendications, qui n'aboutissent à aucun progrès. C'est pour cela qu'au sein de la police Lushoise, cette discrimination n'est ni salariale, mais numérique, parce que aucune stratégie de négociation n'a toujours pas été initiée pour que le cota soit équitablement accordé aux femmes et aux hommes dans l'avancement de grades.

Contestant les normes de genre, Taline Karamanoukian (2015), se base sur le caractère bivalent de la féminité. Pour lui, le problème des inégalités est causé par le fait qu'il existe des femmes féminines être des femmes masculines. Ainsi, pour que la femme puisse se mouvoir pour réclamer toute forme d'égalité, la catégorie masculine des femmes devaient prendre la part active et influente sur la catégorie féminine. C'est-à-dire qu'elle devait prendre des initiatives aussi actives et de grande envergures qui n'auraient pas consisté seulement aux actes de médiatisations, mais à la création des institutions permanentes comme le « cocus des femmes parlementaires », « femmes de la police », « femmes infirmières », etc., pour en dégager les faiblesse à mettre en symbiose et delà, un comité directeur-porte-parole permanent pouvait en résulter pour initier des négociations sur la revendication de quotas dans l'équité. La lecture que nous faisons sur la pensée de TALINE, nous impressionne très prudemment, du fait qu'elle adapte la question à un modèle particulier, qui peut traiter une question pertinente par une stratégie hétérogène dans l'homogénéité, la diversité professionnelle dans l'unité féminine pour la cause de la femme. Mais cet esprit d'initiative échappe à la femme Lushoise, qui pouvait conscientiser la femme féminine, qui s'accroche de plus en plus à la tradition aliénée par la limitation et l'acculturation sociale.

Methodologie

La situation de la femme dans la police Lushoise est récente. Mais bien avant cela, la participation de la femme dans la vie publique au sein des institutions de l'Etat a été presque inexistante. La figure de prône qui a marqué l'époque fut Nzunzi Wa Mbombo, qui a œuvré dans les structures du mouvement populaire de révolution et par contre l'armée et les gendarmeries nationales n'étaient réservées qu'à l'homme.

C'est avec la révolution de 1997 que la femme va intégrer l'armée et la police nationale. Ainsi, pour mieux traiter notre question, nous allons nous servir de l'approche contextuelle (WINER 1978), qui nous permettra de justifier les différents contextes qui ont explicité le choix de la profession de police par la femme, pour faire preuve de l'égalité femme-homme.

Approche contextuelle de la femme et la profession policiere a lubumbashi

La contextualisation de la femme dans la profession de police à Lubumbashi peut être possible qu'avec le PHESTEL de la femme policière suivante :

1. Contexte Politique

Le changement de régime politique passant de la période de la 2^{ème} République à la deuxième transition dirigée par feu Laurent Désiré KABILA, apporte un nouvel élan pour la femme masculine, qui ne veut plus conserver la tradition, mais quitter la carapace d'aliénation qui a pour autant renforcer la discrimination à l'égard de la femme par l'homme.

L'avènement de Laurent-Désiré Kabila a été pour la femme une ouverture à la participation dans la vie publique, à savoir dans l'armée où on comptait les polices militaires féminines (PMF), les femmes militaires (F.M.) mais l'ouverture de cette nouvelle politique, la traditionnelle catégorisation endogène entre la femme masculine et la femme féminine, n'a pas permis une concrétisation plus faible de l'égalité entre femme-homme.

2. Contexte Historique

Avant l'entrée de l'AFDL à Kinshasa, la femme dans le service public de l'ordre a expérimentée la branche du MPR appelé corps des activites pour le developpement de la republique, cader, en sigle. Cette sous branche a paru comme l'ancêtre lointain de la police nationale Congolaise, et pourtant la gendarmerie nationale assumait cette tâche où aucune femme n'était inscrite.

La fuite du Maréchal semble ouvrir le ciel pour la femme alors qu'en 1974, il avait « déclaré l'émancipation de la femme Zaïroise ». Lui qui avait annoncé, n'a cédé qu'à plaine vers les dernières années de son règne. Laurent-Désiré Kabila apporte la révolution et la femme rencontre la raison de la lutte. Là, le concept change, le discours quitte de l'émancipation et passe à la parité femme-homme, qu'il favorisera, mais la femme féministe l'emporte sur la femme masculine, et la parité rate son décollage normal.

Ainsi, ce que nous vivons aujourd'hui, n'est que la conséquence directe de ce décollage raté, par effet du faible taux d'auto-détermination par la femme au sein de la police Lushoise.

3. Contexte Economique

L'arrivée de feu Laurent-Désiré Kabila avait beaucoup impressionné la population Congolaise en son temps Zaïrois. Feu le président accordait un salaire de 100 dollar au soldat et policier Congolais, du dernier rang.

Celle de femmes (divorcées ou veuves ou encore des jeunes femmes sans mariages ou désespérées), qui

n'avaient plus d'obstacles, vont choisir d'intégrer la police, parce qu'aussi, elles n'iront pas à la guerre, mais s'occupent seulement de l'ordre public des citoyens et leurs biens.

Pour les veuves à cause de décès de leurs maris au front, quelques-unes se décideront d'intégrer l'armée, mais en sollicitant un transfert vers la police, pour bénéficier de la servie utile à leurs enfants. Comme toujours, la femme féminine baissera ainsi le taux pendent la femme masculine constituait la minorité dans l'engagement. Donc, les salaires payés à 100 dollar étaient un facteur mobilisateur.

4. Contexte Technologique

La technologie d'armement, l'artillerie et d'autres aspects de la technologie militaire sont moins maîtrisés par la femme qui se croit ne pas être concernée par le port ou la maniement d'armes à feu. Pour la femme, porter l'arme est synonyme de tuer ou faire couler le sang dans ce contexte, la pensée de la femme est ainsi limitée par la peur de tuer s'il arrivait ainsi.

5. Cotexte Social

La recherche de la survie est une préoccupation de toute être humain même animal. Mais l'interprétation qu'on attribue à la femme policière dénonce une certaine disqualification sociale. L'on croit que la femme policière est une personne de moindre moralité et se livre à tout officier supérieur, soit pour raison de satisfaction matérielle ou encore professionnelle (grade).

L'attitude ou encore le comportement de la femme policière, aussi, semble ne pas mener une vie sérieuse et responsable. Cette attitude dés appréciée par d'autres qui ne les sont pas encore, obstrue toute idée d'adhérer dans ce service, qui ne donne pas le reflet d'une profession où la femme ne peut facilement conserver sa valeur féministe.

6. Contexte Legal

Si le contexte légal déterminait le fondement de la volonté de la femme à faire la police, la question de parité ou égalité n'aurait pas être posée au sein de la police Nationale telle que nous constatons du jour le jour.

Ainsi, le contexte légale reste le plus observé parce qu'il détermine les attributions de la police, sans distinction de sexes. Il fait preuve de l'égalité et ne fait pas la démarcation des taches qui seraient exécuté par la femme ou par l'homme.

Le Phestel Politique Lushois	
Opportunités	contraintes et menaces
<ul style="list-style-type: none"> Présence de la femme dans la vie policière. La création du ministère de genre, famille et en font. Institution du mois de la femme. Les femmes dans la vie politique. 	<ul style="list-style-type: none"> Instabilité politique due aux prochaines élections (2018). Faible taux de participation de la femme malgré le discours sur la partie, genre et égalité. Moindre éveil de la conscience féminine au

<ul style="list-style-type: none"> Changement de régime politique 	<ul style="list-style-type: none"> sein de la police. Déséquilibre numérique de la femme par rapport à l'homme.
--	---

Phestele historique police lushoise	
Opportunités	Contraintes et menaces
<ul style="list-style-type: none"> Emancipation de la femme Zaïroise (congolaise) en 1974. Evolution du discours passant de l'émancipation, la parité et genre. Le passage de CADER à la PMF et à la police Lushoise. 	<ul style="list-style-type: none"> La domination ou la discrimination professionnelle de l'homme sur la femme. Plusieurs femmes veuves et célibataires dans la police Lushoise. Inégalité flagrante dans les effectifs de policiers lushoise.

Phestele économique police lushoise	
Opportunités	Contraintes et menaces
<ul style="list-style-type: none"> Facilité de survie pour la famille (pour les veuves). Obtention de logement et scolarité des enfants. Réduction de taux de chômage parmi les femmes. Participation dans l'économie de manage. 	<ul style="list-style-type: none"> Disqualification de la personne de la femme, considérée comme exposée aux officiers supérieurs. Contrat homme – femme non appliqué. Catégorisation des femmes masculines et femmes féminines.

Phestele technologique police lushoise	
Opportunités	Contraintes et menaces
<ul style="list-style-type: none"> Apprentissage de maniement de l'arme par la femme. Apprentissage de la réparation de l'arme à feu. Connaissance sur les types d'armes utilisée par la femme au sein de la police Nationale à l'shi. 	<ul style="list-style-type: none"> Crainte de manier l'arme. Le désintérêt de la femme dans les efforts de la maintenance des armes. Non affectation de la femme dans les unités d'intervention urgente.

Phestele social police lushoise	
Opportunités	Contraintes et menaces
<ul style="list-style-type: none"> Capacité à promouvoir la survie de ménages. Actrice de la sécurité des personnes et leurs biens. Satisfaction des besoins de ménages pour les enfants. Un comportement responsable. 	<ul style="list-style-type: none"> Dépréciation de la valeur de la femme selon l'application. Moindre reflet d'une peut facilement conserver sa valeur féministe. Personne de moindre moralité selon l'aperception.

Phestele legal police lushoise	
Opportunités	Contraintes et menaces
<ul style="list-style-type: none"> Existence de la loi qui organise la police Nationale Congolaise, qui fixe les conditions de recrutement, missions, grades et rémunération sans discrimination aucune. Présence de quelque femme parmi les officiers hiérarchiques provinciaux. Cette loi favorisation l'égalité, la parité et le genre. 	<ul style="list-style-type: none"> Manque d'une loi organique qui encadrerait et encouragerait la parité au sein de la police lushoise. Manque d'un instrument de mobilisation féminine entre les femmes qui œuvrent déjà dans la police Nationale. Manque d'insistance de la loi de manière particulière pour la femme.

Resultats

La Percertion Et L'aperception De La Femme Dans La Police Lushoise

A. La Perception De La Femme Dans La Police Lushoise

Au sein de la police Lushoise, la perception de la femme est vue de l'extérieur de manière complexe et diversifiée. Face à cette perception, les opinions convergent vers la disqualification morale de la femme. Ainsi ; nous allons définir ces opinions selon les aspects moral, social et politique.

1. Aspect Moral De La Perception

A la suite de l'entretien organisé avec nos interlocuteurs, l'aspect moral de la perception, place la femme au sein de la police Lushoise, comme une personne qui s'est engagée dans ce service par manque de moralité, ayant ainsi méprisé sa féminité. Le manque de la pudeur qui caractérise la femme au sein de la police, est un corollaire de la disqualification marquée par la violation des mœurs féministes. De par son aptitude morale, la femme au sein de la police se considère comme une femme plus courageuse de tant faire pourvu que l'objectif soit atteint.

2. Aspecte Social De La Perception

Pour nos interviewés, la perception sociale de la femme dans la police Lushoise, est celle qui se marque par l'acculturation de la femme qui confond le service de police et la lange émancipation qui brise la disparité entre l'homme et la femme.

Ainsi, cette confusion de mentalité manifestée par la femme réduit dans la valeur morale de la femme, influencée par son nouveau paysage social. Pour soutenu cette opinion, plusieurs ont soulevé les que la femme ne peut oser si elle n'est pas au sein de la police. Etant responsable de son menace par effet de veuvage ou divorcée, cette femme s'efforce par tous les moyens pour satisfaire les urgences de son menace. C'est à cela qu'elle perd sa moralité sociale ; par conséquent, pour elle peut se mouvoir. Si non inacceptable dans la société pour se remarier. Ainsi, cette mauvaise réputation lui impose de rester et conserver ce métier comme source de survie malgré diverses disqualifications.

3. Aspect Politique

De nos jours, la police Lushoise féministe se construit sur base d'influence entre la hiérarchie et la classe des agents, qui aspirent à l'évolution. Cette négation est influencée par le niveau de relations au lieu des mérites. Les grades donnés aux femmes sont fonction de

commissariat au prix d'argent, de fonction ou des liens biologiques. Cette femme qui nous parle est dans la police depuis 2009, elle est secrétaire de direction, mais jusque-là n'est qu'un simple agent de grade adjudant de première classe. Son regret est de voir ses collègues galoper les échelles et sont de nos jours parmi elles de Majors et capitaines. Selon ses arguments, c'est le manque des bonnes relations et sa fidélité à l'abstinence sexuelle qui la font trainer, sinon elle aurait gagné les mêmes échelons que les autres. De cet entretien, nous avons été embarrassée par cette mauvaise politique de gestion qui se développe à l'insu de la hiérarchie qui n'est ni informée, ni consultée à ce propos. C'est ainsi que, de par la vue de l'extérieur, la femme de la police est une professionnelle qui ne vit que de ses abus et trafic d'influence.

B. L'aperception De La Femme Dans La Police Lushoise

Sur le plan de l'aperception, nos interlocuteurs nous ont présenté trois justifications relatives à la faible représentativité de la femme dans la police Lushoise, à savoir : le manque d'initiative du gouvernant à établir une mesure d'encadrement pour encourager la femme, la mauvaise à promouvoir les femmes qui sont dans la boîte, ainsi que l'impossibilité de la femme masculine à conscientiser la femme féminine.

1. Manque D'initiative D'encadrement Au Sein De La Police Lushoise

Sur plus de 1400 et quelques des officiers sur l'étendue de la province du Haut-Katanga, la femme réunit seulement 124. Face à ce constant aussi décevant l'homme, dirigeant de la femme au sein de la police, n'envisage pas mettre sur pied quelques mesures promotionnelles pour exister la femme à se connaître qu'elle est utile dans ce métier que l'homme. Cette femme qui nous reçoit est une colonelle. Son inquiétude réside sur la manière dont la femme est traitée dans ce service. Il ne s'agit pas de l'esclave sexuel ou exposition dans ce sens, mais l'inattention de la hiérarchie à briser la routine limitée sur le seul discours de partie, mais qui ne se vit pas dans toute pratique si sur le plan mondial les hommes d'Etat ont pris le temps de se concerter pour trouver des instruments de valeur pour la personne de la femme, l'autorité de la police Lushoise par ricochet le gouvernement, n'a jamais traversé la politique du discours, pour conscientiser, sensibiliser et motiver la femme à adopter une nouvelle disposition pour son active intégration dans la police Lushoise. Il s'agit d'instrument juridique.

2. Inexistence D'une Politique Promotionnelle

Un pays qui aspire au développement de la femme le conçoit encore fréquemment en effet comme la simple addition des avantages qu'offre la politique sociale aux avantages du mode de vie traditionnelle. Il l'imagine alors comme une évolution paisible et sans heurts vers un état meilleur ; la future de la femme policière est alors comme un présent amélioré, présent qui lui-même se résume à une cristallisation du passé. L'Etat voudrait par là, disposer des avantages et des fruits de la parité, tout en refusant simultanément ses exigences et l'esprit qui la sous-tend ; on aspire à la nouveauté, mais en excluant toute remise en question ou réinterprétation en profondeur de la culture, perdant de vue des liens organiques qui nouent entre elles (les femmes féminines et masculines) les dimensions d'une civilisation car, le respect du genre-équité-parité homme-femme démontre le gage de l'émancipation de l'épanouissement et de la promotion de la femme citoyenne et patriote moderne. (Barbuda M. 2001).

3. Femme Masculine Et Femme Feminine

Cet aspect qui concerne uniquement la femme elle-même, engage une lutte endogène. La femme masculine, celle qui se croit capable de tout : rentrées tardives, sorties fréquentes, négligence dans l'entretien de la maison et les soins des enfants, dépenses folles, injustifiées, l'ivresse, n'est pas mieux appréciée par la femme féminine, qui reconnaît bien la profession de la police Lochoise qui trouve une incompatibilité entre le comportement féminin que doit afficher la femme malgré le métier et la réalité dont fait preuve les femmes masculines au sein de la police. Ce comportement dégage et fait éclater la méfiance de la femme envers la femme.

L'exemple que soulève cette femme médecin ne nie pas l'exercice professionnel de la femme : médecins, chimistes, agronomes, journalistes, professeurs, etc., existent dans le monde et démontrent que la femme peut bien concilier le travail hors de la maison et les obligations du ménage. Mais, ce qui fait une mauvaise appréciation de la femme au sein de la police Lushoise, c'est la méconduite, la faible moralité et le manque de la pudeur de cette femme qui devait être modèle pour attirer l'attention de celle qui devait y accéder.