



RAPPORT ANNUEL 2014

CONVENTION ENTRE LE CENTRE INTERFÉDÉRAL
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ET LA POLICE FÉDÉRALE

BUDGET 2014

Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014

Centre interfédéral pour l'égalité des chances

Rue royale 138 – 1000 Bruxelles

T 02 212 30 00 - F 02 212 30 30

E epost@cntr.be - W www.diversiteit.be

Rapport annuel 2014 présenté au comité d'accompagnement de la convention le 28 mai 2015

Table des matières

Avant-propos.....	3
Introduction.....	4
Chapitre 1 Compétences éthiques dans la lutte contre la discrimination et le racisme	6
1.1. Éclairage théorique sur les compétences éthiques.....	6
1.2 Respect de la réglementation : les connaissances, les savoir-faire et les attitudes dans la lutte contre les discriminations, les discours et les délits de haine.....	7
1.3 Sensibilité morale	9
1.3 Autonomie et courage moral	10
Chapitre 2 Activités dans le cadre du partenariat.....	13
2.1 Activités dans le cadre du partenariat en 2014.....	13
2.1.1 Les formations	13
2.1.2 Community of Practice Diversity de la police intégrée	17
2.1.3 Soutien de projets structurels de promotion de la diversité au sein de la police.....	17
Chapitre 3 Défis pour 2015.....	21
3.1 Défis structurels pour le partenariat	21
Chapitre 4 Autres formes de collaboration entre la police et le Centre.....	23
4.1 Signalements et dossiers individuels.....	23
4.1.1 Cadre général	23
4.1.2 Signalements et dossiers 2014	23
4.2.3. La lutte contre les discriminations menée par la police.....	24
4.3 Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées	25
4.3.1 Mécanisme indépendant de promotion de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées	25
4.3.2 Accès aux lieux publics pour les chiens d'assistance.....	25
Chapitre 5 Annexes	26
5.1 Formations données à la police en 2014.....	27
5.2 Participants au projet 'Holocauste, Police et Droits de l'homme' 2014	30
5.3 Cadre de compétence éthique	31
5.4 Références pour la contribution externe d'Annelies De Schrijver (voir 1.1).....	32

Avant-propos

La diversité est inhérente à notre société. Genre, origine, culture, religion, orientation, compétences – c’est ce qui rend notre société si riche et si vivante. Les gens sont différents, c’est un fait, et c’est pour cela qu’il est si passionnant de vivre ensemble. Mais c’est aussi un défi, car l’incompréhension ou l’ignorance peuvent engendrer des malentendus et des conflits. Et parfois, on fait alors appel à la police. Pour les policiers que nous sommes, tout l’enjeu consiste à savoir comment gérer ces différences, à demander que l’on fasse preuve de compréhension et de respect pour la diversité et à donner nous-mêmes le bon exemple. Comme gardien de la loi et comme service public.

La diversité n’est pas une tâche, c’est un état d’esprit auquel nous devons travailler. Nous le faisons en attirant régulièrement l’attention sur cette question, au travers de campagnes de sensibilisation, de formations, du projet Holocauste, Police et Droits de l’homme à la caserne Dossin à Malines, de partenariats et de groupes de travail. Nous favorisons aussi l’égalité des chances, nous nous opposons résolument à toute forme de discrimination et nous encourageons le recours à des processus neutres de gestion des ressources humaines.

Respect mutuel, créativité, diversité, talent, sens du service et confiance, les deux pieds au cœur de la société : c’est à cela que nous travaillons jour après jour.

*Catherine De Bolle,
Commissaire générale de la Police fédérale belge, CDP*

Introduction

Dans certaines situations, il peut y avoir une tension entre le travail policier et les droits humains fondamentaux ainsi que le principe de non-discrimination. C'est pourquoi, en tant qu'institution et employeur, la police se doit d'implanter le principe de non-discrimination de manière transversale dans tout son fonctionnement. La nécessité d'une collaboration et d'une formation aux droits de l'homme avait été exprimée en ces termes dans un manuel publié en 2013 par l'Agence des Droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)¹ :

“Police training is the first and most significant step towards shaping more effective and professional policing in the future. Human rights-based training helps participants to proactively respect and protect fundamental rights. It ensures that the use of force is exercised in accordance with the principles of legality, necessity and proportionality – principles that are fundamental to the development of just societies. Such training will therefore enable police officers to fulfill the role envisaged for them in the European Union’s roadmap for work in the area of justice, freedom and security.”

Dans la lutte contre les discriminations, les discours et les délits de haine, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances ('le Centre' dans la suite du texte) collabore avec différents partenaires. L'un d'entre eux, la Police intégrée ('la police'), joue à cet égard un rôle essentiel:

La police comme partenaire dans la lutte contre les discriminations, les discours et les délits de haine

Le Centre développe une expertise juridique et fait de la police un partenaire extrêmement important dans la lutte contre les délits de haine, le racisme organisé, les discriminations pénalement punissables, etc.

La politique de diversité au sein de la police

Comme toute institution, la police est également confrontée en interne à la question de la diversité. Dans quelle mesure l'origine, l'orientation sexuelle, le genre, le handicap ou l'état de santé des candidats à un emploi sont-ils pris en compte au moment du recrutement ? Comment les policiers sont-ils accueillis ensuite dans les corps auxquels ils sont affectés ?

D'autre part, dans ses contacts avec le citoyen, la police fait face à une diversité grandissante de la population. Comment gère-t-elle cette diversité externe ? Et comment la population perçoit-elle une police qui, parfois, est elle-même peu diversifiée ?

La police comme auteur et/ou victime

Les policiers peuvent eux-mêmes se rendre coupables de messages ou de délits de haine. Ils peuvent aussi refuser de prendre en compte les cas de discrimination dans leur travail quotidien en refusant par exemple de dresser un PV.

Par ailleurs, des policiers peuvent eux-mêmes faire l'objet de moqueries ou de harcèlements de la part de collègues ou de citoyens en raison de leur origine, de leur religion, de leur orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique personnelle.

¹ FRA (2013) Fundamental rights-based police training. A manual for police trainers.

Dans le droit fil de cette approche collaborative, le Centre se réjouit que l'**Accord fédéral de gouvernement du 9 octobre 2014** évoque explicitement, page 136, les défis actuels et affirme que *“le gouvernement veillera à promouvoir la diversité dans les services de police”*.

La police et le Centre collaborent de manière intensive depuis 1996 afin de donner concrètement forme à cette ambition et intégrer pleinement la diversité dans les processus existants. Ce partenariat est régi par une convention entre le ministre de l'Intérieur et le Centre. Celle-ci crée un cadre clair dans lequel la police et le Centre peuvent continuer à mener en partenariat la lutte contre les discriminations, les discours et les messages de haine. Dans la mesure où cette convention est à durée indéterminée, elle permet en outre d'élaborer de manière concertée une vision pluriannuelle pour les actions communes.

Une collaboration autour de trois piliers

En effet, dans le cadre de ce partenariat, le Centre et la police optent pour une approche plurielle et intégrée visant à agir de manière durable et structurelle en faveur d'une plus grande diversité. Le partenariat actuel repose ainsi sur trois piliers essentiels qui sont complémentaires et apportent chacun une plus-value à la collaboration :

1. les formations à la diversité ;
2. le soutien à la Community of Practice Diversity de la police intégrée ;
3. le soutien à des projets structurels de gestion de la diversité.

Ces trois piliers font l'objet de commentaires spécifiques au chapitre 2 'Activités dans le cadre du partenariat'. Dans le chapitre 1, 'Compétences éthiques dans la lutte contre la discrimination et le racisme', nous optons résolument cette année pour une autre approche : analyser plus en profondeur d'un certain nombre de constats transversaux dans le cadre de la collaboration entre la police et le Centre, au moyen de contributions tant externes qu'internes. Outre le pilier des formations à la diversité, nous nous sommes pleinement investis dans la mise en œuvre de projets structurels au cours des dernières années. Cela nous a permis de mettre le doigt sur des obstacles et des défis structurels au sein de l'organisation policière. Nous espérons ainsi donner une première impulsion pour modifier le cas échéant des processus et initier une politique susceptible d'intégrer véritablement la diversité au sein de la police.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Patrick Charlier, Directeur adjoint ff.

Jozef De Witte, Directeur

Chapitre 1 Compétences éthiques dans la lutte contre la discrimination et le racisme

1.1. Éclairage théorique sur les compétences éthiques

Contribution externe : Compétences éthiques² – Annelies De Schrijver

Les décisions de fonctionnaires de police peuvent avoir un profond impact sur la vie des citoyens. La police détient le monopole de la violence légale ; elle est ainsi habilitée à recourir à tout un arsenal de moyens de contrainte qui violent les droits humains fondamentaux (Ringeling & Van Sluis, 2011). Pour que les fonctionnaires de police puissent exercer leur pouvoir dans une société démocratique comme la nôtre, il est indispensable que ce pouvoir ait une légitimité. L'intégrité est une composante essentielle de cette légitimité (Van den Broeck & Bourdoux, 2008; Huberts, 1998). Il faut entendre par là aussi bien le souci d'éviter toute atteinte à l'intégrité (Huberts & Naeyé, 2005) que la manière de gérer les dilemmes moraux auxquels les fonctionnaires de police sont confrontés dans leur travail (Maesschalck, 2005). Nous allons mettre l'accent sur ce second aspect que nous appellerons la compétence éthique : un ensemble de connaissances, de savoir-faire et d'attitudes qui constituent une caractéristique sous-jacente des fonctionnaires de police et sont liées à un comportement intègre dans le travail policier. Un cadre composé de 12 items nous aidera à rendre compte de ces connaissances, ces savoir-faire et ces attitudes spécifiques et à les organiser en quatre sous-compétences (annexes 5.3). Nous en préciserons le contenu en partant autant que possible d'un dilemme hypothétique dans lequel un inspecteur de police est témoin d'un fait de racisme de la part d'un de ses collègues : lorsqu'un homme d'origine marocaine vient déclarer au commissariat la disparition de sa fille de 16 ans, le collègue en question répond *"qu'elle s'est certainement enfuie pour échapper à l'un de leurs mariages arrangés"*.

La première sous-compétence de la compétence éthique est le 'respect de la réglementation'. Un fonctionnaire de police ayant acquis une compétence éthique doit avoir une connaissance de la législation et de la réglementation, des directives qui régissent les procédures du ou des code(s) de déontologie (item 1). Mais la connaissance ne suffit pas : il doit aussi être capable d'appliquer les règles dans des situations spécifiques (item 2). Dans le dilemme proposé à titre d'exemple, cela signifie que l'on peut attendre de l'inspecteur qu'il sache que le comportement de son collègue est un délit et qu'il se doit d'intervenir. Toutefois, cette connaissance et ces aptitudes n'ont de sens que si le fonctionnaire de police a une attitude positive vis-à-vis des règles (item 3). **La deuxième sous-compétence est la 'sensibilité morale' :** un fonctionnaire de police qui agit de manière éthique doit prendre la mesure de la fonction d'exemple qu'il occupe dans la société (item 4). L'item 5 désigne la capacité non seulement à détecter un dilemme moral, mais aussi la capacité à imaginer différentes manières de le résoudre et réfléchir aux conséquences éventuelles à court terme et à long terme. Dans notre exemple, l'inspecteur pourrait proposer plusieurs solutions : (a) faire comme s'il n'a rien entendu, (b) intervenir immédiatement en « passant d'abord un savon » à son collègue et en aidant ensuite lui-même l'homme d'origine marocaine, (c) faire savoir plus tard au collègue qu'il n'a pas agi correctement.. Ces compétences ne peuvent être mobilisées que si le fonctionnaire de police montre une empathie lui permettant à la fois de comprendre le point de vue d'autrui et de partager son ressenti (item 6). **La troisième sous-compétence, le 'raisonnement moral' comprend trois dimensions,** alliant connaissance, savoir-faire et attitudes. Tout d'abord, un fonctionnaire de police ayant acquis une compétence éthique doit connaître trois types d'arguments moraux (item 7), selon que ces arguments renvoient (1) à des règles et à des procédures, (2) aux conséquences d'un comportement pour les autres et (3) aux conséquences d'un comportement pour la personne elle-même. L'item 8 désigne la capacité à appliquer effectivement ces trois types d'arguments dans un dilemme moral bien précis. Dans le cas cité, l'inspecteur pourrait par exemple envisager les arguments suivants : (a) son obligation légale à intervenir, en informant éventuellement sa hiérarchie de cet incident; (b) le risque, s'il ne signale pas le problème, que son collègue continue à réagir ainsi à l'avenir, au détriment du

² Cette introduction est en grande partie reprise de : De Schrijver (2014, pp. 17-42) et De Schrijver en Maesschalck (2013).

service à rendre au citoyen; (c) la nécessité de signaler le problème pour qu'il ne soit pas considéré comme complice. Ici encore, la connaissance et les savoir-faire qui constituent cette sous-compétence ne sont utiles que s'ils s'appuient sur une 'bonne attitude' (item 9) : la flexibilité ou la disposition à admettre qu'il n'y a jamais une seule solution à un problème. **Enfin, la quatrième sous-compétence est 'la motivation morale et le courage moral'**. La 'connaissance' du contexte exige de comprendre la hiérarchie entre les trois types d'arguments moraux cités ci-dessus : les règles et les conséquences pour autrui sont jugées plus importantes que les arguments égoïstes (item 10). L'item 11 correspond à la capacité réelle d'appliquer également cela dans le processus décisionnel. Quant à l'item 12, il renvoie aux attitudes indispensables : l'autonomie et le courage moral. L'autonomie signifie que le fonctionnaire de police ayant une compétence éthique prend lui-même une décision dans un conflit moral tandis que le courage moral est celui qui est nécessaire pour mettre en œuvre une décision difficile.

Ce cadre de compétence éthique à 12 items est relativement complexe, mais son grand avantage est qu'il permet de se prononcer de manière détaillée sur la compétence éthique (ou sur certaines parties de celle-ci) des fonctionnaires de police. Il peut par exemple être utilisé pour travailler les niveaux de compétence éthique ou pour questionner l'impact d'une formation sur cette compétence. Cela étant, on peut aussi en faire une interprétation plus large et voir en lui moins un cadre de compétence éthique pour les fonctionnaires de police qu'un cadre de compétence éthique en soi. En ce sens, il peut servir de guide pour procéder à une introspection tant du fonctionnement individuel que du fonctionnement organisationnel, comme dans ce rapport annuel.

Annelies De Schrijver

'De weg naar politieële integriteit. Een longitudinaal onderzoek naar de ontwikkeling van ethische competenties van aspirant-inspecteurs.' 2014³

1.2 Respect de la réglementation : les connaissances, les savoir-faire et les attitudes dans la lutte contre les discriminations, les discours et les délits de haine

La légalité est l'une des valeurs centrales de la police (De Schrijver, 2014, p.33). Le Centre apportant son expertise juridique pour le volet pénal de la question, il fait de la police un partenaire important dans la lutte contre les cas punissables de discrimination, de discours et de délits de haine.

Pour lutter contre les discriminations, il est essentiel qu'un fonctionnaire de police ait une connaissance des lois antidiscrimination, qu'il soit capable d'établir des constats corrects et qu'il reconnaisse l'importance de cette législation dans notre société.

Dans nos formations consacrées à la législation antidiscrimination, nous intégrons ces trois composantes : les connaissances, les savoir-faire mais aussi l'attitude vis-à-vis de la loi. Le cadre législatif est au centre de la formation de deux jours pour les fonctionnaires de police de référence en matière de discrimination, de la formation de deux jours sur l'homophobie et de la formation d'une journée sur la loi antidiscrimination et antiracisme.

Au cours de ces formations, nous avons fait le constat que les fonctionnaires de police sont peu familiarisés avec le contenu juridique de la discrimination, des discours et des délits de haine ; beaucoup de participants sont à peine au courant de la réglementation en vigueur.

Les propos de certains tendent à montrer qu'ils perçoivent mal l'impact d'une discrimination sur une victime et qu'ils ont parfois tendance à la banaliser ("il y a quand même assez de cafés, ils peuvent aller ailleurs si on leur refuse l'accès"). D'autre part, les participants admettent qu'ils ne dressent pas toujours un PV dans des cas de discrimination. Lors des formations, nous mettons par conséquent l'accent sur la nécessité d'adopter une attitude professionnelle et nous réfléchissons aux pièges des stéréotypes et des préjugés.

³ On retrouvera les références à l'annexe 5.4

Il est nécessaire de laisser une place suffisante aux questions des participants. Reconnaître l'importance de la législation constitue en effet une condition pour pouvoir appliquer les connaissances et les savoir-faire acquis lors de la formation (De Schrijver, 2014, p. 34).

Ces constatations confirment la nécessité de renforcer le dialogue avec la police ; c'est pourquoi le Centre se réjouit beaucoup d'avoir pu mettre en place en 2014 la formation pour les personnes de référence en matière de discriminations et de délits de haine (COL 13/2013) (voir ci-dessous : 2.1.1 'Les formations'). L'un des principaux objectifs de cette formation étant de constituer un réseau, le Centre a choisi de l'organiser par arrondissement judiciaire et en partenariat avec différentes organisations engagées⁴ dans la lutte contre la discrimination et le racisme. La présence de ces organisations partenaires tout comme celle du magistrat du parquet sont, à n'en point douter, considérées comme une plus-value par les policiers de référence.

Les accords concernant la poursuite de la collaboration garantissent le caractère durable de cette formation.

Contribution externe – Didier Demelin – fonctionnaire de police de référence 'délits de haine et discrimination'

Tout membre de la police est au service d'une société dans laquelle chacun est différent. La diversité qui caractérise notre société est de plus en plus visible et s'exprime en permanence, ce qui constitue en soi une évolution importante de notre démocratie. Tout être humain a le droit d'être ce qu'il est. La diversité prend différentes formes : hommes et femmes, couleur de peau et origine différente, hétérosexuels et homosexuels, valides et moins valides, jeunes et vieux, différences de conceptions philosophiques et religieuses, etc. Cette diversité est une grande richesse, mais elle peut aussi être une source de discrimination aussi bien au sein de la police qu'entre les citoyens. Des lois et des directives ont vu le jour dans ce domaine pour aider le personnel policier dans ses tâches quotidiennes.

La police est très active dans la vie sociale. Elle garantit la sécurité individuelle du citoyen et l'évolution démocratique de l'ensemble de la société. Les minorités exigent une attention particulière, compte tenu de leur situation de vulnérabilité dans la société. N'importe quel citoyen, indépendamment de son origine, de sa religion ou de son genre, doit en effet pouvoir compter sur un service de même qualité. Compte tenu de son rôle dans le domaine de la sécurité, la police maintient une veille sur les droits et les devoirs de tout citoyen et, par ses interventions, lui adresse un signal important. C'est précisément pour cela qu'elle doit elle-même être le garant en interne d'une intégrité qui reflète les caractéristiques de notre société actuelle.

Dans sa gestion interne, la police doit en effet s'ouvrir à la diversité. Pour être une organisation performante, elle doit être le reflet de la société dans laquelle elle opère. En tant que service public, elle a une fonction d'exemple pour recruter du personnel en fonction des compétences des candidats, indépendamment de leur origine, de leur religion ou de leur sexe.

En outre, il est clair que les pouvoirs publics veulent s'attaquer à la problématique des délits de haine. Toutes les zones de police et tous les parquets doivent désigner une personne de référence de manière à ce que n'importe quelle victime de discrimination, quelle qu'en soit la nature, puisse s'adresser à la police. Le nombre de plaintes pour délits de haine reste encore relativement limité. Pour un grand nombre de citoyens et de fonctionnaires de police, les délits de haine restent un sujet complexe pour lequel on hésite parfois à se rendre au commissariat de police. Pour avoir une meilleure perception de cette matière complexe, il est donc important que tous les policiers de référence puissent participer à la formation qui leur est spécifiquement destinée (voir 2.1.1).

Tout délit inspiré par un mobile de haine doit être poursuivi. Les autorités publiques donnent ainsi un signal clair à la société et lui indiquent que nous ne pouvons pas tolérer de telles discriminations.

La police doit prendre différentes mesures pour concrétiser cette démarche :

1. Au niveau stratégique, elle doit ancrer cette approche dans son plan zonal de sécurité. Cela permet aussi une harmonisation avec les autres partenaires de la chaîne sécuritaire, cela d'autant plus qu'il y a un suivi annuel au sein du conseil zonal de sécurité.

⁴ Partenaires présents à cette formation: l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes et des organisations spécialisées telles que CAVARIA et le Transgenderinformatiepunt.

2. Tout collaborateur opérationnel doit savoir que tout délit dont la cause est liée à l'une ou l'autre discrimination peut constituer un délit de haine et doit être constaté comme tel.

3. La prise en charge des victimes nécessite une connaissance du réseau des services d'accueil aux victimes de délits de haine. La police doit donc s'investir dans un large réseau d'organisations et de services pour relayer l'information aux victimes

La désignation d'une personne de référence constitue pour les chefs de corps un levier qui aide à intégrer l'approche des délits de haine dans le fonctionnement de la zone de police.

Didier Demelin -commissaire police locale Denderleeuw/Haaltert

Policier de référence 'haine et discriminations'

1.3 Sensibilité morale

Chaque année, le Centre constate que le harcèlement sur le lieu de travail reste un grave fléau dans notre société. La police n'échappe pas non plus à ce constat. De plus, beaucoup de collaborateurs, de supérieurs hiérarchiques, voire de personnes de confiance ne savent pas toujours quelle est la meilleure manière de réagir.

Il ressort d'une enquête⁵ sur les conditions de travail menée en 2010 auprès de 4000 travailleurs que 13% d'entre eux ont été la cible, au cours du mois précédent, de violences verbales et 7% de menaces ou d'humiliations. On parle d'**intimidations** ou de **harcèlements** pour désigner des comportements indésirés ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement menaçant, hostile, offensant, dégradant ou humiliant.

Les intimidations basées sur l'un des 19 critères protégés constituent une composante essentielle de la **législation antidiscrimination** ; mais, ais dans un cadre de travail, c'est la **loi sur le bien-être au travail** qui est applicable. Le législateur indique clairement que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour favoriser le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. L'avantage de la loi sur le bien-être est qu'elle permet de réagir à toutes les formes de harcèlement, même s'il n'y a pas de lien direct avec l'un des 19 critères protégés. Elle donne aussi la possibilité aux travailleurs d'initier différentes procédures.

Pourtant, il est important de ne pas limiter la lutte contre le harcèlement aux procédures officielles, confiées uniquement aux personnes de confiance et aux conseillers en prévention. Cela vaut certainement pour une organisation telle que la police, dans laquelle la collégialité constitue une valeur importante. Tous les fonctionnaires de police ont dès lors le devoir moral de réagir à des harcèlements au travail.

C'est la raison pour laquelle, dans notre formation 'Réagir à des propos discriminatoires', nous insistons sur la responsabilité de ceux qui sont témoins de dérives au sein du corps de police. Ce n'est que si la majorité silencieuse fait réellement savoir qu'elle n'est pas d'accord avec de telles pratiques que l'on pourra y mettre un terme.

Lors de cette formation, les formateurs ont régulièrement connaissance de situations qui dépassent clairement les limites de ce qui est admissible. Les principales victimes en sont les femmes, les personnes issues de l'immigration et les membres de minorités sexuelles. L'esprit de corps empêche souvent d'autres collègues de réagir. Cela résulte d'une compréhension tout à fait erronée de la loyauté et cela donne lieu à une complicité qui conforte l'attitude des coupables.

Une enquête⁶ de 2013 révèle que les fonctionnaires de police rechignent souvent à entreprendre des actions lorsque des collègues commettent des erreurs. Leur silence est généralement inspiré par des motifs opportunistes : se taire permet d'éviter de mettre en jeu la relation avec les collègues. Les fautes doivent atteindre un degré de gravité suffisant pour que certains fonctionnaires de police soient convaincus de la nécessité d'agir et décident de rompre le silence.

⁵ <http://respectophetwerk.be/content/2010-vijfde-europese-enquete-naar-de-arbeidsomstandigheden>
<http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=39884>

⁶ Loyens Kim, *Over collegialiteit en opportunisme. Een kwalitatief onderzoek naar zwijgcultuur in de Belgische federale politie* Politiejournaal, novembre 2013 pp. 7-13.

Annelies De Schrijver parle à cet égard de sensibilité morale. Cela signifie **qu'un fonctionnaire de police ayant une compétence éthique doit non seulement être sensible à des dilemmes moraux, mais avoir aussi la capacité d'imaginer différentes solutions à court terme et à long terme**. Ces capacités impliquent de faire preuve d'empathie (De Schrijver, 2014, p. 35).

Cette indispensable empathie s'estompe toutefois en raison d'une grande permissivité qui règne dans certains corps vis-à-vis de comportements inacceptables. Cette attitude soi-disant 'inoffensive' ou relevant de l'humour peut déboucher dans certains cas sur des formes graves d'exclusion, qui compromettent la collégialité au sein d'un corps de police.

Certes, l'humour est important et peut aider à gérer des situations stressantes ou à renforcer la solidarité, en particulier dans un métier aussi éprouvant que celui de policier ; mais lorsque ce sont toujours les mêmes collègues qui sont la cible de moqueries ou d'exclusions, il n'est plus question d'humour. Par ailleurs, si la culture du silence empêche de signaler ces dérives, cela va à l'encontre de la lettre et de l'esprit de la loi, aussi bien celle contre les discriminations que celle relative au bien-être au travail.

1.3 Autonomie et courage moral

Contribution externe:

Autonomie et courage moral : La caserne Dossin, un module de formation – Herman Van Goethem

La caserne Dossin - Mémorial, musée et centre de documentation sur l'Holocauste et les Droits de l'homme évoque les quelque 25.500 Juifs et 352 Roms qui ont été déportés de Malines à Auschwitz en 1942-1944. Si le musée consacre évidemment une large attention aux victimes, il veut aussi s'intéresser aux auteurs. En effet, la caserne Dossin n'est pas seulement un musée consacré à l'holocauste en Belgique, mais entend également approfondir le phénomène de la violence collective et de la violence de masse pour en tirer des enseignements qui restent valables aujourd'hui.

L'intensité de la **violence collective** peut être très variée. L'escalade de la violence commence lorsqu'un groupe discrimine ou exclut certains individus. Cette agression commune a pour effet de renforcer la cohésion interne du groupe. C'est un phénomène se construit sur des dynamiques internes : la cohésion du groupe se renforce à mesure que s'accroît l'intensité de la violence. Le génocide de masse constitue la situation la plus extrême, mais on observe les mêmes schémas pour des formes moins intenses de violence.

Dans sa conception, la caserne Dossin exploite le cas de la police d'Anvers en 1940-1944 et montre comment une partie de ce corps a lentement dérivé vers une violence de plus en plus forte vis-à-vis d'un groupe bien précis, celui des Juifs. Une telle évolution résulte de manière générale d'une conjonction de pressions et de mécanismes de solidarité au sein du groupe, en combinaison avec des pratiques administratives qui permettent d'échapper à ses responsabilités, de clamer son innocence, etc. Le groupe peut aussi développer son propre jargon, qui dissimule la réalité des brutalités commises, toujours plus importantes.

Cette thématique se prête parfaitement à des projets pédagogiques pour des groupes professionnels et des organisations telles que des écoles, des mouvements de jeunesse, la presse, l'armée ou la police. À l'initiative du Commissariat général de la Police fédérale, la caserne Dossin a mis au point, en collaboration avec le Centre, un module d'apprentissage utilisé depuis 2014 dans les formations de la police fédérale. Ce module est également proposé aux corps de police locale.

En reprenant un cas à la fois historique et actuel, les instructeurs font comprendre les mécanismes du développement de la violence au sein d'un corps de police. La question cruciale qui se pose est celle de la **possibilité de dire 'non'**. Plusieurs éléments sont mis en évidence dans le cadre de la formation.

- Même durant l'occupation nazie et malgré toutes les pressions, des subordonnés ont réussi à trouver une marge de manœuvre pour réagir à ce qu'ils considéraient comme une injustice flagrante.
- Il est fondamental d'être attentif très tôt à la langue et au style utilisé. Les participants sont invités à questionner le vocabulaire utilisé par les uns et les autres et les idées véhiculées à travers les mots. À cet égard, une politique de communication interne ouverte peut permettre de remédier aux dysfonctionnements du service.

- Chacun doit réagir à son niveau, dans les limites de ce qui est possible. Plus un fonctionnaire ou un responsable politique occupe une fonction élevée, plus sa responsabilité vis-à-vis du corps de police et de la société est grande et plus sa fonction d'exemple peut constituer une référence morale et une source d'inspiration. Dans des situations problématiques, cela demande du courage et cela fait aussi courir un risque.
- Face à des situations difficiles, l'attitude et le comportement de chacun dépendent entre autres du climat général de l'époque et de l'image que l'on a de l'homme et de la société, autrement dit de ses convictions morales. Il s'agit donc de se poser les questions : "Que représentons-nous en tant que corps de police ?" et "Est-ce que je peux me retrouver dans cette image ?". C'est en fait la question ultime que chaque agent doit se poser. Si la réponse est 'non' et s'il n'y a vraiment pas d'autre issue, il vaut mieux quitter la police. Dans un État de droit démocratique, on ne doit normalement pas en arriver là, car il y a beaucoup d'occasions de dire 'non' d'une manière ou d'une autre et de corriger une situation professionnelle fautive.

*Herman Van Goethem*⁷

Curateur de l'exposition permanente "Caserne Dossin – Mémorial, musée et centre de documentation sur l'Holocauste et les Droits de l'homme", à Malines.

Holocauste, Police et Droits de l'homme : l'importance de l'autonomie et du courage moral dans le corps de police

Avec le projet de formation 'Holocauste, Police et Droits de l'homme', la police fédérale, la caserne Dossin et le Centre sensibilisent des fonctionnaires de police à l'importance d'une réflexion autonome et d'un courage moral dans un cadre professionnel. La formation aborde en profondeur le raisonnement et la motivation morale du fonctionnaire de police ayant une compétence éthique, à laquelle fait référence Annelies De Schrijver (De Schrijver, 2014). L'importance de l'autonomie et du courage moral au sein du corps de police est appliquée à des dilemmes aussi bien historiques que contemporains⁸.

Ainsi, les participants à la formation sont confrontés à des dilemmes qui autorisent différentes possibilités de réaction, celles-ci induisant diverses conséquences (une alternative d'action). Tout choix a des avantages et des inconvénients qui doivent être pris en considération dans la décision finale. Un fonctionnaire de police ayant développé une compétence éthique par rapport à sa pratique professionnelle sera en mesure d'envisager un tel dilemme de différents points de vue. Il devra pouvoir justifier chaque choix et rechercher la marge qui lui permet de dire 'non', même vis-à-vis de collègues et de supérieurs hiérarchiques. Les connaissances, les savoir-faire et les attitudes indispensables pour pouvoir prendre une décision face à un tel dilemme et agir ensuite en conséquence sont questionnées et exercées grâce à différentes méthodes. La formation constitue une première amorce pour analyser des informations, des événements et des comportements de manière autonome et critique, pour agir ensuite professionnellement, conformément à la vision de chacun⁹. L'une des méthodes est le *modèle de Cooper*. Il fournit un plan en plusieurs phases pour examiner des dilemmes de manière systématique et structurée, en laissant une place à la réflexion et à la motivation morale.

Dans une première phase, les participants doivent décrire la situation avec la plus grande objectivité possible. Il s'agit ensuite d'identifier le ou les problème(s), d'envisager les actions pour y remédier et de tenter ensuite d'établir un lien entre ces actions et leurs conséquences potentielles. Ce sont ces conséquences qui constituent

⁷ Herman Van Goethem et membre du conseil d'administration du Centre.

⁸ Voir aussi 2.1.3 Soutien de projets structurels

⁹ Paul Spaens, Handleiding voor de begeleider HPM.

la base de la cinquième et dernière phase, à savoir le choix final. La décision finalement prise n'est donc pas nécessairement une décision idéale, mais un choix réfléchi et donc le 'moins mauvais choix'¹⁰ ...

Durant la discussion sur les dilemmes, il apparaît clairement qu'il n'est pas toujours facile pour un fonctionnaire de police de faire preuve d'une compétence éthique au quotidien. Tout comme lors d'autres formations, 'l'esprit de corps', 'la loyauté' et 'la culture du silence' sont souvent des motifs invoqués pour ne pas vouloir ou pouvoir agir de manière éthique. Même si les exercices sur les dilemmes sont souvent réalisés de manière positive et constructive ; pour beaucoup de participants, il semble quasiment impossible de les traduire dans leur contexte réel de travail. Si en théorie il est facile d'identifier les éléments constitutifs de la compétence éthique, les discussions montrent clairement que, dans la réalité, certains fonctionnaires de police font d'autre choix.

¹⁰ Spaens Paul, Handleiding voor de begeleider 'Holocaust, Politie en Mensenrechten' (version 26 février 2015)

Chapitre 2 Activités dans le cadre du partenariat

2.1 Activités dans le cadre du partenariat en 2014

Le partenariat actuel entre la police et le Centre repose sur trois piliers essentiels, qui sont complémentaires et qui apportent chacun une plus-value à la collaboration :

1. les formations à la diversité ;
2. le soutien à la Community of Practice Diversity de la police intégrée ;
3. le soutien à des projets structurels de gestion de la diversité.

2.1.1 Les formations

Au fil des ans, le Centre a acquis une grande expérience en matière de formations données à la police. Il a mis au point dans ce but divers outils pédagogiques, cours et vade-mecums sur le racisme, les discriminations et la diversité.

En collaboration avec l'Académie nationale de Police (ANPA) et le service Diversity, le Centre a mis principalement l'accent en 2014 sur les formations continuées, ce qui n'exclut pas une assistance et des conseils dans la formation initiale.

En 2014, le Centre a proposé les formations sur les contenus suivants :

- la législation antidiscrimination : cadre juridique et applications ;
- la diversité et orientation sexuelle ;
- la communication interculturelle ;
- l'intégration de la diversité dans la gestion des ressources humaines ;
- la gestion concrète de la diversité dans une unité, en tant que chef ;
- la diversité envisagée comme transversale dans chaque formation policière (une formation pour les formateurs et toutes les personnes impliquées dans le processus de formation au sein de la police intégrée) ;
- la réaction à des propos discriminatoires entre collègues ;
- la formation pour les fonctionnaires de police de référence en charge des faits de discrimination, de discours de haine et de délits de haine.

En dehors de ce programme de formations continuées, nous avons également proposé des formations sur mesure dans la zone de police d'Orneau-Mehaigne et dans cinq écoles de police (annexe 5.1).

Fin 2014, le Centre, en collaboration avec le service Diversity, a contacté tous les chefs de corps des membres néerlandophones du COP Diversity pour leur proposer une offre concrète de formations sur mesure pour leur zone (voir 3.1). Nous avons opté pour cette approche proactive afin de coller au plus près aux besoins des zones et de produire un impact plus important. Des négociations ont été entamées en 2015 avec huit zones et deux écoles de police.

A l'exception de la formation au cadre légal (1 jour) et de la formation 'Comment réagir aux propos discriminatoires de collègues' (1 jour), les formations continuées se donnent toutes sur deux jours.

Les différentes formations proposées par le Centre sont reprises ci-dessous. Nous rappelons chaque fois le contexte dans lequel elles ont vu le jour et leurs objectifs. Cette année, nous avons choisi de regrouper nos constats au chapitre 1 et de ne plus les énoncer séparément pour chaque formation (voir annexe 5.1).

Lors des formations, le Centre constate que les participants font preuve d'une grande ouverture pour partager des expériences et échanger des informations. Dans les différentes analyses qui suivent, nous nous pencherons surtout sur un certain nombre de problèmes et de défis, mais nous tenons à souligner que la grande majorité des participants font leur travail avec beaucoup d'implication et de motivation.

✓ **Formation pour les fonctionnaires de police de référence en charge des faits de discrimination, de discours de haine et de délits de haine**

Cette formation a été donnée pour la première fois en 2014 à la suite de la circulaire commune COL13/2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe).

Cette circulaire offre une belle opportunité pour collaborer dans la lutte contre les discriminations, les délits de haine et le racisme. La formation est organisée au niveau de chaque arrondissement judiciaire et s'adresse aussi bien aux fonctionnaires de police de référence qu'aux magistrats de référence des arrondissements. Le Centre organise la formation en néerlandais en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, Cavaria et le 'Transgenderinformatiepunt'. Du côté francophone, cette formation n'a pas encore eu lieu en 2014.

Objectifs

- Connaître la circulaire COL13/2013 et de la législation antidiscrimination ;
- Prendre la mesure de l'impact de la discrimination sur les victimes et de l'importance de la qualité de l'accueil des victimes et de l'enregistrement des délits (pour contribuer ainsi à la baisse du 'chiffre noir');
- Connaître les différents partenaires dans la lutte contre les discriminations, les délits de haine et le racisme;
- Développer un réseau, dans chaque arrondissement judiciaire, dans la lutte contre les discriminations, les délits de haine et le racisme.

✓ **La législation antidiscrimination : cadre juridique et applications**

Cette formation a été initiée à l'École fédérale dès 2007, dans la foulée de la réforme de la législation antidiscrimination qui a eu lieu la même année. La connaissance et l'application pratique de ces lois constituent en effet une base importante pour les policiers dans la lutte contre les discriminations et le racisme.

Objectifs

L'objectif principal est que les policiers puissent se référer aux articles de ces lois et en appliquer concrètement les principes.

- Connaître la législation antidiscrimination du 10 mai 2007 et des points d'attention pour rédiger des PV de qualité (et contribuer ainsi à un meilleur suivi par le parquet) ;
- Connaître la circulaire (COL13/2013) relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe) ;
- Être conscient de l'importance de la qualité de l'accueil des victimes et de l'enregistrement des délits (et contribuer ainsi à la diminution du 'chiffre noir').

✓ **Diversité et orientation sexuelle**

Le Centre a proposé cette formation à l'École fédérale pour la première fois en 2007, parallèlement à la campagne de sensibilisation à la COL 14/2006¹¹ relative à l'enregistrement par la police de délits homophobes. Depuis 2012, l'asbl Rainbow Cops Belgium¹² vient présenter son fonctionnement et ses actions à l'issue de la deuxième journée. La Belgique est jusqu'ici l'un des rares pays européens à proposer ce type de formation¹³.

Objectifs

¹¹ Cette circulaire a été remplacée par la circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe) (Col 13/2013).

¹² www.rainbow-cops-belgium.be

¹³ C'est ce qui est apparu lors d'un colloque organisé en Belgique, le 13 décembre 2010, par ILGA.

- Connaître le cadre légal relatif aux délits homophobes et être capable de faire des constats corrects ;
- Questionner les stéréotypes et les préjugés qui peuvent influencer la pratique professionnelle en lien avec les personnes LGBT¹⁴ ;
- Mener une réflexion sur l'impact d'une agression homophobe sur les victimes;
- Etablir des partenariats avec des associations LGBT en vue d'orienter les victime vers des structures de soutien.

✓ **Communication interculturelle**

Depuis sa création, le Centre s'est engagé avec la police dans de nombreux projets liés à la communication interculturelle. Si les premiers projets étaient axés sur un transfert de savoir au sujet de certaines cultures, le Centre met aujourd'hui l'accent sur la prise de conscience du cadre de référence de chacun et de l'influence qu'il exerce sur la communication.

Objectifs

- Connaître des concepts tels que la culture, la diversité, l'identité et la communication ;
- Prendre conscience de l'influence de notre propre cadre de référence dans notre façon d'entrer en communication avec l'Autre ;
- ;
- Travailler son attitude professionnelle de base ;
- Mettre à distance l'approche relevant du relativisme culturel et l'approche culturaliste.

✓ **Intégrer la diversité dans la gestion des ressources humaines¹⁵**

En dehors du travail sur les compétences individuelles, le Centre demeure convaincu de la nécessité de travailler sur la structure policière dans son ensemble. Fort de cette idée, le Centre a mis en place une formation spécifiquement destinée aux collaborateurs en charge de la gestion des ressources humaines afin de faire en sorte que la culture organisationnelle tienne également compte de la diversité interne.

Objectifs

- Connaître le concept de diversité et ses enjeux ;
- Identifier la plus-value et les défis liés à la gestion de la diversité ;
- Questionner l'influence des stéréotypes et préjugés sur la politique de gestion des ressources humaines (par exemple pour les personnes qui siègent dans un comité de sélection) ;
- Mesurer les implications de la diversité dans la politique de gestion du personnel ;
- Gérer en interne les réactions possibles concernant des questions touchant à la diversité.

✓ **La gestion concrète de la diversité dans mon unité**

Pour mener une politique durable de diversité, il est essentiel d'impliquer la hiérarchie dans le processus. Les chefs de service ont en effet une grande responsabilité pour traduire concrètement une politique de diversité dans leur unité. Cette formation a été proposée pour la première fois en 2009. Etant donné qu'elle s'adresse aux personnes exerçant une fonction dirigeante au sein de la police, il a été décidé de la donner à l'Ecole Nationale des Officiers.

Objectifs

- Connaître le concept de diversité, sa plus-value et les défis inhérents à une politique de diversité ;
- Apprendre à aborder les différences dans la gestion d'une équipe ;
- Prendre conscience de la responsabilité du chef d'équipe concernant l'accueil, le bien-être du personnel et la gestion de la diversité dans certaines situations (harcèlements discriminatoires, blagues déplacées, régimes de faveur, ...).

¹⁴ LGBT: Lesbienne-Gay-Bisexual-Transgenre.

¹⁵ Cette formation n'a pas été organisée en 2014

✓ **Intégrer la diversité dans chaque formation policière : une formation pour les formateurs et toutes les personnes impliquées dans le processus de formation au sein de la police intégrée¹⁶**

Les formateurs, les collaborateurs de la cellule pédagogique, les chargés de cours et les mentors jouent un rôle crucial dans la culture policière et contribuent à diffuser l'image de la diversité en interne. . L'objectif de cette formation de deux jours, organisée pour la première fois en 2011, est d'intégrer la diversité de manière transversale dans toutes les formations destinées à la police.

Objectifs

- Saisir les enjeux de la diversité dans les formations ;
- Identifier les stéréotypes et les préjugés, déterminer leur origine et les raisons pour lesquelles nous y adhérons, mesurer leur impact sur les relations interpersonnelles, en ce compris dans le cadre des formations (choix des exemples, méthode d'apprentissage, humour, réactions aux propos des participants à la formation, etc.) ;
- Apprendre à réagir à des propos discriminatoires d'un participant lors d'une formation ;
- Reconnaître la responsabilité du formateur quant à la transmission de certaines valeurs et voir dans la formation un lieu de construction de la culture policière.

✓ **Comment réagir à des propos discriminatoires de collègues**

L'un des constats de notre rapport d'activité 2011 était que bon nombre de participants ont apparemment du mal à réagir à des propos discriminatoires émanant de collègues. En général, ils s'abstiennent de réagir aux propos d'un supérieur. Dans les autres cas, ils ne le font que s'ils savent qu'ils peuvent compter sur le soutien de leur hiérarchie. Ils admettent que des propos blessants sont tolérés dans leur zone.

A la demande de la zone de police Bruxelles-Nord (polBruno), nous avons élaboré et donné en 2011 une formation sur mesure consacrée à cette thématique. Ayant fait l'objet d'évaluations positives, il a été décidé de l'intégrer dans le programme permanent des formations continuées.

Objectifs

- Reconnaître une situation de discrimination (contexte, auteur, enjeux, y compris les stratégies identitaires) ;
- Analyser la complexité de ces situations ;
- S'exercer à réagir de la meilleure manière à des propos de collègues.

EVALUATION DES FORMATIONS

Le Centre attache beaucoup d'importance à l'amélioration continue de la qualité de ses formations. Il se base pour cela sur les réactions orales et les évaluations écrites des participants.

Pour ces dernières, le Centre utilise les formulaires d'évaluation de l'Académie nationale de Police. Ces formulaires déterminent l'effet d'une formation à travers plusieurs composantes : la pertinence, l'acquisition de connaissances, leur transfert et la satisfaction.

D'après les résultats obtenus lors de ces évaluations, toutes les formations du Centre produisent un effet élevé. Il est cependant frappant d'observer que le transfert des compétences acquises est un peu moins bien évalué que les autres composantes. Un examen des remarques des participants permet de mettre en avant le fait que le climat qui règne dans leur unité constitue dans certains cas un obstacle pour appliquer les compétences acquises. Les participants font état de certaines craintes. A titre d'exemple :

- Ne pas oser dire aux collègues qu'on a suivi une formation de peur de faire l'objet de risées ;
- Ne pas avoir confiance dans son supérieur hiérarchique pour pouvoir appliquer les connaissances acquises.

¹⁶ Cette formation n'a pas été organisée en 2014

Améliorer le transfert des formations est une compétence partagée par le Centre et la police. Cette question du transfert est au cœur de la réflexion du Centre, dont le souci est de réguler au mieux les formations et d'en mesurer l'impact. Dans cette optique, le Centre collabore avec le service Diversity de la Police fédérale pour réfléchir à la manière la plus adéquate d'optimiser ce transfert.

Dans le même ordre d'idée, en 2014, le Centre a décidé de prévoir aussi une évaluation de suivi pour la formation COL13/2013 (voir 2.1.1) six semaines après celle-ci. Il espère que cette initiative permettra de mieux comprendre l'usage effectif que les participants font des compétences acquises.

2.1.2 Community of Practice Diversity de la police intégrée

Le CoP est une communauté de pratique dont l'objectif est de travailler sur la thématique de la gestion de la diversité au sens large du terme. Elle regroupe des membres du personnel opérationnel et du personnel CALog de la police fédérale et locale qui s'intéressent à la. Afin d'améliorer l'approche et la gestion de la diversité au sein de la police intégrée, on y traite d'un grand nombre de sujets : le handicap, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, le genre, la conviction religieuse ou philosophique.

Les objectifs ciblés sont de/d' :

- instaurer une pratique professionnelle non discriminatoire qui tient compte des différences individuelles et collectives, en favorisant le partage d'informations entre spécialistes ;
- aider les membres du personnel dans leur recherche d'informations, de connaissances nouvelles et d'outils d'analyse sur les problèmes liés à la diversité ;
- développer et diffuser de bonnes pratiques dans le domaine de la diversité ;
- répondre aux demandes d'information et/ou de soutien non opérationnel des membres de la police intégrée ;
- développer des instruments et les outils de sensibilisation utiles pour diffuser les informations rassemblées par les membres de CoP;
- contribuer au changement de la culture organisationnelle par une intégration durable du concept de diversité.

Le CoP Diversity a lieu tous les deux mois et donne l'occasion aux membres d'échanger de bonnes pratiques, mais aussi de parler des besoins et des attentes des services dont ils font partie.

Le Centre fournit un appui théorique à la préparation du CoP. Il y a par exemple une réflexion sur des dossiers qui ont été évoqués durant des formations et qui peuvent contribuer à développer des méthodes de travail afin de sensibiliser un service de police aux questions de discrimination et de diversité. Le Centre contribue également à la diffusion de documents intéressants, comme des études, des brochures, des recherches du Centre et de tiers,...

Par ailleurs, le Centre met aussi en contact le CoP avec des experts sur un sujet donné et assure la 'publicité' du CoP et du service Diversity lors de ses formations au sein de la police.

Le Centre est convaincu de la nécessité de rassembler des personnes et des réseaux. Des questions demeurent néanmoins sur le caractère non contraignant de la participation au CoP et sur le faible 'retour sur investissement' pour les zones et unités participantes. En 2015, une évaluation du fonctionnement actuel du Cop semble nécessaire. Le Centre souhaite définir une stratégie pour attirer de nouveaux membres **exerçant une fonction clé** dans la police afin de renforcer le CoP et rechercher une nouvelle dynamique, sans perdre de vue les principes de base.

2.1.3 Soutien de projets structurels de promotion de la diversité au sein de la police

✓ ***Le projet 'Holocauste, Police et Droits de l'homme'***

Le projet de formation 'Holocauste, Police et Droits de l'homme' évoqué par le professeur Herman Van Goethem dans sa contribution 'Autonomie et courage moral' est le fruit d'une collaboration fructueuse et structurelle entre la police fédérale, la caserne Dossin et le Centre. Ce projet poursuit trois objectifs :

- 1) donner aux membres de la police intégrée une vision marquante du phénomène de la discrimination et de l'exclusion, de la force d'une masse ou d'un groupe et des possibilités d'action d'un individu dans le contexte d'une agression collective, de quelque forme que ce soit ;
- 2) faire prendre conscience de la nécessité de rechercher la marge permettant de dire 'non', face à une masse agissante;
- 3) inciter les membres de la police intégrée à analyser de manière autonome et critique des informations, des événements et des comportements et à agir de manière professionnelle, conformément à leurs propres visions.

Une **formation de formateurs a été organisée pour 36 fonctionnaires de police** afin de garantir l'impact du projet. En 2014, celui-ci a touché 1.212 collaborateurs de la police, aussi bien des opérationnels que des membres CALog. 675 fonctionnaires de la police locale et 537 collaborateurs fédéraux ont ainsi participé à l'une des 91 séances. D'après une estimation du coordinateur du projet, environ un tiers des participants viennent de leur propre initiative, les autres parce qu'ils y sont obligés. Voir aussi l'annexe 5.2 pour un aperçu complet du nombre de participants.

Le Centre fait partie du groupe de pilotage du projet. Cet engagement ne comprend pas seulement le volet pédagogique, mais aussi le suivi des aspects organisationnels et conceptuels. Cela a représenté en 2014 un important investissement en temps pour le Centre, à la mesure de l'importance de cette formation. Une série de cas concrets ou de dilemmes permettent de confronter les participants à des comportements discriminatoires, de leur fournir des outils d'analyse, d'identifier ces comportements et d'y mettre un terme de manière adéquate.

Ce projet de formation a suscité de nombreux échos positifs et peut se targuer d'être une réussite. Le cadre éducatif de la caserne Dossin, la qualité du travail des formateurs et l'engagement des membres du groupe de pilotage constituent une base solide. Il y a néanmoins quelques points à soulever pour garantir une pérennisation de ce projet. Il faut entre autres assurer un soutien administratif et logistique pour le coordinateur du projet afin de pallier les difficultés liées aux aspects pratiques et organisationnels des formations et prévoir des moyens pour couvrir les coûts quotidiens de fonctionnement. Le déséquilibre entre le nombre de participants néerlandophones et francophones demande lui aussi un suivi, et il faut assurer un coaching équilibré des formateurs. Une évaluation approfondie de ce projet aura lieu en 2015. Le Centre fait partie du groupe de travail qui dirigera cette évaluation.

✓ **Harmonisation Cluster 12 dans la formation de base de la police**

À la suite de la réforme de la formation de base de la police, le module 5.4 ('Intervention et constatations en cas de discrimination et de racisme contre des minorités') a été remplacé par le Cluster 12 – contexte sociétal. Les thèmes abordés dans le cluster 12 sont étroitement liés aux compétences du Centre.

Pour le Centre, il est très important d'apporter un soutien théorique aux enseignants de la formation de base de la police. Dès 2007, le Centre a constitué un kit pédagogique à leur intention. En 2011, le service Diversity et le Centre ont pris l'initiative d'harmoniser le contenu de ce module, de diffuser du matériel didactique et de créer une plate-forme pour élaborer une vision commune du module 5.4. Durant la réforme de la formation de base, le groupe de travail 'module 5.4' a également adressé plusieurs notes au groupe de travail 'organisation apprenante' : celle-ci contient des conseils sur la manière adéquate d'aborder les discriminations, le racisme et la diversité dans le nouveau programme de cours.

2014 a été une année de transition pour le groupe de travail 'harmonisation'. Lors de la première réunion (avril 2014), l'ancienne formation de base était encore en vigueur. Les responsables et les enseignants du cluster 12 ont été invités en octobre.

Cette première rencontre avait plusieurs objectifs : prendre contact, définir des attentes et engagements quant aux collaborations futures.

L'une des principales attentes des enseignants concernait le besoin d'information et de soutien théorique. Il a été convenu avec le groupe de créer une boîte à outils en ligne dont le but est d'être une source d'informations pour les enseignants quand ils élaborent le contenu de leurs cours.

✓ **PV-type en cas de discrimination**

Ce projet a vu le jour suite aux constats suivants :

- une demande des participants aux formations de disposer d'outils concrets pour améliorer la qualité de leurs auditions et de leurs PV ;
- la bonne pratique établie en France : en partenariat avec la police, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)¹⁷ a mis au point le 'Guide pratique de lutte contre les discriminations' ainsi que des modèles types de PV (voir rapport annuel 2009) ;
- le constat selon lequel certains PV en matière de discrimination et de racisme ne reprennent pas les références aux circulaires ou ne contiennent pas les éléments nécessaires pour être suivis par le Parquet ;
- l'existence d'un 'chiffre noir' au niveau de l'enregistrement des délits.

À la suite de cela, le Centre a décidé dans un premier temps d'améliorer les exercices liés à l'établissement de PV dans les formations en rédigeant des questions-types.

Il a ensuite été décidé de travailler sur un premier **PV-type concernant les faits d'homophobie**. Ce travail s'est fait en concertation avec des policiers et des associations LGBT francophones et néerlandophones. Il sert d'outil dans les différentes formations touchant à cette problématique.

Pour que ce projet puisse s'implanter concrètement au niveau institutionnel, le Centre collabore activement depuis 2011 avec le Commissariat-général – Gestion de l'information opérationnelle de la police fédérale (CGOI). Une fiche homophobie a été finalisée en 2012 et était prête à être introduite dans le vade-mecum du Integrated System Local Police (ISLP) de la police, mais le projet a été suspendu étant donné qu'une circulaire générale relative aux discriminations était prévue en 2013. Un projet de PV-type pour le "Guide d'intervention terrain", avec les procédures à suivre en cas de discriminations, a été élaboré sur la base de la COL 13/2013.

Le groupe de travail constitué dans ce cadre a testé ce PV-type dans différentes zones et a intégré aussi bien le feed-back du Centre que celui des zones.

Le Centre espère qu'une suite sera donnée en 2015 à la mise en œuvre et à la diffusion de ce PV-type.

✓ **Profilage ethnique**

En 2014, le Centre a inscrit le profilage ethnique à l'ordre du jour, avec le service Diversity de la police. La pratique du profilage ethnique consiste à baser exclusivement ou principalement une décision policière, en matière de contrôle d'identité, de fouille, de détention et de perquisition, sur l'origine ethnique ou la religion d'une personne. Si le profilage est bien entendu une méthode policière légitime dans le cadre d'une enquête ou dans un but de prévention, le fait que cette méthode soit uniquement basée sur des paramètres ethniques soulève des questions.

Cette pratique va aussi à l'encontre des objectifs d'excellence dans la fonction de police et exerce un impact négatif sur l'image de la police.

¹⁷ La Halde s'appelle désormais 'Le Défenseur des droits'.

Le Centre des Études policières a pris l'initiative, en collaboration avec le service Diversity de la police, le Centre et plusieurs partenaires externes, de consacrer une journée d'étude (21.05.2015) et une publication (Cahier des études policières) à ce thème en 2015.

✓ **Réseau des policiers de référence et des magistrats de référence**

En 2014, le Centre a mis au point la formation (NL) pour les personnes de référence en matière de discrimination, de discours et de délits de haine (voir 2.1.1), en partenariat avec l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, Cavaria et le 'Transgenderinformatiepunt'. Il est essentiel que, dans chaque arrondissement judiciaire, le magistrat de référence concerné y participe.

L'un des principaux objectifs pour le Centre, outre le transfert de connaissances, est la constitution d'un réseau. Le Centre a pris l'engagement de ne pas aborder ces formations comme des opérations 'one shot', mais de continuer à fournir un soutien conceptuel aux policiers de référence : jurisprudence, conseils juridiques dans des dossiers concrets, annonce de journées d'études, etc. Le Centre envisage de le faire sous la forme d'une lettre d'information. Jusqu'ici, ces informations sont diffusées au moyen de listes de mailing constituées après chaque formation.

D'autre part, le Centre organisera dans chaque arrondissement judiciaire une rencontre annuelle pour les policiers et magistrats de référence.

Le Centre a l'ambition de mettre sur pied un projet semblable pour les policiers et magistrats de référence francophones.

✓ **Semaine de la diversité police locale Anvers**

La police locale d'Anvers organise depuis 2010 une formation de cinq jours 'Gérer la diversité'. Dans ce cadre, le Centre donne depuis 2011 une séance d'information sur la législation antidiscrimination.

La formation, obligatoire pour tous les membres du personnel, sera organisée neuf fois par an - au lieu de six - à partir de 2015 pour des groupes de 16 participants au maximum.

Le but est de sensibiliser le personnel de la police locale d'Anvers et de lui faire découvrir la diversité de la ville et du public.

Après une introduction et un rappel du contexte pour expliquer la nécessité de ce cours, plusieurs experts interviennent tout au long de la semaine pour donner des informations sur les publics et des thèmes spécifiques. Les participants sont aussi formés à gérer des dilemmes touchant à certaines questions en rapport avec la diversité. Enfin, le Centre présente son fonctionnement et fait un bref exposé sur la législation antidiscrimination.

Lors de cette séance d'information, on constate que la législation antidiscrimination est peu connue et n'est guère appliquée. Le temps manque par ailleurs pour donner aux participants une information plus approfondie à ce sujet et il apparaît clairement que ce thème suscite peu d'intérêt, les participants ne percevant pas vraiment le sens de la formation dans l'exercice de leur métier. Il est pourtant important de signaler que certains d'entre eux tiennent des propos très stigmatisants durant la séance d'information.

Chapitre 3 Défis pour 2015

3.1 Défis structurels pour le partenariat

Il va de soi que l'existence d'une convention et d'un partenariat ne suffit pas automatiquement pour atteindre les objectifs poursuivis. Les chartes de la diversité en vigueur au sein de la police ne sont pas suffisantes non plus. En raison de la taille de la structure policière et de son fonctionnement propre, il faut **investir de manière permanente et répétée** dans les actions en lien avec la politique de non-discrimination et de promotion de la diversité. Autrement dit, il reste encore beaucoup à faire.. Le Centre fait encore le constat que des **stéréotypes tenaces** touchant au genre, au handicap, à l'origine, à la conviction religieuse ou à l'orientation sexuelle subsistent au sein de la police, entraînant parfois certaines dérives. Il n'est pas rare non plus que la pertinence de la législation antidiscrimination soit remise en cause par des fonctionnaires de police.

Par ailleurs, **les connaissances, les savoir-faire et les attitudes** pour intervenir contre les discriminations, les délits de haine et le racisme continuent souvent de faire défaut dans la police, alors même qu'elle exerce une fonction cruciale sur le sujet, en tant que gardien de la loi. Dans une culture de corps où la collégialité n'est pas un vain mot, il n'est pas toujours évident non plus de faire preuve de l'autonomie et du courage moral nécessaires pour réagir aux propos racistes ou aux actes discriminatoires de collègues. Il faut donc sans doute continuer à investir dans le domaine de la sensibilité morale et des compétences éthiques.

Malgré l'existence du service Diversity dans la structure policière, il y a encore trop souvent, selon le Centre, un **manque de conviction, d'initiative et de dynamisme** pour inscrire durablement la question de la diversité parmi les priorités internes de la police. Cela a entraîné entre autres en 2014 la suppression d'un nombre considérable de formations prévues (ANPA), le nombre d'inscriptions étant insuffisant. La manière dont la police communique l'offre de formations à la diversité pourrait donc sans aucun doute être améliorée. Dans le souci de ne pas gaspiller les moyens de la convention et de continuer à répondre aux besoins existants, le Centre a proposé de contacter des zones de police de façon à ce qu'elles puissent faire connaître leurs besoins spécifiques en matière de formation. Cette initiative a suscité de nombreuses réponses et les premières formations sur mesure seront mises sur pied prochainement. Cela démontre la nécessité et l'importance d'une approche proactive.

Les efforts pour pouvoir faire appel à un plus grand nombre de **formateurs à la diversité au sein de la police elle-même** ont eux aussi très peu porté leurs fruits ces dernières années. Cela est sans doute à mettre sur le compte du manque d'investissements pourtant indispensables pour mobiliser des policiers capables de donner une formation sur les différents thèmes. L'expérience a montré que ces formateurs issus du corps policier lui-même exercent indubitablement un grand impact sur leurs collègues.

Pour répondre à ces défis, la police devra apporter des changements essentiels dans sa vision, sa politique et ses processus. Elle devra pour cela définir des objectifs concrets et se doter de moyens adéquats pour les atteindre. Les actions et les projets mis en œuvre dans le cadre de la convention entre la police et le Centre sont un premier pas indispensable. On ne peut cependant en rester là ; le plus essentiel est que la police s'approprie entièrement cette préoccupation et définisse des ambitions qui feront l'objet d'investissements ciblés. Pour ce faire, elle peut en tout cas compter sur le soutien sans faille et sur l'expertise du Centre.

Contribution externe : Isabelle Diependaele – Service Diversity Police fédérale

Le partenariat entre le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la police est d'une valeur inestimable. Grâce à la convention, nous pouvons nous attaquer ensemble à toutes les formes de discrimination et de racisme. L'actualité démontre que, tout comme la promotion de l'égalité des chances, cette lutte reste un défi pour chaque fonctionnaire de police et pour l'organisation policière en tant que telle.

C'est pourquoi le service Diversity est demandeur pour que l'on poursuive dans la même voie en 2015, en collaborant autour de trois piliers essentiels :

1. les formations ;
2. le soutien au COP Diversity ;
3. le soutien à des projets structurels.

Il convient de continuer à garantir l'offre de formation standard et de trouver une solution efficace pour celles qui ne sont proposées que sur demande. Par ailleurs, l'idée de donner des formations sur mesure et de s'adresser directement à des unités et à des zones semble pertinente. Les demandes sont diverses et sont donc passionnantes à développer. Nous sommes très curieux de voir quels seront les résultats et l'impact de cette approche.

D'autre part, il est essentiel de continuer à investir dans le groupe de travail cluster 12 (l'ancien module 5.4) de la formation de base pour avoir la garantie que la diversité et l'égalité des chances constitueront réellement un fil rouge tout au long de la formation des aspirants.

Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances constate depuis 2012 que l'islamophobie est présente dans l'organisation policière. Nous sommes également confrontés à une montée de l'antisémitisme dans la société. Il semble dès lors indiqué de prendre une initiative touchant aux religions au sein de la police.

Le concept de délit de haine reste un point sensible dans l'organisation policière : d'une part, il y a une certaine réticence à appliquer les principes définis dans la Col 13/2013 relative aux délits de haine ; d'autre part, la désignation de personnes de référence reste délicate, surtout au niveau de la police locale. C'est pourquoi le service Diversity est demandeur pour que le travail de sensibilisation autour de cette thématique se poursuive, en collaboration avec le Centre.

Isabelle Diependaele – Chef de service, service Diversity de la Police fédérale.

Chapitre 4 Autres formes de collaboration entre la police et le Centre

4.1 Signalements et dossiers individuels

4.1.1 Cadre général

Le service de Première Ligne est le premier point de contact du Centre pour les signalements. Ce service reçoit tous les signalements de discrimination (y compris les délits de haine et les discours de haine) ainsi que les demandes d'information ou d'avis. Si le signalement relève de la compétence du Centre et que son auteur demande une assistance, un dossier est ouvert.

Le service de Deuxième Ligne examine les dossiers individuels en fonction des critères qui relèvent de la compétence du Centre. Le Centre s'efforce en priorité de trouver des solutions extrajudiciaires, mais il peut aussi intenter une action en justice, si le dossier le nécessite. Il ne choisit cette voie que dans des cas graves et flagrants, lorsque le dialogue s'avère impossible et que l'affaire a un impact sociétal important.

Le service se base aussi sur le traitement de dossiers individuels pour tenter de tirer des enseignements importants permettant d'agir de manière structurelle et préventive.

4.1.2 Signalements et dossiers 2014

En 2014, le Centre a ouvert 83 nouveaux dossiers ayant trait à la police et à la justice, dont 63% concernaient la police. Ce chiffre est relativement stable d'une année à l'autre et les faits signalés ne changent pas beaucoup non plus. L'analyse du contenu des dossiers permet de classer ceux-ci en plusieurs catégories. La plus importante concerne des propos, des reproches et des remarques (racistes) dans le cadre d'interventions policières justifiées. La deuxième catégorie comporte des plaintes relatives à des interventions arbitraires et discriminatoires. Au vue des dispositions légales, ces plaintes concernent la relation entre le fonctionnaire de police et le citoyen.

Les articles 37 et 38 de la loi sur la fonction de police stipulent que la police doit intervenir en évitant autant que possible le recours à la violence. Pour que ces articles soient conformes à la Convention européenne des droits de l'homme, le Centre plaide pour insérer une exigence 'd'absolue nécessité', soit par une modification de la loi, soit par une nouvelle circulaire relative à celle-ci. Le recours à la violence comme moyen pour mener à bien une mission nous semble d'ailleurs suffisamment important pour y consacrer un chapitre distinct, valable pour la police et les autorités policières. Il sera alors clair que l'article 37 de la loi sur la fonction de police ne s'adresse pas uniquement aux agents sur le terrain, mais plus largement à toutes les autorités de police.

Dans les cas où un fonctionnaire de police est soupçonné d'avoir commis un délit, il s'avère que certaines instances disciplinaires attendent systématiquement l'issue d'une procédure pénale avant de se prononcer sur les faits. Cette manière d'agir n'est pas conforme à la jurisprudence du Conseil d'État. Le Comité permanent de Contrôle a également pointé cette question dans ses rapports annuels et suggère une initiative légale afin de clarifier la situation.

La dernière catégorie comprend des dossiers de fonctionnaires de police qui seraient victimes de remarques discriminatoires de la part de collègues ou d'une discrimination au niveau du recrutement ou de la promotion dans le corps de police.

L'examen des dossiers de recrutement fait apparaître des situations problématiques de questions à orientation culturelle ou religieuse posées uniquement à des candidats d'origine étrangère. Il convient dès lors de sensibiliser les jurys au principe de la diversité et d'attirer leur attention sur le fait que des processus de recrutement discriminants peuvent conduire à l'exclusion de candidats compétents en raison de leur origine et/ou de leurs convictions religieuses.

4.2.3. La lutte contre les discriminations menée par la police

La répression pénale de la discrimination, en l'occurrence par la police et la justice, trouve un prolongement dans la COL13/2013 du Collège des Procureurs-généraux. Les expériences d'un certain nombre de zones de police contribuent à mettre ces directives en adéquation avec les pratiques au niveau local, de façon encore plus appropriée.

Dans la pratique, la mise en œuvre de la directive se caractérise par son côté très peu contraignant ; son effet auprès des responsables concernés au sein de la police est par conséquent limité.

Conditions pour améliorer la situation :

- une meilleure connaissance de la circulaire de la part des chefs de corps et de la hiérarchie ;
- la mise en œuvre de la circulaire doit revêtir un caractère plus contraignant ;
 - la mise en œuvre d'une stratégie de communication bien réfléchie sur la question ;
- la nécessité d'insister sur le fait qu'il s'agit d'une lutte contre les discriminations dans le sens d'une politique opérationnelle (poursuites et respect de la législation) ;
- le renforcement du contrôle de la procédure (veiller de manière plus rigoureuse à ce que les déclarations) soient transmises le plus rapidement possible au magistrat de référence en matière de racisme et de discrimination) ;
- la concertation préalable avec le magistrat de référence pour éviter les procès-verbaux « simplifiés » ;
- une concertation (régulière) avec le parquet pour traiter les dossiers de discrimination. (laisser davantage de possibilités d'action à la police et au MP) ;
- les échanges périodiques entre policiers de référence de façon à mener une politique uniforme ;
- L'intégration de la COL13/2013 dans le plan zonal de sécurité ; celle-ci devant être portée par ailleurs par les autorités en interne, la lutte contre les discriminations devant faire partie intégrante de la politique policière ;
- la mise en œuvre ciblée de la COL13/2013, combinée à une formation plus large orientée sur la législation, pour attirer l'attention sur la complexité de la problématique antidiscrimination ;
- des formations à la discrimination pour les policiers de référence 'discrimination et délits de haine' et les verbalisants. La capacité à reconnaître des discriminations et la connaissance de la COL13/2013 sont importantes pour ceux qui doivent respecter ces obligations. D'autres moyens ou méthodes (intranet, bulletin d'information) ont un caractère moins contraignant ou un effet plus limité en termes de transfert de connaissances.

Le fonctionnaire de police de référence au sens de la COL13/2013

La circulaire impose explicitement aux chefs de corps de la police locale l'obligation de désigner un fonctionnaire de police de référence en matière de discriminations et de délits de haine. Elle ne fixe aucun critère quant au profil de cette personne, dont la désignation peut donc se faire sur la base de critères très variés.

Dans la pratique des formations (voir 2.1.1 et 2.1.3), ces personnes de référence occupent aujourd'hui des positions hiérarchiques et des niveaux de fonction très divers. Le Centre est de plus en plus favorable aux fonctionnaires de police de référence chargés des questions de discrimination dans les zones de police locales. Il s'avère cependant que leur connaissance du sujet dépend encore trop de leur implication individuelle. En outre, la fonction n'est pas suffisamment intégrée dans les corps de police et il n'y a quasiment pas d'échanges et de coordination entre les différents policiers de référence.

Enregistrement

Alors que la COL13/2013 indique qu'un enregistrement rigoureux des délits est une condition sine qua non pour avoir une meilleure vision de la problématique de la discrimination, la situation ne s'est pas améliorée au cours des dernières années. Alors que la police doit enregistrer aussi bien les affaires de discrimination que les délits de droit commun avec motif discriminatoire ; dans la pratique, elle n'enregistre bien souvent que le

délict le plus grave, sans indiquer le contexte discriminatoire. Cela est certainement à mettre sur le compte de la méconnaissance des lois antidiscrimination : de fait, les policiers peinent à reconnaître les éléments discriminatoires dans les délits de haine.

A cela s'ajoute un manque de conformité des méthodes d'enregistrement : toutes les zones de police locales n'utilisent pas le même système d'enregistrement et ceux de la police et du MP diffèrent. Une concertation est donc nécessaire à ce sujet dans un but de clarification et d'harmonisation.

4.3 Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

4.3.1 Mécanisme indépendant de promotion de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

En vertu de la législation antidiscrimination et de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, le service Handicap/Convention ONU du Centre doit contribuer à encourager des progrès politiques structurels pour combattre les discriminations fondées sur le handicap et promouvoir l'inclusion dans tous les domaines de la vie sociale. Il assume en particulier la mission de mécanisme indépendant – que l'État fédéral et les entités fédérées ont confiée au Centre en juillet 2011 – chargé de la promotion, de la protection et du suivi de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

4.3.2 Accès aux lieux publics pour les chiens d'assistance

La Belgian Assistance Dog Federation (www.badf.be) a interpellé le Centre en novembre 2014 à propos de la méconnaissance, dans le chef des policiers, des réglementations régionales relatives à l'accès des chiens d'assistance. Ces réglementations prévoient que toutes les personnes accompagnées par un chien d'assistance puissent avoir accès à tous les lieux ouverts au public. Il n'y a que quelques exceptions, comme les piscines, les cuisines et les blocs opératoires dans des hôpitaux. En cas d'infraction, des amendes sont prévues par le législateur. Il est donc très important que la police dresse un procès-verbal en cas de demande de constatation de cette infraction. Cela n'est pas toujours fait parce que beaucoup de policiers ne connaissent pas la réglementation. Afin de remédier à ce problème, le Centre a eu une réunion de concertation avec des responsables de la police et a diffusé via divers canaux d'information un article de sensibilisation à l'occasion de la journée internationale du chien d'assistance, le 25 avril 2015.

Chapitre 5 Annexes

5.1 Formations données à la police en 2014

	Dates	Durée	Intitulé	Commanditaire	Public cible	Participants	Collaborateurs	N L	F R
1	21- 23/01	2	La gestion concrète de la diversité dans mon unité	DSEO		Annulation			x
2	23/01	1	Cadre légal	DSEF		Annulation		x	
3	30/01	1	Comment réagir à des propos discriminatoires	VESTA		Annulation		x	
4	04-06/02	2	Intégrer la diversité dans la gestion des ressources humaines	VESTA		Annulation		x	
5	31/01	1	Cadre légal	DSEF	OPS + CALog	15 (22 inscriptions)	2		x
6	31/01	1	Harcèlement au travail	DSEF	Personnes de confiance	8 (10 inscriptions)	2		x
7	11-12-26/02 en 12-26/03	5	Police, Holocauste et Droits de l'homme	Caserne Dossin	OPS + Calog	18 (18 inscriptions)	1	x	
8	11-12-26/02 et 12-26/03	5	Police, Holocauste et Droits de l'homme	Caserne Dossin	OPS + CALog	18 (18 inscriptions)	1		x
9	18-20/02	2	Diversité et orientation sexuelle	DSEF	OPS + CALog	16 (18 inscriptions)	2		x
10	14/03	1	Homophobie	Regenbooghuis		Annulation		x	
11	14/03	1	Homophobie	Regenbooghuis	OPS + CALog	13 (10 inscriptions)	1		x
12	20/03	1	Comment réagir à des propos discriminatoires	DSEF	OPS+ CALog	11(13 inscriptions)	2	x	
13	25/03	1/2	Cadre légal	AHINP	OPS	26	1	x	
14	2/04	1	Cadre légal	DSEF	OPS + CALog	22 (21 inscriptions)	2		x
15	25/04	1/2	Semaine de la diversité Police locale Anvers	Lokale politie Antwerpen	OPS	17	2	x	
16	13-15/05	2	COL 13/2013	OPAC		Annulation		x	
17	22/05	1	Comment réagir à des propos discriminatoires	DSEF	OPS + CALog	12 (16 inscriptions)	2		x

18	22/05	1	Cadre légal	DSEF	OPS + Calog	15	1	x		
19	6/05	1/2	Cadre légal	Zone de police de Orneau-Mehaigne	OPS + CALog	80	2		x	
20	31/05	1/2	Semaine de la diversité Police locale Anvers	Lokale politie Antwerpen	OPS	17	2	x		
21	03-05/06	2	Communication interculturelle	PLOT	Annulation				x	
22	03-05/06	2	La gestion concrète de la diversité dans mon unité	DSEO	OPS + CALog	6 (11 inscriptions)	2	x		
23	13-15/05	2	Diversité et orientation sexuelle	DSEF	Annulation					x
24	10- 12/06	2	Communication interculturelle	Académie de police de Liège	Annulation					x
25	10-12/06	2	Communication interculturelle	DSEF	Annulation				x	
26	20/6	1	Homophobie	Regenbooghuis	Annulation					x
27	20/6	1	Homophobie	Regenbooghuis	Annulation				x	
28	26/06	1	Cadre légal	Académie de police de Namur	OPS	14 (15 inscriptions)	2		x	
29	2-4/9	2	La gestion concrète de la diversité dans mon unité	DSEO	OPS + CALog	10 (15 inscriptions)	2		x	
30	9/9	1	Cadre légal	Académie de police de Liège	OPS	6 (9 inscriptions)	2		x	
31	9 en 11/09	2	Diversité et orientation sexuelle	DSEF	OPS + CALog	6 (10 inscriptions)	2	x		
32	16-18/9	2	Diversité et orientation sexuelle	DSEF	OPS + CALog	12 (18 inscriptions)	2		x	
33	25/9	1	Comment réagir à des propos discriminatoires	DSEF	OPS + CALog	15			x	
34	25/9	1	Cadre légal	DSEF	OPS	13 (17 inscriptions)	1	x		
35	30/9 en 02/10	2	COL 13/2013 GA Gent	OPAC	OPS	11	2	x		
36	7-9/10	2	Intégrer la diversité dans la gestion des ressources humaines	DSEF	Annulation					x
37	7-9/10 2		La diversité dans chaque formation	DSEF	Annulation				x	
38	14-16/10	2	La diversité dans chaque formation	DSEF	Annulation					x
39	24/10	1/2	Semaine de la diversité Police locale Anvers	Lokale politie Antwerpen	OPS	17	2	x		
40	4 en 6/11	2	Communication interculturelle	DSEF	OPS + CALog	13	2	x		

						(20 inscriptions)			
41	13/11	1	Comment réagir à des propos discriminatoires	DSEF	OPS+CALog	12	1		x
42	13/11	1	Comment réagir à des propos discriminatoires	DSEF	OPS+CALog	14 (18 inscriptions)	2	x	
43	21/11	1	Homophobie	Regenbooghuis	OPS+CALog	14	1		x
44	22/11	1/2	Semaine de la diversité Police locale Anvers	Lokale politie Antwerpen	OPS	17	2	x	
45	2 en 4/12	2	Intégrer la diversité dans la gestion des ressources humaines	DSEF	Annulation			x	
46	8-10/12	2	COL 13/2013 GA Antwerpen	VESTA	OPS	16	2	x	
47	9-11/12	2	Communication interculturelle	DSEF	OPS+CALog	12 (17 inscriptions)	2		x
48	12/12	1	Homophobie	Regenbooghuis	OPS+CALog	13	1		x
49	12/12	1	Homophobie	Regenbooghuis	OPS+CALog	9	1	x	
50	13/12	1/2	Semaine de la diversité Police locale Anvers	Lokale politie Antwerpen	OPS	17	2	x	
Total						521			

5.2 Participants au projet 'Holocauste, Police et Droits de l'homme' 2014

Total 2014			1212
		femmes	351
		hommes	861
		femmes	29%
		hommes	71%

Nombre de séances 2014 91

Nombre de femmes	N	222	63,20%	F	129	36,80%
Nombre d'hommes	N	611	71,00%	F	250	29,00%

	Pol loc	675	f	220	h	455
	Pol féd	537	f	131	h	406
	Pol loc	55,70%				
	Pol féd	44,30%				

Groupes	Police locale	Police fédérale
	Zp Mechelen	DGA Direct-générale
	Zp Willebroek	DGA
	Zp Schaerbeek	PJF Dinant
	Zp Nord	PJF DJP
	Zp Hekla	FGP Asse
	Zp La Louvière	Dar Corps intervention FGP
	Zp Antwerpen	Gent
	Zp Bxl Capitale	CGO CGOO
	Zp Sint Niklaas	FGP Brugge
	Zp Regio Rhode	DGS BO Direct-générale
	Zp Midi	

5.3 Cadre de compétence éthique

	Connaissances	Aptitudes	Attitudes
Respect de la réglementation	Règles et procédures (1)	Application des règles et procédures (2)	Attitude vis-à-vis des règles (3)
Sensibilité morale	Position dans la société et l'organisation (4)	Définir la situation comme un dilemme moral Imaginer différentes solutions (5)	Empathie cognitive Empathie émotionnelle (6)
Raisonnement moral	Arguments moraux : - règles - conséquences pour autrui - intérêt personnel (7)	Utiliser différents arguments moraux : - règles - conséquences pour autrui - intérêt personnel (8)	Flexibilité : - pas seulement les règles - pas seulement les conséquences pour autrui - pas seulement l'intérêt personnel (9)
Motivation morale et courage moral	Les règles et les conséquences pour autrui passent avant l'intérêt personnel (10)	Décision basée en priorité sur les règles et les conséquences pour autrui (11)	Autonomie Courage moral (12)

5.4 Références pour la contribution externe d'Annelies De Schrijver **(voir 1.1)**

De Schrijver, A. & Maesschalck, J. (2013). A new definition and conceptualization of ethical competence. In Menzel, D. & Cooper, T. (Eds.), *Achieving ethical competence for public service leadership* (pp. 29-51). Armonk: M.E. Sharpe.

De Schrijver, A. (2014). *De weg naar politionele integriteit. Een longitudinaal onderzoek naar de ontwikkeling van ethische competentie van aspirant-inspecteurs*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Huberts, L. & Naeyé, J. (2005). *Integriteit in de politie: Wat we weten op basis van Nederlands onderzoek*. Zeist: Kerckebosch.

Huberts, L. (1998). *Blinde vlekken in de politiepraktijk en de politiewetenschap. Over politie, wetenschap, macht, beleid, integriteit en communicatie*. Amsterdam: Gouda Quint.

Maesschalck, J. (2005). *Een ambtelijk integriteitsbeleid in de Vlaamse Overheid*. Leuven: Steunpunt Bestuurlijke Organisatie Vlaanderen.

Ringeling, A. & Van Sluis, A. (2011). *Verkenning naar het thema 'gezag'. Een verkennende studie voor de strategische onderzoeksagenda politie*. Apeldoorn: Politieacademie.

Van den Broeck, T. & Bourdoux, G. (2008). *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie*. Brussel: Politeia.