



Rapport annuel Convention entre Unia et la police fédérale

Budget 2015

Unia – Centre interfédéral pour l'égalité des chances

Rue Royale 138 – 1000 Bruxelles

Tel : 02 212 30 00

Site : <http://unia.be>

Avant-propos

Notre société, et avec elle les services de sécurité du pays, ont été mis à rude épreuve au cours de l'année écoulée. Des souffrances humaines, une charge de travail élevée, une médiatisation massive, etc. : pas toujours facile de bien fonctionner au milieu de tout cela. Pourtant, c'est précisément dans ces moments qu'il importe de rappeler l'importance de la diversité, tant pour notre relation avec les citoyens que pour notre fonctionnement interne. En effet, on a souvent évoqué, dans le contexte que nous venons d'esquisser, la défense de nos valeurs démocratiques. Il est important que nous ayons tous conscience que le respect de la diversité en fait partie intégrante. Ce serait une erreur de nous laisser guider dans notre travail par des préjugés ou des stéréotypes. C'est maintenant qu'il convient de faire preuve de respect et d'ouverture envers tous les citoyens dans la société, d'exploiter la diversité interne de notre organisation comme une force et de nous attaquer efficacement aux problèmes, main dans la main.

Les recommandations du rapport annuel 2014 avaient inspiré une nouvelle politique de diversité au sein de la police fédérale. Profitant de cette impulsion, nous avons misé sur deux axes : une offre standard et un soutien sur mesure.

L'offre standard englobe la poursuite des formations pour la police intégrée, mais aussi un projet renouvelé de formation pour la police fédérale et ses cadres dirigeants. Les formations COL13/2013 pour personnes de référence sur les discriminations et les délits de haine ainsi que la formation *Holocauste, Police et Droits de l'homme* donnée à la caserne Dossin connaissent toujours le même succès et continueront à être proposées. Dans le nouveau trajet de formation pour la police fédérale, chaque membre du personnel qui souhaite participer à une formation à la diversité devra d'abord suivre la formation sur la législation antiracisme et antidiscrimination. La priorité sera accordée à la formation des cadres dirigeants. Ils doivent en effet donner l'exemple à leurs collaborateurs et intégrer la diversité dans le fonctionnement quotidien de leur unité. Le soutien sur mesure a également prouvé sa pertinence dans le passé. Plusieurs services de police locale en ont fait usage. À l'avenir, ce soutien sera également proposé aux directions et aux unités de la police fédérale. Par ailleurs, nous travaillerons également, avec Unia, à faire de la diversité un fil rouge qui traversera les différents processus RH.

Je tiens à remercier chaleureusement Unia pour le partenariat de ces dernières années. Cette collaboration fructueuse permet en effet d'apporter, avec nos services, une réponse aux questions que la société nous pose. La collaboration entre Unia et un certain nombre de zones de police en matière de profilage ethnique n'en est qu'un exemple. De nouveaux défis nous attendent sans nul doute dans les années à venir. Je suis en tous cas convaincue que nous devons continuer à œuvrer pour plus – et non moins – de diversité et à lutter bien entendu contre toute forme de discrimination.

Catherine De Bolle

Commissaire en chef de la police

Commissaire générale

Présentation de la convention

La police intégrée et Unia collaborent depuis 20 ans sur les questions de diversité, années mises à profit pour tisser des liens de confiance et identifier des objectifs communs. Le partenariat étant régi par un accord entre le ministre de l'Intérieur et Unia pour une durée indéterminée, la convention fixe un cadre clair et offre la possibilité de penser les différentes actions en fonction de leur impact à long terme, tant au niveau de la structure policière qu'au niveau des relations entre la police, la population et les acteurs de la société civile.

Aujourd'hui, Unia envisage la convention avec la police dans une logique de consolidation. Plus encore, cette longue collaboration a permis de développer une compréhension mutuelle des enjeux propres à chaque structure ; aussi Unia prend-elle la mesure des tensions et pressions auxquelles la police doit faire face dans le contexte actuel.

Les axes-clés de la convention tendent à évoluer en fonction des besoins de l'organisation policière, au gré des évolutions politiques et sociétales. Quoi qu'il en soit, Unia continue d'apporter son expertise à trois niveaux :

- **une expertise juridique** pour développer des réseaux au sein de la police et de la magistrature sur les questions de crimes et délits de haine ;
- **une expertise en matière de management de diversité** pour impulser un changement au sein de la structure, notamment à travers la construction d'une politique de diversité ;
- **une expertise en matière d'ingénierie de la formation** pour ouvrir un espace de dialogue et proposer des plans d'action « sur mesure » en adéquation avec les réalités du terrain des polices locales et des directions générales.

Quelles difficultés la police rencontre-t-elle aujourd'hui en matière de diversité ? En quoi la collaboration entre la police et Unia est-elle une plus-value ?

- **La police et Unia comme partenaires dans la lutte contre les discriminations, les discours et les délits de haine.**

Dans certains contextes policiers, comme celui de la lutte antiterrorisme, des crispations peuvent fragiliser les relations intergroupes, qu'il s'agisse des relations entre la police et les minorités ou des relations entre la police et la population dans son ensemble. Outre le fait que la police doit assurer la sécurité sur l'ensemble du territoire suite aux récents attentats, elle est le premier témoin de tensions grandissantes dont elle peut également devenir la première victime. Comment la police peut-elle gérer ces tensions et contribuer à la lutte contre les discriminations pénalement punissables, le racisme et les discours de haine qui se perpétuent ? Sur ce point, Unia fournit les outils nécessaires pour soutenir la police à travers une formation poussée au cadre légal et la consolidation du réseau des acteurs du monde judiciaire et du monde policier.

- **La police et Unia comme partenaires dans la mise en œuvre d'une politique de diversité au sein de la structure.**

En tant qu'organisation moderne et garante des valeurs démocratiques, la police intègre la diversité dans ses rangs, qu'elle relève de la diversité ethnique, liée à l'orientation sexuelle, au genre, à l'âge, etc. Mais comment cette diversité est-elle vécue en interne ? Comment les tensions susceptibles d'affleurer sont-elles gérées pour maintenir une cohésion d'équipe indispensable au travail policier ?

- **La police comme auteur et/ou victime de discours et délits de haine ; Unia maintient une veille.**

Les policiers peuvent eux-mêmes se rendre coupables de messages ou d'actes contraires aux législations antidiscrimination dans le cadre des interventions ou de l'accueil des citoyens, notamment dans la façon de gérer certaines plaintes. Telle ou telle agression mérite-t-elle de faire l'objet d'un PV ? S'agit-il réellement d'une discrimination ? Dans quelle mesure leur jugement n'est-il pas biaisé par des représentations et des stéréotypes ?

À l'inverse, comment les policiers vivent-ils des agressions de la part de citoyens ou de collègues ? Si la police dispose d'outils de sanction, de médiation ou de soutien pour son personnel ; en tant qu'institution publique, le rôle d'Unia est de maintenir une veille sur ces questions, dans un souci de transparence.

Le présent rapport intervient dans un contexte troublé, car depuis les attentats qui ont douloureusement frappé la France et la Belgique, nous ne pouvons faire l'impasse sur la pression qui pèse sur les forces de police. A travers les signalements qu'il reçoit, Unia constate de son côté une aggravation des discours de haine et même parfois des délits de haine. Au-delà des chiffres, ce phénomène est la traduction d'une crispation qui engendre division. Dans le cadre de leurs missions respectives, la police intégrée et Unia se doivent d'être vigilants et de renforcer leur collaboration.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Patrick Charlier et Els Keytsman

Co-directeurs

Introduction

La police, gardienne des valeurs démocratiques dans un contexte troublé

Le contexte actuel étant particulièrement difficile, les attentes de la société et du monde politique à l'égard des forces de police se font plus pressantes. Les implications sont importantes : les autorités policières doivent poser des choix de stratégie opérationnelle ; et, sur le terrain, les policiers peuvent être pris dans des situations parfois difficiles à gérer.

De par ses missions de formation et de soutien juridique, Unia pose les constats suivants :

- Si le nombre de dossiers globaux sont en diminution par rapport à 2014, ce n'est pas le cas pour les dossiers ouverts relatifs aux discours et délits de haine. Leur nombre est en augmentation par rapport à 2014.¹ Notons également que la nature des dossiers traités par Unia change : les faits rapportés se caractérisent par leur gravité².
- Le contexte actuel montre la difficulté de concilier les plans d'action contre la radicalisation, l'extrémisme violent et le terrorisme, et la protection des libertés et des droits individuels, mission déléguée aux forces de police.
- Les policiers disent être confrontés à des situations difficiles sur le terrain, face auxquelles ils se trouvent quelques fois démunis : ils sont parfois la cible d'agressions, ils sont les témoins de tensions intergroupes et peuvent être confrontés à des dilemmes moraux, y compris en interne.
- Les policiers ont besoin d'adapter ou de renforcer leurs compétences pour faire face aux récentes évolutions sociétales, tant dans leurs contacts avec la population qu'en ce qui concerne leur connaissance du cadre légal des lois antidiscrimination et antiracisme.

Les trois enjeux de la convention dans le contexte actuel ?

Dans son précédent rapport, Unia saluait la collaboration fructueuse avec la police intégrée, mais s'interrogeait sur l'impact des initiatives menées en matière de diversité.³ Certains facteurs avaient été avancés pour expliquer cette difficulté à mettre en œuvre des processus de façon durable et efficace sur la question : la taille de la structure policière, son fonctionnement propre, des plans d'action élaborés suite aux récents événements tragiques induisent des approches susceptibles d'être en contradiction avec une ouverture à la diversité.

En dehors de ces problématiques liées à l'organisation policière et au contexte actuel, Unia constate que l'on peine à avoir un impact sur le long terme quand les projets ne correspondent pas aux besoins des zones et à la réalité du terrain, et quand les projets ne sont pas activement soutenus par la hiérarchie. Ce sont les axes sur lesquels nous aimerions travailler dans la suite de notre collaboration avec la police intégrée.

Impulser un changement avec les outils existants au sein de la police

Dans un souci de cohérence et d'efficacité, les autorités de la police fédérale ont choisi de poser les bases d'une politique en la matière à travers des Chartes de la diversité et une politique de diversité. Ces initiatives, parfois perçues à tort en interne comme un simple habillage, sont des outils de promotion et de respect de la diversité. Ils complètent et renforcent la visibilité d'autres

¹ Rapports annuels Unia 2014 : http://unia.be/files/Documenten/Rapport_annuel.pdf ; 2015 : http://unia.be/files/Unia_Rapport_2015_opmaak_FR_AS.pdf

² Voir partie 4. Activité d'Unia, hors convention

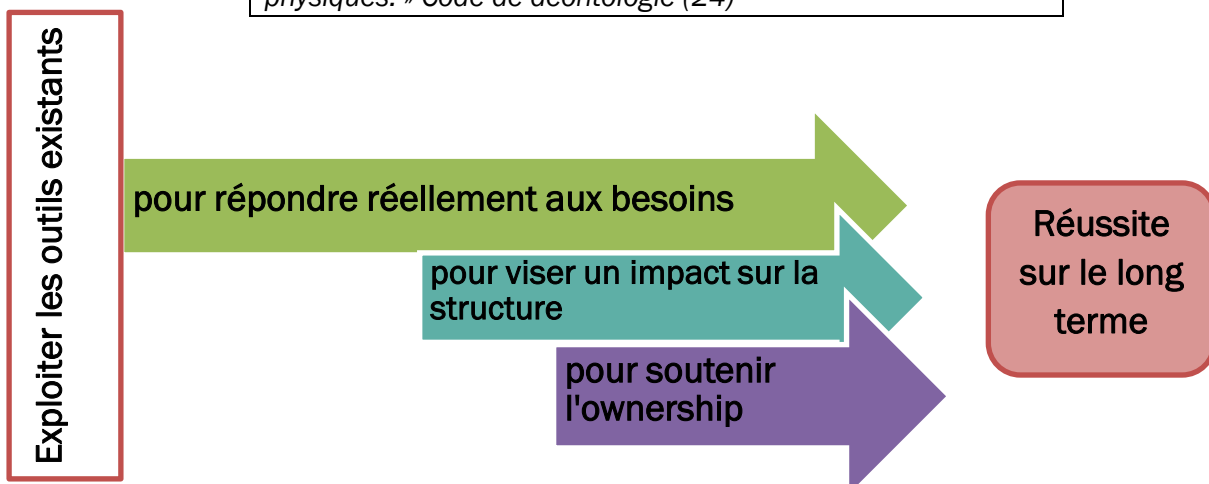
³ Rapport annuel sur la convention entre le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la police fédérale, Chapitre 3 Défis pour 2015 : défis structurels pour le partenariat. http://unia.be/files/Documenten/2014_Rapport_annuel_convention-FR_FINAL.pdf

outils, à savoir la Loi sur la fonction de police qui encadre le pouvoir discrétionnaire des fonctionnaires de police et le Code de déontologie qui rappelle les valeurs de respect et d'entraide ou d'assistance qui doivent prévaloir dans le rapport aux autres.

Dans le cadre des formations dispensées, ces outils sont particulièrement importants, car ils nous permettent de (re)poser le cadre dans lequel les policiers interviennent et d'asseoir notre propos. Plus encore, ils doivent être envisagés comme de réels instruments de changement sur les questions qui nous occupent.

« Dans l'exercice de leurs missions de police administrative ou judiciaire, les services de police veillent au respect et contribuent à la protection des libertés et des droits individuels, ainsi qu'au développement démocratique de la société ». Loi sur la fonction de police, art. 1^{er}.

« Les membres du personnel respectent la dignité de toute personne, quels que soient les motifs ou circonstances qui les mettent en contact avec elle. Dans l'exercice de leur fonction, ils s'interdisent aussi toute discrimination et toute forme de partialité, quelle qu'en soit la raison et notamment : la prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la langue, le patrimoine, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, la santé, le handicap ou les caractéristiques physiques. » Code de déontologie (24)



Plan du rapport

La première partie expose ce qu'Unia considère comme des lignes de forces : 5 projets sont porteurs de sens et présentent un fort potentiel pour irradier l'ensemble de la structure policière. La seconde partie fait le point sur ce que nous considérons comme des limites dans le travail avec l'organisation. Ces limites méritent d'être questionnées.

En dehors du cadre de la convention, Unia a également pour mission de maintenir une veille sur les discriminations : une troisième partie donne donc à voir une synthèse des signalements et dossiers concernant la police comme acteur et/ou victime de discrimination. Ces constats permettent de mettre le curseur sur la façon dont la diversité est vécue, en interne comme à l'externe

Diverses contributions de partenaires - internes et externes à la police - apportent un éclairage sur la situation actuelle et les leviers à activer pour générer le changement. Le présent rapport et les perspectives proposées doivent être compris dans le cadre d'une collaboration constructive.

1. Lignes de force

1.1. Formations dites « catalogue » (ANPA)

En 2015, Unia a formé 222 policiers dans le cadre des formations à l'ANPA. Le constat posé les années précédentes concernant les « formations catalogue » est le même en 2015 : le service Accompagnement et formation d'Unia est principalement mobilisé pour les formations liées au cadre légal et à la communication interculturelle. Ces formations tendent à développer les compétences professionnelles au niveau individuel. Cet aspect est certes loin d'être négligeable, mais les formations qui pourraient avoir un impact sur la structure policière ont été en grande majorité annulées en raison d'un faible nombre d'inscriptions. **Les interventions d'Unia ne touchent donc pas les acteurs-clés de l'organisation policière qui pourraient impulser un changement transversal :**

- au niveau de la politique de recrutement et de sélection
Intégrer la diversité dans les ressources humaines (1 formation ANPA en 2015).
- au niveau de la formation continue des policiers
Intégrer la diversité dans chaque formation policière (aucune formation en 2015)
Sur ce point, Unia constate que la thématique de la diversité et des problématiques qui en découlent sont envisagées dans une logique de cloisonnement alors même qu'elles devraient être intégrées dans bon nombre de formations (formation à l'accueil, à la gestion des conflits, technique d'audition, etc.)
- au niveau du management
Gérer la diversité au sein de mon équipe (aucune formation ANPA, 1 formation sur mesure en 2015).

Comment expliquer ces annulations et la faible demande concernant ces formations ? Plusieurs raisons peuvent être avancées. La première concerne le contexte actuel qui oblige les services de police à définir d'autres priorités sur le terrain. La seconde relèverait plus de la culture policière : s'ils s'en réfèrent à ce qui est exprimé dans les formations, les formateurs en concluent que la diversité est encore perçue comme une thématique secondaire, éloignée des priorités des policiers et peu pertinente en interne. Quand elle n'est pas directement remise en cause, la prise en compte de la diversité n'apparaît pas comme une priorité au regard des exigences de la mission policière.

1.2. Les formations « sur mesure »

En 2015, Unia a formé 631 policiers dans le cadre des formations "sur mesure" données dans les zones. Par rapport à 2014, nous constatons :

- une augmentation du nombre de formations (formation au cadre légal et à l'accueil des victimes autour de la problématique LGBT) ;
- une augmentation du nombre de demandes émanant des zones.

Unia s'en réjouit d'autant plus que ces formations permettent de mieux appréhender les réalités professionnelles des policiers, de créer des réseaux au sein des zones et d'œuvrer à une meilleure appropriation des thématiques en interne.

Fin 2014, Unia a concrètement proposé, avec le service Diversité de la police fédérale, à tous les chefs de corps des membres néerlandophones du CoP Diversity d'organiser une formation sur mesure pour leur zone⁴. Nous avons entamé des négociations en 2015 avec huit zones de police et nous avons élaboré un projet avec quatre d'entre elles. Unia juge cette manière de procéder très positive : cette approche sur mesure permet en effet une plus grande implication de la zone dans les questions de non-discrimination et de diversité. Cet impact se traduit par le développement d'outils, de lignes directrices etc. sur mesure au sein d'une zone. C'est l'option choisie par Unia dans son travail à venir avec la police intégrée et les écoles de police.

A titre d'exemple, pour 2016, Unia souhaite affiner son processus d'analyse pour mieux cibler les publics concernés (à commencer par le personnel hiérarchique) en fonction des objectifs et compétences ciblés et développer des ponts entre les différentes formations (COL13/2013 et Accueil des victimes, etc.). Cette démarche implique une collaboration avec les interlocuteurs au sein des zones et le service Diversité, point de contact préalable des polices locales pour les formations.

1.2.1 Journée d'information et de sensibilisation à l'accueil des victimes d'homophobie, de lesbophobie et de transphobie en région liégeoise

Unia choisit de mettre le focus sur la formation « Information et sensibilisation à l'accueil des victimes d'homophobie, de lesbophobie et de transphobie » pour plusieurs raisons.

Cette formation vient enrichir le programme de formation établi dans le cadre de la Convention entre Unia et la police intégrée. Mise en place en Région bruxelloise en 2011 et financée par la secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Egalité des Chances, cette formation connaît un succès prometteur : les demandes d'inscription sont en augmentation constante, les évaluations sont positives, elles sont un lieu adéquat pour mutualiser les expériences à travers la diffusion d'outils existants (ex : PV type » de la police d'Anvers et de la police de Gand).

Par ailleurs, la Maison-Arc-en-ciel de Liège a souhaité reprendre ce concept, en l'adaptant à la réalité liégeoise : quatre formations du même type ont donc été organisées à Liège, à l'attention des policiers des différentes zones de la région. Ce projet nous semble particulièrement prometteur dans la mesure où l'assistance apportée aux victimes, quel que soit leur profil et quel que soit le contexte, est une des missions-clés de la police et répond à l'un des objectifs de la COL13/2013.⁵

➤ Compétences ciblées

⁴ Rapport annuel police 2014, p. 31 "Nous avons opté pour cette approche proactive parce que nous voulons avoir un impact".

⁵ « Les membres du personnel respectent et s'attachent à faire respecter les droits de l'homme et les libertés fondamentales. **Les fonctionnaires de police contribuent en tout temps et en toutes circonstances à la protection des personnes et à l'assistance que ces dernières sont en droit d'attendre, ainsi que, lorsque les circonstances l'exigent, au respect de la loi et au maintien de l'ordre public.** » Code déontologie (1 & 2)

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

- connaître le contexte liégeois et le réseau LGBT pour relayer l'information auprès des victimes ;
- se familiariser avec les lois existantes et les procédures d'encodage adéquates pour maintenir une veille sur la question ;
- acquérir des outils concrets d'accueil et de rédaction de PV à travers l'observation de jeux de rôle pour exercer au mieux les fonctions de policier ;
- questionner ses représentations à l'égard des personnes LGBT pour prendre distance sur ces questions sociétales ;
- échanger de bonnes pratiques en matière de diffusion de la COL13/2013.

➤ **Constats identifiés en 2014**

Le souhait a été formulé :

- de renforcer la transversalité existante entre cette formation et l'existence de la COL13/2013 ;
- d'adapter le matériel de formation de façon à ce que les témoignages soient plus « parlants » pour les participants.

➤ **Réalisations en 2015**

- **Du point de vue de l'ingénierie de la formation, le focus a été mis sur :**
 - une analyse plus poussée des motivations des auteurs de délits de haine à l'encontre des personnes LGBT⁶ ;
 - l'actualisation des connaissances à propos de la loi sur les personnes transgenres ;
 - le rôle primordial des policiers de référence désignés par les zones, conformément à la COL13/2013.
- **Quatre formations proposées à la maison Arc-en-Ciel, avec la présence constante de la magistrate de référence** sur ces questions. Cet aspect a été particulièrement précieux pour renforcer le réseau des partenaires et travailler sur les pratiques :
 - explicitation des enjeux de la COL13/2013 du point de vue des magistrats (le rôle des partenaires Police/Parquet, les besoins du magistrat au regard de son contexte de travail) ;
 - échange de pratiques sur les cas traités par la magistrate et le tissu social LGBT sur Liège.

➤ **Perspectives pour 2016**

- **Prendre en compte les spécificités de cette formation dans l'élaboration de la formation COL13/2013 (FR) pour les policiers de référence de façon à diversifier notre offre :**
 - communiquer sur l'existence de cette formation en mobilisant des policiers de référence dont le rôle est aussi de diffuser l'information sur ces thématiques auprès de leurs collègues ;

⁶ Huysentruyt, H., Dewaele, A., Meier, P. (2014), *Le contexte de la violence homophobe dans l'espace public : recherche ethnographique dans le centre de Bruxelles*, Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
 Dierckx, M., Motmans, Meier, P. (2013), *Beyond the box*, Mesure d'attitudes en matière de sexisme, d'homophobie et de transphobie « Beyond the box », enquête menée par l'Université d'Anvers et l'Observatoire sida & sexualité de l'Université Saint-Louis. Rapport de synthèse à consulter sur le site http://unia.be/files/legacy/bb_synthese_fr.pdf

- souligner l'indispensable prise en compte de la diversité interne au sein de l'organisation policière à travers l'intervention de policiers membres de Rainbow Cops Belgium.
- **Développer des outils communs diffusables sur l'ensemble du territoire :** élaboration de la brochure LGBT.

1.2.2. Projet de recherche action sur la sélectivité policière dans les interventions en collaboration avec la zone de police Bruxelles-Nord

➤ Pourquoi Unia s'intéresse-t-il au profilage ethnique ?

La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) définit le profilage ethnique comme étant « l'utilisation par la police, sans justification objective et raisonnable, de motifs tels que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité et l'origine nationale ou ethnique dans des activités de contrôle, de surveillance et d'investigation »⁷. Le profilage en tant que description de l'altérité fait bien sûr partie du travail policier : dans le cadre d'une recherche d'informations sur une personne, les policiers se doivent de décrire pour trouver et de qualifier certains actes pour prendre les décisions adéquates. C'est l'adjectif « ethnique » qui pose problème dans la mesure où il valide l'idée selon laquelle, dans la population, certaines catégories porteuses de l'un ou l'autre « critère racial », au sens des lois antidiscrimination, auraient une propension à la criminalité ou à troubler l'ordre public. On devine quels mécanismes sont susceptibles de se mettre en place derrière cette pratique.

L'article 34, § 1er de la Loi sur la fonction de police rappelle que les policiers « peuvent contrôler l'identité de toute personne s'ils ont des motifs raisonnables de croire, en fonction de son comportement, d'indices matériels ou de circonstances de temps et de lieu, qu'elle est recherchée, qu'elle a tenté de commettre une infraction ou se prépare à la commettre, qu'elle pourrait troubler l'ordre public ou qu'elle l'a troublé »⁸. Or, les faits montrent que ce sont des catégories bien spécifiques qui font l'objet d'un contrôle accru, sans qu'il y ait pour autant des justifications. Une étude « EU-MIDIS » menée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) en 2010⁹ a en effet montré que les personnes d'origine nord-africaine seraient contrôlées environ deux fois plus souvent que les personnes d'origine belge. De nombreux facteurs à contextualiser peuvent expliquer ces résultats. On peut cependant avancer que les stéréotypes – conscients ou inconscients – peuvent souvent prendre le pas sur l'analyse du contexte et la prise en compte de facteurs multiples pour légitimer un contrôle ou un traitement différencié¹⁰.

⁷Recommandation de politique générale n° 11 de l'ECRI : La lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les activités de la police, adoptée par l'ECRI le 29 juin 2007. Disponible en ligne : https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GPR/EN/Recommendation_N11/Recommendation_11_fr.asp#TopOfPage

⁸ Liners A., Berkmoes H., De Mesmaeker M. & De Raedt E., *La loi sur la fonction de police : le manuel de la fonction de police*, Bruxelles : Politeia, 19^{ème} édition, pp. 623-624

⁹ Agence européenne des droits fondamentaux (2010) *ondamentauxdes, 19policedes, 19policDonn0) ondamment nnn0) ondammentauxdes, 19policedes, 19police9police9police9pol*. Disponible en ligne : https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1132-EU-MIDIS-police_FR.pdf

¹⁰ Le 21 janvier 2009, lors d'un rassemblement de protestation – pacifique mais sans autorisation – organisé contre la guerre à Gaza, les forces de l'ordre ont repoussé ou arrêté toutes les personnes d'origine « nord-africaine » mais ont laissé passer librement les autres vers le rassemblement (Question de Zoé Genot au ministre de l'Intérieur sur « le filtrage policier au faciès », Commission de l'Intérieur de la Chambre, 27 janvier 2009, Compte-rendu intégral, CRIV 52 COM 0431, p. 90 et ss ; « La police a pratiqué

Par ailleurs, le profilage ethnique induit des conséquences négatives pour l'ensemble des acteurs en jeu. Quand elles sont récurrentes, de telles pratiques perpétuent des stéréotypes sociaux et raciaux, tant à l'encontre de groupes minoritaires que de la police, et participent à la dégradation du lien social. Ceci n'est pas sans conséquence pour la sécurité des citoyens et des policiers eux-mêmes. Le travail des policiers en matière de prévention s'en voit compliqué, voire perturbé, alors même que la police s'inscrit dans une approche « axée vers la communauté » pour tisser des partenariats au sein des zones. Les citoyens, quels qu'ils soient, doivent avoir confiance dans le fait que la police agit avec loyauté et efficacité, dans le cadre de leurs missions légales. Les policiers doivent donc pouvoir justifier leurs interventions, qu'il s'agisse d'activités de contrôle, de surveillance ou d'investigation ; aussi le « décryptage des apparences »¹¹ ne saurait-il être une pratique légitime. Il peut même s'avérer contreproductif pour le travail des policiers puisqu'il ne permet pas de résoudre plus d'affaires.

Pour l'heure, il n'existe pas d'études récentes sur le profilage ethnique dans le contexte belge. En 2015, Unia a ouvert 61 nouveaux dossiers concernant la police et la justice dont 45 concernent directement la première catégorie. Une dizaine de dossiers sont répertoriés pour le motif allégué de « profilage ethnique ». Ce chiffre varie peu d'une année sur l'autre, tout comme les faits rapportés. Au-delà des chiffres, la question du profilage ethnique mérite d'être approfondie de façon objective et sereine. Dans le cadre de l'EPU¹², Unia recommande de sensibiliser les policiers à l'impact négatif des pratiques discriminatoires sur les victimes, en particulier lorsqu'elles sont récurrentes et sans fondement ; de mettre en place un monitoring des contrôles de police (comme cela se fait au Royaume-Uni) et de veiller à la transparence des mécanismes de plaintes envers la police. Quoi qu'il en soit, une collaboration avec la police est indispensable pour appréhender efficacement la question, à partir de données fiables, et travailler à une meilleure compréhension de ce phénomène – le mécanisme, les écueils, le cadre légal et l'effet néfaste de ces pratiques sur le dialogue avec le citoyen¹³.

➤ Cadre de l'action

La zone de police Bruxelles-Nord (PolBruNo) s'est distinguée à plusieurs reprises par des initiatives innovantes en matière de diversité et de bonnes pratiques. Dans le but d'améliorer la qualité et l'efficacité des interventions, les autorités de la zone s'intéressent à l'impact de certaines pratiques policières sur la société et sur la relation de la police avec les citoyens. Dans cette optique, la zone a choisi de travailler en collaboration avec Unia et l'Institut National de Criminologie et de Criminologie (INCC), ce dernier disposant de l'expertise scientifique nécessaire.

➤ Objectifs généraux

Il s'agit de proposer **un parcours de réflexion pour les responsables de la zone** afin que ceux-ci puissent identifier d'éventuelles pratiques discriminatoires, conscientes ou inconscientes, dans

un profilage ethnique à large échelle !", dossier de presse du Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX), du 30 janvier 2009, www.mrax.be).

¹¹ Gauthier J., « Contrôles et ciblage des populations minoritaires : variations dans les répertoires d'action policiers en France et en Allemagne », 2015, Centre Marc Bloch Berlin. Consulté le 9 novembre 2015 : http://www.ardis-recherche.fr/files/speakers_file_12.pdf

¹² Examen Périodique Universel auprès du Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies, Second cycle – 24^e Session

¹³ Points d'attention en matière de lutte contre les discriminations à l'attention de Monsieur Jan Jambon, Vice-premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, chargé de la Régie des bâtiments. Rapport présenté par Unia, le 3 juin 2015. Disponible sur le site d'Unia : <http://unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/gouvernements-regionaux-communautaires-et-federal-2014-sensibilisation-des-nouveaux-ministres-gouvernement-federal-ministre-jambon>.

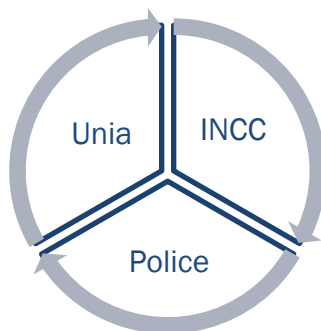
leurs équipes et d'améliorer le mécanisme de sélection policière. Un échange constructif avec divers intervenants, notamment des policiers d'autres pays européens experts sur ces questions, a permis de mutualiser les expériences des uns et des autres. Il a été longuement question des expériences espagnole (Fuenlabrada) et britannique (Birmingham) concernant l'introduction d'outils d'encadrement des contrôles de police, leur plus-value, leurs limites et le type d'analyse élaborée à partir des données récoltées. Les intervenants ont également fait part des difficultés rencontrées en interne et des leviers identifiés pour emporter l'adhésion des équipes et initier un changement dans les pratiques professionnelles.

Sur le long terme, il s'agit **d'initier une recherche sur la question du profilage abusif sur deux ans** en partenariat avec l'INCC pour objectiver les résultats et réfléchir à des outils efficaces d'un point de vue policier. La mise en œuvre de cette recherche implique de travailler en confiance et nécessite la pleine collaboration des policiers de la zone, à tous les niveaux décisionnels.

Objectifs spécifiques

- identifier les formes de profilage abusif dans la pratique policière et l'exécution des tâches dans la zone ;
- questionner l'efficacité de ces pratiques en termes de résolution d'enquêtes et de baisse de la criminalité ;
- prendre la mesure du risque de discrimination et de l'impact négatif sur la relation police/citoyens ;
- initier, si nécessaire, un changement dans les pratiques professionnelles des policiers et l'utilisation des outils de contrôle.

➤ Type de partenariat



➤ Perspectives pour 2016

2016 sera une année consacrée à la mise en place d'une collaboration étroite entre les différents partenaires pour :

- soutenir le projet dans la zone, auprès de chaque service engagé dans la recherche ;
- fixer un cadre transparent garantissant le bon déroulement du projet ;
- mutualiser les expériences et recherches menées à l'étranger ;
- introduire de nouveaux outils, de nouvelles procédures ou renforcer ce qui existe déjà, notamment à travers des outils de contrôle choisis par la zone (rapports, débriefings après intervention, etc.) ;
- identifier les bonnes pratiques susceptibles d'être communiquées aux autres zones de police ayant manifesté leur intérêt sur la question pour former leur personnel aux enjeux du profilage ethnique.

1.3. **Projet COL13/2013 : développement du partenariat Police/Parquet/institutions publiques pour renforcer la lutte contre les discriminations, discours et délits de haine.**

➤ **Cadre de l'action : Circulaire COL13/2013 du 17 juin 2013**

Depuis 2014, Unia contribue à la mise en place et à la consolidation d'un réseau composé de policiers de référence nommés par les zones, de magistrats du Parquet, des institutions publiques comme Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) et divers acteurs de la société civile (*Çavaria*, « Transgenderinformatiepunt », etc.). Ce projet est pensé sur le long terme, l'intérêt étant d'apporter un soutien continu aux policiers de référence en matière de jurisprudence sur les questions d'antidiscrimination. Plus encore, les formations et les journées de suivi sont le lieu d'un réel échange de pratiques et d'une analyse conjointe des dossiers à travers un éclairage à la fois policier et juridique.

Soucieux de voir le projet se pérenniser, Unia accorde une importance toute particulière à l'évaluation, à l'issue de chaque formation et dans les huit semaines qui suivent ; l'enjeu étant de procéder aux adaptations nécessaires pour coller à la réalité des acteurs et répondre à leurs besoins.

➤ **Objectifs du projet**

- fournir aux policiers de référence les outils nécessaires pour réaliser une analyse fouillée des situations de discrimination ;
- utiliser l'expérience de terrain des policiers pour les aider à identifier les éventuels dysfonctionnements internes en matière d'encodage et de rédaction des PV ;
- fournir les outils nécessaires pour aider les policiers à maintenir une veille sur leurs connaissances juridiques ;
- prendre en compte la position précaire des victimes dans les cas de discriminations et délits de haine ;
- stimuler la concertation sur le plan des arrondissements judiciaires entre acteurs concernés de façon à s'inscrire dans une vision commune.

➤ **Type de partenariat**

L'objectif est de développer un réseau institutionnel de manière à gérer efficacement et de façon proactive les délits de haine. Cette dimension n'est pas sans lien avec l'un des piliers de l'approche « Fonction de police orientée vers la communauté » puisqu'elle met l'accent sur le fait que la police est un garant de la sécurité publique, mais qu'elle n'est pas le seul. Elle coopère avec d'autres partenaires : la population bien sûr, mais aussi les acteurs de la société civile, les institutions indépendantes, les administrations, les médias pour constituer un réseau et faire des choix stratégiques éclairés.¹⁴

¹⁴ « Les services de police mettent les personnes qui demandent du secours ou de l'assistance en contact avec des services spécialisés. Ils portent assistance aux victimes d'infractions, notamment en leur procurant l'information nécessaire. » Loi sur la fonction de police, art.46



➤ Réalisations en 2015

Formations en Flandre

Une centaine de policiers de référence ont pu suivre une formation dans ce cadre-là. L'un des principaux objectifs de la formation de deux jours COL 13/2013 est de créer, dans chaque arrondissement judiciaire, un réseau regroupant des policiers de référence, le magistrat de référence et Unia afin de produire un impact durable.

Les missions du réseau consistent à :

- uniformiser et optimiser une politique durable de recherche et de poursuite dans cette matière ;
- identifier et enregistrer plus efficacement les faits de discrimination et de haine ;
- continuer à sensibiliser les partenaires compétents au point de vue de la victime.

Une première réunion du réseau est prévue six mois après la formation. L'ordre du jour est en partie dicté par les besoins décrits par les participants lors de l'évaluation de suivi qu'ils peuvent compléter six semaines après la formation. A cette occasion, nous convenons également avec le groupe de la fréquence et du contenu des réunions du réseau. Unia s'efforce de maintenir dans chaque arrondissement judiciaire une fréquence d'une à deux réunions par an. Pour chaque réunion, nous recherchons une organisation de la société civile susceptible de nous accueillir afin que la police et la justice soient sensibilisées aux publics vulnérables et restent attentives à la perspective de la victime.

Formations en Wallonie et à Bruxelles

Fort de l'expérience fructueuse en Flandre, Unia s'est attelé à la mise sur pied d'un projet identique à Bruxelles et en Wallonie. Un profil de compétences du policier de référence (voir annexe 2) a été élaboré par Unia, en concertation avec la police, afin de clarifier la fonction et les compétences attendues. Ce document a été diffusé auprès des magistrats désignés et des chefs de corps des zones de police bruxelloises et liégeoises afin de désigner les personnes appropriées : la prise en charge efficace de cette fonction nécessite en effet de s'ouvrir aux questions liées à la diversité, d'avoir une bonne connaissance du terrain, de l'organisation policière et du cadre légal.

Ce profil a également permis de concevoir un programme de formation adéquat en fonction des compétences à développer.

Pour l'heure, bien que les outils de formation soient prêts, force est de constater que le projet peine à se mettre en place. Unia rencontre des difficultés réelles pour avoir la liste des policiers

de référence désignés, le projet ne bénéficiant visiblement pas toujours du soutien de la hiérarchie en interne alors même qu'il s'agit d'une circulaire officielle. Si la question de la désignation des policiers de référence est au cœur des préoccupations d'Unia, leur nombre pose également question. A titre d'exemple, sur les 6 zones bruxelloises, 5 ont désigné un policier pour cette tâche ; or il ne semble pas exagéré de solliciter plusieurs policiers pour la fonction dans les zones urbaines particulièrement grandes.

Chiffres à la disposition d'Unia (au mois de mai 2016)

A titre indicatif, voici la liste du nombre de zones ayant désigné un ou plusieurs policiers de référence dont nous disposons à ce jour, via nos partenaires. Ces informations doivent cependant être envisagées prudemment, car nous ne disposons pas d'une liste centralisée et actualisée. Par souci d'efficacité, Unia recommande la tenue d'une telle liste.

Lieux	Nombre de zones	Nombre de zone avec un/des policier(s) de référence COL13/2013
FR/NL		
Bruxelles	6	5
FR		
Liège	18	11
Hainaut	23	4
Luxembourg	6	0
Namur	13	2
Eupen	2	2
Brabant wallon	10	0
NL		
Bruges	9	9
Courtrai	6	5
Furnes	3	1
Ypres	1	2
Police fédérale Flandre Ouest	x	3
Limbourg	12	12
Termonde	13	13
Malines	6	6
Hal-Vilvorde	10	10
Louvain	14	14
Anvers	17	17
Audenarde	5	5
Gand	14	14

Quel est le rôle d'un policier de référence COL13/2013 dans sa zone ?

La police locale d'Anvers traduit la COL 13/2013 dans la pratique.

Si nous voulons réussir à traiter correctement les délits de haine, il faut encore améliorer la coordination et la collaboration entre tous les acteurs afin de parvenir à une approche en chaîne professionnelle. Pour l'instant, il y a encore trop d'initiatives ponctuelles, même si elles sont bien intentionnées. Cela commence dès la formation de base : chaque école de police peut décider en toute indépendance d'accorder ou non de l'attention aux délits de haine. Si de grandes zones de police comme celle d'Anvers peuvent quelque peu compenser cela en organisant de leur propre chef des formations à la diversité ou des journées d'accueil, les zones plus petites n'ont pas cette possibilité. Entretemps, les outils que nous avons développés par le passé ont connu une évolution et ont été intégrés dans les différentes plateformes numériques locales. C'est un aspect auquel il faut être attentif afin de pouvoir passer plus tard à une intégration dans tous les systèmes informatiques de la police.

Par ailleurs, il nous faut constater que les victimes de délits de haine s'adressent encore trop peu aux instances compétentes. Tant qu'elles ne seront pas davantage portées à le faire, il nous sera difficile de prendre la mesure exacte de ce problème. C'est la raison pour laquelle la police locale d'Anvers a décidé de mener en 2016 la campagne de communication externe 'Meld het!' ('Signalez-le !'), qui vise spécifiquement à ce que les cas de discrimination ou de délits de haine soient davantage signalés. Une condition importante pour pouvoir lancer cette campagne est bien entendu que nous puissions tenir nos promesses. C'est pourquoi nous avons d'abord élaboré un projet comportant entre autres des formations pratiques pour le personnel de patrouille, des formations poussées pour le personnel qui veille à la qualité des procès-verbaux et de bons accords de collaboration avec la justice et avec Unia. La police locale d'Anvers a choisi de désigner quatre personnes de référence : deux pour le volet stratégique et deux pour le volet judiciaire.

En interne, nous restons attentifs à la question des délits de haine afin d'accroître la sensibilité de nos collaborateurs vis-à-vis de ce type de faits. Nous mettons l'accent sur le lourd impact de ces violences sur la société, sur l'impact sur la victime elle-même et sur la responsabilité policière des collaborateurs. Ainsi, la campagne 'Meld het!' mentionnée ci-dessus comporte un important volet interne touchant à la diversité et plus particulièrement aux délits de haine. Nous nous servons pour cela de moyens classiques, comme des affiches et des dépliants, mais aussi de nouveaux canaux comme une lettre d'information numérique, l'intranet, Twitter ou Instagram.

Toutes ces initiatives ne seraient pas possibles sans le rôle de soutien d'Unia. Nous sommes convaincus que des partenariats durables peuvent permettre à la lutte contre les délits de haine et la discrimination de passer à la vitesse supérieure.

Nous tenons à insister tout particulièrement sur le fait qu'au sein de la police locale d'Anvers nous sommes satisfaits des développements concernant la COL 13/2013. Nous disposons désormais d'un cadre clair pour travailler et les tâches sont clairement délimitées. Nous avons dès lors choisi en 2013 de nous embarquer dans ce projet, ce qui a donné une forte impulsion à la collaboration entre les partenaires.

Kristof De Busser

Policier de référence – zone de police d'Anvers

1.4. Projet Holocauste, Police et Droits de l'Homme : formation des cadres de la police

Ce projet a été officiellement lancé le 27 janvier 2014, dans le cadre d'une collaboration structurelle entre la police fédérale, Kazerne Dossin et Unia : il vise à former des formateurs internes à la police qui, à leur tour, accompagnent des groupes lors de la formation d'une journée « Holocauste, Police et Droits de l'Homme » ouverte à l'ensemble des membres de la police intégrée. L'impact est fort, car le projet est porté en pratique par la police et concerne tant la formation initiale que la formation continue.

A cet égard, la formation spécifique des cadres de la police fédérale, envisagée pour 2016, s'inscrit dans la nouvelle stratégie souhaitée par la Commissaire générale puisqu'elle vise à développer les compétences du personnel hiérarchique.

➤ Compétences ciblées

• Pour la formation « end-users » (formation d'une journée) :

- identifier les phénomènes de la discrimination et de l'exclusion, de la puissance et de l'influence des masses, des possibilités d'action de l'individu dans le contexte d'une agression collective, quelle que soit sa forme ;
- s'interroger sur la marge de manœuvre nécessaire pour dire « non », ne pas se soumettre aveuglément à l'autorité et se distancier du groupe ;
- analyser les informations, événements et comportements de manière autonome et critique ;
- agir conformément à ses convictions propres.

• Pour la formation « accompagnateurs » (formation de 5 jours) :

- expliquer le rôle des différents acteurs (autorités administratives et judiciaires, services de police...) dans l'arrestation et la déportation des Juifs et des Tziganes durant la Seconde Guerre mondiale ;
- expliquer les mécanismes qui conduisent « *une personne ordinaire à commettre les actes les plus abominables* » (C. Busch 'Transition diabolique' – HPD syllabus) ;
- gérer la visite du musée, orientée vers la compréhension des mécanismes de discrimination, d'exclusion et de violence envers des individus ou des groupes ;
- mener un débriefing émotionnel et historique en lien avec la visite du musée ;
- expliquer le lien entre les deux parties de la journée (volet historique et étude de dilemmes contemporains) ;
- animer des études de cas contemporains, en fournissant les éléments théoriques nécessaires.

➤ Constats identifiés en 2014

Dans son rapport annuel 2014¹⁵, Unia mettait l'accent sur la réussite incontestable de ce projet qui mobilise avec enthousiasme et énergie tant le groupe de soutien que les accompagnateurs ayant suivi la formation de 5 jours. Pour garantir la pérennisation du projet, Unia :

- pointait l'importance d'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 de fonctionnement ;
- insistait sur la nécessité d'un suivi concernant le déséquilibre entre le nombre de participants francophones et néerlandophones ;
- annonçait la mise en place d'une évaluation approfondie du projet en 2015.

¹⁵ A consulter sur le site d'Unia : http://unia.be/files/Documenten/2014_Rapport_annuel_convention-FR_FINAL.pdf

Réalisations en 2015

- Du point de vue de la **formation « accompagnateurs »**

- 1 nouvelle formation de 15 formateurs néerlandophones a été organisée au début de l'année 2015. Compte tenu de la disproportion entre les sessions francophones et néerlandophones, il a par contre été décidé de ne pas organiser de formation accompagnateurs francophones au cours de l'année 2015, mais de reporter celle-ci au début de l'année 2016.
- Dans un souci constant d'amélioration de cette formation et pour fournir un accompagnement de qualité aux « end-users », les outils pédagogiques ont été retravaillés.
- 2 journées de suivi ont été organisées pour les accompagnateurs afin de travailler sur des thématiques supplémentaires, stimuler un échange en vue d'une amélioration du projet.

- Du point de vue de la **formation « end-users »**

- 2.350 membres de la police intégrée ont suivi une des 147 sessions dispensées. Le déséquilibre entre participants francophones et néerlandophones est toujours bien présent. Certaines zones de police plus éloignées semblent réticentes à envoyer leurs collaborateurs jusqu'à Malines et souhaiteraient que cette formation puisse être organisée plus près de chez elles.
- Au cours de leurs échanges, les participants lors des sessions pour « end-users » ont très souvent pointé l'importance du rôle joué par la hiérarchie au niveau de la gestion des dilemmes qui leur étaient soumis. La marge de manœuvre utilisée par un membre de la police pour dire « non » sera en effet aussi fonction de l'attitude de la hiérarchie en matière d'intégrité, d'exemplarité, d'attitude de prévention, et de gestion des situations et du soutien qu'elle apportera aux membres de son équipe. **De ces échanges et réflexions est née l'idée de mettre en place un second module de formation d'une journée à destination des dirigeants.** A cet effet, la police et Kazerne Dossin ont mis en place un nouveau groupe de travail.

- Du point de vue **soutien administratif et logistique**

Une personne du Service Diversité de la police fédérale a été détachée à la caserne pour travailler principalement sur le projet « Holocauste, police et Droits de l'Homme ».

- Du point de vue de l'**évaluation** du projet

Un premier rapport d'évaluation de la police a été présenté en date du 14 juillet 2015 au Comité de coordination de la police intégrée. Unia a manifesté son souhait d'être inclus dans ce travail d'évaluation, notamment sur la question du transfert des acquis. Notons que le projet connaît également une évaluation constante par le groupe de pilotage pour améliorer sans cesse le contenu et la visibilité des formations.

➤ **Perspectives pour 2016**

- La poursuite de la participation d'Unia au groupe de pilotage du projet HPD (suite du projet, améliorations, évaluation, ...).
- La poursuite des formations pour les accompagnateurs (une 2nd pour les francophones début 2016, une 3^{ème} pour les néerlandophones fin 2016).
- La poursuite des sessions hebdomadaires pour les « end-users ».

- Le développement (avec le soutien ponctuel d'Unia) du module de formation à destination des dirigeants, dans un même souci constant de professionnalisme et de recherche de qualité.
- L'organisation du congrès « Connecting Law and Memory » : Kazerne Dossin, la police fédérale belge, KZ Gedenkstätte Flossenbürg¹⁶ et le Conseil de l'Europe se sont associés en vue d'organiser ce congrès qui met l'accent sur la formation aux droits de l'Homme - basée sur l'étude de l'Holocauste et du génocide- à destination des services de police et du personnel de la fonction publique. Au départ du projet HPD, la volonté est ici de rassembler la fonction publique (principalement les services de police) et les musées et mémoriaux de toute l'Europe. L'objectif du congrès est notamment de créer une plateforme coordonnée et un réseau visant à partager les programmes de sensibilisation et de formation existants, les bonnes pratiques et les expériences. L'objectif est de prévenir des comportements racistes, xénophobes ou homophobes (ou toute autre forme d'intolérance). Unia fait partie du comité de pilotage de ce projet et des collaborateurs interviendront comme orateurs.

1.5. La politique de diversité de la Commissaire générale

1.5.1. Quoi ? Une nouvelle impulsion autour de 4 axes

La question de la diversité n'est pas nouvelle à la police. Nous en voulons pour preuve l'organisation d'un séminaire organisé le 1^{er} décembre 2015 par la police fédérale et intitulé « *La police, un employeur moderne ? plus de diversité, moins de discrimination* » : les différentes interventions et témoignages ont permis de faire le point sur la façon dont la diversité est gérée en interne (la place des femmes à la police, l'intégration des personnes en situation de handicap, etc.) et de questionner certaines problématiques comme celle de la diversité religieuse au travail.

Les outils cités plus haut (Chartes, Loi sur la fonction de police, Code de déontologie) permettent par ailleurs de délimiter le cadre de l'action policière et de mettre sur papier les valeurs qui sous-tendent l'action policière en matière de diversité et de discrimination. Cependant, ils ne permettent pas d'inscrire durablement et de façon transversale la question de la diversité dans les priorités internes de la police. A partir de ces constats exposés dans le rapport 2014, les autorités de la police ont identifié quatre axes pour mettre en place une politique de diversité digne de ce nom. Certaines d'entre elles rejoignent directement les préoccupations d'Unia en la matière :

- 1° développer les connaissances et compétences des cadres et des personnes-clés en la matière ;
- 2° intégrer la diversité dans la gestion RH (procédures de sélection, recrutement, accueil des recrues, etc.) ;
- 3° communiquer avec respect sur la diversité ;
- 4° promouvoir le respect strict de la lutte contre le racisme et les discriminations pour l'ensemble du personnel invité à se familiariser avec le cadre légal.

Dans le courant des mois de novembre et décembre 2015, Unia et le Service Diversité de la police fédérale ont rencontré les différents Comités de direction pour poser les bases de ce projet d'envergure. Les objectifs étaient de/d' :

- présenter la note de la Commissaire générale en matière de politique de diversité ;

¹⁶ Mémorial du camp de concentration de Flossenbürg (Allemagne) : <http://www.gedenkstaette-flossenbuerg.de>

- en souligner la plus-value ;
- expliciter le rôle du Service Diversité dans la mise en place du projet;
- expliciter la méthode de mise en œuvre ;
- identifier des indicateurs d'évaluation pour opérationnaliser.

1.5.2. Avec qui ? L'apport d'Unia sur la question

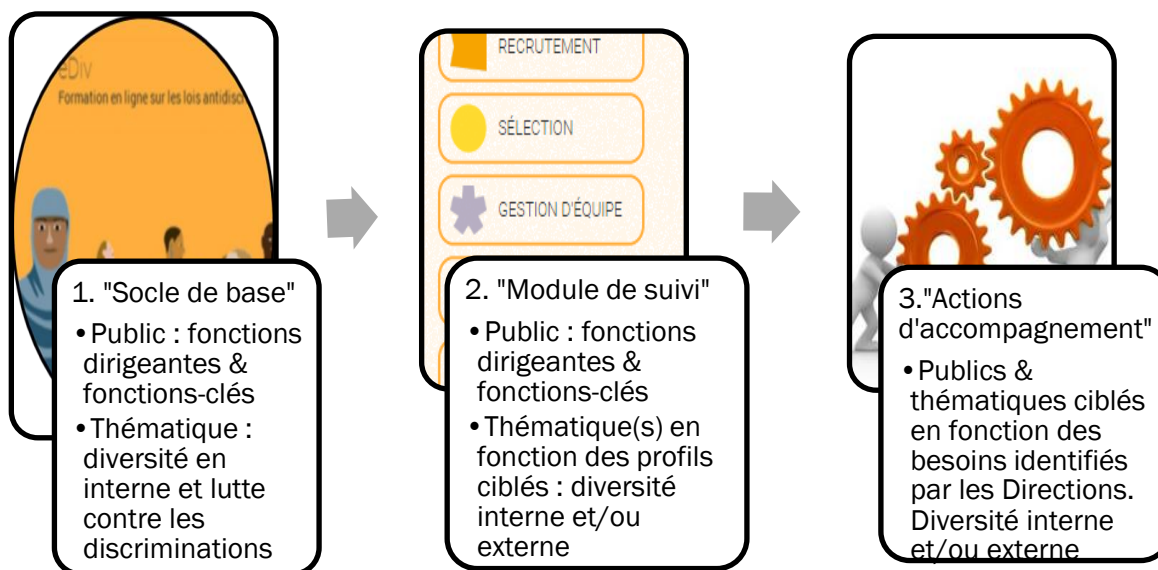
Au regard de ses missions, de son expertise et des principes de la convention avec la police, Unia a proposé d'appliquer la méthodologie suivante pour mettre en place ce projet (2016-2018). Elle se décline en trois temps.

1° **Un « Socle de base »** pour former le personnel hiérarchique (public-cible prévu : environ 400 personnes) sur le cadre légal et les soutenir dans leur management d'équipe grâce à l'outil eDiv. A l'issue de cette formation de 4 heures, un questionnaire est soumis aux participants afin qu'ils identifient leurs propres besoins (ex : Gestion de la diversité dans mon équipe, Gérer les propos discriminatoires des collègues, Intégrer la diversité dans les formations, etc.)

2° **Un « Module de suivi »** en fonction des profils et des thématiques choisies pour former les personnes-clés susceptibles d'avoir un impact sur l'organisation structurelle en matière de diversité.

3° **Des « Actions d'accompagnement »** sur mesure en fonction des spécificités et des besoins des directions générales. Sur ce dernier point, Unia propose de travailler comme elle le fait dans le cadre de collaborations avec les polices locales. La réussite de nombre de ses projets repose sur l'attention particulière accordée aux besoins des zones, en concertation avec des acteurs-clés susceptibles de porter les projets. Concrètement, le travail se fait en trois temps :

- Une phase d'analyse permet, à travers des entretiens et des focus groups, de réaliser une « photographie » de la zone sur les questions de diversité au sens large.
- Une phase de synthèse permet d'identifier les points forts et les faiblesses en matière de diversité et les leviers susceptibles de porter le changement. A partir de cela, un plan d'action peut être défini et faire l'objet d'une validation de la part des autorités policières : publics à cibler en priorité, outils à développer ou améliorer, types d'actions à mener à partir de l'existant.
- Une phase de mise en œuvre accompagnée d'une évaluation, d'autant plus importante qu'elle doit permettre de formuler des recommandations constructives.



1.5.3. Pourquoi ? Les plus-values de la diversité en matière de management

La « gestion de la diversité » se définit comme la mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines. Son objectif est d'offrir à chacun des opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et ses aspirations, au-delà de ses différences. A travers cette définition générale, il faut entendre que la gestion de la diversité s'appuie sur une stratégie politique soucieuse de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement. Pour être efficace, elle doit être soutenue par un management conscient de son rôle sur cette question. On devine en filigrane une autre dimension tout aussi importante de la diversité : celle de la culture organisationnelle, ouverte ou réticente au changement. **Quelle est en effet la norme professionnelle acceptée - consciemment ou inconsciemment - par les membres de l'organisation ? Comment la différence, au premier sens du terme, est-elle vécue en interne ?**

Ce respect des différences génère souvent certaines incompréhensions : il ne s'agit en aucun cas d'envisager la différence comme une marque identitaire ou la justification d'un traitement « à part » qui sous-entendrait traitement de faveur ou communautarisme. L'enjeu est d'intégrer la différence comme un phénomène normal ; c'est la raison pour laquelle Unia choisit d'envisager la diversité dans sa multiplicité et sa complémentarité :

- **Diversité multiple** parce que chaque individu est porteur de différences qui au cours de son existence peuvent faire de lui l'objet d'une stigmatisation (être « trop jeune » ou « trop vieux » pour une fonction, être « trop femme » ou « trop efféminé » pour endosser le rôle de chef(fe) de brigade ou de service, être « trop lourd » pour effectuer les exercices physiques, être « trop différent » d'un service pour pouvoir s'y intégrer aisément, etc.)
- **Diversité complémentaire** parce que chaque forme de diversité apporte sa particularité et bonifie l'ensemble de l'organisation. Un travailleur vieillissant est-il forcément condamné à « la casse » alors même qu'il a engrangé expérience et résistance au stress, qualités non négligeables dans l'exécution rapide des tâches et la lutte contre l'absentéisme ? Les personnes d'origine étrangère, en dehors de leurs compétences linguistiques particulièrement précieuses dans certaines agglomérations urbaines, peuvent également apporter leur créativité, leur expérience, dans la façon de gérer les problèmes, précisément parce qu'ils ont des schèmes de pensée bi-culturels.

Dans cette troisième partie, les contributions externes nous apporteront un éclairage pour :

- expliciter la plus-value d'une gestion de la diversité au sein d'une organisation, en particulier lorsque celle-ci a une responsabilité sociétale comme la police ;
- faire le lien entre gestion éthique et gestion de la diversité ;
- aborder certaines problématiques en lien avec la gestion des ressources humaines susceptibles de générer des problèmes tant pour les travailleurs que pour la hiérarchie ou l'organisation.

Un apport économique : la police comme recruteur et gestionnaire de compétences

Quelle est la plus-value d'un recrutement ouvert à la diversité ? Ce mode de recrutement permet de puiser dans un vivier de compétences plus diversifiées et susceptibles de se compléter ; dimension particulièrement importante lorsqu'une organisation comme la police se doit de répondre aux nouveaux besoins et aux nouvelles attentes d'une société plurielle.

Quelles en sont les implications ?

- la prise de distance par rapport à l'image du policier idéal qui serait jeune, blanc, en bonne santé et « 100% belge » ;
- la sélection des candidats à partir d'un screening de leurs compétences (et non plus de leur « profil d'apparence ») en fonction de celles dont l'organisation policière a besoin, en tant qu'institution publique moderne et tournée vers un citoyen bénéficiaire ;
- un cycle complet de management des ressources humaines bien outillé : jury de sélection mixte, mixité des services, mise en place de diagnostic interne pour identifier les compétences à développer ou à renforcer, gestion des carrières en fonction des aspirations et des possibilités des travailleurs, formation à la diversité, etc.

Rappelons également que la prise en compte de la diversité au sein de l'organisation a un effet positif sur l'efficacité de ses membres. Les récentes recherches en psychologie des organisations ont en effet montré que le travail sur la diversité permet de travailler plus efficacement et plus rationnellement, pour autant que l'organisation prenne en charge cette question : baisse du taux d'absentéisme, atténuation de l'épuisement professionnel qui vise particulièrement les professions dans lesquelles l'engagement relationnel est important - comme la profession de policier-, réduction du turn-over des jeunes recrues et attractivité de certaines zones, etc.

Une responsabilité sociétale : la police attentive aux besoins des citoyens bénéficiaires

Faut-il être le reflet de la société pour répondre efficacement à ses besoins ? Certes, le professionnalisme voudrait que l'on dépasse ce type de considération ; il n'en demeure pas moins qu'il est plus difficile de saisir les attentes de citoyens avec lesquels on ne partage pas tout à fait la même réalité.

Par ailleurs, la mise en place de « la police orientée vers la communauté » signe la volonté de rompre avec un modèle traditionnel de police dans lequel le respect de la loi serait perçu comme une fin en soi et non pas comme un moyen de travailler la relation avec le citoyen. L'expérience de terrain des policiers montre que ce travail de construction renforce la légitimité de la police à l'égard de la population. Lui présenter un visage qui lui ressemble contribue à cela.

L'exigence du respect du cadre juridique

Le cadre européen et les lois nationales ...

Le respect de la diversité s'inscrit dans plusieurs cadres juridiques qui s'articulent les uns aux autres. Les lois antidiscrimination, antiracisme, et genre de 10 mai 2007 sont des transpositions de directives européennes : directives européennes de 2000 pour les premières¹⁷, directive européenne de 2006 pour la seconde¹⁸. Elles posent un cadre au niveau national pour lutter contre certaines formes de discrimination liées au genre, à la prétendue race, l'origine ethnique et la nationalité, le handicap, l'âge, etc.

... et les règles internes à la police

La police intégrée s'est également dotée d'outils pour poser un cadre dans ses relations avec les citoyens et entre ses membres. La Charte de la diversité adressée aux managers, les conventions collectives 38 et 95 en sont à cet égard de bons exemples puisqu'elles réaffirment le principe d'égalité de traitement. Pour l'organisation policière, l'enjeu est de quitter la logique « du recrutement par profil » et de définir les compétences communes et spécifiques pour mener à bien les missions policières. Quelle est la démarche et quels sont les outils dont dispose le service des ressources humaines de la police pour intégrer la diversité dans sa politique de recrutement et veiller à sa pérennisation ?

La diversité au sein du recrutement et de la sélection

La diversité : une plus-value pour notre organisation

Il est essentiel, pour la police intégrée, d'être le reflet de la société à laquelle elle appartient et au sein de laquelle elle s'intègre. Dans cette optique, la police doit être représentative de la diversité qui constitue notre société, que ce soit au niveau des genres ou des origines ethniques, de l'âge, etc.

La police souhaite également développer l'image d'une organisation moderne, responsable, respectueuse et protectrice de tous indépendamment de leurs différences, et veut ainsi lutter contre certains stéréotypes.

Par ailleurs, disposer d'une police diversifiée peut faciliter le contact avec la population, en permettant ainsi à tout citoyen de se reconnaître dans notre organisation.

C'est aussi la possibilité de bénéficier, en interne, de la richesse de points de vue différents, que ce soit dans le travail quotidien, ou dans la construction de nouveaux projets.

Enfin, la diversité, c'est également de pouvoir bénéficier, dans les services opérationnels, de l'expérience de personnes « du cru », appartenant aux communautés présentes sur le territoire, et qui sont plus au fait des problématiques rencontrées.

Un recrutement diversifié

Dans chacune des actions de recrutement menées au profit de la Police (que ce soit via une campagne d'affichage, la presse écrite, sur internet, sur les médias sociaux, ou encore via les bourses de recrutement, les journées portes ouvertes au sein des écoles de police), nous veillons à promouvoir la diversité, tant au niveau des visuels utilisés, qu'au niveau de la formulation du message. Nous soulignons l'importance du respect des autres et de la diversité.

Nous veillons également à communiquer dans des médias susceptibles d'atteindre les populations les plus diverses. Ainsi, nous utilisons de plus en plus les médias sociaux, accessibles à une grande majorité des jeunes candidats. Notre site Internet, www.jobpol.be, propose également une rubrique « testez-vous » permettant au candidat de préparer au mieux ses épreuves de sélection.

¹⁷Directives européennes 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 et 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000

¹⁸ Directive européenne 2006/54/CE du Conseil du 5 juillet 2006

Enfin, nous collaborons avec plusieurs services externes tels que le CEFIG, l'Institut Saint Laurent, ou encore l'enseignement de promotion sociale de la ville de Bruxelles, qui proposent des « formations préparatoires » aux candidats potentiels. Ces formations ont pour objectif de préparer à une future candidature à la Police, en permettant aux participants de découvrir le métier de policier, d'acquérir une meilleure connaissance de soi dans le cadre d'une future fonction d'inspecteur de police, de développer une meilleure connaissance du français orienté vers le métier de policier, et de se préparer aux tests psychotechniques.

Une sélection respectueuse des différences

Pour ce qui concerne la sélection, par souci d'objectivité, nous utilisons plusieurs épreuves (informatisées, entretiens individuels, épreuves de groupe...) qui sont à chaque fois mesurées par un assesseur différent. D'autre part, la standardisation de l'évaluation (autrement dit, l'homogénéité dans les évaluations faites par nos assesseurs) est contrôlée régulièrement, afin que chaque candidat soit évalué de façon similaire. Pour les épreuves de personnalité, nos équipes de psychologues conçoivent les énoncés, s'assurent qu'ils sont compréhensibles par tous et ne contiennent pas d'informations favorisant l'une ou l'autre appartenance culturelle.

Par souci de transparence, les critères d'évaluation des candidats, structurés sous forme de modèles de compétences, sont communiqués sur notre site www.jobpol.be. Ils sont structurés selon la nomenclature suivante : gestion de l'information, gestion des tâches, gestion interpersonnelle, gestion personnelle et valeurs, notamment le respect des normes d'intégrité, l'implication et l'absence d'extrémisme. Selon le cadre visé (cadre des inspecteurs, des officiers...) les critères privilégiés portent, par exemple, sur l'aptitude à coopérer, l'orientation-client, ou encore l'intégrité.

La diversité, c'est aussi l'ouverture au handicap. Nos épreuves peuvent être adaptées sur demande lorsqu'un candidat est en situation de handicap. Nous avons, il y a quelques années, procédé à la sélection de candidats malvoyants destinés aux chambres d'écoute, en collaboration avec la ligue Braille.

Nos défis

En matière de diversité, il est toujours possible de s'améliorer. Ainsi, nous poursuivons nos efforts afin d'atteindre tous les publics (homme ou femme, étudiants ou travailleurs en reconversion, personnes de différentes origines, etc.), en utilisant différents médias pour diffuser notre offre (certains médias visent plus les femmes, les étudiants, les travailleurs, etc.).

Nous nous efforçons également de rendre nos épreuves les plus « aculturelles » possibles, afin que l'appréhension de l'épreuve par le candidat ne soit pas influencée par l'appartenance à l'une ou l'autre culture. Nous en tenons ainsi compte dans le développement des tests de langue, ou dans nos épreuves de personnalité, pour lesquels nous veillons à ce que les énoncés soient compréhensibles par tous indépendamment de la culture d'appartenance.

Virginie Benit
Service Recrutement et Sélection
Police fédérale

1.5.4. Comment ? Politique d'intégrité & politique de diversité, deux cadres complémentaires

La police a déjà mené une réflexion sur les enjeux d'une politique d'intégrité en son sein pour travailler l'application des règles en vigueur et définir les principes de sanction en cas de violation. Mais l'édiction des règles ne suffit pas pour induire un comportement éthique sur le terrain, aussi le travail sur les dilemmes éthiques est-il indispensable.

Quel lien y a-t-il avec une politique de diversité ?

« Il n'y a jamais eu de femmes dans notre brigade » ; « Chez nous, sur une trentaine de policiers, il y a deux allochtones » ; « Il y a des services où sont regroupés tous les travailleurs dont on ne sait plus quoi faire » ; « Les personnes en difficulté du point de vue médical ou psychologique sont rejetées et ballottées d'un service à un autre ».

La prise en compte de la diversité amène incontestablement de la complexité dans la gestion des ressources humaines au sens large. Elle pose question quant aux décisions à prendre et aux attitudes à adopter. Elle peut également relever du dilemme éthique : quand un policier est témoin du harcèlement discriminatoire vécu par un collègue homosexuel ou d'origine étrangère ; quand l'insulte à caractère raciste ou sexiste sous couvert d'humour est devenue banale dans les échanges professionnels, etc. ; ce sont là des situations régulièrement rapportées dans les focus groups et les formations. Les difficultés liées aux questions de diversité sont réelles, et les organisations peinent souvent à sortir d'une gestion *a minima*, sur le court terme, pour appréhender ces questions et travailler le lien entre politique d'intégrité et politique de diversité.

L'enjeu sera donc d'articuler les cadres de ces deux politiques de la façon la plus complémentaire possible :

- en ouvrant le débat sur les questions éthiques liées à la diversité en interne ;
- en outillant la hiérarchie, car il n'est pas raisonnable de faire peser la responsabilité des conflits en lien avec la diversité sur les individus ;
- en questionnant la responsabilité de l'organisation pour intégrer les questions de diversité dans sa politique d'intégrité (De quels outils dispose-t-elle à l'heure actuelle ? Quels sont ceux à développer ?)

Au-delà des effets de mode : vers une meilleure adéquation entre une politique d'intégrité et une politique de diversité au sein de la police

Dans un État de droit, il est essentiel que les fonctionnaires de police aient un comportement intègre. Leur manque d'intégrité peut non seulement porter atteinte à des droits humains fondamentaux, mais aussi mettre en cause la légitimité de toute l'organisation policière (Walker & Archbold 2013). Le sens que l'on donne à cette intégrité policière est souvent réduit à l'absence de corruption, de fraude et d'autres cas graves de violation de l'intégrité. Mais il y a aussi une autre dimension, positive : aborder de manière consciencieuse les dilemmes éthiques auxquelles les policiers sont confrontés dans l'exercice de leurs fonctions (Maesschalck 2013).

En matière de diversité aussi, les agents de police rencontrent un grand nombre de **dilemmes éthiques**, sans pouvoir distinguer clairement d'emblée ce qu'il y a lieu de faire pour agir de manière vraiment intègre. Imaginons par exemple une situation dans laquelle vous découvrez qu'un de vos collègues publie des commentaires et des photos racistes sur Facebook : jusqu'où va votre loyauté envers lui ? Ou prenons le cas d'un suspect qui, dans le cadre d'un interrogatoire, refuse pour des raisons religieuses de s'adresser à une policière parce qu'il s'agit d'une femme : dans quelle mesure êtes-vous prêt à en tenir compte ? Une tâche importante de l'organisation policière consiste à

apporter à ses collaborateurs suffisamment d'aide et de soutien pour qu'ils puissent gérer de tels dilemmes. Elle peut bien entendu le faire avec les instruments que lui fournit une politique de diversité, mais une politique d'intégrité peut également jouer un rôle important. Nous allons brièvement aborder quelques éléments puisés dans la littérature spécialisée.

Il est tout d'abord important, au sein d'une organisation, de tendre vers une **combinaison entre une approche contrôlante et une approche incitative** de la politique d'intégrité. L'approche **contrôlante** s'efforce de limiter autant que possible le pouvoir discrétionnaire des collaborateurs et met l'accent sur ce qui est interdit. Au contraire, l'approche **incitative** vise à les aider à faire un bon usage de ce pouvoir discrétionnaire. Alors que l'approche contrôlante crée ainsi un cadre légal et manie l'indispensable bâton pour garantir une intégrité minimale, l'approche incitative pousse à faire preuve d'une plus grande ambition éthique que ce minimum moral (Maesschalck 2013).

On peut attendre d'une bonne politique d'intégrité qu'elle remplisse **quatre fonctions** (Maesschalck & Bertok 2009). Elle doit tout d'abord être capable de déterminer et ensuite de définir le comportement qui est attendu de la part des collaborateurs. Pour **déterminer** les besoins en termes d'intégrité, on peut par exemple se baser sur une analyse de risques ou sur un inventaire et une analyse des dilemmes éthiques. Ces analyses fournissent des informations utiles sur les enjeux à clarifier pour les collaborateurs : quelles sont les attentes? Il faut ensuite définir celles-ci, par exemple au moyen d'un code de déontologie. En deuxième lieu, les collaborateurs doivent être **accompagnés** lorsqu'ils mettent ces attentes en pratique. Cela peut par exemple se faire grâce à des formations qui leur enseignent des techniques permettant de gérer les dilemmes éthiques dans la pratique quotidienne ou en débattant de problèmes éthiques lors de réunions internes régulières. Un autre instrument puissant est le leadership (éthique) de la hiérarchie : il est important non seulement que les cadres dirigeants aient eux-mêmes un comportement intègre, mais aussi qu'ils reconnaissent les dilemmes éthiques de leurs collaborateurs et qu'ils leur apportent un soutien suffisant pour pouvoir les gérer. La troisième fonction est celle du **suivi** que l'organisation doit mettre en place pour vérifier dans quelle mesure les normes d'intégrité sont réellement appliquées. On peut par exemple créer un registre d'alerte pour signaler des violations de l'intégrité, tout en assurant éventuellement la protection du lanceur d'alerte. Enfin, l'organisation doit aussi **faire respecter** les attentes en matière d'intégrité, que ce soit par des mesures informelles, comme un rappel à l'ordre oral, mais aussi bien sûr par des procédures disciplinaires officielles.

A côté de la politique de diversité, la politique d'intégrité offre donc aussi un certain nombre d'instruments utiles pour aider les collaborateurs à aborder des dilemmes qui touchent à la diversité. En même temps, il va de soi que de nombreux aspects de la politique d'intégrité n'ont rien à voir avec la diversité, et vice-versa. Ces deux domaines doivent donc conserver **leur place et leur identité propres** dans l'organisation, si possible avec **des collaborations et des échanges** entre eux afin d'éviter que les collaborateurs ne soient bombardés de cadres de référence et de lignes directrices, parfois même contradictoires, émanant de l'un ou l'autre domaine. Il faut au contraire qu'ils aient le sentiment d'être portés et soutenus, tant par la politique d'intégrité que par la politique de diversité.

Heidi Paesen & Jeroen Maesschalck, Leuven Instituut voor Criminologie, KU Leuven

Références

- Maesschalck, J. & Bertok, J. (2009). *Towards a Sound Integrity Framework: instruments, processes, structures and conditions for implementation*. Paris: OECD.
- Maesschalck, J. (2013). Integriteit en integriteitsbeleid. In: A. Hondeghem, W. Van Dooren, F. De Rynck, B. Verschuere, S. Op de Beeck (Eds.), *Handboek bestuurskunde*. Brugge: Vanden Broele, 395-421.
- Walker, S. E., & Archbold, C. A. (2013). *The new world of police accountability*. Sage Publications.

1.5.5. Pour qui ? Les cadres hiérarchiques de la police¹⁹

Le rôle de « moral manager »

Les constats formulés dans les différents rapports annuels et les témoignages qui nous sont rapportés lors des formations mettent régulièrement en avant la difficulté de la hiérarchie à se positionner clairement sur les questions liées au management de l'intégrité, en ce compris de la diversité. Pour le personnel hiérarchique, le défi est d'être perçu comme « un moral manager » : l'exemplarité dont ils doivent savoir faire preuve inclut la capacité à agir de façon morale dans les actes quotidiens ; mais aussi la capacité à travailler une identité professionnelle commune, à créer un espace de négociation, à valoriser les comportements intègres et à punir fermement ceux qui ne le sont pas.

L'investissement des cadres hiérarchiques dans la politique de diversité nous semble être un gage de réussite :

- ils possèdent la légitimité pour porter les projets et initier un changement dans les pratiques professionnelles ;
- ils posent le cadre qui garantit la mise en place des conditions nécessaires pour renforcer une identité commune, respectueuse des différences.

Loin de nous l'idée de dédouaner les membres du groupe de leur responsabilité individuelle, mais dans une structure aussi hiérarchisée que l'organisation policière, le devoir de réagir en cas de « glissement éthique » incombe au chef. Si la tendance des organisations est souvent de compter exclusivement sur les qualités individuelles de manager du personnel hiérarchique, l'organisation doit aussi pouvoir outiller son personnel pour l'aider à faire face à des situations difficiles.

Gérer la diversité à la police fédérale: la position clé des cadres dirigeants

La longue et intense collaboration entre la police et Unia dans le domaine de la gestion de la diversité se focalisent sur deux aspects : d'une part, les nombreuses formations destinées à différents publics au sein de la police, de l'autre les avis précis donnés à l'occasion de problèmes concrets ou au moment de l'élaboration de grands axes stratégiques. L'interaction entre les deux partenaires a toujours constitué un défi. Trouver un bon équilibre entre les données opérationnelles et les limites fixées par les lois antidiscrimination ne va pas toujours de soi dans la pratique. Et en dehors même des contours de la législation belge, que signifient exactement « l'ouverture à la diversité » et « les pratiques intègres » dans le cadre d'une fonction policière de qualité ?

¹⁹ Par « hiérarchie », il faut entendre tout membre ayant une fonction dirigeante, quelle qu'elle soit (ex : directeur DG, Inspecteur principal qui gère une équipe, etc.).

Un constat peu réjouissant est aussi apparu au fil de la collaboration entre la police et Unia : malgré les nombreuses et excellentes formations dispensées pendant une bonne vingtaine d'années, la traduction pratique de tous ces enseignements reste extrêmement faible. Il est clair qu'un changement d'approche s'impose. Depuis que la formation *Holocauste, police et droits de l'homme* a commencé à être donnée, en avril 2014, en collaboration avec Unia et Kazerne Dossin, la nécessité d'un engagement quotidien plus tangible en faveur d'une police intègre et ouverte à la diversité est devenue de plus en plus claire. Au cours des ateliers qui font partie de cette formation, nous sommes pratiquement chaque fois confrontés à la nécessité de corriger certaines réalités du terrain, ce qui ne se fait pas avec des notes administratives. On s'aperçoit aussi que l'élaboration d'un code de déontologie et d'un cadre définissant une vision, une mission et des valeurs ne donne pas forcément naissance à une police axée sur sa communauté et mue par des valeurs. Au contraire, il s'avère plus que jamais que, dans un corps de police qui n'est plus dirigé de manière « top down », au moyen d'ordres et d'injonctions, les collaborateurs ont besoin d'un soutien permanent. À l'une ou l'autre exception près, la gestion et l'accompagnement quotidiens des unités se fait sur le plan opérationnel et essentiellement de manière réactive, dans le cadre de procédures disciplinaires. Or, l'existence d'une organisation policière intègre exige une motivation positive et proactive pour concrétiser les valeurs dans la pratique quotidienne. Cela signifie qu'un accompagnement opérationnel dans les unités ne suffit pas : un accompagnement moral et proactif des collaborateurs est une condition *sine qua non*. Nous en prenons de plus en plus conscience, au niveau de la hiérarchie et notamment des cadres intermédiaires qui occupent une position clé pour aider les collaborateurs à remplir leurs missions. Les témoignages et les questions qui se font jour lors des formations *Holocauste* sont souvent éloquentes.

En 2015, nous nous sommes attelés au développement d'un module de formation supplémentaire « Holocauste, police et droits de l'homme pour cadres dirigeants », qui proposera des outils concrets de gestion des risques pour l'intégrité. Cette formation fera percevoir la multitude des actions et des méthodes qui n'ont des chances de produire des résultats que si elles se complètent mutuellement. Gérer l'intégrité et la diversité est déjà en soi une question de diversité. Outre un aperçu des différents angles d'approche, piliers et méthodes qui permettent d'aborder les questions d'intégrité et de diversité, nous nous intéresserons surtout de près à l'accompagnement moral proactif des collaborateurs dans l'exécution de leurs tâches. Il s'agira donc d'une approche sur mesure, qui proposera au supérieur hiérarchique des cadres concrets pour pouvoir faire des choix pour son unité. Cette formation doit déboucher sur une gestion de l'intégrité partant de la base et mettant l'accent sur le respect et la qualité de la fonction de police pour tous les citoyens, y compris les plus fragilisés.


Lut Vanderwaeren,
Conseiller diversité et intégrité DGA,
Police fédérale

Le cas de l'humour comme glissement

«

BLANCHE NEIGE DANS UNE BRIGADE

Vous êtes responsable d'une brigade d'intervention. Jean-Louis est arrivé récemment dans la brigade. Il est d'origine congolaise. Dans la brigade, l'habitude est de donner des surnoms, celui donné à Jean-Louis est "Blanche-Neige". Il a signifié à plusieurs reprises que ce surnom lui déplait, mais certains collègues continuent de l'appeler ainsi. Vous constatez par ailleurs que, dès qu'il a le dos tourné, les collègues ont pris l'habitude de se moquer de lui. Que pouvez et devez-vous faire pour veiller à ce que le climat de votre équipe demeure serein ?



Banque de situations d'eDiv (www.eDiv.be)

Pour rappel, la police en tant qu'organisation veille au respect de tous les membres qui la constituent. Les textes stipulent notamment que les policiers veillent individuellement à préserver solidarité et esprit d'équipe en se respectant les uns les autres, quelles que soient les différences. Nous retiendrons :

- **l'impartialité des policiers** (Code de déontologie, 24) ;
- **le respect comme responsabilité collective** (Code de déontologie, 13 & 14) ;
- **l'esprit de service** (Code de déontologie, 21).

Le cas de l'humour est intéressant dans ce qu'il est « à double tranchant ». S'il est indispensable pour la cohésion des équipes, il peut également flirter avec les limites lorsqu'il devient excluant. Au sein de l'organisation, la diversité des travailleurs peut accentuer les différences, entraîner des crispations et induire des décalages entre pratiques habituellement admises et pratiques nouvelles. Un élément peut facilement être perçu comme différent dans un ensemble vécu comme homogène, avec ses codes et ses normes propres, et devenir la cible de remarques désobligeantes et autres traits d'humour mal venus. Cette question revient de façon systématique lors des formations, car nombre de policiers ne perçoivent pas le fait que, si l'humour renforce la cohésion, il peut être instrumentalisé pour exercer un contrôle sur un groupe ou un individu considéré comme « en dehors » de la norme acceptée au sein de l'organisation, du service ou de l'équipe

Par conséquent, un travail sur les discours et les situations de dilemme permet de mettre en lumière des pratiques discriminatoires subtiles comme celle d'un usage répétitif et dénigrant de

l'humour. Si la responsabilité de chaque policier est engagée lorsqu'il voit un collègue en difficulté ; celle de la hiérarchie est primordiale. Elle dispose de la légitimité pour fixer le cadre et questionner la norme véhiculée au sein du service ou de la brigade à travers cet humour. C'est l'objectif de formations comme « Comment réagir aux propos discriminatoires de collègues ? » ou bien les formations proposées à la hiérarchie à partir de 2017, dans le cadre de la nouvelle stratégie.

Agir ou s'abstenir, telle est la question.

Comment réagir aux comportements (propos / attitudes) discriminatoires adoptés par des collègues, principalement sur le lieu de travail ?

Pour aborder la question, une formation d'une journée est proposée par l'académie nationale de police à l'ensemble du personnel. Elle se veut interactive. Elle est organisée avec des groupes de 8 à 12 personnes, de tout grade et de toute fonction. Elle est coanimée par un policier et une formatrice d'Unia.

Une situation écrite relative au domaine évoqué est soumise à l'analyse des participants. Y a-t-il un problème ? Si oui, quelles sont les valeurs en cause ? Y a-t-il une base légale ? Allez-vous réagir ou vous abstenir ? Pour quelles raisons ? Si vous décidez de réagir, quand, où, auprès de qui et comment (forme et contenu) allez-vous intervenir ?

Ces questions sont débattues en sous-groupes de 3 à 4 personnes. Les membres de chaque sous-groupe ne sont pas tenus de s'accorder sur une perception ou une stratégie unique. En séance plénière, les différentes réponses sont collectées au tableau. Ensuite, chacune d'entre elles est mise en scène dans un jeu de rôles, souvent filmé, où les participants sont amenés à adopter l'attitude qu'ils préconisaient. Les résultats et leurs effets sont analysés et comparés par l'ensemble du groupe. La consultation des séquences vidéo valide les constats et facilite la prise de conscience du rôle de chacun dans l'interaction.

Des débats, il apparaît notamment que les propos sexistes ou portant sur une caractéristique physique ne sont pas spontanément perçus, par une partie du public, comme étant problématiques. Beaucoup ne considèrent que leur cadre de référence : ils banalisent l'acte (« Tout le monde se livre à ce petit jeu »), culpabilisent la personne visée (« C'est de l'humour ») ou trouvent à la démarche un intérêt formatif (« Tout cela affermit le caractère »). Ils sont convaincus que le problème ne vient pas d'eux, mais de leurs interlocuteurs. Quant à ceux qui y voient un problème mais hésitent à réagir, ils évoquent d'une part la peur d'être marginalisés par le groupe et d'autre part le silence interprété comme complice de leur chef, voire même sa participation active dans la provocation ou l'agression.

Dans les réactions proposées, il est en effet souvent constaté que le chef lui-même éprouve beaucoup de difficulté à se positionner clairement. Avant toute réaction, il préfère s'en remettre à la position de la victime, qu'il interroge en public (!) ou dans un entretien en tête-à-tête. Et quand la victime ou l'auteur lui renvoie la question (« Et vous, qu'en pensez-vous ? »), le chef botte régulièrement en touche, en conditionnant son intervention à la demande explicite de la personne visée par les propos.

Parmi les nombreuses conclusions des échanges, il ressort que l'organisation, au travers

de ses membres, et spécialement de sa hiérarchie, a un rôle crucial à jouer, dans l'installation d'un climat de respect mutuel. Le discours doit être clair, univoque, essentiellement proactif mais aussi réactif, et le comportement en parfait accord avec les valeurs promues. Au-delà de la sanction éventuelle des auteurs, c'est le courage moral des victimes et des témoins qui ont choisi de réagir qu'il faut, pour l'organisation, valoriser.

*Alain Simon,
Inspecteur principal de police,
formateur à l'Académie nationale de police*

2. Les limites

2.1. La place du service diversité dans la mise en œuvre de la politique de diversité ?

La note de la Commissaire générale sur la politique de diversité définit clairement le rôle et la place prépondérante du service diversité dans la mise en place de cette nouvelle stratégie. Nous retiendrons quatre points qui nous paraissent essentiels dans le cadre de la collaboration :

- la cellule ou le service fournit un travail préparatoire de développement de la politique ;
- elle travaille à l'élaboration d'un plan d'action coordonné en matière de diversité en veillant notamment à la cohérence de ce dernier ;
- elle maintient une veille et un suivi en assurant notamment une évaluation ;
- elle élabore une stratégie de communication pour la police intégrée.

L'élaboration de ces axes stratégiques, le suivi du plan d'action et son évaluation doivent permettre de faire des choix éclairés et pertinents sur le long terme. Aujourd'hui, il nous semble que les moyens mis à disposition pour le service diversité ne sont pas en adéquation avec les objectifs et les ambitions formulés.

Dans le cadre de la collaboration avec Unia, le service diversité doit pouvoir être une porte d'entrée au sein de la police. A partir de cette position, le service diversité pourrait identifier les personnes et services-clés utiles à la collaboration dans le cadre de la convention. Cette position solide participe d'une logique d'appropriation de la thématique « diversité » au sein de l'organisation policière.

2.2. Projet : Réseau Community of Practice Diversity de la police intégrée (CoP)

Pour rappel, le CoP est une communauté de pratiques 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 des polices fédérale et locale. Les objectifs initiaux visés sont de/d' :

- instaurer une pratique professionnelle non discriminatoire qui tienne compte des différences individuelles et collectives, en favorisant le partage d'informations entre spécialistes ;
- diffuser l'information, les connaissances, les bonnes pratiques et outils d'analyse sur les questions liées à la diversité et répondre aux besoins des membres du personnel ;
- développer des outils et instruments de sensibilisation rassemblés par les membres du CoP ;
- contribuer au changement de la culture organisationnelle par une intégration durable du concept de diversité.

➤ **Constats identifiés en 2014**

Unia a soulevé certaines interrogations concernant l'impact des actions proposées par le réseau en raison :

- du caractère non-contraignant de la participation au CoP ;
- du faible « retour sur investissement » pour les zones et les unités participantes ;
- du flou entourant l'évaluation du fonctionnement du CoP.

En tant que soutien théorique à la préparation du CoP, Unia souhaitait définir une nouvelle stratégie pour :

- attirer de nouveaux membres exerçant une fonction-clé au sein de la structure et renforcer le CoP ;
- rechercher une nouvelle dynamique sans perdre de vue les principes de base.

Sur ce point, la mise en place de la COL13/2013 peut être une belle opportunité : elle vise notamment à développer un réseau de policiers de référence sur l'ensemble du territoire, aussi Unia recommande-t-il d'exploiter l'existence du CoP dans ce sens. Cette communauté de pratiques offrirait un lieu d'échange aux policiers de référence, permettrait de mutualiser les expériences et les outils des uns et des autres et d'initier une réflexion sur l'impact structurel du réseau.

➤ **Réalisations en 2015**

Intervention d'Unia dans le groupe de travail :

Présentation interactive de l'outil eDiv²⁰ de lutte contre les discriminations dans l'emploi par Unia : l'objectif était d'utiliser les membres du CoP pour diffuser l'outil auprès des personnes-clés du service des ressources humaines et de la hiérarchie.

Bilan du groupe de travail sur l'année 2015 :

- Constat récurrent d'un manque d'impact (28.05.15 et 09.07.15).
- Réflexion commune sur la nouvelle stratégie impulsée par la Commissaire générale et le rôle que pourrait avoir le CoP dans cette nouvelle démarche.

²⁰ Cet outil de formation elearning est élaboré par Unia. Il est le produit d'un travail collectif, chaque service ayant mis à profit son expertise en matière de lutte contre les discriminations sur le marché du travail pour construire plusieurs modules de formation. Ils permettent de faire un apprentissage autonome des lois antidiscriminations belges et d'expérimenter des situations-problèmes authentiques en matière de sélection et recrutement, gestion d'équipe, gestion des carrières, etc. L'outil s'adresse prioritairement à des acteurs des ressources humaines, aux syndicats et chefs d'équipe. Il est gratuitement disponible en ligne : <http://www.ediv.be/>

2.3. Développement du Cluster 12 « Contexte sociétal » dans le programme de formation initiale

Le programme de formation des futurs policiers se compose de plusieurs Clusters : le Cluster 12 « Contexte sociétal » est un module de formation qui s'attache à développer les compétences liées aux évolutions historiques, sociétales et questionne le rôle de la police dans la société. Unia a proposé de créer un groupe de travail appelé « GT Cluster 12 » regroupant l'ensemble des responsables et/ou enseignants du Cluster 12, dans chaque école.

➤ Objectifs du projet

- partager l'expertise d'Unia sur les questions de discriminations et de délits de haine auprès des concepteurs et des formateurs du Cluster 12 ;
- mutualiser les expériences et les connaissances en matière de formation sur ces questions ;
- élaborer une vision commune du Cluster, mais respectueuse de l'autonomie des écoles, en misant sur les compétences à développer chez les nouvelles recrues.

➤ Constats identifiés en 2014

Les responsables du Cluster 12 « Contexte sociétal » des différentes écoles provinciales de police avaient exprimé :

- le besoin d'enrichir le matériel didactique utilisé en matière de discrimination (besoin 1) ;
- la difficulté d'harmoniser les programmes autour de savoirs de base et de compétences-clés (besoin 2).

➤ Réalisations en 2015

Réponse au besoin 1 : Une boîte à outils (voir annexe 3), gérée par le service Diversité de la Police, a été construite pour :

- fournir le matériel juridique nécessaire concernant le cadre légal des lois antidiscrimination ;
- maintenir une veille sur les thématiques relatives aux groupes minoritaires ;
- mutualiser les exercices et activités exploitables pour développer les compétences ciblées par le Cluster 12.

Réponse au besoin 2 : Les travaux scientifiques d'Annelies De Schrijver (KU Leuven) relatifs aux compétences éthiques au sein de l'organisation policière et le travail des responsables de la formation *Holocauste, Police et Droits de l'Homme* autour de l'autonomie et du courage moral ont largement contribué à nourrir les échanges au sein du GT Cluster 12.

Le lien entre ces deux formations paraît évident puisqu'il s'agit de questionner les compétences éthiques inhérentes au métier de policier ; aussi le GT Cluster 12 a-t-il choisi de travailler sur un profil commun de compétences éthiques, en s'inspirant du travail réalisé pour le projet Holocauste.

Pourquoi faire ce choix ?

Un référentiel de compétences est un outil de base pour mettre en œuvre une approche-programme et décloisonner les enseignements. Cette approche est celle choisie par tous les établissements d'enseignement supérieur et de formation professionnelle à l'heure actuelle. Elle permet de circonscrire un socle de compétences de base communes. En identifiant les compétences-clés autour desquelles le programme de la formation s'élabore, elle permet de sortir de la logique « accumulation de savoirs encyclopédiques » et met en avant les compétences

que l'on est en droit d'attendre d'une jeune recrue ayant suivi la formation. Il peut être le point de départ d'une réflexion sur les programmes et les méthodes d'enseignement pour faire en sorte que la formation initiale prépare au mieux les futurs policiers aux réalités du terrain.

D'un point de vue plus global, le référentiel est le produit d'un consensus permettant de définir les compétences minimales communes à toutes les écoles. Du point de vue de l'école, ce canevas permet de se situer par rapport au programme fédéral tout en gardant son autonomie et la spécificité qu'elle est en droit de revendiquer, pour autant que les compétences-clés – communes à toutes les écoles- soient développées à un moment ou à un autre dans le programme.

Concrètement, le référentiel joue le rôle d'une grille de lecture : il permet de faire « un screening » de la formation, d'identifier les points forts du programme, mais aussi les redondances et les manques. Il est aussi un outil de communication non négligeable pour attirer de nouvelles recrues, car il explicite efficacement les objectifs visés et les méthodes de formation en lien.

Comment avons-nous procédé ?

Un travail de mise en miroir des compétences éthiques avec les contenus ciblés par le Cluster 12 a permis de :

- sélectionner les compétences visées par la formation initiale en matière d'éthique et de déontologie ;
- formuler les enjeux du Cluster 12 en termes de compétences susceptibles d'être transférées rapidement sur le terrain.

Ce travail de va-et-vient entre programme actuel du Cluster 12 et référentiel de compétences éthiques a très vite mis en exergue les liens entre les modules du Cluster 12, mais aussi (et surtout) le lien entre les modules du Cluster 12 et les autres clusters.

Nous avons souhaité soumettre le document au groupe Cluster 12 de façon à ce qu'il fasse l'objet d'un accord de principe et qu'il soit soumis aux écoles et aux formateurs concernés. Quatre questions-clés nous semblent importantes pour travailler la transversalité du programme de formation initiale :

- *Qui forme à quoi* au sein du cluster / dans l'ensemble du programme ?
- Y a-t-il des points communs entre les modules / les autres clusters ?
- Y a-t-il des compétences et des contenus non encore traités ?
- Quelles sont les méthodes de formation utilisées pour développer ces compétences précises ? Ces méthodes facilitent-elles réellement le transfert de ce qui est appris sur le terrain ?

Nos conclusions

Il s'avère que le résultat est peu concluant :

- les écoles investissent globalement peu dans une réflexion commune ;
- les membres du groupe cluster 12 changent d'une réunion à une autre, il est donc difficile de travailler sur le moyen et le long terme ;
- des enseignants formulent des demandes individuelles auprès des collaborateurs d'Unia et méconnaissent l'existence du groupe de travail ;
- la démarche ne semble pas répondre directement aux besoins des formateurs dont beaucoup d'entre eux viennent de prendre en charge ce cours et se trouvent démunis par rapport aux contenus à enseigner et aux compétences à développer.

➤ Perspectives pour 2016

Le GT Cluster 12 ayant peu d'impact, Unia va travailler en deux temps afin de développer l'« ownership » des écoles sur la question :

- 1° Répondre aux demandes explicites des écoles pour élaborer des formations sur mesure.
- 2° Identifier les bonnes pratiques dans les différentes écoles qui auront clairement sollicité le soutien d'Unia.
- 3° Organiser une journée de « communauté d'échange de pratiques » rassemblant l'ensemble des responsables et enseignants du Cluster 12 de toutes les écoles de police pour un réel partage d'expériences.

Les objectifs sont les suivants :

- soumettre le référentiel de compétences éthiques aux équipes des écoles de façon à emporter leur adhésion tout en respectant leur spécificité propre ;
- identifier les points forts et les lacunes de chaque programme en concertation avec le service pédagogique des écoles ;
- identifier les besoins spécifiques des enseignants en fonction des contextes ;
- diffuser efficacement les outils adéquats ;
- amener les formateurs à questionner les représentations et stéréotypes qu'ils sont susceptibles de véhiculer, consciemment ou non, dans le cadre de leurs cours ;
- mutualiser les expériences des uns et des autres de façon ciblée et efficace.

3. Actions d'Unia pour 2016 en matière de police :

Si la responsabilité du service diversité de la police fédérale est de prendre en charge l'organisation des formations diversité, celle d'Unia est de mettre son expertise en ingénierie de la formation au service de la structure. Ces deux missions, complémentaires mais distinctes, doivent permettre de faire un travail de qualité.

Au niveau des formations

- Formations dites « catalogue » (ANPA) : promouvoir une approche transversale en mettant notamment à profit les contacts que nous avons pu établir avec les formateurs ANPA dans le cadre des modules de formation aux cadres hiérarchiques de la police fédérale.
- Formations sur mesure : privilégier en priorité la formation – et l'engagement – du personnel hiérarchique dans les projets ; diversifier l'offre des formations ou du moins leur contenu.
- Développement du Cluster 12 dans le programme de la formation initiale.

Au niveau des projets structurels

- Projet COL13/2013 : renforcer la collaboration avec les formateurs et experts (internes à la police ou externes) pour proposer une approche plus pluridisciplinaire ; mettre sur pied ou consolider le réseau existant.
- Projet sur le profilage ethnique (collaboration PoIBruNo/INCC) : soutenir ce projet ; identifier les bonnes pratiques au sein de la zone pour mieux les diffuser dans l'ensemble de la structure policière.

- Projet Dossin : participer à la diffusion de ce projet au niveau européen.

Au niveau de la collaboration avec les autorités de la police

- Unia se réjouit de la mise en place de la politique de diversité au sein de la police fédérale et réitère sa demande concernant les moyens mis à disposition pour porter ce projet d'ampleur. Dans son rapport de 2014, Unia insistait déjà sur cette nécessité : « *Pour répondre [aux défis précités], la police devra apporter des changements essentiels dans sa vision, sa politique, ses processus. Elle devra pour cela définir des objectifs concrets et se doter de moyens adéquats pour les atteindre* »²¹.

- Unia considère que la question des moyens participe de cette logique d'ownership souhaitée dans le cadre du partenariat. La police se doit donc de travailler son propre plan d'action pour penser la politique de diversité de la police fédérale. Au regard de son expertise, Unia est disposé à apporter un éclairage sur le projet qui lui sera soumis par la police.

4. Actions « hors Convention »

4.1. Cadre général

Le service Soutien individuel est le premier point de contact d'Unia 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.

Ce service examine les dossiers individuels en fonction des critères qui relèvent de la compétence d'Unia. Si tel est le cas, un dossier est ouvert : Unia s'efforce en priorité de trouver des solutions extrajudiciaires, mais il peut aussi tenter 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.

4.2. Signalements et dossiers 2015

En 2015, Unia a ouvert 45 nouveaux dossiers ayant trait à la police. Ce chiffre est stable par rapport à l'année passée. L'analyse de ces dossiers permet de les classer en **quatre catégories**. En premier lieu, cette année, Unia a été contacté pour un nombre important d'interventions policières considérées comme arbitraires et discriminatoires. Celles-ci concernent près de la moitié des dossiers ouverts par Unia en 2015. Il s'agit donc d'une tendance à la hausse.

Deux autres catégories arrivent ensuite en nombre conséquent. Il s'agit de dossiers de violences policières. Il nous a été rapporté, et, parfois confirmé par des attestations médicales, que des policiers avaient porté des coups ou exercé un usage de la force considéré comme disproportionné par les victimes. La troisième catégorie concerne des dossiers où des propos, remarques ou insultes racistes ont été proférés dans le cadre d'interventions policières justifiées. Ce constat n'est pas sans lien avec ce qui a été évoqué plus haut, à savoir l'importance de développer la transversalité des formations : aux dires des policiers lors des formations, les abus

²¹ Rapport annuel 2014, p. 21, Chapitre 3 Défis pour 2015, 3.1. Défis structurels pour le partenariat.

et dérapages cités interviendraient lors de conflits ou de tensions avec les citoyens. Si tel est le cas, il paraît judicieux d'intégrer les questions liées à la diversité, à la communication interculturelle et aux lois antidiscrimination et antiracisme dans certains modules comme l'accueil, la gestion du stress, la gestion des conflits, etc.

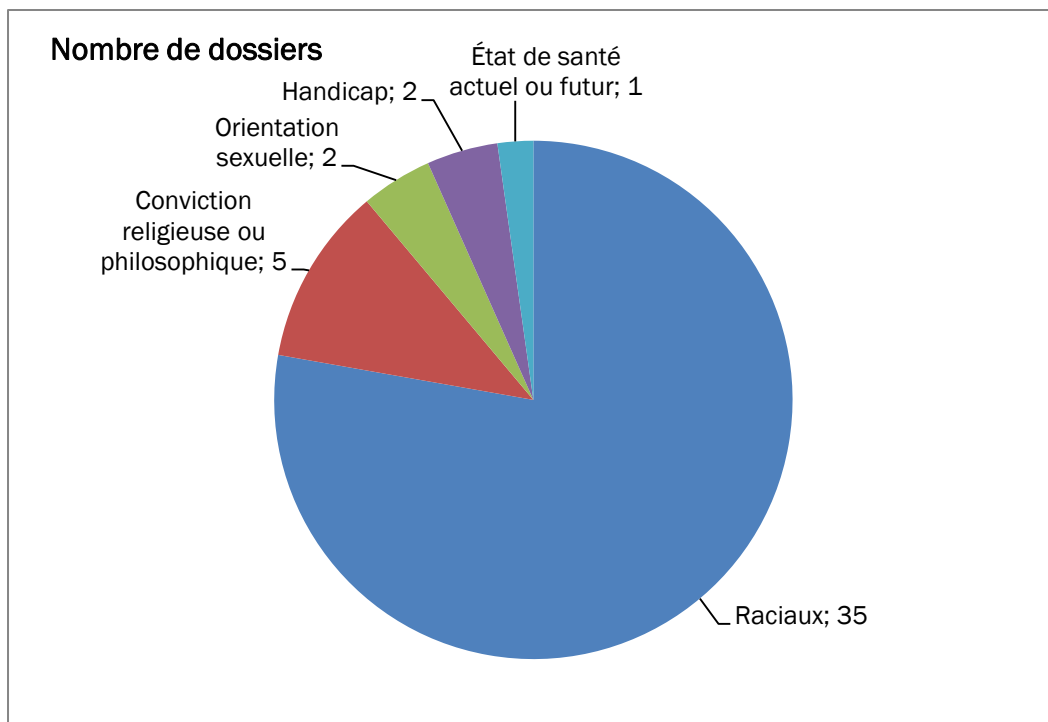
Unia rappelle que les articles 37 et 38 de la Loi sur la fonction de police stipulent que la police doit intervenir en évitant autant que possible le recours à la violence. Pour que ces articles soient conformes à la Convention européenne des droits de l'Homme, Unia plaide pour insérer une exigence « 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.

Une dernière catégorie concerne des faits pour lesquels des policiers ont refusé d'acter des procès-verbaux. Ces refus ont été ressentis comme discriminatoires par les personnes qui ont contacté Unia. Quoi qu'il en soit, tout porte à croire que les formations COL13/2013 au cadre légal et le travail de relai des policiers de référence sur la question auprès de leurs collègues doivent être développés ou/et renforcés.

Au sein d'Unia, nous nous attachons à rationaliser le travail des différents services pour exploiter au mieux les données. Les chiffres cités préalablement nous permettent d'asseoir notre propos et nos choix de thématiques dans les formations. Ils nourrissent également les analyses (focus group, entretiens, etc.) que nous réalisons dans le cadre de nouveaux projets avec les zones locales.

Les chiffres concernant les dossiers « police » en 2015 par critères protégés

Critères	Nombres de dossiers	%
Raciaux	35	78%
Conviction religieuse ou philosophique	5	11%
Orientation sexuelle	2	4%
Handicap	2	4%
État de santé actuel ou futur	1	2%
Total	45	100%



Ce texte respecte les rectifications orthographiques définies par le Conseil supérieur de la langue française en 1990.

Annexes

1. Tableaux des formations données

Formation COL13/2013 pour les policiers de référence

	Dates	Formation	Commanditaire	Nbr de participants	Nbr de formateurs	Langue	Durée en heures
1	02 & 03-févr	COL13/2013	GA Dendermonde	13	1	NL	16
2	18-mars	COL13/2013	Terugkomdag GA Gent	10	1	NL	8
3	22-sept	COL13/2013	Terugkomdag GA Dendermonde	10	1	NL	8
4	21 & 28-oct	COL13/2013	GA Limburg	18	1	NL	16
5	19-nov	COL13/2013	Terugkomdag Antwerpen	10	1	NL	8
6	30-nov & 25-janv	COL13/2013	GA Halle Vilvoorde	9	1	NL	8
7.	11 & 15-déc	COL13/2013	GA Leuven	12	1	NL	8

Formations dites « catalogue » (ANPA)

	Dates	Formation	Commanditaire	Nbr de participants	Nbr de formateurs	Langue	Durée en heures
1	22-janv	Cadre légal	ANPA	15	2	FR	8
2	22-janv	Cadre légal	ANPA	7	1	NL	8
3	24 & 26-févr	Diversité chefs	ANPA	annulation			
4	10 & 12-mars	Diversité et orientation sexuelle	ANPA	13	2	NL	16
5	11-mars	Cadre légal	ANPA	20	1	NL	8
6	22-avr	Réagir aux propos discriminatoires	ANPA	9	1	FR	8
7	23-avr	Cadre légal	ANPA	13	1	NL	8
8	23-avr	Cadre légal	ANPA	15	2	FR	8
9	28-avr	Réagir à des propos	ANPA	13	2	NL	8

		discriminatoires					
10	2 & 4-juin	Communication interculturelle	ANPA	12	1	FR	16
11	2 & 4-juin	Communication interculturelle	ANPA	15	2	NL	16
12	15 & 17-sept	Communication interculturelle	PLOT	annulation			
13	29-sept & 1-oct	Communication interculturelle	ANPA	15	2	NL	16
14	6-oct	Cadre légal	ANPA	annulation			
15	17 & 19-nov	Communication interculturelle	ANPA	15	1	FR	16
16	19-nov	Réagir à des propos discriminatoires	ANPA	14	1	NL	8
17	24 & 26-nov	Intégrer la diversité dans les ressources humaines	ANPA	7	2	NL	16
18	26-nov	Cadre légal	ANPA	10	2	FR	8
19	3-déc	Réagir à des propos discriminatoires	ANPA	14	1	FR	8
20	8-déc	Cadre légal	ANPA	13	2	FR	8

Formation « sur mesure » en fonction des besoins des zones

	Dates	Nom de la formation	Commanditaire	Nbr de participants	Nbr de formateurs	Langue	Durée en heures
1	13-févr.	Cadre légal	PZ Antwerpen	15	1	NL	8
2	13-mars	Cadre légal	PZ Antwerpen	15	1	NL	8
3	2-avr	Homophobie	Pol – De Baets -	6	1	NL	8
4	2-avr	Homophobie	Pol – De Baets -	20	1	FR	8
5	24-avr	Cadre légal	PZ Antwerpen	15	1	NL	8
6	28 & 30-avr	Communication interculturelle	Pol Liège	15	1	FR	16
7	7-mai	Cadre légal	Pol Liège	15	2	FR	8
8	22-mai	Cadre légal	PZ Antwerpen	15	2	NL	8
9	11-juin	Cadre légal	PZ Antwerpen	15	1	NL	8

10	11-juin	Homophobie	Pol - De Baets -	20	1	FR	8
11	11-juin	Homophobie	Pol - De Baets -	12	1	NL	8
12	11-sept	Cadre légal	PZ Antwerpen	12	1	NL	8
13	15 & 17-sept; 29-sept & 1-oct	Réagir aux propos discriminatoires	PZ NOORD	71	1	NL	32
14	15 & 17-sept.	Communication interculturelle	PLOT	annulation			
15	17-sept	Homophobie	Pol Liège	14	1	FR	8
16	24-sept	Sessie minderheden binnen functionele opleiding politie assistent	OPAC	16	1	NL	8
17	6 & 8-oct	Diversité Chefs	Pol Liège	12	2	FR	16
18	8-oct	Homophobie	Pol Liège	14	1	FR	8
19	13-oct	Cadre légal	Pol Liège	20	2	FR	8
20	14-oct	Homophobie	Pol - De Baets -	21	1	FR	8
21	14-oct	Homophobie	Pol - De Baets -	10	1	NL	8
22	16-oct	Cadre légal	PZ Antwerpen	9	1	NL	8
23	19 & 26-oct., 17-nov	Cadre légal	PZ Voorkepen	60	1	NL	24
24	22-oct	Homophobie	Pol Liège	20	1	FR	8
25	12-nov	Homophobie	Pol Liège	20	1	FR	8
26	20-nov	Cadre légal	PZ Antwerpen	14	1	NL	8
27	17-déc	Homophobie	Pol - De Baets -	25	1	FR	8
28	17-déc	Homophobie	Pol - De Baets -	Annulation (maladie)			
29	18-déc	Cadre légal	PZ Antwerpen	15	1	NL	8

Autres formations sur mesure COL13/2013

	Dates	Nom de la formation	Commanditaire	Nbr de participants	Nbr de formateurs	Langue	Durée en heures
1	1-oct	COL13/2013	Politie Sint Niklaas	15	1	NL	8
2	8-oct	COL13/2013	PZ Antwerpen	12	2	NL	8
3	13-oct	COL13/2013	PZ Antwerpen	11	2	NL	8
4	15-oct	COL13/2013	PZ Antwerpen	7	2	NL	8
5	9-nov	COL13/2013	PZ Antwerpen	16	2	NL	8
6	16-nov	COL13/2013	PZ Antwerpen	10	2	NL	8
7	23-nov	COL13/2013	PZ Antwerpen	18	2	NL	8
8	07-déc	COL13/2013	PZ Antwerpen	13	2	NL	8
9	10-déc	COL13/2013	PZ Antwerpen	13	2	NL	8

Nombre de participants formés en 2015

	NL	FR	Total
Formations ANPA	119	103	222
Formation COL13/2013*	82	x	82
Formations sur mesure	415	216	631
			935

2. Pronostic des actions pour 2016

PRESTATIES	INFO	PROGNOSE EQUIVALENT WERKDAGEN 2016
A. OPLEIDINGEN BASISMODULE DIVERSITEIT : ANTIRACISME- EN ANTIDISCRIMINATIEWETGEVING VOOR LEIDINGGEVENDEN		
Basismodule Brugge	duo trainers Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	4
Basismodule Gent	duo trainers Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	4
Basismodule Halle - Vilvoorde	duo trainers Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	4
Basismodule Antwerpen	duo trainers Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	4
Basismodule Hasselt	duo trainers Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	4
Basismodule Leuven	duo trainers Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	4
Basismodule Brussel NL	duo trainers Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	6
Basismodule Brussel FR	duo trainer Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	8
Basismodule Namen	duo trainer Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	4
Basismodule Luik	duo trainer Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	4
Basismodule Nijvel	duo trainer Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	4
Basismodule Neufchateau	duo trainer Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	4
Basismodule Shape	duo trainer Centrum + Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke	4

	voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	
B. VERVOLGMODULES BASISOKKEL VOOR LEIDINGGEVENDEN		
Specifieke vervolgm modules op basis van profielen leidinggevend en	FR + NL: analyse van de sessie van de basismodule Diversiteit / definiëring doelstellingen en inhouden / redactie erkenningsdossiers / ...	20
C. BEGELEIDING OP MAAT VAN DIRECTIES EN EENHEDEN BINNEN DE FEDERALE POLITIE		
Eerste contacten voor begeleiding op maat (implementatie 2017)	FR + NL: voorbereidende contacten met directies en eenheden FEDPOL	8
D. COMMUNITY OF PRACTICE DIVERSITY (FR)		
2 netwerkdagen FR	Netwerk van referentiepersonen diversiteit uit verschillende politiezones / Ondersteund door experts van het Interfederaal Gelijkekansencentrum	2
Vorbereidende meetings per CoP-dag + opvolging	FR trainers Centrum	2
E. STRUCTURELE PROJECTEN		
1. Diversiteit op maat : aanbieden van opleidingen op vraag van een politiezone of dienst (FR + NL)		
<ul style="list-style-type: none"> - Verkennende gesprekken in de zone vooraf - Focusgroepen - Opleiding/begeleiding - Evaluatie en feedbackmomenten 		
PZ PolBruNo	Opleidingstraject rond Ethnic Profiling : FR + NL Medewerkers Unia (4 medewerkers + directie)	12
PZ PolBru	Opleidingen rond discriminatie en diversiteit FR + NL Medewerkers Unia	16
PZ Brussel West	Opleiding COL13/ onthaal slachtoffers : FR + NL Medewerkers Unia	12
PZ Vilvoorde - Machelen	Opleiding Ethnic Profiling NL	4

PZ Mechelen - Willebroek	Traject op maat: opleiding en begeleiding discriminatie en diversiteit NL	20
Luchtvaartpolitie	Opleiding Ethnic Profiling NL + FR	4
Lokale politie Antwerpen: dienst diversiteit, dienst GA/GO, intern toezicht	Voorstelling evaluatierapport opleiding op maat voor GA/GO Incl. voorbereiding en redactie rapport	4
Officiersopleiding ANPA	Introductie tot de AD/AR-wetgeving NL	1
Samenwerking tussen 6 Brusselse politiezones NL + FR	Opleiding Homofobie NL + FR	16
Samenwerking tussen 6 Brusselse politiezones luik evaluatie NL + FR	Evaluatievergadering opleiding Homofobie met alle betrokken partners	2
Bijkomende vragen tot opleiding 2016	FR+ NL	10
2. Cluster 12 Basisopleiding Politie (Maatschappelijke vraagstukken) - FR + NL		
Vorbereidende vergaderingen	Overleg en voorbereiding reflectiedagen	1
Reflectiedagen	Développement d'un référentiel de compétences éthiques	4
Analyse critique du matériel pédagogique	FR + NL -trainers	2
Travail sur les pratiques réflexives des enseignants	FR+ NL- trainers	2
Enrichissement de la tool box	FR + NL-trainers	2
3. Project Holocaust, Politie en Mensenrechten (i.s.m. Dossin Kazerne) - FR + NL		
Inhoudelijke voorbereiding en opvolging van Train the Trainer	FR + NL trainer	16
Inhoudelijke voorbereiding en opvolging endusers	FR + NL trainer	12
Inhoudelijke voorbereiding en opvolging module beleid	FR + NL trainer	10
Kernteamvergaderingen	FR + NL trainer	7
Terugkomdagen voorbereiden en bijwonen	FR + NL trainer	6
Evaluatie-meetings en kwaliteitstrajecten	FR + NL trainer	10
Conference 'Connection Law and Memory'	Incl. inhoudelijke voorbereiding /	12

	vergaderingen/workshops/congres	
4. Opleidingen COL 13/2013 : referentie politieambtenaren + referentiemagistraten (per gerechtelijk arrondissement)		
Antwerpen	Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum	8
Halle- vilvoorde	Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum	3
Mechelen	Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum	3
Oudenaarde	Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum	3
West-Vlaanderen	Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum	3
FR - arrondissementen	Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum	Nog te bevestigen voor 2016
Terugkomdagen opleidingen voor referentiepolitieambtenaren	Incl. voorbereiding + opleidingen te: Gent, Leuven, Antwerpen, Limburg, Oudenaarde, Dendermonde, West-Vlaanderen, Halle - Vilvoorde	16
Follow-up evaluaties	Verwerking en opvolging	6
Begeleiding in de communicatiecampagne Haatmisdrijven voor referentiepolitieambtenaren	Begeleiding door de communicatiedienst van Unia van de referentiepolitieambtenaren mbt de interne en externe communicatie	6
5. Onderzoekstraject mbt Ethic Profiling		
	Samenwerking in onderzoekstraject naar de 'stop and search - methoden en Ethnic Profiling: PolBruno + Nationaal Instituut voor criminalistiek en Criminologie + Unia: NL + FR	30
F. ANDERE		
Redactie Jaarverslag Conventie Politie - Centrum		20
Stuurgroep	Incl. voorbereiding	4
Overleg Politie - Centrum	Praktische aspecten / planning / strategische oriëntaties / representatie	16
Gecoördineerd actieplan Diversiteit 2016-	Ondersteuning van de dienst Diversity bij opmaak gecoördineerd	12

2018 (op basis van de Beleidstekst CG)	actieplan en definiëring indicatoren	
	TOTAAL EQUIVALENT WERKDAGEN 2016	405

3. Profil de compétences du policier de référence COL13/2013

Contexte : désignation de policiers de référence par zone, dans le cadre de la COL13/2013.

Compétences essentielles

- Connaître la réalité policière sur le terrain ;
- Être familiarisé avec les questions liées à l'interculturalité et à la lutte contre les discriminations et le racisme ;
- Investir le terrain au sein de l'institution policière et auprès des partenaires externes ;
- Actualiser régulièrement ses connaissances sur les lois anti-discrimination et la COL13/2013.

1. Développer une analyse approfondie en matière de discrimination pour renforcer la mise en œuvre de la COL13/2013

- **Se former à la maîtrise des contenus** en lien avec les discriminations, les délits de haine et les discours de haine ;
- **Diffuser une information juste et actualisée** auprès de ses collègues.
Bonnes pratiques : présenter un compte-rendu à ses collègues à l'issue de chaque formation, s'informer sur l'évolution de la jurisprudence sur la question ; diffuser la check-list sur les délits de haine de la zone de police d'Anvers

2. Développer des réseaux

En interne

- **Identifier les acteurs-clés dans la lutte contre les discriminations et le racisme** à tous les niveaux (personnel à l'accueil, policiers de quartier et de soutien aux victimes) ;
- Porter le projet avec conviction au sein de la structure.

En externe

- **Consolider le partenariat avec la magistrature** pour faciliter et systématiser l'encodage des plaintes et leur suivi :
Bonne pratique : zone de Gand, double vérification des plaintes et des dossiers
- **Participer aux réunions bisannuelles** entre la police, le Parquet et Unia (anciennement Centre interfédéral pour l'égalité des chances).
- **Développer des partenariats** avec les acteurs de la société civile comme les asbl, les institutions publiques, etc.
Bonne pratique : collaboration des policiers de références de la zone de Liège avec la Maison Arc-en-Ciel pour les formations « Journée de sensibilisation à l'accueil des victimes de violences homophobes, lesbophobes, transphobes »)

3. Utiliser son expérience du terrain pour maintenir une veille sur les questions de discrimination

- **Connaître les réalités du terrain dans l'encodage des plaintes, l'accueil et le soutien des victimes** pour identifier les besoins spécifiques des policiers et des citoyens, et y répondre.
- Identifier les blocages et les leviers concernant la mise en œuvre de la COL13 ;
- Participer aux séances de formation continue de ses collègues.

4. Proposition du tableau des compétences éthiques à la police













Objectif : travailler les compétences éthiques de façon transversale dans le programme de formation initiale

Compétence éthique : dimensions à développer		Mots-clés	Lien entre les blocs
Sensibilité morale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprendre le bien-fondé des lois antidiscrimination, ses enjeux et ses limites par rapport à l'approche « Community policing » (POC) <ul style="list-style-type: none"> - Resituer les lois antidiscrimination dans le contexte belge et européen ; - Utiliser les outils juridiques pour analyser des situations concrètes : identifier les critères protégés et des comportements interdits - Faire le lien avec les règles de procédures, tant de l'accueil, de l'assistance aux victimes que des techniques de prise de PV, de la qualité et de la fidélité de l'enregistrement des plaintes. ▪ Reconnaître et décrire les changements socio-culturels : <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser l'historique des flux migratoires en Europe et en Belgique et leurs impacts dans la société d'accueil ; - Maîtriser les bases de la construction identitaire des migrants (culture, stratégies identitaires, etc.) - Comprendre l'émergence de phénomènes sociaux de marginalisation et de comportements déviants en dépassant les évidences (SDF, bandes urbaines, émeutes, etc.) ; - Comprendre le phénomène de traite des êtres humains et ces composantes ; - Situer le travail des policiers (et le faire évoluer) par rapport aux phénomènes socio-culturels. ▪ Identifier un dilemme moral <ul style="list-style-type: none"> - Questionner sa propre marge de manœuvre 	<p>Savoirs juridiques (lois antidiscrimination)</p> <p>Savoirs sociologiques</p> <p>Savoir-faire technique : Techniques de PV</p>	<p>Cluster 12(contexte sociétal)</p> <p>Cluster 6 (domaine du droit)</p>

Raisonnement moral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluer une situation concrète pour prendre la décision adéquate : <ul style="list-style-type: none"> - comprendre les enjeux déontologique de la situation ; - motiver ses choix d'intervention. - prendre de la distance par rapport à ses représentations et ses préjugés qui peuvent avoir un impact négatif sur sa pratique professionnelle ▪ Identifier et s'adapter aux besoins des victimes au moment de l'intervention, en particulier les victimes vulnérables -(personnes âgées, mineurs) et victimes de discrimination <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre l'impact des discriminations sur les victimes, leur groupes d'appartenance ; - trouver un équilibre entre empathie et distance professionnelle pour accueillir des victimes. ▪ Gérer le stress dans son contexte professionnel : <ul style="list-style-type: none"> - Maitriser les techniques de gestion de stress pour soi-même, - Maitriser les techniques de gestion des conflits dans ses relations avec le citoyens, y compris en situation d'interculturalité ; - Mesurer les rapports de force et se poser la question de l'usage mesuré de la force. 	<p>Savoirs psychologiques</p> <p>Savoir-faire analytique</p> <p>Savoir-être</p>	<p>Cluster 12 (contexte sociétal)</p> <p>Cluster 8 (Accueil & assistance)</p> <p>Cluster 3 (Déontologie policière)</p> <p>Cluster Communication</p>
--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Courage moral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interroger la responsabilité collective de la police en tant que dépositaire de la force publique <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les étapes de la gradation de la violence dans un contexte de violence de masse, de discrimination et d'exclusion ; - Avancer des solutions en anticipant les conséquences sur le long terme. ▪ Interroger sa responsabilité individuelle dans un contexte professionnel policier <ul style="list-style-type: none"> - Trouver un équilibre entre respect de la hiérarchie et respect de ses convictions propres ; - Se poser la question de la finalité de ses actes en fonction des situations ; - Se poser la question de sa fonction d'exemple en tant que policier. 	<p>Savoir-faire analytique</p> <p>Savoir-faire : Capacité décisionnelle</p> <p>au regard de la déontologie</p>	<p>Cluster 12 (Contexte sociétal)</p> <p>Cluster 3 (Déontologie)</p> <p>Dossin</p>
----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

5. Boite à outils pour le Cluster 12

My Drive > Cluster 12 						
Name ↑		Owner	Last modified			
 1 Coord / verslagen - comptes rendus		Diversity Cluster	Feb 2, 2016			
 2 Kader (wetten+algemeen) - Cadre (lois+générale)		Diversity Cluster	Feb 2, 2016			
 3 Actualiteit - Actualité		Diversity Cluster	Feb 2, 2016			
 4 Thema's - Thèmes		Diversity Cluster	Feb 2, 2016			
 5 Oefeningen - Exercices		Diversity Cluster	Feb 2, 2016			
 6 INPUT te catalogeren - a cataloger		nancy rey	Feb 2, 2016			
 7. Outils pédagogiques		me	Feb 2, 2016			
 8. Analyser son matériel de formation		me	Apr 22, 2016			

6. Check-list de la police d'Anvers : Audition pour un délit de haine

Ce document a été rédigé par le service diversité de la police d'Anvers. Il est destiné à aider les collaborateurs qui doivent établir un PV dans le cadre de délits de haine (hatecrime). Uniquement à usage interne et à ne pas joindre en annexe au PV. Version 2015 note de service, mot clé "discrimination".

De quel délit s'agit-il ? Vérifiez si le délit de base qui fait l'objet de la plainte concerne un cas de/d' :

- atteinte à la pudeur ou viol (art. 377 bis Code pénal)
- meurtre et lésions corporelles volontaires (art. 405 quater Code pénal)
- non-assistance à personne en danger (art. 422 quater Code pénal)
- attentat à la liberté et à l'inviolabilité du domicile commis par des particuliers (art. 438 bis Code pénal)
- harcèlement (art. 442 ter Code pénal)
- atteinte portée à l'honneur ou à la considération des personnes (art. 453 bis Code pénal)
- incendie (art. 514 bis Code pénal)
- destruction de constructions, de trains, de bateaux, de machines,... (art. 525 bis Code pénal)
- destruction de propriétés mobilières (art. 532 bis Code pénal)
- graffitis et dégradation de propriétés immobilières (art. 534 quater Code pénal)

Spécifiez la circonstance aggravante dans le système utilisé par la police de la zone (code 56: homophobie, xénophobie /discrimination ...)

Sélectionnez l'intitulé principal pour la première page du PV : **"discriminations et délits de haine"**

Auditionnez la victime → voir annexe note de corps : Lignes directrices pour l'audition

Consultez les images filmées → demande de caméra portative par les officiers de police judiciaire

Consultez les médias sociaux → capture d'écran

Vérifiez l'identité du suspect → indications en faveur de recherches urgentes

La victime pourrait-elle reconnaître le suspect sur photo, lors d'une confrontation ou d'une séance d'identification ?

Communiquer au parquet /magistrat de référence → permanences

Indiquez le magistrat de référence comme destinataire sur la première page (+ copie)

Proposer une aide aux victimes → orientation nécessaire ?

Rédigez une attestation de dépôt de plainte → certificat médical

La victime souhaite-t-elle des poursuites judiciaires ?

La victime s'est-elle adressée à une autre organisation ?

o Centre interfédéral pour l'égalité des chances → Orientation vers le site du Centre pour le formulaire de signalement en ligne

o Cavarria*

o Meldpunten**

o Institut pour l'égalité des hommes et des femmes

Information sur la diversité nécessaire ?

→ diversiteit@politie.antwerpen.be

Risque de médiatisation ?

→ woordvoering@politie.antwerpen.be

*équivalent flamand de la Rainbow House pour Bruxelles ou Maison Arc-en-ciel Wallonie en Région wallonne, coupoles regroupant différentes asbl traitant des questions LGBTQI (Lesbiennes, Gays, Bisexuel(le)s)

** Unia a ouvert des « Meldpunten » en Flandre pour renforcer sa présence sur l'ensemble du territoire belge. Des « Espaces Wallonie » sont en cours d'installation dans la partie francophone du pays.

Bibliographie

Sur les compétences éthiques

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 politie-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.

Sur la politique d'intégrité

Maesschalck, J. (2013). Integriteit en integriteitsbeleid. In: A. Hondeghem, W. Van Dooren, F. De Rynck, B. Verschuere, S. Op de Beeck (Eds.), *Handboek bestuurskunde*. Brugge: Vanden Broele, 395-421.

Maesschalck, J. & Bertok, J. (2009). *Towards a Sound Integrity Framework: instruments, processes, structures and conditions for implementation*. Paris: OECD.

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

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

Walker, S. E., & Archbold, C. A. (2013). *The new world of police accountability*. Sage Publications.

Sur le profilage ethnique

Défenseur des Droits (2011), *Rapport relatif aux relations police/citoyens et aux contrôles d'identité en France*. En ligne <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/rapports/rapports-thematiques/relation-police-citoyens-et-contrôles-didentite> (consulté le 27 mars 2016)

FRA Agence des Droits fondamentaux de l'Union européenne (2010), *Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire : pour des pratiques de police plus efficaces*. En ligne : http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_FR.pdf (consulté le 12 février 2016)

Gauthier J. (2015), *Working paper, Centre Marc Bloch de Berlin*. En ligne : http://www.ardis-recherche.fr/files/speakers_file_12.pdf (consulté le 13 février 2016)

Moor L.G., Janssen J., Easton M., Verhage A. (2015), *Ethnic profiling en interne diversiteit bij de politie*, *Cahiers Politiestudiens*, Maklu-Uitgevers : Belgium

Open Society Foundations (2012), *Réduire le profilage ethnique au sein de l'Union européenne : Manuel de bonnes pratiques*. En ligne : <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/reducing-ep-in-the-eu-07012013-FR.pdf> (consulté le 17 mars 2016)

Table des contenus

Avant-propos.....	2
Présentation de la convention.....	3
Introduction.....	5
1. Lignes de force.....	7
1.1. Formations dites « catalogue » (ANPA)	7
1.2. Les formations « sur mesure »	7
1.2.1 Journée d'information et de sensibilisation à l'accueil des victimes d'homophobie, de lesbophobie et de transphobie en région liégeoise	8
1.2.2. Projet de recherche action sur la sélectivité policière dans les interventions en collaboration avec la zone de police Bruxelles-Nord	10
1.3. Projet COL13/2013 : développement du partenariat Police/Parquet/institutions publiques pour renforcer la lutte contre les discriminations, discours et délits de haine.....	13
1.4. Projet Holocauste, Police et Droits de l'Homme : formation des cadres de la police	17
1.5. La politique de diversité de la Commissaire générale	19
1.5.1. Quoi ? Une nouvelle impulsion autour de 4 axes.....	19
1.5.2. Avec qui ? L'apport d'Unia sur la question	20
1.5.3. Pourquoi ? Les plus-values de la diversité en matière de management.....	21
1.5.4. Comment ? Politique d'intégrité & politique de diversité, deux cadres complémentaires ..	25
1.5.5. Pour qui ? Les cadres hiérarchiques de la police	27
2. Les limites.....	31
2.1. La place du service diversité dans la mise en œuvre de la politique de diversité ?	31
2.2. Projet : Réseau Community of Practice Diversity de la police intégrée (CoP).....	31
2.3. Développement du Cluster 12 « Contexte sociétal » dans le programme de formation initiale	33
3. Actions d'Unia pour 2016 en matière de police :	35
4. Actions « hors Convention »	36
4.1. Cadre général.....	36
4.2. Signalements et dossiers 2015.....	36
Annexes.....	39
1. Tableaux des formations données.....	39
2. Pronostic des actions pour 2016.....	43
3. Profil de compétences du policier de référence COL13/2013.....	48
4. Proposition du tableau des compétences éthiques à la police	49
5. Boîte à outils pour le Cluster 12	52
6. Check-list de la police d'Anvers : Audition pour un délit de haine	53
Bibliographie.....	54

