



Rapport annuel
Convention Police fédérale - Unia
Budget 2017

Unia – Centre interfédéral pour l’Egalité des Chances
Rue Royale 138 – 1000 Bruxelles

Juin 2018

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	2
Les défis identifiés pour 2017	4
1.1. Les modules de suivi pour la hiérarchie de la police fédérale	4
1.2. Projet sur la sélectivité policière – collaboration UNIA/INCC/PolBruno	6
1.3. COL 13/2013 dans les arrondissements judiciaires : focus sur la cyberhaine	7
1.4. Dossin - Projet Holocauste, Police et Droits de l’Homme (HPD)	10
1.5. Formation des formateurs dans la formation de base des policiers	12
1.6. Collaboration avec la police locale	14
1.6.1. Trajet de formation sur la COL13/2013 avec la zone de police Bruxelles-Ouest	14
1.6.2. Quinzaine de la diversité, zone de police de Bruxelles-Nord : une formation COL13/2013 qui renforce la collaboration et la transversalité des projets de la zone	16
1.6.3. Journée de sensibilisation aux violences homophobes, lesbophobes, transphobes à Bruxelles : une formation en demande de renouveau	17
ANNEXE - Convention Police – Unia : prestations 2017	18

Avant-propos

Dans le cadre de la Convention avec la Police fédérale, Unia met à disposition ses connaissances spécialisées dans trois domaines :

- Des connaissances juridiques pour mettre sur pied au sein de la police et de la magistrature des réseaux concernant les délits de haine;
- Des connaissances sur la gestion de la diversité pour produire un changement au sein de l'organisation, plus précisément par le développement d'une politique de diversité;
- Des connaissances des techniques de formation pour instaurer un dialogue et proposer des plans d'action 'sur mesure', répondant à la réalité à laquelle est confrontée la police intégrée.

Quels sont les problèmes qui se posent aujourd'hui à la police en matière de diversité ? Dans quelle mesure la collaboration entre la police et Unia apporte-t-elle une plus-value ?

La police et Unia, partenaires dans la lutte contre les discriminations, les messages et les délits de haine

À l'occasion de certaines actions policières, comme la lutte contre le terrorisme, des tensions peuvent compromettre les relations entre des communautés, aussi bien entre la police et des minorités qu'entre la police et la population dans son ensemble. Tout en garantissant la sécurité dans tout le pays, la police est la première à constater un accroissement des tensions, dont elle peut elle-même être la première victime. Comment la police doit-elle s'attaquer à ces tensions et en même temps lutter contre les cas pénalement punissables de discrimination et de racisme et les incessants messages de haine ? Pour ce dernier volet, Unia fournit les outils nécessaires pour soutenir la police grâce à une formation poussée sur le cadre légal et en renforçant le réseau d'acteurs du monde judiciaire et politique.

La police et Unia, partenaires pour introduire une politique de diversité dans l'organisation

En tant qu'organisation moderne et respectueuse des valeurs démocratiques, la police doit aussi gérer la diversité sous toutes ses formes dans ses propres rangs : la diversité ethnique, mais aussi l'orientation sexuelle, le genre, l'âge etc. Mais comment cette diversité est-elle ressentie en interne ? Comment réagir aux tensions qui peuvent naître afin de conserver la cohésion d'équipe indispensable au travail policier ?

La police comme auteur et/ou victime de messages et de délits de haine

Lors d'interventions ou dans leurs contacts avec des citoyens, les policiers peuvent se rendre coupables de propos ou d'actes qui contreviennent à la législation antidiscrimination, entre autres par la manière dont ils traitent certaines plaintes. Est-il nécessaire de dresser un PV pour chaque forme d'agression ? S'agit-il vraiment d'un cas de discrimination ? Dans quelle mesure leur jugement est-il influencé par des préjugés et des stéréotypes ?

À l'inverse, comment les policiers réagissent-ils à des comportements agressifs de citoyens ou de collègues ? La police dispose-t-elle des moyens nécessaires pour sanctionner ou soutenir des membres du personnel ou pour faire office de médiatrice ? En tant qu'institution publique chargée de veiller à la transparence, Unia a pour tâche d'être attentive à ces questions.

Le rapport actuel a été rédigé dans un contexte d'inquiétude. Depuis les attentats qui ont cruellement frappé la France et la Belgique, on ne peut en effet pas nier la pression à laquelle les

services de police sont exposés. Pour sa part, Unia constate, en se basant sur les signalements reçus, que le nombre de messages de haine et parfois même de délits de haine semble augmenter. Au-delà des chiffres, ce phénomène révèle des tensions qui peuvent être des sources de division. Compte tenu de leurs missions respectives, la police intégrée et Unia doivent continuer à faire preuve de vigilance dans le cadre de leur collaboration.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Patrick Charlier et Els Keytsman
Co-directeurs

Les défis identifiés pour 2017 :

Dans le rapport annuel 2016, les défis suivants ont été identifiés pour 2017 :

1° Investir les moyens nécessaires pour mettre en œuvre la politique de diversité de la CG qui proposait en 2015 une note ambitieuse sur la question. La mise en place des modules de suivi dans les différentes DIRCO devait à cet égard servir de fil conducteur et de base en 2016 à la collaboration entre Unia et la police fédérale.

2° Renforcer le service Diversité pour lui permettre d'assurer un pilotage central du plan d'action coordonné diversité prévu dans la note.

3° Investir dans la formation RH pour intégrer la diversité en matière de recrutement et répondre aux besoins sur le terrain.

4° Penser la formation des formateurs pour traiter la question de la diversité de façon transversale.

5° Renforcer la collaboration entre Unia, la police et le Parquet en matière de discours de haine, problématique préoccupante tant en matière de discrimination que de traite des êtres humains.

6° Questionner l'impact des lois antiterrorisme sur la politique de lutte contre les discriminations.

Le bilan ci-dessous permet de mettre en lumière :

- des besoins en lien avec les défis mentionnés ;
- des projets qui, loin de s'essouffler, demandent à être repensés en termes d'objectifs et de publics cibles.

1.1. Les modules de suivi pour la hiérarchie de la police fédérale

Pour rappel

Dans le rapport annuel 2015 sur la convention Police/Unia, Unia se félicitait du cadre de diversité que traçait la note stratégique de la Commissaire générale De Bolle. Unia constatait en effet que la discrimination et la diversité étaient encore trop souvent considérées comme des thématiques secondaires par une partie de la police. Le nouveau cadre stratégique de la Commissaire générale constituait donc un pas important vers une politique partagée de diversité et d'antidiscrimination. Sur cette base, Unia et la police ont effectué des choix stratégiques en s'investissant pleinement dans un trajet de formation pour le cadre hiérarchique et les acteurs clés des ressources humaines à la police fédérale. Ce trajet de formation se composait d'un module de base sur le cadre légal et ses enjeux pour le cadre hiérarchique de la police, mais aussi de modules de suivi dont les thématiques avaient été définies sur base de questionnaires d'analyse des besoins, à savoir :

- Comment réagir à des propos discriminatoires ?
- Comment gérer la diversité dans le processus RH ?
- Comment intégrer la diversité dans les formations de base à la police ?
- Comment gérer la diversité dans les équipes ?

Dans son rapport de 2016, Unia s'engageait à planifier ces modules de suivi, en concertation avec le Service Diversité de la police et l'ANPA. Il était par ailleurs envisagé de proposer un accompagnement sur mesure de directions et d'unités (comme p. ex. CSD Bruges). Unia insistait sur le fait que le demandeur reste le moteur et le pilote du trajet et s'engageait à fournir si nécessaire un soutien ciblé et une aide.

Les constats en 2017

Les objectifs ambitieux de la formation du cadre hiérarchique sur les questions de diversité et de discrimination n'ont malheureusement pas pu être atteints : l'ensemble des formations planifiées ont dû être annulées faute d'inscriptions suffisantes, celles-ci n'atteignant pas le nombre minimum fixé par la convention Unia/police intégrée. Plusieurs raisons peuvent être avancées, principalement en lien avec des questions organisationnelles et communicationnelles. Il apparaît que la structure policière n'est pas parvenue à mobiliser sur le long terme son cadre hiérarchique pour participer à ces formations, en complément du module de base suivi en 2016.

Pourtant, ce projet répond à des besoins et la demande est potentiellement là. Unia en veut pour preuve l'organisation du module de suivi mis en place à la demande des Dirco de Gand, Louvain, Bruges, Anvers, Hal-Vilvorde et en Limbourg.

Ce travail collaboratif entre Unia et la DG a permis de mettre en lumière des difficultés structurelles particulièrement intéressantes pour l'organisation policière. Les échanges avec les participants ont permis de poser trois constats.

1° L'absence de lieu et de temps pour « ventiler » en équipe et évacuer les tensions liées au travail quotidien sur le terrain. Ce manque structurel a des conséquences directes sur le travail des chefs et les dynamiques de groupe. Les participants ont indiqué que, selon eux, les propos discriminatoires sexistes, racistes ou homophobes dans les équipes apparaissent généralement suite à des tensions sur le terrain. Une culture de la force, liée à la nature du travail policier, associée au travail routinier génère des stéréotypes et des préjugés à l'égard de certaines populations. A leur sens, la mise en place d'une rotation dans les équipes permettrait de réduire ce phénomène.

N'ayant pas de « lieu » où le personnel viendrait « déposer » les frustrations, et pris par les difficultés organisationnelles en lien avec le manque d'effectif ; les chefs peinent à identifier « ce qui se joue » dans les équipes et à se positionner en tant qu'autorité hiérarchique quand il y a dérapage.

2° Le manque d'outils pour coacher les jeunes recrues en contact avec la population. Sur ce point, les participants ont exprimé la nécessité d'un accompagnement plus serré ; la mixité des équipes, notamment en termes d'expérience, serait à cet égard une plus-value pour autant que la culture organisationnelle intègre cette dimension et travaille sur la diversification du recrutement, le fossé générationnel et les différences de cultures professionnelles.

3° L'utilisation abusive et/ou inadéquat des médias sociaux par les travailleurs. Aux dires des participants, l'organisation devrait investir dans un code de bonne conduite sur cette question et faire en sorte que les policiers se l'approprient.

Les leviers en 2018

En termes de bonnes pratiques, Unia considère que les demandes de formation doivent émaner directement des directions générales, car elles sont les plus à même :

- d'identifier les besoins du personnel, de la structure pour permettre à Unia de faire un accompagnement sur mesure ;
- d'initier une collaboration entre les services logistiques, de formation et Unia. De fait, un engagement effectif de la hiérarchie est indispensable pour porter un trajet de formation et lui donner de la légitimité auprès des travailleurs.

Pour l'heure, des formations à Bruges, Anvers et Louvain sont planifiées en 2018 sur la thématique « réagir à ». Rien ne se dessine du côté francophone. Unia suggère au Service Diversité de repenser sa stratégie de communication et de redéfinir l'offre de formations pour stimuler la demande.

1.2. Projet sur la sélectivité policière – collaboration UNIA/INCC/PolBruno

Contexte

Dans ses interventions ou ses contacts avec les citoyens, la police peut se rendre coupable de propos ou d'actes qui contreviennent aux lois antidiscrimination. C'est notamment le cas au moment où elle fait le choix d'un 'stop & talk' et/ou d'un 'stop & search' sans avoir pour cela de base légale. Le profilage ethnique a un impact négatif aussi bien sur la relation entre la police et certaines communautés que sur le travail professionnel et les résultats de la police. C'est précisément ce que la zone de police Bruxelles-Nord cherche à investiguer pour améliorer la qualité et l'efficacité de ses interventions.

Unia, la zone de police Bruxelles-Nord et l'Institut National de Criminalistique et de Criminologie (INCC) se sont donc associés pour lancer un projet de recherche sur le profilage ethnique. Cette recherche sera réalisée par l'INCC. Ses contours ont été tracés à partir de la formation Profilage ethnique que les supérieurs hiérarchiques et les figures clés de cette zone ont suivie. La recherche doit à présent fournir des données objectives et permettre une analyse des mécanismes policiers de sélection.

Pour rappel, les objectifs concrets de cette recherche-action sont les suivants :

- Identifier des formes éventuelles de profilage injustifié dans la pratique policière et dans l'exécution des tâches dans la zone Polbruno ;
- Se demander si ces pratiques sont efficaces pour mener des enquêtes policières à bonne fin et pour réduire la criminalité ;
- Examiner l'ampleur du risque de discrimination et les conséquences négatives que cela peut entraîner pour la relation entre la police et les citoyens ;
- Si nécessaire, corriger les pratiques de fonctionnaires de police et introduire l'utilisation d'instruments de contrôle.

L'avancée du projet

Les négociations pour la recherche ont été finalisées en 2016 et se déroulera sur 2 ans. Ce projet a débuté en juillet 2017, avec le recrutement d'une chercheuse expérimentée à l'INCC. Pour l'heure, il est difficile de communiquer sur d'éventuels résultats dans la mesure où la recherche est en cours. Parmi les démarches engagées, notons que cette recherche-action est encadrée par un comité de pilotage pour les aspects pratiques et communicationnels, et par un comité d'accompagnement qui regroupe des membres de l'organisation policière belge, les chercheurs belges et étrangers et des membres de la société civile familiarisés avec la thématique.

En termes de sélectivité policière abusive, plusieurs axes de réflexion peuvent être travaillés par la police intégrée :

1. Il apparaît essentiel d'outiller les policiers sur le terrain. Unia souhaite que l'organisation policière travaille la question du « quand », du « pourquoi » des contrôles, du « comment » des interventions avec les forces de l'ordre. Pour ce faire, il convient de préciser les directives claires sur la question ; d'utiliser les compétences professionnelles du personnel de terrain pour mieux appréhender le phénomène dans la pratique. Ce développement des compétences doit s'effectuer lors de la formation initiale de policiers, mais elle doit être (re)travaillée dans le cadre des formations continues et en fonction des réalités de chaque zone.
2. L'approche du community policing est particulièrement importante pour travailler la question du contact de la police avec la population et les groupes sociaux. Unia souhaite qu'un dialogue significatif entre les groupes minoritaires et les services de police soit mis en œuvre dans l'objectif de construire des liens entre les communautés et les forces de l'ordre, de manière structurée et réellement efficace.
3. Les pratiques de sélectivité potentiellement abusives découlent également de choix de management organisationnel et de plans stratégiques définis par la hiérarchie policière : Unia souhaite que celle-ci en prenne la mesure et travaille sur la question.

1.3. COL 13/2013 dans les arrondissements judiciaires : focus sur la cyberhaine

Contexte

La formation Discrimination, messages de haine et délits de haine – circulaire COL13/2013 a été avant tout mise sur pied pour les policiers de référence de la police locale et les magistrats de référence, désignés dans le cadre de cette circulaire.

Unia travaille depuis 2014 à mettre sur pied et à renforcer un réseau composé de policiers de référence nommés par les zones de police, de magistrats du Parquet et de divers acteurs de la société civile. Il s'agit d'un projet à long terme dont l'objectif est de fournir aux personnes de référence un soutien durable en matière de messages, de délits de haine et de discriminations.

Constats en 2017

En 2017, Unia se réjouissait d'avoir pu former 47 policiers de référence francophones sur les questions de discriminations et délits de haine : cinq arrondissements judiciaires ont pu bénéficier de cette formation (Bruxelles, Liège, Eupen, Namur et Luxembourg). Les policiers de référence de plusieurs arrondissements néerlandophones ont de leur côté pu bénéficier d'une journée de retour.

Evaluations des participants

- Comme nous l'avons déjà indiqué, la présence aux formations des magistrats de référence est considérée comme une réelle plus-value par les policiers. Cette formule permet de faire se rencontrer les acteurs : les magistrats disent apprendre beaucoup sur la réalité professionnelle des policiers, les policiers demandent quant à eux des clarifications sur la politique menée par le Parquet à propos des messages et des délits de haine et des délits de discrimination.

- Les policiers se disent mieux outillés pour distinguer les différentes infractions après avoir appliqué leurs connaissances à des cas pratiques. Les débriefings se concentrent sur la jurisprudence en lien, aspect non négligeable car il permet de mettre en avant l'efficacité d'un travail policier bien fait dans la façon de traiter et d'acter les plaintes.

- Le travail collaboratif est particulièrement apprécié pour définir le rôle et les perspectives du policier de référence, à travers un échange de bonnes pratiques.

- Les rencontres avec des intervenants extérieurs à la police sont valorisées parce qu'elles permettent d'élargir le réseau de partenaires, notamment sur la question de l'assistance aux victimes (rencontre avec les points locaux Unia, les asbl actives sur les questions LGBT, les experts en victimologie, etc.). Le choix des intervenants est parfois une gageure dans la mesure où l'enjeu est de proposer des interventions en lien direct avec le travail policier.

Focus sur les discours de haine

A la demande des policiers et magistrats, Unia a accordé une importance particulière à la thématique de la cyberhaine : la circulaire insiste à juste titre sur cette problématique particulièrement crucial pour le monde policier et judiciaire, la cybercriminalité étant une nouvelle forme de criminalité en matière de traite des êtres humains mais aussi parce qu'elle génère de nombreuses infractions. C'est un défi qui avait été mentionné par Unia dans son rapport de 2016. Madame Julie Feld, magistrate de référence à Bruxelles et experte sur la question, et les collaborateurs d'Unia spécialisés sur cette question ont largement contribué à enrichir les connaissances des participants à Bruxelles, Namur et Luxembourg, à travers des exemples concrets.

Perspectives en 2018

Au vu de la situation actuelle et de nos expériences, des perspectives s'ouvrent pour 2018 :

1° La question de la mise à jour des listes de policiers de référence.

Comme dans son précédent rapport annuel, Unia plaide pour une mise à jour de la liste des policiers de référence par zone et au niveau fédéral, car nous n'avons pas la garantie que nos listes sont mises à jour de façon rigoureuse et régulière. Cela implique éventuellement de réexaminer les mécanismes de diffusion de l'information au sein de la police intégrée. Par ailleurs, en dehors que quelques participants policiers de référence pour la police fédérale qui s'associent aux formations par arrondissement judiciaire, nous n'avons pas pu organisé une formation spécifique pour ce public, n'ayant pas de liste complète et mise à jour.

2° La question de l'effet démultiplicateur de ces formations et du partage de connaissances.

Conformément à ce qui avait été indiqué dans le rapport de 2016, Unia a tenté de définir des indicateurs de succès de manière à pouvoir mesurer l'impact des formations sur le terrain. Pour ce faire, Unia propose de travailler en deux temps.

La première étape est de définir des indicateurs de succès. Nous avons travaillé sur cette question, en concertation avec les policiers de référence rencontrés. Le travail doit encore être approfondi, mais certains indicateurs se dessinent à court et long terme :

- 1) Maintenir à jour les connaissances personnelles des policiers par rapport au contenus et l'actualité législative, les évolutions jurisprudentielles à travers des journées de suivi.
- 2) Maintenir une veille sur le système d'encodage propre à chaque zone pour « fluidifier » l'information, produire des statistiques et repérer les éventuels dysfonctionnements.
- 3) Relayer efficacement l'information sur la COL13, le rôle du policier de référence et d'Unia auprès des collègues à travers des séances d'information, des résumés et la diffusion des outils.
- 4) Mettre en place une sensibilisation permanente sur la question au sein de la zone, à travers notamment des formations pour un public ciblé (essentiellement le personnel de première ligne – accueil, intervention- ; les agents correcteurs qui contrôlent la validité des PV, etc.)
- 5) Produire si nécessaire (et avec le soutien d'Unia) du matériel adéquat en lien avec le fonctionnement spécifique de la zone.
- 6) Impliquer la hiérarchie en transmettant efficacement l'information, en relayant difficultés et besoins ; en faisant en sorte que le chef de corps désigne un successeur en cas de départ.
- 7) Relayer l'ensemble des dossiers individuels auprès du magistrat de référence.
- 8) Organiser des rencontres entre policiers de référence de l'arrondissement pour mutualiser les informations.
- 9) Faciliter les relations avec les associations actives sur le territoire la zone, en collaboration avec les points locaux Unia.

3° L'organisation des formations et des journées de retour

La seconde étape serait d'assurer un suivi au niveau fédéral en mobilisant ponctuellement – mais efficacement - les acteurs-clés (policiers de référence, chefs de corps, etc.) pour rationaliser l'information, diffuser les bonnes pratiques et définir des axes stratégiques. Unia considère que l'organisation policière doit se saisir de ce travail et reste à sa disposition pour apporter son soutien.

Pour 2018-2019

Unia souhaite continuer sur sa lancée en organisant les formations pour les arrondissements du Hainaut (les formations ont eu lieu en mai 2018 pour l'arrondissement de Charleroi) et du Brabant-Wallon, et en poursuivant les journées de retour dans les arrondissements déjà touchés.

Ces formations doivent permettre aux policiers de consolider leurs acquis, de renforcer le réseau et faciliter la mise en place de collaborations avec la société civile. Concrètement, nous souhaitons mettre le focus sur les droits des étrangers et la lutte contre la traite des êtres humains, un certain nombre de policiers de référence COL13/2013 étant également désignés sur cette dernière matière. Dans le contexte actuel de polarisation, de débat autour de la politique migratoire de la Belgique, et pour répondre aux besoins explicites des policiers sur le terrain ; il nous semble important d'outiller les policiers sur ces questions.

Unia s'associe à la Service Diversité de la police fédérale qui souhaite organiser la formation des policiers de référence de DGA, sur la base de la liste transmise récemment par la DG en question (32 personnes).

1.4. Dossin - Projet Holocauste, Police et Droits de l'Homme (HPD)

Le projet en quelques lignes

Le projet Holocauste, Police et Droits de l'Homme a été officiellement lancé le 27 janvier 2014, dans le cadre d'une collaboration structurelle entre la police fédérale, Kazerne Dossin et Unia.

Ce projet vise à former des accompagnateur.trice.s internes à la police (formation train the trainer) 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 : ce sont des fonctionnaires de police qui vont sensibiliser leurs collègues à l'importance d'une réflexion autonome et d'un courage moral dans le cadre professionnel.

Au départ d'une visite du musée (qui consacre une attention particulière au phénomène de la violence collective et de la violence de masse pour en tirer des enseignements qui peuvent être transférés à l'époque actuelle) et de l'analyse d'un dilemme historique, les participants sont ensuite amenés à se confronter à des dilemmes contemporains. Les connaissances, les savoir-faire et les attitudes indispensables pour pouvoir prendre une décision face aux dilemmes et agir ensuite en conséquence sont questionnés grâce à la méthode dite du « *modèle de Cooper* ». Cette méthode

fournit un plan en plusieurs phases pour examiner les dilemmes de manière systématique et structurée, en laissant une place à la réflexion et à la motivation morale. Chacun est ainsi amené à justifier son choix et à rechercher dans sa réflexion la marge de manœuvre qui lui permet de dire « non » à une pression du groupe ou à des missions illégales.

Depuis le début du projet, 5 formations « train the trainer » ont été organisées (dont une NL en 2017). 78 accompagnateurs au total ont ainsi été formés permettant à 6690 personnes de suivre une des 529 sessions qui ont été proposées.

Le rôle d’Unia dans le projet en 2017

Au cours des premières années, Unia a beaucoup investi dans le lancement et le développement pratique et conceptuel de la formation. Cela a permis de jeter des bases solides au projet.

A l’heure actuelle, Unia continue de participer au groupe de pilotage (kernteam) du projet.

A ce titre en 2017, Unia :

- est intervenu en tant que formateur dans le cadre de la formation TTT NL (module discrimination/racisme/diversité : le cadre légal, l’identité et les zones sensibles, les mécanismes de stéréotypes et préjugés, la question de l’humour sur le lieu du travail) ;
- a participé aux réunions du kernteam visant à améliorer constamment la qualité de la formation. Au cours de l’année 2017, le kernteam s’est ainsi réuni 4 fois et a notamment travaillé :
 - o un profil de compétence précis de l’accompagnateur permettant à chaque accompagnateur d’être coaché par les formateurs en coaching et didactique de la police,
 - o à l’amélioration des outils pédagogiques proposés aux accompagnateurs ;
- a organisé et a participé aux 2 journées de suivi 2017. Ces journées visent à aborder avec les accompagnateurs des thématiques complémentaires et à stimuler les échanges entre ceux-ci (par exemple sur les résistances des participants rencontrées en formation, sur l’approche pédagogique de la visite du musée, sur le débriefing des dilemmes, ...).

Les perspectives de collaboration d’Unia pour 2018

Unia continuera à participer au comité de pilotage pour l’année 2018.

Le comité de pilotage sera notamment amené en 2018-2019 à poursuivre le travail d’amélioration de la formation suite aux résultats du trajet d’optimisation actuellement mené par la VUB (Il s’agit d’un trajet en trois phases visant à améliorer encore la formation par rapport aux objectifs définis lors du lancement du projet. Ce sera l’occasion de voir quel est l’impact de la formation sur les membres de l’organisation policière).

Comme lors des années précédentes, Unia participera également à l’organisation des journées de suivi 2018 (dont la première aura lieu le 7 juin 2018).

En date du 11 juin 2018, Unia accueillera et accompagnera également un représentant du Défenseurs des Droits afin de lui permettre de prendre connaissance du projet HPM dans son ensemble et de suivre une des sessions proposées.

1.5. Formation des formateurs dans la formation de base des policiers.

Contexte

Pour rappel, 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 qui questionne le rôle de la police dans la société. Conformément à ce que nous avons annoncé dans le rapport de 2016, nous avons souhaité mettre en place une nouvelle stratégie pour travailler sur cette question avec les écoles.

Nous avons engagé une collaboration avec l'école de police de Jurbise. Pour rappel, en 2016, nous avons travaillé de la façon suivante :

1° Rencontre préalable avec la direction de l'école pour délimiter le cadre du trajet de formation pour les formateurs/chargés de cours.

2° Identification des clusters en lien avec les questions de diversité et de discrimination (Cluster 12 Contexte sociétal, Cluster 3 Déontologie policière, Cluster 6 Domaine spécifique du droit, Cluster 8 Accueil et assistance etc.).

3° Envoi et analyse des besoins exprimés par les futurs participants.

En 2017, faute de personnel et en raison des changements organisationnels au sein de l'école, le service Accompagnement et Formation a suspendu le projet. La planification des formations aura lieu en septembre 2018.

Les premières formations « train de trainers » à l'ANPA : une expérience à exploiter

Nous avons mis à profit les formations FR et NL « train the trainer » qui ont eu lieu à l'ANPA pour dégager de bonnes pratiques et des points importants à dégager pour les formations à venir, à Jurbise :

1° La formation vient alimenter une réflexion déjà présente au sein des structures de formation. Les formateurs disent avoir déjà dû faire face à des situations de discriminations en interne ou à des propos inadéquats dans le chef de certains aspirants. Ils disent avoir besoin d'outils pour identifier rapidement des situations de discrimination au regard du cadre légal et réagir vite en se positionnant en tant que personnel d'encadrement.

2° Il existe des points de convergence dans les fonctions des chargés de cours, formateurs et coaches dans la façon d'aborder la diversité interne et les discriminations.

Il semblerait que les formateurs, chargés de cours et coaches soient régulièrement confrontés à la problématique de l'humour dans sa dimension « harcèlement ». Prenons le cas d'un aspirant qui ferait l'objet de railleries confinées à du harcèlement en raison d'une caractéristique qui le

différencie des autres (sa couleur de peau, son orientation sexuelle, un handicap, une caractéristique physique, etc.).

Cette situation peut être analysée sous des angles, certes différents mais complémentaires :

- Le personnel d'encadrement ayant une autorité disciplinaire sur les aspirants peut poser le cadre et rappeler les obligations liées aux métiers policiers en faisant notamment référence au Cadre déontologique de la police (points 14 et 24) ;
- Le formateur peut travailler la question de façon préventive lors de l'accueil des nouveaux aspirants en les faisant travailler sur la charte de la diversité de la police (discutée et signée par chaque aspirant) ou sur une charte construite collectivement autour des valeurs du groupe ;
- Le coach peut travailler le problème avec la victime en l'aidant à développer son assertivité, lors des entretiens individuels. Il amène son interlocuteur à formuler clairement ses besoins et ses attentes et détermine avec lui la meilleure approche possible. Il peut privilégier une intervention personnelle de la part du plaignant, qu'il prépare à intervenir (dans le cadre d'un entretien coachant). En cas d'impossibilité formulée par le plaignant ou d'échec, le formateur détermine avec lui la meilleure approche possible, en y intégrant sa propre intervention.
- Le chargé de cours peut intégrer les questions de diversité dans son matériel de cours, en questionnant ses propres biais conscients ou inconscients.

3° Les participants sont en demande de partage d'expériences et de bonnes pratiques entre eux, la formation peut dans ce sens être un lieu d'échange et de partage.

Nous souhaitons mettre à profit ces constats pour l'organisation du trajet de formation à Jurbise, conçu comme un projet « pilote » dans l'amorce du travail avec les écoles de police. Pour rappel, nous envisageons en 2018-2019 d'organiser une journée retour d'expérience pendant laquelle pourraient intervenir des formateurs/chargés de cours/coaches désireux de partager des outils sur la diversité et les discriminations et des experts policiers étrangers qui exposeraient la façon dont les questions de la diversité, discrimination et éthique policière sont abordées dans le cadre de leur programme de formation. Sur ce point, il nous paraît tout à fait pertinent de travailler en concertation avec l'ANPA qui souhaite mettre en place des comités techniques thématiques. Dans un souci d'harmonisation et de mutualisation, ceux-ci seront chargés de développer des dossiers d'agrément (programme de formation), des stratégies d'apprentissage et des supports de formation.

Cet espace d'échange pourrait être l'occasion de se questionner sur la façon la plus appropriée d'aborder la thématique de la diversité dans les programmes. Le choix entre spécificité et transversalité de la thématique est toujours délicat. Autant il ne paraît pas pertinent de traiter exclusivement la question dans un module spécifique, autant la transversalité est parfois synonyme de disparition de la thématique. Sans doute les deux options peuvent-elles co-exister, selon des modalités à questionner ou (re)définir.

1.6. Collaboration avec la police locale

1.6.1. Trajet de formation sur la COL13/2013 avec la zone de police Bruxelles-Ouest

Contexte

Un trajet de formation sur la mise en application de la COL13/2013 a été mis en place au sein de la zone de Bruxelles-Ouest.

Au total, 251 membres du personnel, cadres hiérarchiques et personnel de terrain de l'intervention, la garde et l'accueil ont été formés, entre juillet 2016 et septembre 2017. Un peu plus d'un an pour mener à bien ce projet décliné en trois phases :

- 1° la phase de préparation (analyse des besoins à travers des focus groups et questionnaires pour coller aux réalités de la zone) ;
- 2° la phase de mise en œuvre à travers des formations sur mesure ;
- 3° la phase de présentation du rapport, des constats posés et des recommandations en lien devant le Comité de direction de la zone.

Les objectifs

Nous nous sommes attachés à décliner la question de la lutte contre les discriminations et délits de haine en fonction des spécificités des publics ciblés.

Les objectifs pour le personnel de garde et de l'intervention étaient les suivants :

- appliquer une grille de lecture sur des situations concrètes pour identifier et intégrer les éléments constitutifs des infractions aux lois antiracisme et antidiscrimination dans les PV ;
- mener une audition en posant les questions-clés lorsqu'une infraction sur cette matière est suspectée.

Pour le personnel de l'accueil, les objectifs étaient autres :

- Connaître les critères protégés et les différents types d'infractions relevant du volet pénal des lois antiracisme et antidiscrimination de façon à identifier les « indices » relatifs à ces infractions ;
- Identifier ses propres stéréotypes et préjugés et la manière dont ils peuvent influencer son attitude en tant que professionnel à l'accueil d'un commissariat ;
- Elaborer des pistes de solution relationnelles et organisationnelles face à des situations difficiles ou déconcertantes à l'accueil d'un commissariat, en lien avec la diversité de la population.

La méthodologie

Par souci d'efficacité et d'interactivité, nous avons choisi de travailler en sous-groupes sur base de situations et d'auditions réelles anonymisées pour les besoins de l'exercice. Les collaborateurs juristes d'Unia se sont également attachés à fournir la jurisprudence sur les cas proposés, démarche importante pour mettre en avant l'efficacité d'un travail policier réalisé avec professionnalisme.

Les activités ont été proposées selon une certaine logique de façon à partir systématiquement des connaissances des policiers déjà fort expérimentés dans l'analyse de cas et de plaintes.

Les évaluations

En dépit de certaines résistances de départ, la formation a été positivement évaluée par les participants : ils y ont vu un apport pratique incontestable dans la réalisation de leur travail et disent avoir apprécié la clarté des objectifs de la journée, l'aspect interactif et dynamique de la formation, le temps laissé aux échanges d'idées et l'ouverture au dialogue.

Les formateurs posent quant à eux un constat plutôt positif par rapport à la participation et au climat des formations. Ils disent avoir senti chez la plupart des participants un intérêt pour la journée, un respect pour les formateurs, le travail proposé et une participation la plupart du temps active. La prise en charge organisationnelle par le service formation de la zone a largement contribué à ce sentiment positif.

Les constats

Du point de vue des formateurs, et par rapport à certaines problématiques abordées lors des formations, plusieurs interrogations se posent.

La première concerne le faible nombre de plainte encodées en matière de discriminations et délits de haine. En grande majorité, les participants ont fait part du fait que, dans leur quotidien professionnel, ils ne sont pour ainsi dire jamais confrontés à des plaintes pour discrimination ou délit de haine. Il serait hasardeux de considérer qu'au regard des chiffres, « il n'y pas de discriminations ou délits de haine au sein de la zone de Bruxelles-ouest » ; car l'ensemble des acteurs concernés s'accordent à dire qu'un « chiffre noir » demeure sur ces questions. Manque d'informations des citoyens par rapport à leurs droits, crainte de venir déposer ce type de plaintes au commissariat, manque de formation dans le chef des policiers et des magistrats, problème d'encodage ? Ce phénomène est multifactoriel, mais au niveau local, le trajet de formation dans la zone a permis d'identifier des leviers dans le fonctionnement du système policier de la zone.

Deuxièmement, les échanges ont mis en lumière le fait que face à certaines infractions en lien avec les discriminations, certains policiers prennent le parti de ne pas dresser de PV ou de faire une fiche info, minimisant par là-même ces violences. Cela pose la question de leur manque d'objectivité dans la façon d'appréhender certaines victimes.

Troisièmement, nous ne pouvons faire l'impasse sur les conditions de travail des policiers dans le contexte actuel : sous-effectifs, polyvalence des tâches à prendre en charge, augmentation des tensions sont autant de facteurs qui contribuent à un épuisement policier dans la zone. Les participants ont fait part de la difficulté qu'ils rencontrent quotidiennement vis-à-vis d'une partie de la population dans certains quartiers de la zone, principalement les jeunes hommes d'origine maghrébine). Les inspecteurs font état d'un manque de respect, d'insultes quotidiennes de l'utilisation abusive du terme « raciste » à leur égard et de l'impunité totale des outrages et violences verbales envers eux.

Conditions de la réussite du projet

La réussite de ce projet conforte Unia dans l'idée que le soutien réel et continu de la hiérarchie pour ce type de projet est indispensable pour avoir un impact sur le long terme et s'inscrire dans une démarche constructive. Au-delà de la convention signée entre Unia et la zone, la hiérarchie doit porter le projet pour lui donner de la légitimité auprès du personnel.

C'est dans ce cadre-là que les échanges avec les participants ont pu s'engager : ils nous ont permis de mieux appréhender les réalités de la zone et de saisir les difficultés inhérentes aux métiers policiers. Nous sommes à cet égard heureux d'avoir pu contribuer à l'amélioration des outils d'encodage et de communication sur la thématique pour faciliter le travail des policiers.

Le soutien du cadre hiérarchique traduit également la volonté de la zone de questionner ses pratiques professionnelles et son fonctionnement. La collaboration a en effet permis de mettre en lumière certains dysfonctionnements qui peuvent avoir un impact négatif sur les conditions de travail du personnel et la relation entre l'institution policière et les usagers. Les pistes proposées mériteraient d'être questionnées et mises en œuvre en fonction des spécificités de la zone. Sur ce point, Unia reste à la disposition de la zone pour autant que celle-ci porte le projet.

1.6.2. Quinzaine de la diversité, zone de police de Bruxelles-Nord : une formation COL13/2013 qui renforce la collaboration et la transversalité des projets de la zone.

Le nombre de participants et les objectifs

Le service Accompagnement et Formation travaille de longue date avec la zone de police. Cette année encore, à l'initiative des policiers de référence de la zone -Théo Van Gasse et Luc Martin – et de la responsable du service formation – Christine Renault -, une vingtaine de policiers d'intervention et calogs ont participé aux ateliers de quatre heures, dispensés en français et en néerlandais. Le public étant diversifié, les formateurs se sont concentrés sur les objectifs suivants :

- expliquer les grandes lignes de la COL13/2013 et le rôle prépondérant des deux policiers de référence désignés dans la zone ;
- identifier les infractions relevant des lois antiracisme, antidiscrimination, genre et négationnisme ;
- intégrer les éléments spécifiques à ces lois dans les PV.

Nous constatons une baisse dans les inscriptions par rapport aux autres années mais, une fois n'est pas coutume, cette baisse de fréquentation n'est pas analysée négativement : au sein de la zone, une grande majorité des policiers ont déjà été formés sur cette question et ont suivi la formation à la caserne Dossin.

Les points forts

Alors même que nous sommes réticents à nous engager dans des formations « ponctuelles » au sein des zones, le constat est ici différent : notre intervention pendant la Quinzaine de la diversité s'inscrit dans une démarche structurelle de la zone qui investit beaucoup sur la question de la diversité. Cette courte formation s'inscrit dans une politique cohérente en matière de diversité dans laquelle la hiérarchie de la zone investit depuis plusieurs années : plus de 300 membres du personnel ont participé aux ateliers pendant ces quinze jours et l'intervention d'Unia nourrit une réflexion plus large sur la diversité.

Ce type d'intervention nous permet de « prendre la température » au sein de la zone. Les collaborateurs d'Unia y ont vu une belle opportunité pour questionner les partenaires sur le fonctionnement de la zone par rapport à nos matières et élargir son réseau avec notamment les services d'assistance policière d'aide aux victimes. De leur côté, les participants ont massivement bien évalué la formation pour son aspect interactif et pratico-pratique.

Dans notre collaboration avec la zone, notre souci actuel est d'inscrire nos actions dans une certaine transversalité et de jeter des ponts entre les différents projets (sélectivité policière, COL13/2013, etc.).

1.6.3. Journée de sensibilisation aux violences homophobes, lesbophobes, transphobes à Bruxelles : une formation en demande de renouveau.

Nous avons fêté les 10 ans de cette formation qui est venue consolider une solide collaboration entre Unia, la police intégrée et le milieu associatif LGBT. En 2017, nous faisons le constat d'une baisse d'inscriptions : 63 (pour 119 en 2016). Cette formation s'est étoffée d'années en années pour approfondir les objectifs initiaux :

- Connaitre le cadre légal relatif aux délits homophobes, lesbophobes et transphobes ;
- Poser des constats corrects, sachant que Bruxelles est une destination privilégiée pour les réfugiés victimes de ces violences ;
- Questionner les stéréotypes et préjugés qui peuvent influencer la pratique professionnelle à travers des témoignages et jeux de rôles ;
- Réfléchir à l'impact de ces agressions sur les victimes et la communauté LGBT en travaillant avec le milieu associatif.

Pour l'heure, il nous semble important de faire le point avec l'ensemble des acteurs concernés afin d'identifier de nouveaux enjeux, de toucher de nouveaux publics et de faire le lien avec des groupes de travail en cours d'élaboration sur la question au sein de certaines zones de police.

ANNEXE - Convention Police – Unia : prestations 2017

PRESTATIONS	INFO + FORMATEURS	ÉQUIVALENTS JOURS OUVRABLES 2017 (y compris concertation préparatoire / préparation du contenu / traitement des évaluations /analyse)
A. FORMATION MODULE DE BASE LOI POUR LES DIRIGEANTS		
20/06 : Fedpol_basismodule_wet_Gent	Emilie van Laer + Paul Borghs	4
B. MODULES DE SUIVI POUR CADRES DIRIGEANTS :		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Réagir aux propos discriminatoires tenus par des membres de mon équipe 2. Intégrer la diversité dans les processus de RH 3. Intégrer la diversité et la non-discrimination dans les formations policières 4. Gérer la diversité au sein d'une équipe 		
Réagir aux propos discriminatoires tenus par des membres de mon équipe	FR+NL : préparation du contenu et élaboration du module Marieke Arnou	24
04/09 : Fedpol_vervolgmodule_reageren op_CSD/FGP Gent	Marieke Arnou	
12/09 : Fedpol_vervolgmodule_reageren op_CSD/FGPLeuven	Marieke Arnou	
19/09 : Fedpol_vervolgmodule_reageren op_Limburg	Marieke Arnou + Lie Verrijssen	
03/10 : Fedpol_vervolgmodule_reageren op_CSD/FGP Halle-Vilvoorde	Marieke Arnou + Lie Verrijssen	
24/10 : Fedpol_vervolgmodule_reageren op_Brugge_sessie1	Lie Verrijssen	
07/11 : Fedpol_vervolgmodule_reageren op_Brugge_sessie2		
Intégrer la diversité dans les processus de RH	FR+NL : préparation du contenu et élaboration du module Davy Verhard + Marieke Arnou Claire De Reuck + Emma Alves	18

Intégrer la diversité et la non-discrimination dans les formations policières	FR+NL : préparation du contenu et élaboration du module Davy Verhard + Marieke Arnou Emma Alves + François Henneuse	18
Gérer la diversité au sein d'une équipe	FR+NL : préparation du contenu et élaboration du module Claire de Reuck + Davy verhard	14
06/09 : Fedpol_vervolgmodule_Div in mijn eenheid_FGP/CSD Antwerpen_sessie1	Marieke Arnou	
04/10 : Fedpol_vervolgmodule_div in mijn eenheid_CSD/FGP Leuven	Marieke Arnou + Lie Verrijssen	
C. ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE DES DIRECTIONS ET UNITÉS DANS LA POLICE FÉDÉRALE		
Contacts exploratoires avec la DCA de Bruges	Davy Verhard + Didier Boone	3
D. SOUTIEN DE RÉSEAUX INTERNES AU SEIN DE LA POLICE		
Soutien du réseau RH PolFed		/
E. PROJETS STRUCTURELS		
1. Diversité sur mesure : offre de formations à la demande d'une zone de police ou d'un service de la Police fédérale (FR + NL) <ul style="list-style-type: none"> - Entretiens exploratoires - Groupes de focus - Formation/Accompagnement - Évaluation et moments de feed-back 		
ZP PolBruNo		4
24/11 : COL13/2013 Polbruno (Quinzaine de la Diversité)	Emma Alves + Céline Lepoivre	
ZP Bruxelles-Ouest		50
Formation COL13/accueil des victimes : FR + NL (+ rapport final)		
21/2, 7/3, 9/3 (nl), 16/3 (nl), 21/3, 30/3, 2/5, 4/5 (nl), 16/5, 23/5, 30/5 (acc), 1/6 (acc), 6/6, 27/6	Claire de Reuck + François Henneuse Marieke Arnou + Davy Verhard + Christophe Janssens	

ZP Malines – Willebroek		6
Contacts exploratoires + harmonisation avec la Cellule Diversité MeWi	Davy Verhard + Didier Boone	
Collaboration entre les 6 zones de police bruxelloises Formation Homophobie NL + FR 14/5, 14/12	Emma Alves + François Henneuse Marieke Arnou + Lie Verrijssen	8
Collaboration entre les 6 zones de police bruxelloises volet évaluation NL + FR	Emma Alves + François Henneuse	3
Formation fonctionnel de formateur ANPA – module diversité		10
02/10 Fedpol_formation formateurs - volet diversité_groep NL	Marieke Arnou + Lie Verrijssen	
07/11 Formation « train the trainers » ANPA FR	François Henneuse + Emma Alves	
Police locale d’Anvers		8
Loi AD en une formation de 5 jours à la Diversité (Reconnaître et faire face à la diversité – Gérer la diversité) 19/05, 15/09, 17/11, 07/12	Eva Porrez + Marco Van Haegenborgh + Carmen Van Puyenbroek	
2. Cluster 12 Formation de base Police (Questions sociales) – FR		
Projet pilote avec l’Académie de Police de Jurbise		8
Préparation du contenu et concertation avec l’académie	Emma Alves	
3. Projet Holocauste, Police et Droits humains (en coll. av. la Caserne Dossin) – FR + NL		
Préparation du contenu, réalisation et suivi de Train the Trainer NL + suivi FR 16/10, 06/11, 06/12, 13/12	Davy Verhard + Leandra Kalogrias + Claire de Reuck	14
Journées de retour – (NL/FR) Fréquentation des sessions utilisateurs finaux dans le cadre des trajet qualité Équipe de base – Réunions		26

Quality team HPM – meetings 13/01, 09/02, 29/06, 03/10, 19/10, 30/11	Claire De Reuck + Leandra Kalogrias	
Connecting law and memory 2017 : avis, préparation, participation	Davy Verhard + Claire de Reuck	4
Remise des certificats aux nouveaux accompagnateurs HPM 13/12	Patrick Charlier + Leandra Kalogrias	2
4. Ethnic Profiling		
Journées de retour Ethnic Profiling avec la ZP PolBruNO	Emma Alves + Louise Callier	4
F. AUTRES		
Rédaction du Rapport annuel-Convention Police - Unia	Emma Alves + Didier Boone	12
Groupe d'experts	Davy Verhard + Didier Boone	4
Concertation Police – Unia Aspects pratiques / planning / orientations stratégiques / représentation	Didier Boone + Davy Verhard + Marieke Arnou + Emma Alves + Claire de Reuck	12
La société multiculturelle, rôle et responsabilités des autorités policières et de la police (à la demande de l'ANPA – FR + NL) 19/12, 21/12	Els Keytsman + Patrick Charlier	6
Rapport d'évaluation LAD - Journée de retour Hasselt (Police Limbourg) 22/11	Paul Borghs	2
	TOTAL EN ÉQUIVALENTS JOURS OUVRABLES 2017	264