



Rapport annuel
Convention Police fédérale - Unia
Budget 2016

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

Mars 2017

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS DE LA POLICE FÉDÉRALE	2
AVANT-PROPOS D'UNIA	3
Introduction	5
1. Accompagnement de la police en matière de non-discrimination et de diversité	5
1.1 Diversité à la Police fédérale	5
1.2 Profilage ethnique	8
1.3 Délits de haine	10
1.3.1 COL 13/2013 dans les arrondissements judiciaires.....	10
1.3.2 COL 13/2013 sur mesure pour les zones de police locales	12
1.4 Projet Holocauste, Police et Droits de l'homme	14
1.5 Formation de base de la police	15
2. Perspectives pour 2017 et défis	17
3. Signalements et dossiers 2016	19
ANNEXES.....	21
Annexe 1: Aperçu des formations en 2016	21
Annexe 2: Prévion d'activités en 2017.....	24
Annexe 3: présentation des modules de suivi pour la Police fédérale	27
Module 1. Réagir à des propos discriminatoires de membres de mon équipe	27
Module 2. Gérer la diversité dans une équipe	27
Module 3. Intégrer la diversité dans les processus RH	28
Module 4: Intégrer la diversité et la non-discrimination dans les formations policières	29

Avant-propos de la Police fédérale

L'année 2016 restera dans l'histoire comme celle durant laquelle notre pays a été frappé par les attentats à l'aéroport de Bruxelles et à la station de métro Maelbeek. Ces événements et la permanence de la menace terroriste ont eu une grande influence sur notre société, mais aussi sans nul doute sur le fonctionnement de l'organisation policière. Je songe à l'impact sur tous ceux qui ont été étroitement impliqués dans les attentats ou dans la lutte contre le terrorisme, ainsi qu'aux grands efforts que chacun d'entre nous déploie encore chaque jour.

Dans ce contexte, nous devons veiller à ce que le thème de la diversité ne soit pas relégué au second plan. L'attention accordée à la diversité et au 'respect de la différence' reste très importante, y compris dans la lutte contre le terrorisme et le radicalisme. Dans une récente interview, Christophe Busch, Directeur de Kazerne Dossin, met en garde contre une polarisation croissante. Je pense que nous devons prendre cela au sérieux et ne pas nous laisser trop rapidement guider par des sentiments de peur et d'insécurité ou rechercher des boucs émissaires.

La diversité peut précisément contribuer à conserver un esprit ouvert et à favoriser le dialogue. Elle nous apprend à situer les faits et les événements dans un contexte plus large. En outre, le respect de la diversité est un concept clé à l'intérieur de notre organisation policière. C'est une condition pour pouvoir collaborer de manière harmonieuse avec des collègues. En ce qui concerne la politique du personnel de la police fédérale, je cherche à faire de la diversité un fil rouge à travers les différents processus RH. Comme en témoigne l'intérêt pour la diversité dans la mise en œuvre de la mobilité interne dans le cadre de l'optimisation de la police fédérale.

Je suis donc contente que la police fédérale ait pu compter en 2016 sur la convention avec Unia pour poursuivre le travail des années précédentes. En 2015, nous avons donné une nouvelle impulsion à la politique de diversité. Je tiens à remercier Unia pour sa collaboration dans la mise en pratique de cette politique. Cela s'est entre autres traduit par un 'tour de Belgique' qui a vu l'organisation dans chaque province d'une formation à la législation antiracisme et antidiscrimination pour les supérieurs hiérarchiques de la police fédérale. Le travail n'est cependant pas achevé pour autant. Au contraire, nous allons nous investir ces prochaines années pour continuer à former et à sensibiliser le personnel de la police fédérale. Cela me fait plaisir de voir que les cadres dirigeants prennent des initiatives dans ce domaine et continuent à réfléchir à la manière de mettre en pratique cette politique à leur niveau.

Outre la mise en œuvre de la politique interne de diversité, la police joue un rôle important dans la lutte contre le racisme et les discriminations. L'exécution de la COL13/2013 relative aux discriminations et aux délits de haine a ainsi été intégrée dans le nouveau Plan national de Sécurité 2016-2019. Pour s'attaquer à ce phénomène, un rôle important est dévolu aux policiers de référence en matière de discriminations et de délits de haine qui ont été désignés au sein de la police intégrée. Une société ne peut pas tolérer que la discrimination, le racisme et la haine triomphent et imprègnent nos normes et nos valeurs.

Enfin, je tiens à remercier une nouvelle fois Unia pour la collaboration au cours de l'année écoulée et j'exprime le souhait qu'elle se poursuive dans l'avenir et que nous agissions ensemble pour accroître la diversité et réduire la discrimination, le racisme et la haine.

Catherine De Bolle
Commissaire en chef de la police
Commissaire générale

Avant-propos d'Unia

Cela fait 20 ans déjà que la police intégrée et Unia collaborent sur les questions de diversité. Au fil du temps, un lien de confiance s'est créé entre eux et des objectifs communs ont été identifiés. Ce partenariat repose sur une convention à durée indéterminée entre le ministre de l'Intérieur et Unia. Elle fixe un cadre de travail et offre la possibilité de développer toute une série d'actions qui doivent déboucher à long terme sur des résultats au sein de la police elle-même ainsi qu'entre la police, la population et les acteurs de la société civile.

Unia voit aujourd'hui des possibilités de consolidation dans la convention avec la police. Cette longue collaboration a aussi appris aux deux organisations où les défis se situent et quelles sont les mesures qu'Unia doit prendre pour contrer la pression et les tensions que la police doit gérer dans le contexte actuel.

Les piliers essentiels de la convention peuvent évoluer selon les besoins de l'organisation policière et les changements politiques et sociétaux. Unia continuera de toute façon à mettre 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; Unia suit les choses de près

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 et renforcer leur collaboration.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Patrick Charlier et Els Keytsman
Co-directeurs

Introduction

Dans ce Rapport annuel 2016, Unia jette un regard rétrospectif sur les actions mises sur pied dans le cadre de la convention avec la Police fédérale. Nous avons opté cette année pour une formule succincte, en mettant spécifiquement l'accent sur un certain nombre de projets. Nous décrivons aussi les principaux constats et formulons les défis pour 2017.

Comme à notre habitude, nous donnons aussi des précisions sur les activités d'Unia qui ne relèvent pas de la convention avec la Police : les signalements et les dossiers.

Enfin, on retrouvera en annexe l'aperçu chiffré des formations 2016, complété des prévisions pour les actions de 2017. Remarque importante, à partir de 2017, deux projets sortent du cadre de la Convention : la recherche sur le profilage ethnique (en collaboration avec l'INCC) et les actions dans le cadre de la circulaire commune COL13/2013.

1. Accompagnement de la police en matière de non-discrimination et de diversité

Unia veut recourir à un accompagnement pour toucher les acteurs clés au sein de la police. Ces acteurs peuvent réellement contribuer à un vaste changement dans le domaine du recrutement et de la sélection, du management et de la formation continuée des fonctionnaires de police.

En ce qui concerne les formations standard à l'Académie nationale de Police, nous avons déjà constaté dans le rapport annuel 2015 sur la convention entre la police et Unia que les formations qui peuvent avoir un impact réel sur la police ont été en grande partie annulées faute d'un nombre suffisant d'inscriptions.

C'est pourquoi nous avons pris la décision commune de ne plus organiser ces formations standard à l'ANPA en 2016. Nous allons à présent investir dans des projets et des formations sur mesure, qui peuvent produire un impact structurel. L'annexe 1 présente un aperçu de toutes les formations assurées par Unia en 2016 dans le cadre de la convention.

1.1 Diversité à la Police fédérale

Contexte

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 constate en effet que la discrimination et la diversité sont encore trop souvent considérées comme des thèmes secondaires par une partie de la police. Le nouveau cadre stratégique de la Commissaire générale constituait un pas important vers une politique partagée de diversité et d'antidiscrimination.

Il identifie quatre piliers qui rejoignent parfaitement les centres d'intérêt d'Unia:

- développer les connaissances et les compétences en la matière de cadres dirigeants et d'acteurs clés;
- intégrer la diversité dans la gestion des ressources humaines (procédures de sélection, recrutement, accueil des recrues, etc.);
- communiquer dans le respect de la diversité;
- exiger de tous les membres du personnel le respect strict de la lutte contre le racisme et les discriminations et les inviter à se familiariser avec le cadre légal antidiscrimination.

Sur la base de ces quatre piliers, Unia et la police ont effectué des choix stratégiques, notamment 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, comportant un module de base et des modules de suivi, est un outil important pour assurer la mise en œuvre des quatre piliers et donc d'une politique partagée de diversité et d'antidiscrimination.

Trajet de formation

Le trajet de formation se compose d'un module de base sur la législation et de modules de suivi. Unia veut ainsi s'assurer que la hiérarchie et les RH disposent des mêmes connaissances de base. Il est ensuite possible – en fonction des besoins professionnels – d'aller plus loin avec des modules spécifiques de suivi. En complément à ces modules de suivi, Unia propose aussi un accompagnement sur mesure pour les différentes directions et unités de la police.

Le module de base

Un module de base consacré à la législation a été proposé en 2016 dans tout le pays. Il s'adresse aux cadres dirigeants et aux acteurs clés des RH à la police fédérale. Durant cette formation de quatre heures, nous retraçons le cadre légal en matière d'antidiscrimination et mettons l'accent sur le rôle et les responsabilités des supérieurs hiérarchiques. L'objectif central de la formation est que les participants perçoivent l'importance d'une intervention effective contre les discriminations, en relation avec la politique de diversité de la Police fédérale.

En termes de connaissances, de compétences et d'attitudes, la formation poursuit les objectifs spécifiques suivants:

- connaître les missions légales d'Unia;
- pouvoir énumérer les trois lois fédérales relatives à la discrimination;
- être au courant de l'existence et des objectifs de l'outil www.ediv.be;
- pouvoir expliquer les critères légalement protégés et la philosophie qui les sous-tend;
- pouvoir énumérer les différentes formes de discrimination, les expliquer et les illustrer dans ses propres termes (volet civil - accent spécifique sur la discrimination indirecte et le harcèlement);
- pouvoir intégrer la législation dans l'exercice quotidien des missions;
- être prêt à consulter eDiv;
- reconnaître son rôle et sa responsabilité dans la réaction aux discriminations et l'application des règles et des procédures en la matière;
- être prêt à contacter les organes de contrôle pour une concertation en vue de réagir effectivement à des situations potentielles de discrimination;
- être prêt à suivre l'un des modules de suivi spécifiques à sa fonction;
- être prêt à exploiter les compétences acquises dans la réalisation quotidienne des tâches;
- être prêt, en tant que supérieur hiérarchique, à donner le bon exemple dans son unité conformément à la politique de diversité.

En 2016, ce module de base a été organisé huit fois en français, huit fois en néerlandais et une fois lors d'une session bilingue. 357 cadres dirigeants et acteurs clés des RH de la police fédérale y ont pris part au total.

Constats

Sur la base des réactions orales et des formulaires d'évaluation, nous pouvons conclure que les formations ont constitué une plus-value pour les participants – mais aussi pour Unia. 'Instructif',

'concis' et 'utile' ont été les mots les plus utilisés par les participants dans l'évaluation. À quelques exceptions près, un grand nombre de participants étaient aussi présents lors de la plupart des sessions. Cela a donné lieu à un trajet de formation constructif et intéressant, dans lequel les policiers eux-mêmes ont joué un rôle actif et important. On peut donc parler d'un début réussi pour ce trajet de formation.

De tels moments de formation – où des cadres dirigeants de différents services peuvent travailler ensemble sur un thème donné – constituent une réelle plus-value pour les participants. Les échanges de connaissances, d'expériences et de stratégies d'action assurent un ancrage transversal de la politique antidiscrimination.

Le fait que la formation ne dure qu'une demi-journée a aussi été apprécié. Cela lui donne un rythme assez élevé et assure un respect du timing et de l'agenda. Mais cela a aussi eu pour conséquence que les formateurs n'ont pas pu répondre à chaque question ou remarque. C'est pourquoi il était important, à l'issue de chaque formation, d'interroger les participants sur leurs besoins et leurs attentes par rapport aux discriminations et/ou à la diversité. Ils ont ainsi pu indiquer quelles questions ils avaient encore, sur quels sujets ils voulaient travailler et quelle forme de soutien avait leur préférence.

Les modules de suivi

Les réponses recueillies lors de l'enquête ont servi de base à Unia pour développer quatre modules de suivi auxquels tous les participants au module de base peuvent s'inscrire en 2017. Nous essayons ainsi de formuler une réponse ciblée aux besoins de la hiérarchie et des acteurs clés des RH. Ce module de suivi est réservé aux fonctionnaires de police qui ont pris part au module de base. Ils doivent suivre un module et peuvent en choisir un deuxième. Les quatre modules de suivi identifiés sont :

- comment réagir à des propos discriminatoires;
- comment gérer la diversité dans le processus RH;
- comment intégrer la diversité dans les formations à la police;
- comment gérer la diversité dans les équipes de polices.

Ces modules de suivi partent de l'expérience professionnelle des participants. Le but est de proposer des outils simples et utilisables et de susciter un véritable échange d'expériences entre les participants. Cela exige de leur part une participation active. Il ressort de l'enquête faite à l'issue du module de base que la majorité d'entre eux souhaite suivre des formations en petits groupes. Le nombre de participants par session sera dès lors limité à entre 12 et 16.

Suivi en 2017

Ce programme de formation sera complété en 2017 par un accompagnement sur mesure de directions et d'unités (comme p. ex. CSD Bruges). Il pourra prendre des formes diverses, l'important étant que le demandeur reste le moteur et le pilote du trajet. Unia fournit si nécessaire un soutien ciblé et une aide. Unia veut ainsi ancrer les acquis du trajet de formation afin que la politique antidiscrimination et de diversité fasse partie intégrante de la politique de la police.

Tout comme en 2016, nous proposerons en 2017 le module de base à des services, des unités ou des directions spécifiques, qui n'ont pas encore eu la possibilité de s'y inscrire (comme des services RH spécifiques).

1.2 Profilage ethnique

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.

Unia estime qu'il est important d'aider la police à avoir une réflexion professionnelle sur le profilage ethnique et s'est donc félicité de pouvoir collaborer avec la zone Bruxelles Nord (Polbruno).

Profilage et profilage ethnique

Le profilage est une partie essentielle du travail ordinaire de police. Il consiste à classer les citoyens en fonction de caractéristiques 'immuables', comme le sexe, l'âge ou l'origine ethnique, ou de caractéristiques 'changeantes' comme les habitudes, les préférences ou d'autres formes de comportement¹. Il y a profilage ethnique lorsque la police contrôle des citoyens uniquement en fonction de caractéristiques extérieures (comme la prétendue race, la religion,...) sans qu'il n'y ait de justification objective à un tel contrôle : les policiers procèdent à un contrôle sans indications concrètes que la personne est soupçonnée d'actes répréhensibles, mais en se basant uniquement sur des caractéristiques extérieures, des stéréotypes et leur 'instinct'. La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) définit dès lors le profilage ethnique comme suit: 'L'utilisation par la police, sans justification objective et raisonnable, de motifs tels que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique dans des activités de contrôle, de surveillance ou d'investigation.'²

Trajet de formation zone de police Bruxelles-Nord

La zone de police Bruxelles-Nord s'est déjà distinguée à plusieurs reprises par des initiatives novatrices et des bonnes pratiques dans le domaine de la diversité. Afin d'améliorer la qualité et l'efficacité de ses interventions, elle veut examiner de plus près l'impact de certaines pratiques policières sur la société et sur les relations entre la police et les citoyens.

Unia a organisé une formation *Profilage ethnique* de deux jours et un moment de suivi pour les supérieurs hiérarchiques et les figures clés de cette zone.

Objectifs de la formation :

- Acquérir des connaissances sur le profilage ethnique;
- Évaluer le risque de discrimination et l'impact négatif du profilage ethnique sur la relation entre la police et le citoyen;
- Susciter des échanges entre les collaborateurs de la zone et des collègues policiers à l'étranger, qui ont déjà acquis une expertise en matière de profilage ethnique;
- Assurer des échanges et un transfert de connaissances entre des collaborateurs de la zone et des défenseurs des intérêts de victimes du profilage ethnique et d'autres parties prenantes;

¹ Etnisch profileren, een discussie : een onderzoek naar etnisch profileren bij de eenheid Zeeland – West-Brabant. Netwerk Multicultureel Vakmanschap, mars 2015.

² Recommandation n°11 ECRI : La lutte contre le racisme et les discriminations raciales dans les activités de police, 29 juin 2007.

- Identifier des leviers et des obstacles au sein de la zone en matière de profilage ethnique;
- Susciter une adhésion pour travailler dans la zone sur le profilage ethnique.

Divers experts et orateurs nationaux et internationaux ont animé le trajet de formation. D'un point de vue policier, les experts suivants ont été invités : David Martin, expert policier en matière de délits de haine pour l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE), le Conseil de l'Europe et les Nations unies et responsable du projet *STEPPS* à Fuenlabrada (Madrid); Nick Glynn, expert policier *Stop and Search* du collège de police de Londres; et Dave Whordey, inspecteur de police et coordinateur du projet *Stop and Search* de la police des West-Midlands.

Cette expertise a été complétée par des apports du monde politique, associatif et universitaire. Vincent Yzerbyt, docteur en Psychologie sociale et expert en cognition sociale et en relations intergroupes, Bernard De Vos, Commissaire aux droits de l'enfant de la Communauté française, Noémie Eloy, victimologue à l'université de Liège et Nina Henkens de l'asbl Uit de Marge, ont ainsi apporté des éléments de compréhension et un cadre plus large en matière de profilage ethnique.

Constats

Les objectifs de ce projet sont atteints. L'ouverture et la volonté d'agir de la hiérarchie de la zone y ont contribué. Les échanges entre Unia, les collaborateurs de la zone de police et les experts ont débouché sur un trajet partagé. C'est une condition indispensable pour pouvoir avancer plus loin dans la collaboration.

Les questions suivantes doivent être approfondies : la zone peut-elle identifier des pratiques discriminatoires conscientes ou non ? Est-il possible de corriger les systèmes qui sous-tendent la sélectivité de la police ? Quelles sont les expériences d'introduction d'outils d'accompagnement pour les contrôles policiers ? Quelle est leur plus-value et quelles sont leurs limites ? Quels sont les leviers de changement ?

Recherche profilage ethnique zone de police Bruxelles-Nord

Unia, la zone de police Bruxelles-Nord et l'Institut National de Criminalistique et de Criminologie (INCC) se sont 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 fournir des données objectives et permettre une analyse des mécanismes policiers de sélection. Ceci doit déboucher sur des recommandations concrètes pour la police intégrée et, le cas échéant, initier des processus de changement au sein de la police.

Les objectifs concrets de cette recherche-action consistent à :

- 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.

Parmi les questions possibles de cette recherche :

- Comment le profilage ethnique se passe-t-il dans la pratique ? Quelle forme cette pratique prend-elle ? Existe-t-il d'autres formes de profilage qui ne sont pas objectives et rationnelles et qui vont donc éventuellement au-delà de certaines limites ? Dans quel contexte les contrôles ont-ils lieu ? Qui est contrôlé, à quelle fréquence et sur la base de quels critères ?
- Outre ces mécanismes de sélection, on peut aussi examiner de plus près l'égalité de traitement entre les citoyens : ceux-ci sont-ils traités de la même manière lors des contrôles ? Y a-t-il des comportements qui provoquent ou qui réduisent les tensions ?
- Quelles sont les motivations des fonctionnaires de police pour arrêter certains citoyens et pas d'autres ? Quelles sont les pratiques appliquées et quels sont les facteurs qui justifient le contrôle ? Quelle est l'influence de certains événements ? Des initiatives politiques ont-elles une influence positive ou négative sur le risque de profilage ethnique ?

Suivi en 2017

Les négociations pour la recherche ont été finalisées en 2016. Ce projet commencera début 2017 et s'étendra sur deux ans au maximum.

Il est à la fois un défi et un point d'attention de ne pas perdre de vue le groupe de figures clés qui ont suivi le trajet de formation. Avec Polbruno, nous devons garantir ce qui a été appris et la base commune qui s'est constituée. Début 2017, nous définirons avec la zone les démarches à entreprendre.

1.3 Délits de haine

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, qui ont été désignés dans le cadre de cette circulaire. Par ailleurs, Unia a aussi organisé cette formation, le cas échéant dans une version légèrement adaptée, dans certaines zones. La formation s'inscrivait alors dans une offre sur mesure pour la zone.

1.3.1 COL 13/2013 dans les arrondissements judiciaires

Contexte

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 (Kliq vzw, point d'information transgenre,...) Il s'agit d'un projet à long terme qui veut fournir aux personnes de référence un soutien durable en matière de messages et de délits de haine et de discriminations. En outre, les formations et les journées de suivi donnent l'occasion d'échanger des expériences pratiques et d'analyser ensemble des dossiers d'un point de vue policier et juridique. Comme Unia souhaite donner au projet un caractère permanent, il attache une grande importance à l'évaluation, qui est faite juste après chaque formation ainsi qu'après huit semaines. Le défi consiste en effet à apporter les aménagements nécessaires pour que la formation corresponde à la situation des participants et réponde parfaitement à leurs besoins.

Formations en Flandre

Unia a poursuivi sa tournée des arrondissements judiciaires en Flandre. La formation de deux jours a été donnée pour l'arrondissement de Halle-Vilvoorde ainsi que pour la Flandre occidentale. Elle a malheureusement dû être annulée dans l'arrondissement judiciaire de Malines par manque d'inscriptions. En concertation avec le service Diversity, il a été convenu de l'organiser conjointement pour Malines et Audenarde. D'autre part, Unia a organisé une journée de suivi dans les arrondissements judiciaires de Louvain, Gand, Anvers, Dendermonde et du Limbourg.

Formations en Wallonie et à Bruxelles

Unia a voulu s'appuyer sur le succès de cette expérience en Flandre pour lancer un projet comparable en Wallonie et à Bruxelles. Mais seule une formation pour 19 policiers de référence et deux magistrats a pu être mise sur pied dans l'arrondissement de Liège.

Pour l'instant, et malgré le début prometteur à Liège, le projet a encore du mal à décoller. Unia avait déjà fait ce constat dans son rapport annuel 2015 : il subsiste des difficultés pour obtenir la liste des policiers de référence désignés parce que le projet ne peut pas toujours compter sur le soutien de la hiérarchie interne, bien qu'il s'agisse d'une circulaire officielle. En outre, Unia s'inquiète non seulement de la désignation des policiers de référence, mais aussi de leur nombre. En effet, un seul policier de référence est désigné par zone, quelle que soit la taille de celle-ci (deux policiers sont désignés dans quelques rares cas seulement), ce qui semble peu dans le contexte actuel.

Constats

La présence aux formations des magistrats de référence est considérée comme une plus-value par les policiers. Cette formule permet de mieux connaître la réalité professionnelle des deux parties.

Plus spécifiquement, les policiers demandent 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 satisfaits de pouvoir mieux distinguer ce type de délits et les critères protégés et d'avoir la possibilité d'appliquer leurs connaissances à des cas pratiques;
- Ils souhaitent pouvoir consacrer une partie importante de leur temps à des échanges de pratiques entre collègues, éventuellement sous la forme d'intervisions, plus précisément pour pouvoir mieux répondre aux besoins spécifiques des victimes.

Suivi en 2017

Au vu de la situation actuelle et de nos expériences, un certain nombre de constats s'imposent et ouvrent des perspectives pour 2017 :

- Unia n'a pas encore de vision concrète de l'effet multiplicateur de la formation sur le terrain. En effet, les pratiques de diffusion de l'information par les policiers de référence sont peu cohérentes (par e-mail, lors de réunions d'équipe ou de conversations informelles). L'un des défis pour 2017 consiste sans aucun doute à mieux définir les indicateurs de succès de manière à pouvoir mesurer l'impact des formations sur le terrain;
- Unia plaide pour une mise à jour de la liste des policiers de référence par zone. Cela implique éventuellement de réexaminer les mécanismes de diffusion de l'information au sein de la police intégrée.
- La police fédérale (DGA) va actualiser la liste des policiers de référence fédéraux et organiser début 2018, en collaboration avec Unia, une formation COL13/2013 pour la police fédérale.

1.3.2 COL 13/2013 sur mesure pour les zones de police locales

COL 13/2013 dans la zone Bruxelles-Ouest

Contexte

En juillet 2015, Unia a pris contact avec les autorités de la zone de police Bruxelles-Ouest après un signalement de deux citoyens qui affirmaient avoir été victimes de harcèlements de la part d'un groupe de jeunes en raison de leur orientation sexuelle. Tous deux ont indiqué qu'ils n'étaient pas satisfaits de la manière dont la police avait traité leur plainte. Simultanément avec ce contact, la zone de police a désigné un policier de référence dans le cadre de la COL13/2013 relative à la lutte contre les délits de haine et les discriminations.

Le trajet de formation

Avec le soutien entier des autorités de la zone de police et en concertation avec le responsable des formations, Unia a élaboré un trajet de formation qui répond à la circulaire.

Nous donnons la priorité aux fonctionnaires de police qui entrent directement en contact avec les citoyens dans l'exercice de leurs activités, qui englobent l'accueil, les interventions et l'établissement de procès-verbaux. 250 policiers au total sont concernés par cette formation (environ 13 séances NL et FR sont donc prévues au total).

Phases du projet en 2016

Phase 1 (juillet-octobre 2016) : Unia cherche à proposer des formations qui "collent le plus près possible" aux besoins des professionnels. Avant d'élaborer le plan de formation, il faut donc absolument se faire une image précise de la situation par rapport aux thèmes de la diversité et de la non-discrimination dans la zone. Un questionnaire a été envoyé dans ce but à la hiérarchie du personnel du service de garde, du service d'intervention et du service accueil afin de déterminer les principaux besoins dans ce domaine. 45 des 60 personnes contactées ont répondu à ce questionnaire.

Phase 2 (novembre-décembre 2016) : Comme la police est une organisation dotée d'une structure hiérarchique très marquée, il nous a semblé important, afin de mieux ancrer le projet dans la zone, d'obtenir aussi le soutien du cadre hiérarchique (personnel d'accueil, d'intervention et des services de garde). Les supérieurs sont aussi les mieux placés pour indiquer les besoins de leurs équipes.

Un certain nombre de constats ont pu être établis à l'issue des deux premières phases du trajet de formation :

- Les plaintes relatives à des messages de haine, des délits de haine et des délits de discrimination étaient principalement encodées sous la qualification "messages de haine envers une personne ou un groupe en raison d'un critère protégé", mais selon la Cellule stratégique de la zone un grand nombre de faits qui relèvent de ces matières ne sont pas reconnus comme tels. Beaucoup d'entre eux sont encodés comme coups et blessures, sans que les motifs abjects ne soient clairement reconnus et donc correctement encodés. À titre indicatif : la Cellule stratégique indique que 45 procès-verbaux ont été enregistrés entre le 1^{er} janvier 2015 et juin 2016 sous la mention 'messages de haine, délits de haine et délits de discrimination'.
- La grande majorité des fonctionnaires de police de la zone connaissent l'existence de la circulaire COL13/2013, mais n'en maîtrisent pas forcément le contenu.

- Le contexte actuel après les attentats et les caractéristiques spécifiques de la zone de police Bruxelles-Ouest ont entraîné un accroissement et une complexification des tâches que les policiers doivent exécuter. Il est donc important de simplifier leur travail en intégrant un procès-verbal type (avec les questions clés) comme document spécifique dans le formulaire utilisé en interne pour l'enregistrement des plaintes.
- Bien que les policiers ne remettent pas en cause le bien-fondé de la COL13/2013, un travail de sensibilisation s'avère nécessaire pour éviter que ce type d'agression ne soit banalisé et donc minimisé.
- Les principaux défis de cette formation consistent à diffuser les outils concrets et à mettre les fonctionnaires de police en mesure de reconnaître ce qui relève selon la loi des messages de haine, des délits de haine et des délits de discrimination et ce qui en est exclu.

Suivi en 2017

Phase 3 (janvier 2017) : Unia s'est engagé à réaliser une évaluation intermédiaire afin de décrire le mieux possible le module 2 pour le personnel de terrain, de rectifier si nécessaire le plan de formation et d'assurer une liaison permanente entre le projet et les autorités de la zone. Unia soumettra donc au Comité de direction de la zone un bref rapport intermédiaire, comprenant les éléments centraux de l'analyse et les résultats du module destinés à la hiérarchie.

Phase 4 (février-juin 2017) : Selon les publics visés, la formation du personnel sur le terrain comprend l'intervention d'experts en victimologie (collaborateur du service d'aide sociale aux justiciables) ou d'acteurs de la société civile, par exemple des asbl qui sont présentes dans la zone. Les formations sont très concrètes et axées sur le travail de terrain. Elles feront l'objet d'une évaluation qui alimentera le rapport final et les recommandations.

COL 13/2013 à la ZP Anvers

La ZP Anvers a fourni de grands efforts pour susciter et permettre l'application de la circulaire 13/2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discrimination et de délits de haine (y compris les discriminations fondées sur le sexe). L'un des policiers de référence, qui dirige également le service diversité de la zone, a déjà expliqué dans le rapport annuel 2015 consacré à la convention comment et pourquoi la ZP Anvers aborde ce thème.

La ZP Anvers a d'emblée travaillé sur la COL13/2013 à l'échelle de l'organisation, en recherchant un impact structurel. C'est ainsi que les services 'Gerechtelijke Afhandeling' (GA – Traitement judiciaire) et 'Gerechtelijke Opvolging' (GO – Suivi judiciaire) ont bénéficié d'une formation d'Unia. Les policiers de référence ont également expliqué la matière aux agents de quartier et au service de contrôle interne. Enfin, le sujet a été intégré dans la formation PITIP donnée aux équipes d'interventions. Par ailleurs, la ZP Anvers a mis au point des instruments concrets pour faciliter l'application de la circulaire, comme une note de service et plusieurs check-lists. Le travail du service diversité de la ZP Anvers revêt à cet égard une valeur inestimable.

À l'automne 2015 et au printemps 2016, Unia a donné onze formations *Discrimination, messages de haine et délits de haine – circulaire 13/2013* aux services GA et GO. À l'issue de ce cycle de formation, Unia a déjà pu établir quelques constats structurels. Ils portaient entre autres sur les obstacles à l'application de la circulaire 13/2013 et sur la manière dont les thèmes de la discrimination, des messages et des délits de haine sont perçus au sein de la zone. Unia a résumé ces constats et a formulé des recommandations. Ce rapport confidentiel a été discuté avec la direction de la zone. Unia espère pouvoir poursuivre en 2017 la collaboration constructive avec la ZP Anvers.

1.4 Projet Holocauste, Police et Droits de l'Homme

Le projet HPD devient européen : Connecting Law and Memory

Contexte

Depuis avril 2014, tous les collaborateurs de la police intégrée doivent suivre une formation à Kazerne Dossin (KD) à Malines. Ce projet *Holocauste-Police-Droits de l'homme* (HPDH) est le fruit d'une collaboration entre KD, la police fédérale et Unia. Au cours de cette formation, des phénomènes tels que la discrimination et l'exclusion sont abordés sous différents angles. Les différents droits de l'homme sont expliqués et appliqués ensuite dans la réalité policière. Les participants apprennent également à voir quelle est leur marge de manœuvre, leur marge pour dire 'non' à une pression du groupe ou à des missions illégales. Ils doivent pour cela analyser des informations, des événements et des comportements de manière autonome et critique.

En 2016 aussi, Unia a investi dans le projet HPD. En tant que membre de l'équipe centrale, Unia a participé à différentes réunions de concertation et 11 nouveaux formateurs francophones ont été formés lors d'une formation de cinq jours. Unia a aussi organisé des journées pour assurer le suivi de la formation, dont une a déjà pu avoir lieu en 2016. Elle permet aux formateurs d'avoir des échanges d'expériences et de poser des questions, dans une recherche permanente d'amélioration de la qualité.

Connecting Law and Memory

En se basant sur l'expérience et les constats du projet HPD, KD, l'Internationaal Comité Voor Herinneringseducatie, la police belge, KZ Gedenkstätte Flossenbürg et le Conseil de l'Europe ont organisé, du 20 au 22 septembre 2016, le congrès *Connecting Law and Memory*. Durant les préparatifs, Unia a fait partie du groupe de pilotage organisateur et s'est efforcé d'apporter une aide et un soutien pendant le congrès là où c'était nécessaire. Le thème central de ce congrès de trois jours était les formations aux droits de l'homme – avec un lien avec l'Holocauste et les génocides – pour les services de police et les gardiens du respect de la loi en Europe. Il a constitué un lieu de rencontre pour des services de police, des formateurs, des musées et des mémoriaux européens.

L'un des objectifs principaux était de créer un forum et un réseau de transfert de connaissances et d'expertise. Au travers d'orateurs internationaux, de groupes de travail, de séances d'information et de formations, les participants ont pu échanger des outils et de l'expertise dans la lutte contre les discriminations, le racisme, l'homophobie ou d'autres formes d'intolérance et de haine. Les participants ont débattu de thèmes tels que la pression du groupe ou les actes et missions illégitimes au sein des services de police. Le congrès a assuré un lien entre les trajets de formation existants, les bonnes pratiques et les expériences. Il a également démontré la force de ce genre de trajets, qui relie l'histoire et la réalité policière actuelle.

Constats

Le deuxième jour du congrès *Connecting Law and Memory*, Unia, la police et KD ont organisé un atelier avec une présentation du projet HPD et une réflexion à ce sujet. Le projet HPD a manifestement été très apprécié des participants, qui ont mentionné comme points forts la collaboration entre les différentes organisations, le trajet éducatif et le cadre de formation que constitue KD. Unia ne peut que corroborer ces constats.

La première phase de ce projet de formation s'achève avec le transfert de la coordination du projet HPD à un nouveau coordinateur. Au cours des deux dernières 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, sur lesquelles le nouveau coordinateur et le groupe central peuvent s'appuyer pour

encore améliorer la qualité du projet : non seulement la qualité du parcours éducatif ou du projet de formation, mais aussi celle de nos formateurs. Lors des formations qu'Unia donne à des collaborateurs de la police, nous demandons toujours s'il y a des participants qui ont effectué le projet HPD. Nous constatons que des réflexions critiques sont régulièrement émises quant aux objectifs, à la méthode de formation ou aux formateurs.

Il est donc clair qu'il faut continuer à investir dans le projet HPD afin d'approfondir et d'affiner cette formation et qu'une évaluation approfondie s'impose. C'est le seul moyen pour que ce projet de formation puisse continuer à être présenté comme une pratique de qualité sur la scène européenne.

Suivi en 2017

Afin de répondre aux réflexions formulées plus haut, la VUB a été chargée de mettre au point un trajet d'optimisation. Le but est de mieux faire coïncider la formation avec les objectifs définis lors du lancement du projet HPD :

- Acquérir des connaissances en matière de discrimination, de racisme et d'exclusion;
- Délimiter les droits de l'homme et les appliquer à la réalité policière quotidienne; identifier la marge de manœuvre de chacun, la marge des fonctionnaires de police pour dire 'non' à la pression du groupe ou à des missions illégales;
- Analyser de manière critique et autonome des informations, des événements et des comportements.

Ce trajet d'optimisation débutera par une enquête approfondie auprès de participants et de formateurs. Dans un premier temps, les participants seront soumis à un pré-test (questionnaire sur papier) : Qui a accès à cette formation ? Avec quelles attentes ? Et quelles expériences pratiques ont-ils ? La deuxième phase consiste en un post-test (en ligne) : Comment jugent-ils la formation ? Quelles impressions en ont-ils ? Quelles émotions ressentent-ils ? Qu'est-ce qui leur a plu et moins plu ? Comment le programme peut-il mieux répondre à leurs besoins et à leur expérience professionnelle ? Dans un troisième temps, il y aura une enquête de suivi (en ligne) : Qu'est-ce qu'il en est resté ? Ont-ils encore repensé à la formation ? Influence-t-elle leurs conceptions ? Les accompagnateurs/ formateurs recevront aussi un bref questionnaire après chaque séance. Il ne s'agit cependant pas d'une évaluation personnelle : les formateurs devront seulement indiquer comment le groupe se sentait pendant la formation, quels cas concrets ont été utilisés, etc. C'est entre autres ce trajet d'optimisation qui permettra au groupe central d'assurer une amélioration continue du trajet de formation.

Unia continuera en 2017 à investir dans le projet HPD. Sa participation au groupe central est assurée, tout comme le développement du trajet éducatif et l'accompagnement des formateurs.

1.5 Formation de base de la police

Contexte

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. Initialement, un groupe de travail dénommé 'GT Cluster 12' avait été mis sur pied. Tous les responsables et/ou formateurs du Cluster 12 de chaque école de police autonome ont été invités à y participer. Après plusieurs années de fonctionnement, nous avons cependant dû constater que la formule ne fonctionnait pas et ne répondait pas aux objectifs du groupe de travail, à savoir :

- échanger des connaissances et des compétences en lien avec les formations sur ces sujets;
- élaborer une vision commune du Cluster 12 en mettant l'accent sur les compétences à développer auprès des nouvelles recrues, sans porter atteinte à l'autonomie des différentes écoles.

Unia a ensuite proposé de suspendre le fonctionnement de ce groupe de travail et de réaliser à la place un travail sur mesure afin que les écoles puissent mieux s'approprier les thèmes de la diversité et de la non-discrimination. C'est une proposition ouverte et nous avons collaboré dans ce but avec les écoles qui ont fait part de leur intérêt pour une collaboration éventuelle avec Unia.

Lors d'une première concertation exploratoire, nous prévoyons des rencontres avec les figures clés des écoles (directeurs, responsables des programmes et/ou du Cluster 12) afin d'avoir une meilleure vision de leur contexte de formation et de leurs besoins de soutien. Grâce à des échanges de vues avec les responsables des écoles de police de Jurbise et Namur, nous avons réussi à donner une impulsion de changement dans la manière dont sont traités les thèmes de la diversité et de la non-discrimination,. Ces rencontres ont clairement démontré que chaque établissement d'enseignement avait des caractéristiques spécifiques :

- Des contextes différents d'implantation socio-économique;
- Des profils variés d'aspirants en termes de sexe, d'âge, d'expérience professionnelle et parfois aussi d'origine ethnique;
- De nombreux profils différents d'enseignants quant à leur statut (opérationnel ou externe), à leur formation, la manière dont sont perçus les problèmes, au type de contrat de travail (une diversité de contrats qui n'est pas toujours propice à la constitution d'un cadre stable);
- Des choix pédagogiques spécifiques dans le cadre du Cluster 12 et du programme de formation.

Il semble donc difficile à Unia de proposer des formations ou des trajets standardisés. Nous avons réalisé une modeste analyse des besoins au moyen d'un questionnaire qui a été diffusé parmi les enseignants des différents clusters qui ont trait aux thèmes de la diversité et de la non-discrimination. Nous avons ainsi démontré que les besoins étaient différents en fonction du Cluster (Cluster 12 Contexte sociétal, Cluster 3 Déontologie policière, Cluster 6 Domaine spécifique du droit, Cluster 8 Accueil et assistance etc.).

De manière générale, nous pouvons citer divers besoins :

- La nécessité de travailler aux liens entre les différents clusters afin d'éviter des redondances ou même des contradictions entre eux;
- La nécessité de garder un œil sur la jurisprudence à partir de cas pratiques réels et actuels;
- L'intérêt pour certains concepts de la psychologie sociale, entre autres les mécanismes de discrimination qui font en sorte que des préjugés se transforment en pratiques discriminatoires. Ceci doit être mis en lien avec les défis déontologiques de la pratique policière;
- La nécessité de travailler à la manière dont on réagit à des propos discriminatoires d'aspirants au cours de leur formation;
- La nécessité de partager de bonnes pratiques entre collègues dans les écoles et de s'ouvrir à d'autres approches.

Ceci implique une manière différente d'aborder le travail en fonction des contextes.

2. Perspectives pour 2017 et défis

La note sur la diversité que la commissaire générale Catherine De Bolle a diffusée en octobre 2015 auprès de toutes les DG et tous les directeurs de la Police fédérale a constitué en 2016 l'épine dorsale des actions menées dans le cadre de la Convention Police – Unia. Le Plan national de Sécurité 2016 – 2019 se réfère d'ailleurs explicitement lui aussi aux défis que la police identifie en matière de discrimination et de diversité et à la collaboration qui prend forme dans le cadre de la Convention. Unia se réjouit vivement de ce que la Police formule explicitement ses ambitions dans ce domaine et veut bien entendu continuer à contribuer à leur réalisation.

Il est important à cet égard de capitaliser en 2017 sur les efforts qui ont déjà été consentis en 2016. Le module de base 'Législation pour cadres dirigeants' (2016) a été très bien accueilli et évalué. Deux nouvelles sessions de ce module sont programmées en 2017 et il s'agira de mobiliser les cadres dirigeants pour les modules de suivi qu'Unia a conçus en fonction de leurs besoins.

Idéalement, nous débiterons également en 2017 le dernier volet de l'approche en trois étapes qui a été mise au point : l'accompagnement sur mesure. Pour pouvoir travailler de manière encore plus ciblée et efficace à des changements structurels et transversaux à la police, Unia peut faire un travail sur mesure au sein de directions et d'unités. Les premiers contacts ont déjà été pris et pourront sans doute déboucher en 2017 sur des trajets concrets d'accompagnement.

Malgré ces contours d'une approche renouvelée, Unia veut continuer à veiller de manière critique à la concrétisation des intentions et des ambitions affichées.

Conformément au rôle de pilotage central confié au Service Diversity, il faut consacrer en interne davantage de moyens pour réaliser concrètement cette ambition. Unia apprécie que le Service Diversity mette tout en œuvre pour y parvenir, mais se demande concrètement s'il y a pour l'instant assez de collaborateurs pour pouvoir assurer ce pilotage central et se consacrer suffisamment aux actions stratégiquement indispensables.

Ainsi, le plan d'actions coordonné 'diversité', qui est prévu dans la note sur la diversité, n'a pas encore été rédigé à ce jour. Ce plan doit pourtant permettre de donner une forme concrète et cohérente aux objectifs et aux actions. La note prévoit également que le Service Diversity veille à la mise en œuvre et au suivi de ce plan d'action, fasse rapport à ce sujet au comité de direction et l'évalue. C'est pourquoi Unia rappelle l'importance de définir les indicateurs qui permettent un suivi et une évaluation. Sans eux, il ne sera pas possible d'évaluer les résultats et les progrès éventuels obtenus (cf. 3.3 "Evaluation" dans la note 'Diversité' de la CG : *"La politique de diversité sera évaluée chaque année et en collaboration avec Unia quant à son application concrète et aux résultats obtenus."*)

D'autre part, le rôle de pilotage central prévoit aussi d'élaborer une stratégie de communication pour la police intégrée (en collaboration avec CGCom). Il nous paraît important que la police puisse également se mettre en mouvement dans ce domaine. Le Service Diversity et Unia ont déjà eu un entretien exploratoire avec le Service Communication de la Police fédérale. Nous espérons que cette collaboration débouchera sur la réalisation de l'objectif poursuivi.

À propos des défis liés à ce pilotage central, nous reprenons une recommandation du rapport annuel 2014: il est essentiel que la police puisse s'approprier cela et se donne à elle-même des moyens suffisants pour pouvoir prendre concrètement des initiatives. Unia peut bien entendu exercer une fonction de soutien dans le cadre de la Convention.

Pour avoir une perspective des projets et des actions possibles en 2017, nous nous permettons également de citer un certain nombre de points d'attention dans la note sur la diversité de la Commissaire générale.

Cette note aborde le screening des processus RH quant à leur respect de la diversité. Unia se demande si les thèmes de la discrimination et de la diversité peuvent être introduits et intégrés dans le réseau RH existant de la police. Il peut éventuellement être fait usage pour cela de l'outil d'e-learning eDiv, complété par d'autres actions et projets en soutien.

La note mentionne également la possibilité de recourir à des formateurs internes en diversité au sein de la police. Unia a déjà souligné leur importance à plusieurs reprises dans de précédents rapports annuels. Des pas concrets en ce sens pourraient être entrepris en 2017.

Pour le volet communication, Unia collaborera en tout cas en 2017 avec le service communication de la police sur le phénomène des discours de haine. Cette collaboration pourra éventuellement revêtir un contenu plus large et accompagner le développement d'une stratégie de communication sur la diversité.

Le réseau interne diversité de la police (CoP Diversity) a pris fin en 2016 en raison de résultats limités. Il sera conçu sous une nouvelle forme en 2017, en exploitant éventuellement les réseaux COL13 existants (policiers de référence discrimination et diversité) et le réseau RH de la Police fédérale.

Enfin, Unia se demande s'il ne faut pas s'interroger, dans le cadre de la Convention 2017, sur les mesures antiterrorisme en vigueur que la police fait respecter. Il n'est pas rare qu'il y ait des tensions entre ces mesures et la législation antidiscrimination, ce qui rend l'intervention policière potentiellement discriminatoire (cf. Profilage ethnique, p.8).

3. Signalements et dossiers 2016 impliquant la police

La police est un partenaire essentiel dans la lutte contre les discriminations, les délits de haine et les messages de haine. C'est pourquoi, outre la collaboration qui est rendue possible par la convention, Unia affecte par ailleurs du personnel et des moyens à des projets qui sont indispensables dans cette lutte ou qui peuvent à tout le moins y apporter une contribution importante. Nous présentons dans ce rapport un aperçu de ces actions afin de donner une image complète de la collaboration entre Unia et la police intégrée.

Les signalements parviennent via le service Soutien individuel et les points de contact locaux d'Unia. Tous les signalements de discrimination (y compris les délits et les messages de haine) passent par ce service, de même que des demandes d'information et de conseil.

Le service vérifie si les signalements individuels impliquent des critères qui relèvent de la compétence d'Unia. Si c'est le cas, il ouvre un dossier. Unia oriente principalement les dossiers (impliquant la police) vers le service de contrôle interne des zones de police locales, éventuellement vers le Comité permanent de contrôle des services de police, le Comité P, ou l'inspection générale des services de police fédéraux et locaux. Si l'affaire a une valeur de précédent ou exerce un grand impact sur la société, Unia peut tenter une action en justice. Pour les demandes d'information des zones de police locales, Unia collabore avec le policier de référence pour les discriminations et les délits de haine.

Le service se base aussi sur des données de dossiers pour mener des actions structurelles et préventives sur des problèmes spécifiques.

En 2016, Unia a ouvert 75 nouveaux dossiers impliquant la police. Ce chiffre est sensiblement plus élevé qu'en 2015 (45 nouveaux dossiers) et que lors des années précédentes. La question qui se pose est de savoir s'il s'agit d'incidents isolés ou si la culture de l'organisation en tant que telle joue un rôle dans des interventions discriminatoires, occasionnelles voire structurelles.

Nos contacts avec les victimes nous apprennent qu'elles signalent rarement des incidents. La principale raison invoquée est que 'ça ne sert à rien'. Les victimes expriment à quel point les expériences négatives avec des membres de la police ont de longues répercussions. Les zones de police doivent donc attacher une grande valeur à la dimension d'intégrité du corps lui-même et des collaborateurs. Une police qui est perçue par une partie de la population comme inaccessible, peu respectueuse, stigmatisante ou discriminatoire s'expose à des problèmes.

L'examen de ces 75 dossiers permet de les classer en trois catégories.

La première concerne des dossiers touchant à l'attitude, au comportement et à des propos dans le cadre d'interventions policières justifiées. Ce constat n'est pas neuf et souligne une fois de plus l'importance d'une approche transversale dans les formations. Unia conseille d'intégrer des thèmes tels que la diversité et la communication interculturelle dans les modules consacrés à l'accueil et à la gestion du stress et des conflits.

La deuxième catégorie (25 dossiers, soit un tiers) porte sur des cas de violence policière, souvent attestés par des certificats médicaux des victimes. Elles ressentent le recours à la violence comme disproportionné. Unia s'est constitué partie civile dans deux dossiers, dans lesquels les enquêtes judiciaires et administratives internes sont encore en cours.

Une troisième catégorie concerne le 'profilage'. L'analyse de ces dossiers fait clairement apparaître que le traitement réservé aux personnes peut être proche de l'intimidation et de la discrimination.

Les plaignants estiment que la police intervient de manière sélective (avec des préjugés) en se basant entre autres sur la couleur de peau et l'origine ethnique.

Une intervention policière repose entre autres sur l'expérience professionnelle, la connaissance du terrain et l'intuition. Celle-ci est alimentée par des informations dans les médias, des statistiques de criminalité, des préjugés personnels et institutionnels, du profilage et d'autres facteurs visant à distinguer des personnes.³

Une minorité de dossiers portent sur l'usage (problématique) des médias sociaux par la police. Un inspecteur de la ZP de Gand qui avait publié sur son profil Facebook un commentaire présumé raciste a été acquitté le 10 janvier 2017 par la Cour d'appel de Gand. Unia s'était constitué partie civile.

Le tribunal de première instance de Gand avait cependant affirmé le 28 janvier 2016 que *"l'accusé s'est montré particulièrement imprudent en publiant de manière irréfléchie sur son profil Facebook public des messages aussi douteux, d'autant plus que sa fonction de policier était clairement reconnaissable. L'accusé doit prendre conscience qu'en tant que policier, il exerce une fonction d'exemple et qu'il ne peut pas, même dans sa vie privée, poser des actes susceptibles de compromettre la confiance du citoyen – d'origine belge ou étrangère – dans la police"*.

Enfin, il y a aussi des incidents dans lesquels la police est elle-même victime. Des agents de police sont régulièrement insultés et traités de racistes. Afin d'attirer l'attention sur le problème des policiers confrontés à des insultes visant à discréditer des interventions légalement justifiées, Unia s'est constitué partie civile aux côtés d'un inspecteur d'une zone de police locale. Lors d'une intervention le 22 janvier 2014, celui-ci avait été insulté au commissariat et traité de 'sale macaque, sale illégal et singe brun'.

Dans un jugement du 28 juin 2016, le tribunal de première instance de Flandre orientale, section de Dendermonde, 14^e chambre a estimé que ces propos portaient atteinte à l'honneur et à la dignité de l'inspecteur et a (re)qualifié les faits d'infraction à l'article 276 du Code pénal (outrage à agent).

³ Cf. Profilage ethnique, p.8.

ANNEXES

Annexe 1: Aperçu des formations en 2016

2.1. Police fédérale – socle de base cadre légal					
Date	Nombre de participants	Nombre de formateurs	Langue	Durée en h	
3/05/16	34	2	NL	4	
17/05/16	24	2	NL	4	
23/05/16	20	2	FR	4	
30/05/16	12	2	FR	4	
31/05/16	16	2	NL	4	
2/06/16	28	2	FR	4	
2/06/16	32	1	NL	4	
7/06/16	28	1	NL	4	
9/06/16	16	2	NL	4	
10/06/16	18	2	FR	4	
14/06/16	28	2	FR	4	
16/06/16	14	2	FR	4	
21/06/16	22	2	FR	4	
28/06/16	23	2	FR	4	
29/09/16	19	1	NL	4	
27/10/16	14	1	NL	4	
1/12/16	9	2	FR+NL	4	
Total	357			68	

2.3.1. Formation COL13/2013 pour personnes de référence					
Date	Commanditaire	Nombre de participants	Nombre de formateurs	Langue	Durée en h
25/01/16	AJ Halle - Vilvoorde	7	2	NL	16
23/03/16	AJ Gand	Annulation	0	NL	0
15/6/2016	AJ Gand	9	1	NL	4
26/04/16	AJ Dendermonde	11	1	NL	4
12/05/16	AJ Louvain	Annulation	0	NL	0
25/05/16	AJ Limbourg			NL	4
23/06/17	AJ Anvers	14	1	NL	4
23/09/16	AJ Louvain	10	1	NL	4
6/10 & 10/10/16	AJ Liège	24	2	FR	16
1&2/12/16	AJ Flandre occidentale	20	2	NL	16
Total		95			68

2.3.2 Formation sur mesure COL13/2013 pour les zones

Date	Commanditaire	Nombre de participants	Nombre de formateurs	Langue	Durée en h
11/01/16	ZP Anvers	11	2	NL	8
14/01/16	ZP Anvers	13	2	NL	8
7/03/16	ZP Anvers	17	2	NL	8
16/03/16	ZP Anvers	9	1	NL	8
6/12/16	ZP Bruxelles Ouest	9	2	FR	8
9/12/16	ZP Bruxelles Ouest	16	2	FR	8
13/12/16	ZP Bruxelles Ouest	11	2	NL	8
20/12/16	ZP Bruxelles Ouest	9	2	NL	8
Total		95			64

2.4. HPD – Formation de formateurs

Date	Commanditaire	Nombre de participants	Nombre de formateurs	Langue	Durée en h
27/1, 3/2, 17/2, 24/2 & 20/4/2016	Police fédérale + KazerneDossin	11	1	FR	8
14/04/2016	Police fédérale + KazerneDossin	25	1	FR+NL	8
Total		36			16

Rainbowhouse - BHG – homophobie

Date	Nombre de participants	Nombre de formateurs	Langue	Durée en h
30/05/16	24	1	FR	8
22/09/16	16	1	NL	8
22/09/16	22	1	FR	8
17/11/16	9	1	NL	8
17/11/16	19	1	FR	8
15/12/16	7	1	NL	8
15/12/16	22	1	FR	8
Total	119			56

Autres formations sur mesure pour les zones de police						
Date	Formation	Commanditaire	Nomb. particip.	Nomb. format	Langue	Durée h
26/01/2016	eDiv.be	CoP Diversity	20	1	FR	2
17/2, 28/4 & 6/7/2016	Profilage ethnique	ZP Bruxelles Nord	35	2	FR+ NL	4
21/04/2016	Cluster 12	Resp. formation. Cluster 12	8	2	FR+ NL	4
12/10/16	Réagir aux discriminations	ZP Bruxelles Nord	14	2	FR+ NL	4
15/01,19/02 , 18/03,15/04 , 27/05,14/10 , 25/11/2016	Séance info Loi dans cadre semaine 'Gérer la diversité' ZP Anvers	ZP Anvers	105	1	NL	14
Total			182			28

Récapitulatif		
Formation	Nombre de participants	Durée en h
Police fédérale – socle de base cadre légal	357	68
Formation COL13/2013 pour personnes de référence	95	68
Formation sur mesure COL13/2013 pour les zones	95	64
HPDH – Formation de formateurs	36	16
Rainbowhouse - BHG - homophobie	119	56
Autres formations sur mesure pour des zones de police	182	28
Total	884	300

Annexe 2: Prévion d'activités en 2017

PRESTATIONS	INFO	PRÉVISION EQUIVALENT JOURS DE TRAVAIL 2017
A. FORMATION MODULE DE BASE LÉGISLATION POUR SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES		
Sessions supplémentaires prévues en 2017 : 2 jours NL et 2 jours FR (08.06, 20.06, 26.10, 12.12)	FR+NL : duo formateurs Unia/ y compris préparation contenu / traitement évaluations / analyse	12
B. MODULES DE SUIVI POUR SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES :		
<p>Réagir à des propos discriminatoires de membres de mon équipe Intégrer la diversité dans les processus RH Intégrer la diversité et la non-discrimination dans les formations policières Gérer la diversité au sein d'une équipe</p>		
Réagir à: 5 jours FR et 4 jours NL	FR+NL : duo formateurs Unia/ y compris préparation contenu / traitement évaluations / analyse	35
Intégrer la diversité dans les RH: 4 jours FR et 3 jours NL	FR+NL : duo formateurs Unia/ y compris préparation contenu / traitement évaluations / analyse	29
Div dans les formations: 3 jours FR et 3 jours NL	FR+NL : duo formateurs Unia/ y compris préparation contenu / traitement évaluations / analyse	26
Div dans l'équipe: 3 jours FR et 3 jours NL	FR+NL : duo formateurs Unia/ y compris préparation contenu / traitement évaluations / analyse	26
C. ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE DE DIRECTIONS ET D'UNITÉS À LA POLICE FÉDÉRALE		
Lancement des premiers accompagnements sur mesure (contacts exploratoires avec : CSD Brugge, CG COMM, Dirco Leuven, Dirco Antwerpen, Dirco Asse ...) + poursuite autres contacts	FR + NL: contacts préparatoires avec directions et unités FEDPOL, préparation contenu,...	20
D. SOUTIEN DE RÉSEAUX INTERNES AU SEIN DE LA POLICE		
Soutien réseau RH FedPol		3

E. PROJETS STRUCTURELS		
1. Diversité sur mesure : formations proposées à la demande d'une zone de police ou d'un service (FR + NL)		
<ul style="list-style-type: none"> - Entretiens exploratoires dans la zone au préalable - Focus groups - Formation/accompagnement - Evaluation et moments de feed-back 		
ZP PolBruNo	Semaine de la Diversité : formation FR + NL, y compris préparation contenu et concertation avec la zone, traitement évaluations / analyse	6
ZP Bruxelles Ouest	Formation COL13/ accueil victimes : Collaborateurs Unia FR + NL, y compris préparation contenu et concertation avec la zone	48
ZP Mechelen - Willebroek	Trajet / soutien sur mesure: formation et accompagnement discrimination et diversité NL	10
Collaboration entre 6 zones de police bruxelloises NL + FR	Formation Homophobie NL + FR	16
Collaboration entre 6 zones de police bruxelloises volet évaluation NL + FR	Réunion d'évaluation formation Homophobie avec tous les partenaires concernés	2
ZP Noord	Formation sur mesure NL: automne 2017, y compris préparation contenu et concertation avec la zone, traitement évaluations /analyse	6
Formation fonctionnelle comme formateur ANPA – module diversité	FR + NL : automne 2017, y compris préparation contenu et concertation avec ANPA, traitement des évaluations /analyse	8
Demandes de formations supplémentaires 2017	FR+ NL	10
2. Formation de base police Cluster 12 (Questions de société) – FR (+ NL)		
Projet pilote avec l'Académie de Police Jurbise	Formation FR 3 modules, y compris préparation contenu et concertation avec l'académie, traitement des évaluations /analyse	8
3. Projet Holocauste, Police et Droits de l'homme (en collab. avec KazerneDossin) – FR + NL		
Préparation du contenu,	Formateurs FR + NL	12

exécution et suivi de Formation de formateurs NL + suivi FR		
Journées de suivi – (NL/FR)	Duo de formateurs FR + NL, y compris préparation et évaluation	6
Équipe centrale – réunions	Duo de formateurs FR + NL	14
Quality team HPDH -réunions	Duo de formateurs FR + NL	14
Connecting law and memory 2017	FR + NL / Conférence : conseils, préparation, participation	4
Assistance aux sessions utilisateurs finaux trajets qualité	Duo de formateurs FR + NL	6
4. Profilage ethnique		
Journée de suivi Profilage ethnique avec la ZP PolBruNO	FR + NL, y compris préparation	4
F. AUTRES		
Rédaction Rapport annuel Convention Police - Unia		20
Groupe de pilotage	Y compris préparation	4
Concertation Police- Unia	Aspects pratiques / planning /orientations stratégiques/représentation	16
Plan d'action coordonné Diversité 2016-2018 (sur la base de la note stratégique CG)	Soutien au service Diversity pour l'établissement du plan d'action coordonné et la définition d'indicateurs	12
	TOTAL EQUIVALENT JOURNÉES DE TRAVAIL 2017	377

Annexe 3: présentation des modules de suivi pour la Police fédérale

Module 1. Réagir à des propos discriminatoires de membres de mon équipe

Les participants ont massivement identifié ce sujet comme étant le plus problématique, au vu de la polarisation actuelle de la société, qui logiquement produit aussi des effets sur le contexte professionnel des policiers.

Ce module traite des propos discriminatoires (de nature sexiste, raciste, xénophobe ou homophobe) du point de vue de la direction de l'équipe : comment, en tant queresponsable de l'équipe, réagir à ce type de propos ? Quelle attitude adopter face à l'humour et à des dérives éventuelles dans votre équipe ? Comment pouvez-vous, en maintenant le cadre, assurer la collégialité qui est absolument indispensable dans le travail policier au sein de votre équipe ?

Durée: 8 heures

Public cible : responsables d'une équipe d'au moins trois personnes

Compétences développées dans le cadre de la formation :

- analyser 'ce qui se cache' derrière les propos discriminatoires d'un collaborateur pour pouvoir adopter une réaction adéquate;
- fixer les limites de situations afin de pouvoir anticiper des difficultés;
- prendre position face aux propos discriminatoires échangés entre collègues afin de conserver un bon cadre de travail;
- résoudre efficacement les conflits.

Exemples de thèmes qui peuvent être abordés selon les besoins du groupe:

- étudier la notion de 'zone sensible';
- s'interroger sur le concept 'd'humour' et sur ses limites;
- réagir vis-à-vis d' un collègue ou d' un groupe de collègues qui échangent entre eux des propos racistes, xénophobes, homophobes ou sexistes, y compris via les médias sociaux;
- réagir au harcèlement d'un collègue.

Méthodologie:

- analyse de situations de la vie professionnelle;
- jeux de rôle;
- échanges de pratiques et d'outils.

Module 2. Gérer la diversité dans une équipe

Durée: 8 heures

Public cible : responsables d'une équipe d'au moins trois personnes

Cette thématique est directement liée à la précédente. Le module aborde les conséquences concrètes et quotidiennes de la diversité pour le responsable de l'équipe et traite les questions de diversité de manière plus large que le premier module. La diversité, c'est beaucoup plus large que les différences de genre ou d'origine ethnique. Les équipes peuvent en effet présenter une grande diversité en matière d'âge, de genre, de conceptions philosophiques ou religieuses, mais aussi de statut, de niveau de formation, d'expérience de travail. Quel est le message que vous diffusez ? Quelles pratiques doivent être encouragées ? Comment analysez-vous des situations de diversité afin d'anticiper des dysfonctionnements et des difficultés dans votre équipe?

Compétences développées dans le cadre de la formation :

- trouver des solutions pour pouvoir mieux traiter les questions de diversité en interne, en dehors du cadre légal;
- passer au crible le fonctionnement de votre service et les pratiques que vous appliquez dans votre vie professionnelle;
- apprendre des techniques d'intervision pour traiter en équipe des situations problématiques;
- identifier les défis, la plus-value et les difficultés de l'approche la diversité dans votre équipe.

Exemples de thèmes qui peuvent être abordés selon les besoins du groupe:

- la complexité de l'identité, le fonctionnement du groupe et les stratégies identitaires auxquelles recourent régulièrement les personnes;
- les mécanismes de discrimination concernant la diversité et la culture interne;
- le rejet d'un collègue perçu comme 'différent' (collègue d'origine étrangère, collègue féminine ou homosexuel) par l'équipe ou par certains de ses membres;
- le mécontentement au sujet d'un collègue qui bénéficie d'un aménagement raisonnable;
- des échanges de termes blessants entre collègues (conflits de génération, CAllog/opérationnel etc.);
- des techniques de communication pour résoudre les conflits en interne.

Méthodologie:

- analyse de situations de la vie professionnelle;
- séances d'exercice;
- échanges de pratiques.

Module 3. Intégrer la diversité dans les processus RH

Durée: 8 heures

Public cible : collaborateurs d'un service RH

Ce module aborde les questions pratiques d'un responsable RH au sujet de la diversité. Le rapport annuel 2015 sur la convention entre Unia et la police avait déjà souligné la nécessité d'améliorer la formation de ce public, qui peut jouer un rôle important dans la normalisation de la différence et de la diversité au sein de l'organisation policière. Unia a souligné pour plusieurs raisons la plus-value d'un recrutement ouvert à la diversité :

- Plus-value économique : la police doit pouvoir pêcher dans un vivier aux compétences diverses. Ceci est particulièrement important si elle veut pouvoir répondre aux nouveaux besoins et attentes d'une société diversifiée.
- Responsabilité sociale : la police doit être en phase avec et au service de toute la population, y compris de citoyens avec qui la police ne s'identifie pas.
- Aspect juridique : la police doit respecter le cadre européen et national relatif à la législation antidiscrimination et antiracisme ainsi que la réglementation policière interne à ce sujet.

Les questions suivantes sont traitées au cours de ce module : comment nuancer votre image – consciemment ou inconsciemment – faussée, qui peut déformer votre jugement comme membre d'un jury de sélection ? Comment aborder les questions organisationnelles qui touchent à la diversité du personnel de police ? Quelles procédures sont nécessaires pour pouvoir accueillir et intégrer adéquatement de nouveaux collaborateurs dans une équipe ?

Compétences développées dans le cadre de la formation :

- comprendre les défis, la plus-value et les difficultés d'une politique interne de diversité afin d'identifier les principaux points d'attention;
- trouver des solutions pour pouvoir mieux traiter les questions de diversité en interne, en dehors du cadre légal;
- réfléchir à vos préjugés éventuels lors des procédures de sélection afin de faire des choix plus objectifs;
- échanger des bonnes pratiques avec vos collègues afin d'améliorer les outils et les procédures RH.

Exemples de thèmes qui peuvent être abordés selon les besoins du groupe:

- diriger l'entretien de recrutement d'un candidat qui est plus âgé, qui est porteur d'un handicap ou d'une candidate qui sera intégrée dans une équipe exclusivement composée d'hommes, etc.;
- traiter une demande d'aménagement raisonnable basée sur le critère de handicap ou sur le critère des convictions religieuses et philosophiques;
- concevoir ou réexaminer l'accueil des nouveaux venus.

Méthodologie:

- analyse de situations de la vie professionnelle;
- séances d'exercice ;
- échanges de pratiques et d'outils.

Module 4: Intégrer la diversité et la non-discrimination dans les formations policières

Durée: 8 heures

Public cible: formateurs et enseignants, membres de cellules pédagogiques ou mentors

**Les participants seront invités à apporter des documents de formation de leur choix qui sont en rapport avec le thème et qu'ils veulent partager (ex. cas pratiques, exercices types, grilles d'évaluation etc.)*

Ce module apporte une réponse – aussi modeste soit-elle – à l'une des difficultés identifiées dans ce rapport : travailler à la cohérence entre les formations destinées à la police. Le but est de jeter des ponts entre la formation de base et les formations continuées et entre les différents sujets. En effet, il est préférable que la diversité et la non-discrimination ne soient pas seulement traitées comme des sujets isolés et des modules distincts, en marge de la formation : d'autres thèmes, qui touchent aux techniques policières, seront toujours considérés comme prioritaires.

Il y a pourtant des liens clairs entre la diversité, la non-discrimination et les techniques policières en matière de communication, de gestion de conflits, de déontologie, d'assistance aux victimes, d'audition de victimes/témoins/suspects etc. Les acteurs de la formation des policiers sont donc confrontés au grand défi d'intégrer ces interactions dans les différentes parties de la formation.

Compétences développées dans le cadre de la formation :

- analyser le matériel de formation pour y détecter les images faussées qui y sont – consciemment ou inconsciemment – dissimulées;
- enrichir votre matériel de formation par l'échange de pratiques et d'outils;
- identifier le message que vous diffusez – consciemment ou non – dans le cadre des formations.

Exemples de thèmes qui peuvent être abordés selon les besoins du groupe :

- par rapport à l'identité et à la discrimination : la complexité de l'identité, les mécanismes de discrimination qui jouent un rôle, l'impact des pratiques discriminatoires sur les gens;
- par rapport au matériel de formation : utilisation de grilles d'analyse du matériel pour les questions de diversité, identification d'images éventuellement faussées dans la conception du matériel didactique etc.;
- par rapport à l'évaluation des compétences éthiques : travailler sur les préjugés de l'évaluateur, harmonisation entre les objectifs de la formation et la méthode d'évaluation;
- par rapport à la gestion du groupe : s'attaquer aux résistances des participants vis-à-vis du thème de la diversité.

Méthodologie:

- analyse du matériel;
- analyse de cas;
- séances d'exercices;
- échanges de pratiques.