



Position paper

2020

Politionele selectiviteit



unia.be    

Inhoudstabel

Dankwoord.....	2
1 Inleiding.....	3
2 Identiteitscontroles, een complexe praktijk.....	4
2.1 <i>Gebrek aan objectieve gegevens.....</i>	<i>4</i>
2.2 <i>Een zekerheid: onrechtmatige controles hebben een negatieve impact</i>	<i>5</i>
2.3 <i>Twee tegenstrijdige visies op het nut van controles.....</i>	<i>6</i>
2.4 <i>Invloed van het organisatiebeleid van de politie op discriminerende politiepraktijken</i>	<i>6</i>
3 De specifieke organisatie van de politiezone Brussel Noord	9
4 Resultaten van de studie en vragen	11
4.1 <i>Procedurale rechtvaardigheid voor de burgers</i>	<i>11</i>
4.2 <i>Een denkoefening van politiepatrouilles over hun beroepspraktijken</i>	<i>11</i>
4.3 <i>Het belang van een beroepscultuur die openstaat voor de buitenwereld en voor diversiteit</i>	<i>13</i>
4.4 <i>Problematisch klachtenbeheer.....</i>	<i>13</i>
4.5 <i>De rol van toezichthoudende instanties met betrekking tot politiepraktijken</i>	<i>14</i>
5 Aanbevelingen van Unia om discriminerende politiepraktijken te bestrijden	15
5.1 <i>Het klachtenbeheersysteem verbeteren zodat politieprocedures rechtvaardig kunnen verlopen.....</i>	<i>15</i>
5.2 <i>Een transparant politieoptreden garanderen om het vertrouwen van de bevolking in de politie te vergroten. 15</i>	<i>15</i>
5.3 <i>De verplichting om controles te motiveren opnemen in de wet op het politieambt.....</i>	<i>16</i>
5.4 <i>Misbruiken bestraffen</i>	<i>16</i>
5.5 <i>De diensten voor intern toezicht betrekken bij de denkoefening over politiepraktijken.....</i>	<i>16</i>
5.6 <i>Tijdens de politieopleiding werk maken van de professionele vaardigheden waarbij procedurele rechtvaardigheid centraal staat.</i>	<i>17</i>
5.7 <i>Partnerschappen rond concrete projecten opzetten</i>	<i>17</i>
5.8 <i>Het fenomeen van selectiviteit en discriminerende profilering documenteren.....</i>	<i>17</i>

Dankwoord

Unia wil Sarah Van Praet (onderzoekster) en Carrol Tange (promotor van het onderzoek) van het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) bedanken omdat ze twee jaar lang met veel enthousiasme aan dit project hebben gewerkt.

Unia bedankt ook de leden van de Begeleidingcommissie voor hun waardevolle bijdrage aan het onderzoekstraject.

Tot slot looft Unia het engagement van de hiërarchie van de politiezone Brussel Noord (PolBruNo), die een beter inzicht wou krijgen in het fenomeen van politionele selectiviteit. Unia bedankt in het bijzonder de politiemensen die ermee instemden om hun praktijken tegen het licht te houden. Zonder hun medewerking had dit onderzoek niet kunnen plaatsvinden.

1 Inleiding

Discriminerende profilering door ordediensten is een onrechtmatig selectiemechanisme om bepaalde bevolkingsgroepen te controleren en in de gaten te houden die meer bij misdaden betrokken zouden zijn dan andere. De aanpak om via identiteitscontroles de openbare orde te garanderen, roept vragen op. Hoewel selectiemechanismen deel uitmaken van het dagelijkse praktische politiewerk, kunnen sommige ervan problematisch zijn door de achterliggende motivering en door hun impact op het bredere imago van de politie in ruimere zin. We moeten ons vragen stellen bij het signaal dat de politiediensten hiermee geven aan de bevolking en aan bepaalde groepen die er deel van uitmaken. Wordt de keuze om een identiteitscontrole uit te voeren - wat steevast voor spanningen zorgt tussen de politie en de burgers - overgelaten aan de individuele inschatting van de politieambtenaar of is ze onderdeel van een mechanisme dat mogelijks tot discriminerende praktijken leidt?

Dit was het opzet van het door Unia gefinancierde actieonderzoek¹ dat werd uitgevoerd in de politiezone Brussel Noord (PolBruNo) samen met de politie en het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC).

Dit project is opgezet als een actieonderzoek: we werkten nauw samen met de politieagenten die in de betrokken zone patrouilleren. Het onderzoek heeft twee centrale doelstellingen:

- Op basis van een aantal concrete gevallen van problematische selectiviteit nadenken over de individuele en collectieve praktijken van politieagenten;
- De organisatie en werking van de politiezone rond selectiemechanismen in vraag stellen.

Het project levert ook een belangrijke bijdrage aan het onderzoek rond dit onderwerp en laat toe om conclusies te trekken en aanbevelingen te formuleren die ook nuttig kunnen zijn voor andere politiezones. Deze tekst richt zich tot experts en leidinggevendenden binnen de politieorganisatie en tot onderzoekers en organisaties die werk willen maken van een betere band tussen politie en bevolking:

- We kaderen de controleproblematiek die aan de basis van dit onderzoek lag (I.);
- We lichten het specifieke karakter van de politiezone PolBruNo toe, wat de uitvoering van het project enigszins heeft vergemakkelijkt (II.);
- We brengen de interessantste resultaten in kaart en we bepalen de meerwaarde (III. & IV.);
- We belichten de aanbevelingen van Unia, dat als opdracht heeft om discriminatie te bestrijden en gelijke kansen te bevorderen (V.).

¹ Beschikbaar op <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/identificeren-en-aanpakken-van-problemen-of-misbruiken-bij-politieselectiviteit>

2 Identiteitscontroles, een complexe praktijk

Artikel 34 § 1 van de wet op het politieambt² legt vast wanneer identiteitscontroles kunnen plaatsvinden. De wet maakt een onderscheid tussen ambtshalve controles "*van ieder persoon wiens vrijheid wordt benomen of die een feit strafbaar met een administratieve of strafrechtelijke sanctie heeft gepleegd*" en controles die politieambtenaren op eigen initiatief kunnen uitvoeren om "*de identiteit te controleren van ieder persoon, indien zij, op grond van zijn gedragingen, materiële aanwijzingen of omstandigheden van tijd of plaats redelijke gronden hebben om te denken dat hij wordt opgespoord, dat hij heeft gepoogd of zich voorbereidt om een misdrijf te plegen of dat hij de openbare orde zou kunnen verstoren of heeft verstoord.*" Het is het tweede type controles dat problematisch kan zijn.

2.1 Gebrek aan objectieve gegevens

Controles op initiatief van agenten leiden vaak tot spanningen, zeker wanneer ze gepaard gaan met veiligheidsfouilleringen, het doorzoeken van voertuigen en het in de boeien slaan van verdachten. Dit zijn allemaal in min of meerdere mate dwangmaatregelen. Heel wat onderzoeken onderzochten de spanning of kloof tussen bevolking en politie. De verschillende invalshoeken en de methodologische grenzen van deze onderzoeken zijn bekend.

Het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) heeft bijvoorbeeld Belgische burgers geïnterviewd in het kader van zijn '*Discriminerende etnische profilering begrijpen en voorkomen: een gids*'. Het FRA publiceerde deze gids in 2010.³ Volgens deze studie komen identiteitscontroles vaker voor bij personen met een minderheidsachtergrond. De toenmalige minister van Binnenlandse Zaken twijfelde echter aan de betrouwbaarheid van deze studie, omdat '*de gegevens waarop de studie berust, afkomstig zijn van de personen die zelf gecontroleerd werden en derhalve subjectief en niet verifieerbaar.*'⁴

In mei 2018 publiceerde Amnesty International België een kwalitatief onderzoek naar 20 slachtoffers van etnische profilering en 48 leden van de ordediensten. In dit onderzoek kwamen agenten aan het woord om hun kijk op het probleem beter te begrijpen. De publicatie van het rapport van deze studie⁵ leidde tot een hoorzitting in maart 2019 in de Kamer van Volksvertegenwoordigers.⁶ Daarin werd gewezen op het gebrek aan objectieve gegevens over dit onderwerp. Dit blijkt inderdaad een probleem te zijn omdat mensen die zichzelf als slachtoffer van discriminatie beschouwen, meestal om meerdere redenen geen klacht indienen: niet vertrouwd zijn met klachtenprocedures, moeite om de betrokken politieagent(en) te identificeren, gebrek aan bewijs, gevoel dat klachten tot niets leiden, vrees dat er geen proces-verbaal zal worden opgesteld, mogelijke juridische represailles, complexe, dure procedures enz.

Unia opent elk jaar ongeveer vijftig dossiers over de politie. Een tiental daarvan hebben met 'etnische profilering' te maken. Dit cijfer blijft jaar na jaar ongeveer hetzelfde, net als de gerapporteerde feiten. De meeste dossiers gaan over racistische of discriminerende uitlatingen, beledigingen en opmerkingen bij tussenkomsten van de politie. De

2 Liners A., Berkmoes H., De Mesmaeker M. & De Raedt E. (2011), De wet op het politieambt: handboek van de politiefunctie en politieorganisatie (p. 623-624), Brussel: Politeia

3 FRA (Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten) (2010), Discriminerende etnische profilering begrijpen en voorkomen: een gids, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie

4 Commissie voor de Binnenlandse Zaken, de Algemene Zaken en het Openbaar Ambt van de Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, Integraal verslag, 20 oktober 2010, CRIV 53 COM 009, p. 21.

5 Amnesty International België (2018) Je weet maar nooit met mensen zoals jij. Politiebeleid ter preventie van etnisch profileren in België Online: https://www.amnesty-international.be/sites/default/files/bijlagen/amn_rapport_etnisch_profileren_web_ok_0.pdf

6 Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, Etnisch profileren. Hoorzitting, DOC 54 - 3683/001, 21 maart 2019 <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/3683/54K3683001.pdf>

andere dossiers gaan over willekeurige of discriminerende tussenkomsten. We weten dat deze cijfers slechts een symptoom zijn van een achterliggend probleem. Het probleem bestaat, maar het is moeilijk te duiden bij gebrek aan objectieve en gedocumenteerde analyses. Ook de context is complex. De strijd tegen terrorisme wettigt immers strengere politieoptredens, waarbij controles - ook al zijn ze potentieel illegaal - een noodzakelijk kwaad zijn om de openbare veiligheid te waarborgen. De aanslagen in mei 2014 (in het Joods Museum) en maart 2016 (in Zaventem en metro Maalbeek) in Brussel en in januari en november 2015 in Parijs, hebben geleid tot tal van beleids- en wetgevende maatregelen op het vlak van huiszoekingen, arrestaties en gericht inlichtingenwerk om de openbare veiligheid en de preventie te versterken. Daarom heeft de politie het aantal identiteitscontroles opgevoerd, vooral in wijken en gemeenten die als 'problematisch' worden beschouwd. We betwisten de legitimiteit van de politieacties in deze context niet, maar de impact van deze praktijk verdient te worden onderzocht.⁷

2.2 Een zekerheid: onrechtmatige controles hebben een negatieve impact

De eerder vermelde studies zijn het erover eens dat onrechtmatige controles niet alleen onwettig zijn⁸, maar ook voor alle betrokken partijen negatief uitpakken.

Verschillende studies over politiewerk geven aan dat dergelijke praktijken niet effectief zijn.⁹ Als agenten afgaan op etnische kenmerken van burgers in plaats van op objectieve verdachte aanwijzingen, controleren ze meer onschuldige personen. Dat verhoogt de werkdruk en vermindert het aantal vastgestelde inbreuken en arrestaties. Bovendien doen deze praktijken afbreuk aan of verslechteren ze de vertrouwensband tussen politie en bevolking.

Onrechtmatige en dus niet verdedigbare controles hebben een psychologische impact op de personen die hiervan het slachtoffer zijn, zeker wanneer dit meermaals gebeurt.

In 2016 publiceerde de Ligue des Droits Humains een kwalitatieve studie¹⁰ over de ervaringen van 15 personen tussen 15 en 48 jaar uit etnische minderheidsgroepen. Uit hun verhalen blijkt dat hun positieve contacten met de ordediensten niet tegen de negatieve opwegen. Die negatieve ervaringen blijven ook hangen en leiden de facto tot wantrouwen ten opzichte van de politie als instituut. Uiteindelijk passen deze personen hun gedrag aan en kiezen ze er bewust voor om de politie te ontlopen of omgekeerd net wel de politie te confronteren.

Deze praktijken bestendigen maatschappelijk negatieve stereotypen over minderheidsgroepen en tegelijk ondermijnen ze ook de legitimiteit van de politie omdat die bevooroordeeld is. Ze voeden polariseringstendenzen die de samenleving verder verdeelt en doen de sociale cohesie afbrokkelen.

⁷ Unia (2017). Maatregelen en klimaat: gevolgen na de aanslagen:

⁸ Naast de Belgische antidiscriminatie wetten, is er de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten (de 'Exodus'-wet), die bepaalde deontologische principes vastlegt. In artikel 24 van de deontologische code van de politiediensten staat dat "de personeelsleden eerbiedigen de waardigheid van elke persoon, ongeacht de redenen of omstandigheden die hen in contact brengen met die persoon. Bij de uitoefening van hun ambt onthouden ze zich van elke vorm van discriminatie en van elke vorm van partijdigheid, ongeacht de reden ervan en in het bijzonder: het zogenaamde ras, de huidskleur, de afstamming, de nationale herkomst, het geslacht of de seksuele geaardheid, de burgerlijke stand, de geboorte, de taal, het patrimonium, de leeftijd, de religieuze of filosofische overtuigingen, de gezondheid, de handicap of de fysieke kenmerken."

⁹ Open society Justice (2016) Faire face au profilage ethnique par la police : Rapport condensé sur le projet STEPSS (Strategies for Effective Police Stop and Search - Stratégies pour des contrôles de police efficaces). Online: <https://ancrages.org/wp-content/uploads/2016/03/experiences-europeennes1.pdf>

¹⁰ Ligue des droits humains (2017), Contrôler et punir ? Etude exploratoire sur le profilage ethnique dans les contrôles de police : paroles de cible. Online: <http://www.liguedh.be/controler-punir-etude-profilage-ethnique/>

2.3 Twee tegenstrijdige visies op het nut van controles

Personen die de controles ondergaan, zien ze als onrechtmatige en vernederende handelingen door overheidsambtenaren die hun (voor)rechten bewust buitensporig gebruiken. De toegang tot de publieke ruimte wordt hen onttrokken en ze worden in een hokje gestopt: 'jongeren met petjes en joggings', 'zwarte drugsverkopers' enz. Dit leidt tot een 'wij-zij'-verhaal in een sociale context waar het evenwicht vaak al langer zoek is. Die visie beperkt zich niet tot één politiezone, één wijk of één stad. Deze praktijken kunnen daarom als een structureel en systematisch probleem worden beschouwd en niet als een eenmalige individuele 'uitschuiver'.

De politie vindt dan weer dat deze controles deel uitmaken van hun werk.¹¹ Ze zijn een manier om het terrein te 'heroveren', criminaliteit te bestrijden en het gezag van de overheid te herstellen. Controles zouden ook een overtuigend bewijs zijn van het professionalisme waarmee de politie te werk gaat en informatie verzamelt, en van haar terreinkennis. Het is ook een manier om de politiezone onder controle te houden. Een aantal politieagenten verwijzen ook naar een cultuur van streefcijfers die hen van bovenaf zou worden opgelegd.

2.4 Invloed van het organisatiebeleid van de politie op discriminerende politiepraktijken

"Zijn agenten onpartijdig?"

Criminoloog Robert Reiner heeft de onpartijdigheid van politieambtenaren onderzocht. Hij bracht meerdere factoren (los van individuele aspecten) in kaart die de discriminerende praktijken kunnen verklaren. Hij onderscheidt vijf soorten discriminerende fenomenen.

Er kan sprake zijn van statistische discriminatie wanneer de hiërarchie agenten dwingt om cijfermatige doelstellingen te halen (bijv. alcoholcontroles).

Er kan sprake zijn van geïnstitutionaliseerde discriminatie wanneer een organisatie een gedragslijn oplegt om sommige burgers diensten te weigeren omdat ze tot een bepaalde categorie behoren.

Ook de maatschappelijke context kan een rol spelen. Robert Reiner omschrijft dit als overgedragen discriminatie. De agenten fungeren dan als doorgeefluik voor vooroordelen van een samenleving die steeds meer focust op de etnische afkomst van mensen.

Categorische discriminatie vloeit voort uit de eigen beroepscultuur van de politie, die de neiging tot discrimineren kan versterken of ombuigen.

Reiner vermeldt tot slot interactieve discriminatie. Hij verwijst hiermee naar contacten of politieoptredens die slecht verlopen en leiden tot een gedifferentieerde behandeling door politieambtenaren. Een jongeman uit een volksbuurt die het niet eens is met een controle en dit ook duidelijk te kennen geeft, zal anders behandeld worden door de politie dan een volwassen man uit een andere wijk, die zich net hetzelfde gedraagt. De uitdaging heeft te maken met de redenen voor de controle en de manier waarop die wordt uitgevoerd.

11 Gauthier, J. (2015). Origines contrôlées: Police et minorités en France et en Allemagne. *Sociétés contemporaines*, 97(1), 101-127. doi:10.3917/soco.097.0101.

Jobard F. en Maillard J. (2015), *Sociologie de la police : politiques, organisations, réformes*. Armand Colin : Parijs

In zijn onderzoeken brengt criminoloog Robert Reiner verschillende factoren in kaart die discriminerende praktijken kunnen verklaren. Een aantal daarvan heeft te maken met het organisatiebeleid van de politie in al zijn facetten: de organisatie van het werk, de richtlijnen van de hiërarchie, de communicatievaardigheden van de politieagent en de bedrijfscultuur.

Het NICC koos voor het organisatiebeleid als invalshoek en analyseerde het volledige operationele traject vanaf het moment dat een melding binnenloopt bij de politie (dispatch) tot en met de tussenkomst op het terrein. Het wilde zo een objectief beeld krijgen op de soorten tussenkomsten die de patrouillerende agenten als problematisch beschouwen, eventuele problemen aan het licht brengen en de krijtlijnen uitzetten voor een veranderingsproces.

In haar observaties sluit leidend onderzoekster Sarah Van Praet de *geïnstitutionaliseerde* en *statistische discriminatie* van R. Reiner uit. Ze focust daarentegen op *interactieve discriminatie* (tussen de politieagent en het individu). Ze stelt vooral de procedurele rechtvaardigheid in vraag, die maakt dat een publiek optreden correct en rechtmatig lijkt omdat de procedurele garanties in acht werden genomen. Ze houdt geen rekening met kwantitatieve gegevens of met de perceptie van de burgers. Het onderzoek focust ook niet op individueel gedrag of op het gedrag van bepaalde brigades, dat mogelijk afwijkend, onrechtmatig en onaanvaardbaar is en door de toezichthoudende instanties moet worden bestraft. Die feiten bestaan, ook al gaat het om heel sporadische uitzonderingen. Die praktijken maken ook slachtoffers en het gaat hierbij in geen geval om verzonden verhalen.

De lezer moet dit onderzoek beschouwen als complementair aan andere studies over discriminerende profilering. Dit document is vooral bedoeld om hiërarchisch leidinggevend te helpen reflecteren over hun managementmethoden en beroepscultuur van hun politiezone. Burgers en organisaties worden bijkomend met dit document meer geïnformeerd over verschillende facetten van politiewerk en over het proces dat opstart zodra 101 wordt gebeld.

Voor Unia als overheidsinstelling die discriminatiemeldingen ontvangt, zit het belang van het NICC-onderzoek in een Brusselse politiezone in het feit dat de politieorganisatie onderzocht wordt. Door een dergelijk project te financieren, hoopt Unia bij te dragen tot een betere band tussen de politie en de bevolking.

Politionele selectiviteit, waarover spreken we?

Discriminatie op grond van uiterlijkheden, mensen beoordelen op hun uiterlijk, etnische profilering, discriminerende profilering, onrechtmatige selectiviteit. Er bestaat veel terminologie over het fenomeen maar vanwaar de uiteindelijke keuze van het NICC voor de term politionele selectiviteit? Om het onderscheid goed te begrijpen, focussen we even op de semantiek.

Het FRA (Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten) stelt de volgende definities voor:

"- Profilering komt neer op het indelen van individuen in categorieën op basis van hun kenmerken.

(...)

- Beschermde kenmerken zoals ras, etnische afkomst, geslacht of religie kunnen factoren zijn waarmee politiediensten en grenswachten bij de uitoefening van hun macht rekening houden. Ze mogen echter niet de enige reden of de hoofdreden zijn om een onderscheid tussen individuen te maken. (...)

- Profilering die uitsluitend of hoofdzakelijk is gebaseerd op een of meer beschermde kenmerken, komt neer op directe discriminatie. Dit doet afbreuk aan de rechten en vrijheden van de persoon en is onwettig."

Profilering als een beschrijving van het anders zijn, maakt deel uit van politiewerk: politieambtenaren hebben beschrijvingen nodig om een gezocht persoon te vinden. Bij controles moet de politie zich echter houden aan de richtlijnen vastgelegd in artikel 34 § 1 van de wet op het politieambt: controles op eigen initiatief kunnen enkel wanneer er sprake is van verdacht gedrag (bv.: de persoon wil vluchten), van materiële aanwijzingen (bijv. de geur van cannabis) of van omstandigheden van tijd of plaats (bijv. de persoon bevindt zich in de buurt van de plaats waar net een misdrijf plaatsvond). Andere overwegingen mogen a priori niet in aanmerking worden genomen.

De term 'etnische profilering' reduceert het fenomeen tot de 'etnische' kenmerken van individuen, terwijl onderzoek in politiesociologie aantoont dat nog andere discriminatiecriteria meespelen. Daarom gebruikt Unia de term discriminerende profilering. Er is sprake van discriminerende profilering wanneer de politie controles uitvoert of zich op een bepaalde manier gedraagt op grond van de uiterlijke kenmerken van een persoon, hoewel er hiervoor geen objectieve motieven zijn. Bij die uiterlijke kenmerken gaat het voornamelijk om de beschermde criteria zoals huidskleur, afkomst, geslacht, leeftijd of (schijnbare) sociale afkomst.

Het NICC-onderzoek plaatst de vragen inzake profilering en selectiemechanismes opnieuw in de juiste context om beter te bevatten wat er in de praktijk precies gebeurt. Ze beschrijft de methodes die werken, omdat zowel de burgers als de agenten ze als effectief en rechtmatig beschouwen. Het moment x van de tussenkomst wordt zo opnieuw in een ruimere context geplaatst om na te gaan wat er fout loopt of wat niet goed werkt in het systeem.

De term politionele selectiviteit die in deze studie wordt gebruikt, duidt op een proces dat wordt beïnvloed door institutionele, organisatorische en contextuele factoren die in de praktijk tot discriminatie kunnen leiden. Het begrip politionele selectiviteit is veel ruimer dan enkel identiteitscontroles.

3 De specifieke organisatie van de politiezone Brussel Noord

Een interessant vergelijkend onderzoek¹² in Frankrijk en Duitsland toont vier structurele factoren die de kwantiteit en kwaliteit van controlepraktijken beïnvloeden:

- de prioriteiten van het nationale politionele beleid, die identiteitscontroles al dan niet beschouwen als het belangrijkste instrument in de strijd tegen criminaliteit;
- het opleidingsbeleid, dat al dan niet rekening houdt met de band met de bevolking;
- de organisatorische logica die al dan niet belang hecht aan een denkoefening over de controlepraktijken en politionele mandaten;
- de visie hoe politieambtenaren hun taak zien: ten dienste van de bevolking en/of als bestrijders van criminaliteit.

Deze studie toont aan dat controles op grond van uiterlijke kenmerken minder voorkomen in Duitsland dan in Frankrijk en dat de relaties tussen politie en bevolking in Duitsland minder gespannen zijn.

De politiezone PolBruNo heeft beleidsmatige en organisatorische keuzes gemaakt die veel raakpunten met het Duitse politiemodel vertonen. Enkele kenmerken op een rij:

Decentralisatie van politiediensten

Het werkingsgebied van politiebureaus komt overeen met de grenzen van wijken en niet met de gemeentegrenzen.¹³ De politie is dus vlot bereikbaar en staat dicht bij de bewoners. Dat kenmerk is niet onbelangrijk voor de problematiek die we onderzoeken.

Gemeenschapsgerichte politiezorg

De betrokkenheid van de politiezone bij gemeenschapsgerichte politieprojecten (of *community policing*) geeft aan dat ze dienstverlening aan haar burgers belangrijk vindt. Net als in het Duitse model is de tevredenheid van de burgers in haar werkingsgebied de topprioriteit.

Bij deze aanpak worden problemen met de veiligheid niet gezien als een opeenvolging van afzonderlijke feiten, maar als multifactoriële fenomenen. Om die veiligheidsproblemen op te lossen moet de politie samenwerken met de bevolking, die ze als een volwaardige partner beschouwt. Deze aanpak vermindert het gevoel van onveiligheid en brengt op lokaal niveau opnieuw een vorm van informele sociale controle tot stand.¹⁴ Niet alle politiezones in ons land kiezen voor deze aanpak.

Behalve in specifieke gevallen zoals het betrappen op heterdaad of het betreden van plaatsen die het voorwerp van een bedreiging zijn¹⁵, gaat de politiezone PolBruNo *reactief* te werk. De patrouillerende agenten komen dan tussenbeide wanneer de burgers dat vragen; dit in tegenstelling tot een zogenaamd *proactief* optreden, waarbij de politie zelf het initiatief neemt om personen op te zoeken en te controleren.

12 de Maillard, J., Hunold, D., Roché, S., Oberwittler, D. & Zagrodzki, M. (2016). Les logiques professionnelles et politiques du contrôle : Des styles de police différents en France et en Allemagne. *Revue française de science politique*, vol. 66(2), 271-293. doi:10.3917/rfsp.662.0271

13 Rapport p. 4.

14 Jobard F. en de Maillard J. (2015), *Sociologie de la police : politiques, organisation et réformes*. Armand Colin: Parijs.

15 Art. 34 § 2 van de wet op het politieambt: "Overeenkomstig de richtlijnen en onder de verantwoordelijkheid van een officier van de bestuurlijke politie, kunnen de politieambtenaren eveneens de identiteit controleren van ieder persoon die een plaats wenst te betreden die het voorwerp is van een bedreiging in de zin van artikel 28, § 1, 3° en 4°" (bv.: toegang tot een voetbalstadion voor een wedstrijd).

Wat haar contacten met de bevolking betreft, geeft PolBruNo tot slot de voorkeur aan een consensuele in plaats van een confronterende stijl. Dit doet ze om dialoog te bevorderen, geweld tegen te gaan, om uit te leggen en zelfs te rechtvaardigen waarom ze bepaalde handelingen stellen.

Diversiteitsbeleid en openheid naar de buitenwereld

De politiezone heeft ingezet op de diversifiëring van de agenten die in het veld actief zijn. Ze houdt rekening met deze diversiteit voor haar interne werking en haar bedrijfscultuur. Het actieplan¹⁶ van de politiezone over diversiteit is bijzonder leerrijk. De eerste as is haar diversiteitsbeleid. De politiezone wil haar werking verbeteren door het profiel van haar agenten te diversifiëren. In tweede instantie wil ze haar agenten bewust maken van de waarden van de politiezone. De derde as gaat over de grondrechten van burgers.

De politiezone staat ook open voor samenwerking met partners buiten het politiemilieu en voor goede praktijkvoorbeelden van andere collega's. Dit actieonderzoek is daar een voorbeeld van, waarbij de politiezone ervoor koos om Unia bij de denkoefening te betrekken.

Nadenken over praktijken

In het kader van het actieonderzoek vonden in 2016 twee opleidingsdagen plaats met de hiërarchie van de politiezone PolBruNo om de krijtlijnen voor het onderzoek vast te leggen: een Britse en een Spaanse politiemedewerker kwamen de resultaten voorstellen van onderzoeken die in hun respectievelijke landen plaatsvonden. Ze gingen in op de politionele meerwaarde van projecten over discriminerende profilering. Deze uitwisselingen konden de meerderheid van de hiërarchie van de politiezone overtuigen.

De NICC-onderzoekster slaagde er ook in om het vertrouwen te winnen van de agenten op het terrein die hun steun toezegden. De hiërarchie van de politiezone stemde ermee in om de organisatie te wijzigen en patrouillerende agenten de kans te bieden om aan hun praktijken te werken.

Omdat ze samenwerking zinvol acht, organiseerde de politiezone ook overlegmomenten in de vorm van interviews. Tijdens deze interviews konden de agenten uitwisselen over "wat, hoe en waarom ze iets doen en wat dit voor gevolgen heeft" en nadenken over hoe burgers mensen tegen deze acties aankijken. Het samen reflecteren over de beroepspraktijk mag zeker worden benadrukt, omdat dit overleg, net als in het Duitse model, leidt tot een herziening van het organisatiebeleid.

Toezicht op de discretionaire bevoegdheid van de politie

Situaties inschatten, maakt deel uit van het beroep van agenten. De politiezone beperkt die inschattingruimte met meldings- of interventiefiches. Zonder kunnen er geen politionele tussenkomsten plaatsvinden.¹⁷ Dit fichesysteem biedt natuurlijk geen absolute bescherming tegen problematische praktijken. Het feit dat het hiërarchische kader de discretionaire macht van de agenten beperkt, speelt ongetwijfeld een rol bij de onderzochte problematiek.

De dienst Intern toezicht van de politiezone speelt ook een belangrijke rol. Die dienst staat binnen politiemiddelen immers bekend voor de neiging onderzoeken te openen na een klacht over politieoptredens.¹⁸

16 In de algemene beleidsnota 2019 voor de politiezone neemt die de volgende waarden in acht: respect, probleemoplossend vermogen, verantwoordelijkheid, beschikbaarheid, groepsgeest, uniform, integriteit en openheid van geest.

17 De zonale dispatching (ZDP) stelt deze fiches op aan de hand van de informatie die de agenten doorgeven (rapport p. 14).

18 Rapport p.26.

4 Resultaten van de studie en vragen

4.1 Procedurele rechtvaardigheid voor de burgers

Wanneer de politie procedureel rechtvaardig optreedt, zal een burger die wordt gecontroleerd, hiermee geen probleem hebben. Hij beschouwt de controle immers als legitiem, eerlijk en rechtvaardig omdat de procedures worden gevolgd en zijn rechten bij de controle in acht worden genomen. Daarom moet de politieambtenaar uitstekende communicatievaardigheden en een goede terreinkennis hebben. Hoe kan deze procedurele rechtvaardigheid worden gewaarborgd? Hoe maak je de burger duidelijk dat de politie met haar optreden zijn rechten niet schendt?

Criminologe Sofie De Kimpe geeft, op basis van een onderzoek bij de Mechelse politie, volgende tips om na te gaan of een identiteitscontrole goed en terecht werd uitgevoerd¹⁹:

- Is de controle legaal, gebaseerd op objectieve en aantoonbare elementen? Dit brengt ons bij de kwestie 'gegronde redenen': wat is wel en niet 'verdacht'? Op een bank op een plein zitten? Iets verbergen? Enz. 'Politie-instinct' of 'intuïtie' berusten per definitie op routine of stereotiepe voorstellingen en zijn dus geen geldige argumenten om te controleren.
- Is de controle gerechtvaardigd vanuit een procedureel oogpunt? Zou iedereen ongeacht zijn of haar profiel in dezelfde omstandigheden aan diezelfde controle onderworpen worden? Ervaart de burger de controle als legitiem omdat hem of haar de nodige uitleg wordt gegeven? Verloopt het contact hoffelijk?
- Zijn de controles gelijkmatig over het grondgebied verspreid of zijn ze op specifieke plekken gericht?
- Zijn de procedures effectief? Dragen ze bij tot de veiligheid en herstellen de agenten hiermee de rust op een snelle en duurzame manier?

In sociaal achtergestelde buurten is het des te belangrijker om erop toe te zien dat het optreden goed wordt aangepakt en dat de keuzes van de agenten billijk zijn.

Voor de Franse socioloog Sébastien Roché gaat het om het opbouwen van vertrouwen²⁰ en sociale cohesie. Dit impliceert vooral dat de betrokken partijen erbij gebaat zijn en ermee instemmen. De politie moet erkennen dat iedereen het recht heeft om zich in de openbare ruimte te bewegen. De burgers moeten erkennen dat het werk van politieambtenaren rechtmatig is en gebaseerd is op positieve waarden. De *community policing*-aanpak legt deze link.

4.2 Een denkoefening van politiepatrouilles over hun beroepspraktijken

Procedurele rechtvaardigheid vereist het vermogen van de politie om in gesprek te gaan, dingen uit te leggen, te onderhandelen en te praten. Het actieonderzoek wil hun deskundigheid benutten, door bij de gesprekken stil te staan bij hun uitgesproken mondelinge beroepscultuur.

Aan de hand van de vraag "Waarom is dit optreden (niet) goed verlopen?" en een strikt afgelijnd overleg, kan het werkveld mogelijke oplossingen aanreiken en de hiërarchie op de hoogte houden van procedurele en organisatorische problemen. Dit veronderstelt participatief management op basis van overleg: de politieambtenaren

19 Kamer van Volksvertegenwoordigers, Etnische profilering, loc. Cit. P 16 : <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/3683/54K3683001.pdf>

20 Roché S. (2016), *De la police en démocratie*, Parijs: Grasset

moeten naast hun procedurele vaardigheden ook uitstekende praktische skills ontwikkelen, waarbij rekening wordt gehouden met hun analyse.

De kwaliteit van het contact met burgers binnen een tijdsbestek van enkele minuten, hangt samen met de manier waarop de politieambtenaren tegen hun taak aankijken. Dit brengt ons bij de volgende vraag: hoe zien politieambtenaren hun werk en hun optreden?

Op basis van het onderzoek worden er vier houdingen²¹ bij de politieagenten geïdentificeerd, naargelang de situatie waarmee ze worden geconfronteerd. Elk van die houdingen maakt gebruik van specifieke vaardigheden die tot onrechtmatige selectiviteit kunnen leiden.

- De houding van de **'politie als beschermer van de wijk'** focust sterk op procedurele rechtvaardigheid, in de zin dat politieambtenaren zich in een logica van dialoog voor een wijk en haar inwoners inzetten. Die aanpak leidt tot de uitsluiting van groepen die niet 'thuishoren' in de wijk. Voor eenzelfde overtreding wordt een meisje dat de agenten als 'zigeunerin'²² omschrijven, op een discriminerende manier behandeld omdat 'ze hier niets te zoeken heeft' en omdat 'zigeuners' 'onverbeterlijke dieven' zijn. Jonge 'kinderen' die worden betrappt op het stelen van alcohol krijgen enkel een 'gewone berisping', want we zijn toch allemaal jong geweest.
- De houding van **'de agent die de openbare orde handhaaft'**, betekent dat het de taak is van de politie om de publieke ruimte te heroveren en om overlast en criminaliteit te voorkomen. Die houding steunt op een wettelijk kader, maar versterkt de discriminerende mechanismen die al in gang zijn gezet door de structurele aanpak van het klachtenbeheer. Een voorbeeld. Een aantal jongeren die samendrommen rond een beschadigd voertuig, worden al snel van vandalisme verdacht. Ze worden daarom opgelijnd. De betrokkenen ervaren dit als een brutale praktijk. Na enige controle blijkt dat de jongeren er helemaal niets mee te maken hebben.²³ De agenten hebben zich met dit optreden zeker laten gelden, maar het is duidelijk dat dit een desastreus effect kan hebben op de jongeren.
- De **'procedurele houding'** garandeert ongetwijfeld dat de procedures worden gevolgd, maar stelt de politiehierarchie in vraag. Omdat ze niet (langer) de zin inzien van wat hen wordt gevraagd om te doen, focussen de agenten in eerste instantie op het naleven van de procedures, om te vermijden dat ze in de kijker lopen van de diensten voor intern toezicht. Dit is problematisch, omdat dit mogelijk leidt tot discriminerende vragen en de agenten nauwelijks gebruik maken van hun interpretatieve speelruimte om problemen effectief op te lossen.
- De vierde houding is die van **'alle ellende van de wereld opvangen'**. Ze slaat op agenten die in contact komen met groepen die kampen met financiële problemen, gezondheidsproblemen, huisvestingsproblemen, relationele problemen enz. Deze laatste houding kan in het werkveld moeilijk worden aangepakt. De politie is vaak het enige en laatste contact voor de zeer kwetsbare bevolkingsgroepen. Deze contacten gaan hun werkkader en bevoegdheden ver te buiten.

De houding die een politieagent aanneemt, hangt af van de aard en de plaats van de tussenkomst. Pragmatisme, efficiënt omgaan met de druk die klachten met zich brengen, de functie binnen de organisatie, de druk van het intern toezicht en de professionele vaardigheden van iedere politieambtenaar enz. zijn allen factoren die invloed hebben op de perceptie en de houding van agenten tegenover hun beroep. De interacties tussen deze verschillende factoren en de houding die de politie aanneemt, moeten ter discussie worden gesteld.

²¹ Rapport p.23.

²² Rapport p.24. De term 'zigeuner' is een overkoepelende term waarachter heel complexe realiteiten schuilgaan (woonwagenbewoners, bohemers, Roma, Sinti enz.). 'Niet-zigeuners' gebruiken deze term vaak op stigmatiserende manier. Wij geven de voorkeur aan de term 'woonwagenbewoners' voor de Belgen die in mobilhomes verblijven en aan de term 'Roma' voor groepen die uit Midden- en Oost-Europa naar België komen.

²³ Rapport p.22.

4.3 Het belang van een beroepscultuur die openstaat voor de buitenwereld en voor diversiteit

Zoals elke werknemer in een organisatie, zijn agenten doordrongen van de beroepscultuur waarin ze werken. Professionele socialisatie is belangrijk omdat die de beeldvorming kan versterken of verzwakken, wat vervolgens de praktijken kan beïnvloeden. De beroepscultuur van de politiezone is van cruciaal belang.

PolBruNo investeert al jaren in openheid naar de buitenwereld, diversiteit en politie-integriteit. Onderzoekers, magistraten en stagiairs zijn er welkom en de zone werkt nauw samen met verenigingen; organiseert intern evenementen rond diversiteit, zoals de Veertiendaagse van de diversiteit; ze neemt ook deel aan het opleidingsproject 'Holocaust, Politie en Mensenrechten' (HPM) in de Kazerne Dossin. Deze opleiding gaat in op de mechanismen van groepsdruk en collectief geweld die tot bloedbaden en genocides kunnen leiden.²⁴ Door een positief discours over het anders-zijn op te zetten, maakt de politiezone duidelijk welke normen en waarden ze wil uitdragen en delen. Hierdoor wordt individueel afwijkend gedrag onderdrukt en kan men potentieel afwijkende ontwikkelingen binnen de groep in goede banen leiden.

Het eventuele verband tussen de beroepscultuur, de eigen bedrijfscultuur van de politiezone en de houding van agenten dient verder te worden onderzocht.

4.4 Problematisch klachtenbeheer

Het systeem om klachten van burgers te behandelen, lijkt één van de kernpunten van het probleem te zijn. Waarom?

Urgentie

Meteen gevolg geven aan klachten van burgers is de absolute prioriteit voor de politie. Dit is een automatisme. In combinatie met strategische richtsnoeren van de hiërarchie op basis van specifieke contexten en briefings, leidt dit vooropstellen van klachten tot tijdsdruk waardoor de politie niet 'procedureel rechtvaardig' te werk kan gaan.

De agenten moeten het probleem snel en efficiënt aanpakken, zodat ze niet op korte termijn verschillende keren op dezelfde plek moeten tussenbeide komen. Dit zorgt voor extra problemen. De agenten ontvangen vooraf weinig informatie over de aard of de veelvuldigheid van klachten. Controles worden in dat geval een middel om de toestand te analyseren. Ze laten toe om na te gaan hoe explosief de situatie is en om - ook over de personen die de klacht indienden - informatie te verzamelen die de agenten al hadden moeten hebben (Heeft deze persoon het nummer 101 of de dispatching van de politiezone al gebeld? Was dit voor een gelijkaardige klacht? Enz.).

Omgekeerd kan de automatische behandeling van klachten en het gebruik van controles om de situatie te regelen, als discriminerend worden ervaren door de personen die de controle ondergaan.

Geen filter

Het niet 'filteren van klachten' is een tweede probleem van het klachtenbeheer dat twee complexe vragen opwerpt:

De eerste vraag heeft te maken met de rol van de politie in een maatschappelijke context waarin de bevolking almaar vaker een beroep op haar doet, ook om geschillen op te lossen die niet tot de bevoegdheden van de politie behoren of die op een andere manier kunnen worden opgelost.

24 <https://www.kazernedossin.eu/NL>

De tweede vraag gaat over de verantwoordelijkheid van de burgers zelf. Sommige van hun vragen zijn discriminerend. Zo vroeg een persoon om "*drie Afrikanen te arresteren omdat ze zeker drugs aan het verkopen waren.*"²⁵ Een chauffeur van een internationale busdienst weigerde een dame te laten instappen. Hij verwees "*duidelijk meermaals naar de zwarte huidskleur van de dame als reden waarom hij haar identiteitsdocument niet vertrouwde.*" In dat geval bestaat het gevaar dat een zekere vorm van discriminerende profilering niets te maken heeft met de proactieve beslissing van de agent of de politie als instelling, maar met het misbruiken van de politiediensten door burgers die discriminerende vragen aan de politie voorleggen.

Dat de politieorganisatie automatisch gevolg geeft aan dergelijke vragen, is problematisch. De keuze om al dan niet in te gaan op potentieel discriminerende verzoeken is inderdaad de verantwoordelijkheid van de politie.

4.5 De rol van toezichthoudende instanties met betrekking tot politiepraktijken

Unia werkt in het kader van haar opdrachten rond klachtenbehandeling samen met de diensten voor intern toezicht en met Comité P. Dat er een toezichthouder moet zijn, staat buiten kijf. Uit deze studie blijkt echter dat de vrees voor toezicht in combinatie met tijdsdruk het optreden van agenten (negatief) beïnvloedt.²⁶ Zij zien het wettelijk kader veeleer als een sanctie-instrument dan als een werkinstrument. Dit aspect verdient verder te worden uitgediept in het kader van de denkoefening over politiepraktijken.

²⁵ Rapport p. 38.

²⁶ Rapport p. 29.

5 Aanbevelingen van Unia om discriminerende politiepraktijken te bestrijden

De hiervoor uiteengezette resultaten kunnen politiezones helpen om structurele problemen aan te pakken en/of om hun politietoedelen te verbeteren. Unia formuleert hierover acht aanbevelingen:

5.1 Het klachtenbeheersysteem verbeteren zodat politieprocedures rechtvaardig kunnen verlopen.

Het actieonderzoek maakt duidelijk hoe complex de taak van patrouillerende agenten is. Ze staan onder zware druk waarbij vooral tijdsdruk een belangrijke rol speelt.

Daarom kijken we in eerste instantie naar de werking van de zonale dispatching (ZDP). Voor niet specifieke politietaken of taken die door anderen kunnen worden uitgevoerd, moet de mogelijkheid bestaan om andere actoren in te schakelen. Klachten moeten ook worden ingedeeld volgens urgentie en aard. Wanneer de verzoeken openlijk discriminerend zijn, moeten die kunnen worden uitgesteld of eventueel worden afgewezen.

Naast het 'filteren' van klachten, moet ook informatie worden verzameld over de personen die een klacht indienen, waar de tussenkomst moet gebeuren enz. Die info kan dan aan de agenten op het terrein worden doorgegeven zodat die op de hoogte zijn van de aard van de klacht, of er al eerder gelijkaardige klachten waren enz.

Door een optimalisatie van de klachtenbehandeling, kan de politie concreet tijd besparen en een beter zicht krijgen op haar optreden om in dialoog te kunnen gaan, om zaken uit te leggen en te rechtvaardigen en om de opeenvolging van politietoedelens vlotter te laten verlopen.

5.2 Een transparant politietoedelen garanderen om het vertrouwen van de bevolking in de politie te vergroten

Momenteel lopen er in België en het buitenland tal van politionele experimenten zoals het gebruik van bodycams. Dit is ook het geval in de politiezones Brussel West, Turnhout, De Haan, Antwerpen, Mechelen-Willebroek, Lokeren, Brussel Hoofdstad Elsene enz. De impact van die initiatieven op de beroepspraktijken van politieambtenaren moet (nog) worden geanalyseerd en geëvalueerd: Welke rol vervullen ze in de logica van het politietoedelen? Hoeveel extra werklust brengen ze met zich mee? Enz.

De bevolking vindt dat er nu heel wat onduidelijkheid over controleacties bestaat. Dit sterkt bepaalde groepen in hun overtuiging dat de politie veeleer een bedreiging dan een gesprekspartner is. De boodschap moet met andere woorden duidelijk zijn: duidelijke procedures en regels, met name voor identiteitscontroles, maken het optreden van de politie transparanter. Deze procedures en regels moeten wel compatibel zijn met de kerntaken van patrouillerende agenten. De agenten moeten ze als zinvol erkennen zodat ze deze regels en procedures ook in de praktijk toepassen.

5.3 De verplichting om controles te motiveren opnemen in de wet op het politieambt

Er is vandaag geen enkel wettelijk kader dat de burger duidelijk maakt waarom hij een controle ondergaat. Dit manco verklaart voor een deel het onbegrip tussen agenten en burgers. Controles maken immers geen deel uit van de dagelijkse leefwereld van burgers, in tegenstelling tot die van agenten. Unia pleit voor de invoering van een schriftelijke bevestiging die verwijst naar artikel 34 van de wet op het politieambt, waarin duidelijk vermeld staat onder welke omstandigheden een politieambtenaar op eigen initiatief tot een controle mag overgaan. De bevestiging moet ook de gegevens bevatten van de diensten voor intern toezicht waarmee de persoon eventueel contact kan opnemen.

Naast deze procedures over toegang tot informatie, lijkt het essentieel om de toegang tot en de follow-up van klachtenprocedures te verbeteren bij afwijkende praktijken en/of misbruiken door de politie. Ook het VN-Comité tegen Foltering formuleert diezelfde aanbeveling²⁷: het bevestigt nogmaals dat elke burger het recht heeft om de ordediensten om rekenschap te vragen.

5.4 Misbruiken bestraffen

De hiërarchie moet intern en extern duidelijk maken dat ze misbruik en discriminerend gedrag in geen geval door de vingers ziet en dat ze politieambtenaren die zich hieraan bezondigen, bestraft.

Ze moet leden van het politiekorps die hier zelf het slachtoffer van zijn ook beschermen. Het ene kan immers moeilijk los van het andere worden gezien en omgekeerd.

5.5 De diensten voor intern toezicht betrekken bij de denkoefening over politiepraktijken

De relatie tussen de politie en de dienst voor intern toezicht en Comité P moet (opnieuw) worden bekeken. De perceptie dat er toezicht op de agenten wordt uitgeoefend, heeft een negatieve impact op de praktijken op het terrein. Er moet een evenwicht worden gevonden tussen het toezicht op het optreden en de naleving van procedures en de analyse en het pragmatisme van politieambtenaren die met problematische situaties worden geconfronteerd.

De diensten voor intern toezicht moeten worden betrokken bij het overleg over de politiepraktijken in een maatschappelijke context die voortdurend evolueert. Dit dwingt de politieorganisatie zichzelf opnieuw uit te vinden en de politieambtenaren om hun beroep opnieuw te kaderen.

Het toezicht laat toe om te bestraffen, maar moet ook als een instrument worden opgevat om mensen te begeleiden en de praktijken te verbeteren in een context die voortdurend evolueert.

27 Verslag van het VN-Comité tegen Foltering (2008), online: <https://www2.ohchr.org/english/bodies/cat/docs/CAT.C.BEL.CO.2.pdf>

5.6 Tijdens de politieopleiding werk maken van de professionele vaardigheden waarbij procedurele rechtvaardigheid centraal staat.

Het gaat om twee opleidingsniveaus:

Tijdens de **basispolitieopleiding** moet aan de contextuele communicatievaardigheden worden gewerkt. Deze competenties zijn nuttig bij heel wat facetten van het politiewerk. Het in stand brengen en houden van een goede band met de burgers is immers onderdeel van de dagelijkse politietaken. Deze vaardigheden komen in heel wat modules van de opleiding aan bod en moeten in een gemeenschapsgerichte benadering kaderen.

De huidige opleiding bereidt de aspiranten onvoldoende voor op hun toekomstige taken in een context van maatschappelijke verandering: de omstandigheden waarin de politie haar werk moet verrichten zijn de afgelopen jaren ingrijpend veranderd, net als de verwachtingen van de burgers. Die veranderingen hebben een impact op de taken van de politie en de ordediensten. Nadenken over selectiemechanismes, omgaan met een diverse bevolking en het gevaar voor polarisatie zijn onderwerpen die aan bod zouden moeten komen in het licht van de waarden van de politie.

Wat **bijscholingen** betreft, heeft de onderzoeksmethode (met het installeren van intervisiesessies) die in het kader van het actieonderzoek werd getest, haar nut en haar kwaliteit bewezen. Door praktijkervaringen met collega's uit te wisselen en te analyseren, kunnen we goede praktijkvoorbeelden verzamelen.

Het intervisiesysteem is relevant omdat het de interpretatieruimte van agenten bij controles in vraag stelt en hen ook aanzet om over hun praktijken na te denken. Dergelijke denkoefeningen zijn één van de hulpmiddelen om discriminerende praktijken terug te dringen.²⁸ De hiërarchie moet dit soort initiatieven ondersteunen en ze in haar organisatiebeleid integreren (intervisies plannen in functie van werkuren, mensen werven of opleiden om deze intervisies door te voeren, communiceren over het gerealiseerde werk enz.).

5.7 Partnerschappen rond concrete projecten opzetten

Unia is een partner van de politie en verdedigt de gemeenschapsgerichte aanpak waarbij een zinvolle, gestructureerde en effectieve dialoog tussen minderheidsgroepen, verenigingen en de politie bestaat.

De politie moet bereid zijn haar optreden te duiden en te verduidelijken waarom ze bepaalde handelingen stelt. Een gemeenschapsgerichte aanpak in partnerschap kan deze dialoog versterken.

5.8 Het fenomeen van selectiviteit en discriminerende profilering documenteren

Unia adviseert om, op basis van deze ervaring met het NICC en de politiezone PolBruNo, samenwerkingsprojecten rond discriminerende profilering op te zetten. Het actieonderzoek reikt een aantal te onderzoeken vraagstukken aan:

- De impact van dit project op de leefwereld van de bevolking in de politiezone PolBruNo;
- Het verband tussen selectieve politiepraktijken en personen die hier illegaal verblijven of die bij een controle van migranten worden aangehouden;

²⁸ de Maillard, J. & al., op.cit.

- Eenzelfde actieonderzoek, maar met een ander onderzoeksgroep dan de politieambtenaren die in de politiezone patrouilleren;
- Vergelijkend onderzoek over interveniërende patrouilles in andere politiezones die op een andere manier worden gemanaged en andere tools voor informatiebeheer gebruiken dan in de politiezone PolBruNo. We denken hierbij aan politiezones waar er al meldingen over discriminerende profilering waren;
- Een analyse van het toezicht op politiecontroles, zoals dit nu al in Groot-Brittannië gebeurt, om een cijfermatig beeld van het fenomeen te krijgen; op basis van die 'mapping' kan een strategische analyse van de politiezone in kwestie worden gemaakt.

Deze aanbevelingen zijn een weerspiegeling van de bekommernissen van Unia over de politieorganisatie en het risico op discriminerende profilering. De meeste zijn niet nieuw, maar dankzij het actieonderzoek hebben we wel een beter inzicht in deze kwesties gekregen.

Het project toont ook aan dat Unia, een politiezone en een onderzoekscentrum collegiaal kunnen samenwerken met respect voor elkaars werkingskaders.

Unia is bereid om haar ervaring en kennis te delen met politiezones die (nog sterker) willen inzetten op interne diversiteit en die hun werking verder willen verbeteren.



Unia

Koningsstraat 138 • 1000 Brussel

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be



unia.be    