

CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING



CENTRE POUR L'
ÉGALITÉ
DES CHANCES
ET LA LUTTE CONTRE
LE RACISME

RAPPORT D'ACTIVITÉS

BUDGET 2012

Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012

**Convention entre le Centre pour l'égalité des chances
et la lutte contre le racisme et la Police fédérale**

Rue royale 138
1000 Bruxelles
TEL.: 02/212 30 00 - FAX: 02/212 30 30
E-MAIL: epost@cntr.be
www.diversite.be

Rapport annuel 2012 présenté le 1^{er} mars 2013
au comité d'accompagnement de la convention

INTRODUCTION	4
PARTIE I: ACTIVITÉS SOUS LA CONVENTION	6
1. HISTORIQUE	6
2. LES FORMATIONS	6
2.1 Eléments méthodologiques	7
2.1.1 Neutralité des formateurs et confidentialité.....	7
2.1.2 Approche participative	7
2.1.3 La diversité à l'interne comme à l'externe.....	8
2.1.4 L'importance des évaluations	8
2.2 Les formations continuées.....	8
2.2.1 Formations à l'Ecole fédérale	8
2.2.1.1. Les lois Antiracisme et Antidiscrimination: cadre juridique et applications.....	8
2.2.1.2. Diversité et orientation sexuelle	10
2.2.1.3. Communication interculturelle.....	12
2.2.1.4. Intégrer la diversité dans les ressources humaines	14
2.2.1.5. Intégrer la diversité dans chaque formation policière: une formation pour les formateurs et toutes les personnes impliquées dans le processus de formation au sein de la police intégrée	16
2.2.1.6. Comment réagir aux propos discriminatoires de collègues.....	17
2.2.2. Formation à l'École nationale des Officiers (DSEO)	19
2.2.2.1. Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe.....	19
2.2.3 Formations dans les zones de police	20
2.2.3.1. Réseau interne de la zone de police d'Anvers.....	20
2.2.3.2 Zone de police Bruxelles-Capitale Ixelles (Polbru).....	22
2.2.4 Formation à l'OPAC (Oost-Vlaamse Politieacademie).....	23
2.3 Formation initiale	23
2.3.1 École de police de Flandre occidentale	24
2.4 Défis pour les formations	24
2.4.1 Promotion ciblée et inscriptions aux formations.....	24
2.4.2 Formation en duo avec un collaborateur de la police	25
3. RÉSEAU DIVERSITÉ	25
3.1 Contexte	26
3.2 Thèmes abordés en 2012.....	27
3.3 Groupes de travail en 2012	28
4. PROJETS EN COLLABORATION AVEC LA POLICE	28
4.1 Harmonisation du module 5.4 dans la formation de base à la police.....	28
4.2 Collaboration avec le Cabinet du secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Egalité des Chances	29
4.3 Projet d'élaboration de PV-types en cas de discrimination	31
4.4 Projet en collaboration avec la Direction sélection et recrutement (DSR) – service sélection.....	32
4.5 Mesure de l'impact des formations.....	32
5. CONSTATATIONS GENERALES DANS LE CADRE DU PARTENARIAT.....	32
5.1 Islamophobie	32
5.2 Échanges et gestion des dilemmes.....	33
5.3 Attitude face à des comportements discriminatoires.....	33
5.4 Lois Antidiscrimination et Antiracisme	34
6. CONCLUSIONS.....	35
PARTIE II: ACTIVITÉS DU CENTRE AVEC LA POLICE	36
7. ACTIVITÉS DU CENTRE AVEC LA POLICE	36
7.1 Migration et Traite des êtres humains (Département Migration)	36
7.1.1 Cadre général.....	36
7.1.2 Contacts avec la police dans le cadre de la mission de stimuler la lutte contre la traite des êtres humains	36
7.1.3 Contacts avec la police dans le cadre de la mission de veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers	37
7.1.3.1 Contacts avec la police aéroportuaire dans le cadre d'un travail structurel sur les centres INAD	37

régionaux.....	37
7.1.3.2 Autres contacts	37
7.2 Signalements et dossiers individuels (Département Discrimination)	37
7.2.1 Cadre général.....	37
7.2.2 Nouvelle circulaire sur la discrimination.....	38
7.2.3 L'enregistrement des délits au niveau de la police	39
7.2.4 Plan d'action national contre l'homophobie	40
7.2.5 Avis à la zone de police d'Anvers concernant les symboles religieux	41
7.2.6 Mesures alternatives dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine.....	41
ANNEXES	42
ANNEXE 1: PLAN D'ACTION 2013.....	42
ANNEXE 2: TABLEAU RÉCAPITULATIF DES FORMATIONS DONNÉES À LA POLICE EN 2012	45
ANNEXE 3: TABLEAU DÉTAILLÉ DES FORMATIONS DONNÉES À LA POLICE EN 2012	46

Introduction¹

Dans la lutte contre le racisme et les discriminations, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (le Centre dans la suite du texte) travaille avec différents partenaires, dont la police intégrée (la police dans la suite du texte). Celle-ci est structurée à deux niveaux et est un acteur-clé pour différentes raisons :

***La police comme partenaire dans la lutte contre les discriminations et le racisme, les délits de haine et la lutte contre la traite des êtres humains**

La dimension pénale des missions du Centre implique que la police est un partenaire central pour la lutte contre les délits de haine, le racisme organisé, les discriminations pénalement sanctionnables, la traite des êtres humains,...

***La police comme partenaire dans le cadre de la gestion de la diversité**

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

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

***La police comme 'auteur' et/ou comme victime**

Les policiers peuvent être auteurs de faits de discrimination ou de délits de haine. Ils peuvent aussi refuser de prendre en compte cet aspect dans leur travail quotidien (en refusant par exemple de dresser un PV).

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

* *
*

Le partenariat entre la police et le Centre repose sur trois piliers essentiels:

1. Les formations à la diversité,
2. le soutien au réseau diversité de la police fédérale intégrée,
3. le soutien à des projets structurels de diversité.

Cette approche plurielle, globale et intégrée est nécessaire pour pouvoir mener une action structurelle et durable en faveur d'une plus grande diversité et pour lutter contre les discriminations. Ces trois piliers sont complémentaires et apportent une plus-value au partenariat.

¹ En 2009, il a été décidé que le rapport serait rédigé alternativement en français et en néerlandais. Après son approbation par le comité d'accompagnement, il est traduit et diffusé.

La première partie de ce rapport annuel décrit les trois piliers. Nous donnerons d'abord un aperçu des différentes formations qui ont été dispensées dans le cadre du partenariat et des objectifs poursuivis, en précisant aussi bien l'aspect quantitatif que qualitatif. Nous présenterons brièvement le déroulement de chaque formation et nous dresserons une série de constats, basés sur certains propos entendus ainsi que sur les évaluations orales et écrites qui sont faites à l'issue de chaque formation.

Nous évoquerons ensuite le soutien apporté au réseau diversité de la police intégrée et enfin nous commenterons les projets structurels en faveur de la diversité que le Centre a menés en collaboration avec le Service égalité et diversité de la police fédérale (DSID) et d'autres partenaires. Ces trois piliers – qui sont gérés par le service Formation du Centre – nous amèneront à formuler un certain nombre de constatations et de recommandations précises.

Depuis 2011, le rapport d'activités comporte aussi une deuxième partie, qui met en évidence les actions menées par d'autres services du Centre, en collaboration avec divers services de la police. Le Centre veut ainsi démontrer que le travail qui est réalisé avec la police doit être vu comme un ensemble cohérent. Cette approche multiple contribue à promouvoir les échanges d'expertise.

Enfin, la réunion annuelle du comité d'accompagnement de la convention est l'occasion de débattre des objectifs généraux de celle-ci et d'en esquisser les grandes lignes stratégiques.

PARTIE I: ACTIVITÉS SOUS LA CONVENTION

1. Historique

La première convention entre le Centre et le Ministère de l'Intérieur date du 1^{er} décembre 1996. Renouvelée chaque année jusqu'en 2002, cette convention a permis au Centre d'acquérir une grande expérience de travail avec la police en matière de formation (au niveau zonal et fédéral, au niveau des académies et des structures de préformation, etc.), la finalité étant de développer une pratique policière exempte de discriminations, tant au niveau individuel que collectif. Le Centre a mis au point pour cela différents outils pédagogiques, syllabus et vade-mecum sur des questions de racisme, de discrimination et de diversité.

Ces conventions annuelles ont permis d'étendre le champ d'action du Centre par des collaborations diverses avec, à l'époque, la Gendarmerie, la Police Générale du Royaume et, actuellement, le DSID avec qui le Centre collabore très activement.

La convention a connu un temps d'arrêt lors de la réforme des polices. Elle a redémarré en 2005, propulsée par le plan de diversité gouvernemental 2005-2007 ainsi que par le Plan d'action fédéral, adopté en 2004, contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et la violence qui y est associée.

Depuis 2006, deux collaborateurs (un francophone et un néerlandophone) sont engagés au Centre pour s'occuper à temps plein de la convention. En 2011, une convention à durée indéterminée a été conclue, ce qui permet au Centre, en collaboration avec le DSID, d'envisager une vision à long terme des activités de formation et des actions communes, dans le cadre d'une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.

En juin 2012, la DSE a informé le Centre que l'Inspecteur des Finances de la police avait indiqué que la convention ne pouvait pas être poursuivie sous sa forme actuelle. Cependant, son contenu n'a pas été remis en cause en tant que tel. Au contraire, toutes les parties (le ministre de l'Intérieur, la police et le Centre) souhaitent poursuivre la collaboration. La nouvelle convention permettra de contribuer encore mieux, en partenariat, à la lutte contre les discriminations et à la promotion d'une politique de diversité.

2. Les formations

En collaboration avec la direction de la Formation (DSE) et le DSID, le Centre met principalement l'accent sur les formations continuées, ce qui n'exclut pas d'éventuelles interventions dans la formation initiale.

En 2012, le Centre a proposé les formations suivantes:

- Lois Antiracisme et Antidiscrimination: cadre juridique et applications (DSEF²);
- Diversité et orientation sexuelle (DSEF);
- Communication interculturelle (DSEF) ;
- Intégrer la diversité dans la gestion des ressources humaines (DSEF);
- La gestion concrète de la diversité dans mon unité (DSEO³);
- La diversité dans chaque formation policière: une formation pour les formateurs et pour tous les acteurs de la formation dans la police intégrée.

² DSEF: Ecole fédérale de police

³ DSEO: Ecole Nationale des Officiers

En 2012, une nouvelle formation a été lancée à l'École fédérale: 'Comment réagir à des propos discriminatoires de collègues' (voir point 2.2.1.6).

À côté de ce programme, le Centre a également proposé une formation sur mesure dans deux zones de police (voir point 2.2.3).

2.1 Éléments méthodologiques

2.1.1 Neutralité des formateurs et confidentialité

En début de formation, les formateurs présentent succinctement les missions du Centre et son fonctionnement. Cette étape comprend la présentation du service formation et de son rôle au sein du Centre.

La formation se veut aussi interactive que possible et laisse une large place aux échanges. Ceci n'est possible que dans un climat de confiance. Les participants et les formateurs doivent pouvoir débattre d'opinions et de conceptions, et le cas échéant les déconstruire, sans porter de jugement sur ces propos et en ayant l'assurance que tout restera entre les quatre murs de l'espace de formation. Le Centre garantit que les propos échangés lors des formations ne pourront pas ensuite être attribués à telle ou telle personne bien précise. Il estime cependant nécessaire de pointer des constats structurels dans ce rapport annuel afin de permettre à la police d'opérer des choix stratégiques à ce sujet.

2.1.2 Approche participative

Au cours de ses longues années d'expérience de formation avec les corps de police, le Centre a mis au point des méthodes participatives qui permettent à chacun de retirer le maximum de la formation et d'aborder des questions de pratique professionnelle dans un espace de réflexion où respect de la parole d'autrui et confidentialité garantissent une liberté d'expression. Les formations proposées se donnent généralement sur deux jours afin de laisser le temps aux participants de remettre en question leur propre cadre de référence, de réfléchir à leur travail et d'avoir des échanges entre eux sur ces questions. L'approche proposée par le Centre n'apporte pas de réponse toute faite à certaines préoccupations concrètes des participants, mais incite les policiers à trouver eux-mêmes les réponses les plus appropriées à leurs problèmes.

L'objectif essentiel est de parvenir à une attitude professionnelle de base et d'inciter les participants à réfléchir à leurs propres stéréotypes et préjugés, qui sont généralement le fruit d'un amalgame de vécus, de frustrations et de rumeurs. Les formateurs mettent l'accent sur le comportement professionnel le plus indiqué à adopter dans chaque situation, quelles que soient les opinions individuelles des participants. L'approche proposée implique une dynamique qui ne peut être obtenue qu'avec des groupes d'une certaine taille, entre 12 et 18 participants environ. En plus du nombre de participants, un autre élément essentiel pour le Centre est que les formations touchent le bon public. C'est important parce que le cadre théorique et les exercices sont chaque fois adaptés à la fonction et aux tâches du public visé.

Cette approche rencontre de manière générale les attentes des participants, qui apprécient de pouvoir soumettre au reste du groupe des problèmes qu'ils rencontrent et de se concerter entre eux sur les solutions possibles. Cette méthodologie participative est d'autant plus importante que les participants ne sont pas toujours volontaires: certains d'entre eux suivent les formations uniquement pour remplir leurs obligations en vue d'un avancement barémique. De plus, une telle approche permet d'ouvrir une brèche dans "l'esprit de corps" caractéristique de la profession. Cet esprit de corps est sans doute une ressource importante pour aider les policiers à bien faire leur

travail dans un contexte difficile, mais il peut freiner la remise en question si les membres d'un groupe se sentent tenus de rester solidaires et taisent leur propre point de vue.

Ce dispositif interactif et participatif n'empêche pas des comportements d'opposition sur des sujets très sensibles dans notre société ou des manifestations d'hostilité à l'égard du Centre, mais il permet d'en débattre ouvertement. Le Centre essaie également d'apporter des grilles de lecture qui permettent de complexifier l'analyse des phénomènes de société contemporains.

2.1.3 La diversité à l'interne comme à l'externe

Au cours des formations, le Centre aborde aussi bien la diversité à l'interne (CALog⁴/opérationnel, hommes/femmes, origine, handicap, ...) qu'à l'externe (la diversité au sein de la population). Les deux approches sont en effet complémentaires, l'une influençant l'autre.

2.1.4 L'importance des évaluations

Le Centre attache énormément d'importance aux évaluations qui sont faites par les participants. Ces évaluations lui permettent d'adapter le contenu et les méthodes de ses formations.

Depuis le deuxième semestre de cette année, le Centre utilise les formulaires d'évaluation de la DSEF, auxquels ont été ajoutées quelques questions ouvertes. En 2012, le Centre a également décidé de faire procéder à une étude externe de l'impact des formations et des conditions préalables à remplir pour accroître cet impact auprès des participants et de la police (voir point 4.5 et annexe 1).

2.2 Les formations continuées

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

Les différentes formations proposées par le Centre sont reprises ci-dessous. Nous rappelons chaque fois le contexte dans lequel elles ont vu le jour, les objectifs, les contenus et les éléments d'analyse que l'on peut tirer à l'issue des formations (voir également les tableaux récapitulatifs aux annexes 2 et 3).

2.2.1 Formations à l'Ecole fédérale

2.2.1.1. Les lois Antiracisme et Antidiscrimination: cadre juridique et applications

Origine

Cette formation a été initiée à l'Ecole fédérale dès 2007, dans la foulée de la réforme des lois Antiracisme (AR) et Antidiscrimination (AD) qui est intervenue la même année. La connaissance de ces lois constitue en effet une base de travail importante pour les policiers dans la lutte contre les discriminations et le racisme.

Objectifs

L'objectif principal est que les policiers puissent se référer au contenu théorique de ces lois et être

⁴ Cadre administratif et logistique.

capables d'en appliquer concrètement les principes.

- Connaître les lois Antiracisme et Antidiscrimination du 10 mai 2007 et les points d'attention pour rédiger des PV de qualité (et contribuer ainsi à un meilleur suivi par le parquet)
- Connaître les circulaires du Collège des Procureurs généraux au sujet de la lutte contre le racisme et la xénophobie (COL 6/2006) et l'homophobie (COL 14/2006)
- Percevoir l'importance d'un bon accueil des victimes et de l'enregistrement des délits (contribuer à la diminution du 'chiffre noir')

Contenu

Cette formation d'une journée permet aux policiers d'appréhender la dimension juridique du concept de discrimination. Elle traite en détail des 19 critères protégés, de leur champ d'application ainsi que des différences entre les comportements interdits.

Sont traitées ensuite d'autres dispositions civiles telles que les aménagements raisonnables pour personnes handicapées et le harcèlement au travail. La partie pénale du dispositif légal est également abordée dans le détail: le motif abject, l'incitation à la haine, la diffusion d'idées basées sur la haine raciale ou encore la discrimination par un fonctionnaire.

Nous mettons l'accent sur les éléments essentiels qui doivent absolument figurer dans un PV et sur la connaissance des circulaires COL 6/2006 et 14/2006. Plusieurs cas concrets auxquels sont confrontés les policiers sont analysés avec les participants en vue de déterminer les éléments précis auxquels ils doivent être attentifs lorsqu'ils procèdent aux constatations.

Enfin, nous mettons en évidence l'impact de la discrimination sur les victimes et sur la société ainsi que l'importance d'une bonne prise en charge des victimes.

Analyse

Cette formation reste fondamentale parce qu'il apparaît généralement que les participants ont peu ou pas de notions relatives aux lois AD/AR et qu'ils ne connaissent pas non plus l'existence des circulaires COL 6/2006 et 14/2006. Cette méconnaissance explique sans doute en partie pourquoi les PV ne sont pas toujours suivis par le parquet (étant donné qu'ils n'attirent pas l'attention sur les éléments constitutifs essentiels et, le cas échéant, qu'ils ne se réfèrent pas aux circulaires) et pourquoi il y a un 'chiffre noir' dans ces matières. C'est pourquoi l'accent est mis sur l'importance d'enregistrer systématiquement les plaintes et de dresser des PV de qualité. En collaboration avec le CGOI⁵, le Centre a poursuivi le travail sur le projet de PV-types qui reprennent tous les éléments constitutifs d'une infraction et les questions essentielles à poser au cours de l'audition (voir point 4.3 et annexe 1). D'autre part, le Centre s'est aussi engagé dans la réalisation d'une fiche relative aux discriminations pour le 'Guide d'intervention de terrain' (voir point 4.3 et annexe 1) en vue de travailler en partenariat à l'élaboration d'instruments durables au sein de la police.

Au cours de cette formation, les débats révèlent de fréquentes prises de position de participants qui considèrent légitimes certains faits qui constituent pourtant des cas de discrimination ou de racisme (exemple: *'Je comprends que certains propriétaires ne veulent pas louer à un étranger, c'est leur droit'*). En conséquence, les participants admettent qu'il y a parfois des refus d'acter un PV dans ces matières (exemple: refus d'accès à une discothèque), soit parce qu'on ne considère pas la situation comme un cas de discrimination, soit parce qu'on juge que ce n'est pas assez important pour dresser un PV. Cet aspect fait alors l'objet d'un débat au cours duquel nous abordons les stéréotypes et les préjugés que véhiculent fréquemment ces situations. L'accent est mis sur les exigences professionnelles et les règles déontologiques du métier. Les échanges permettent également d'évoquer les conséquences sociétales du refus de s'attaquer aux

⁵CGOI : Direction de l'information policière opérationnelle, Gestion de l'information opérationnelle.

discriminations.

Cette formation est souvent donnée en tandem avec un juriste du Centre, qui est spécialisé dans le traitement des dossiers individuels. Cela permet de faire le lien avec des exemples concrets et de donner les derniers développements de la jurisprudence. Les évaluations des participants montrent que cette méthodologie est appréciée.

Formations organisées en 2012

En français

- 29/03/2012 – 11 participants (17 inscrits)
- 22/06/2012 – 9 participants (18 inscrits)
- 27/06/2012 – 7 participants (13 inscrits)
- 27/09/2012 – 12 participants (19 inscrits)
- 9/10/2012 – 14 participants (14 inscrits)

En néerlandais

- 17/02/2012 – 18 participants (18 inscrits)
- 22/03/2012 – 13 participants (19 inscrits)
- 22/05/2012 – annulation (trop peu d'inscrits)
- 11/09/2012 – 6 participants (8 inscrits)
- 22/11/2012 – 13 participants (10 inscrits)

2.2.1.2. Diversité et orientation sexuelle

Origine

Cette formation a été lancée en 2007 à l'Ecole fédérale, parallèlement à la campagne de sensibilisation à la COL 14/2006 relative à l'enregistrement par la police d'actes homophobes. Depuis cette année, l'asbl Rainbow Cops Belgium⁶ présente son action à l'issue de la deuxième journée. La Belgique est jusqu'ici l'un des rares pays européens à proposer ce type de formation⁷.

Objectifs

- Connaître le cadre légal de la discrimination homophobe et être capable de faire des constats corrects
- Aider à la déconstruction des stéréotypes et des préjugés en lien avec les personnes LGBT⁸
- Comprendre l'impact d'une agression homophobe sur les victimes
- Prendre conscience de l'intérêt d'établir des liens avec des associations LGBT.

⁶ www.rainbow-cops-belgium.be

⁷ C'est ce qui est apparu lors d'un colloque organisé en Belgique, le 13 décembre 2010, par ILGA.

⁸ LGBT: Lesbienne-Gay-Bisexual-Transgenre.

Contenu

- Identité personnelle et identité d'autrui
- Lois et phénomènes liés à l'homophobie et aux discriminations
- Analyse de situations professionnelles
- Bonne prise en charge d'une victime d'un acte homophobe
- Etablissement d'un PV en cas d'infraction à caractère homophobe.

Aborder l'homosexualité permet de questionner les normes hétérosexuées, les différents rôles que l'on attribue à l'homme et à la femme et l'image de la police. De nombreuses questions sont soulevées, tant au niveau de la diversité externe, c'est-à-dire dans les relations avec les citoyens (Quelle attention est accordée aux victimes d'actes homophobes? Qu'implique pour la police de s'afficher 'gay friendly?') qu'au niveau de la diversité interne, dans les relations entre collègues (L'espace de travail est-il propice au *coming out*? La dynamique des équipes est-elle propice au développement du bien-être au travail pour tous?).

Analyse

Les participants se montrent chaque fois très intéressés et prêts à débattre du sujet. Comme en 2011, ils nous signalent cependant qu'ils doivent parfois attendre très longtemps avant d'être autorisés à suivre cette formation ou qu'ils font l'objet de moqueries de la part de certains collègues du simple fait qu'ils s'y sont inscrits.

Au cours de cette formation, il y a souvent un double discours. D'une part, les participants disent « *Etre homosexuel en 2012, ce n'est plus un problème, la société a beaucoup évolué et les homosexuels ont des droits comme les autres* ».

Mais d'autre part, ils rapportent des témoignages de harcèlements dont sont victimes des collègues qui ont fait leur coming-out, surtout les hommes (il semblerait qu'être lesbienne soit mieux admis dans le monde policier). On nous dit aussi que de nombreux collègues préfèrent taire leur orientation sexuelle parce qu'ils sont convaincus que c'est une question privée et qu'il n'est ni nécessaire, ni souhaitable de la révéler. Beaucoup de participants témoignent également d'une attitude de laisser-faire de la part des chefs face aux propos/actes homophobes entre collègues.

Lors des exercices pratiques et de l'analyse d'un cas réel d'un policier qui a refusé d'acter une agression homophobe, les policiers confirment que ces cas sont parfois pris à la légère et que l'on dresse parfois un 'PV express' ou un 'PV pour la forme' afin de donner le change au citoyen. Quand le cas est pris au sérieux et qu'un PV en bonne et due forme est établi, certains semblent ignorer l'importance de mentionner l'intention homophobe et de faire référence à la COL 14/2006. Nous constatons également la méconnaissance du concept de crime de haine (voir aussi le point 5.4) et de son impact potentiel sur les victimes et sur la société. On observe parfois un manque de compréhension pour le mécanisme d'alourdissement de la peine prévu par la législation.

Pour diverses raisons, il y a peu de collaborations entre les services de police et les associations LGBT⁹. Plusieurs causes sont invoquées: le manque de temps, l'ignorance de la procédure à suivre, l'absence de priorité donnée par la hiérarchie,... La question de savoir si la police (en uniforme ou non) doit être présente à la gay pride annuelle débouche souvent sur un vaste débat. On invoque entre autres comme arguments l'obligation pour la police de rester neutre ou le risque que sa participation ait pour effet que le citoyen ne la prendrait plus au sérieux.

⁹ Une étude menée à l'échelle européenne démontre pourtant que ce type de partenariat donne souvent de très bons résultats dans la lutte contre l'homophobie (voir *Joining forces to combat homophobic and transphobic hate crime, cooperation between police forces and LGBT organisations in Europe*, Richard Polacek et Joël Le Déroff, 2010, ILGA Europe).

Une étude d'ILGA Europe montre l'importance d'une collaboration entre la police et les organisations LGBT dans la lutte contre l'homophobie. C'est pourquoi, depuis cette année, le Centre invite aussi l'asbl Rainbow Cops Belgium à cette formation. L'association présente son fonctionnement et participe à la discussion de cas que les participants ont eux-mêmes proposés. L'objectif est de mieux faire connaître l'action de Rainbow Cops Belgium au sein de la police et de démontrer l'importance et la plus-value de la collaboration. Les participants jugent cette intervention très positive parce qu'ils ont la possibilité d'échanger des informations sur l'homophobie avec un collègue.

Le Centre se réjouit aussi d'apprendre qu'après plusieurs années de préparatifs, l'association Rainbow Cops a pu officiellement déposer ses statuts.

Cette formation rencontre un large succès et les participants disent être heureux qu'une formation interne aborde ce sujet. La plupart d'entre eux soulignent qu'il serait intéressant d'aborder ce thème dès la formation initiale.

Formations organisées en 2012

En français

- 6 et 8/03/2012 – 12 participants (18 inscrits)
- 18 et 20/09/2012 - annulation (trop peu d'inscrits)

En néerlandais

- 06 et 08/03/2012 – 9 participants (9 inscrits)
- 12 et 20/09/2012 – annulation (trop peu d'inscrits)
- 11 et 13/12/2012 – 16 participants (19 inscrits)

2.2.1.3. Communication interculturelle

Origine

Depuis sa création, le Centre s'est engagé avec la police dans de nombreux projets liés à la communication interculturelle. Si les premiers projets ont été axés sur un transfert de savoir au sujet de certaines cultures, le Centre met à présent l'accent sur la prise de conscience de notre propre cadre de référence et sur l'influence que cela exerce sur la communication. Lors de la reprise de la convention en 2006, il est vite apparu que les policiers étaient toujours en demande de formations sur cette thématique.

Objectifs

- Trouver des stratégies permettant de sortir de situations complexes et problématiques lorsqu'on est confronté à l'autre dans sa différence
- Prendre conscience de l'influence de notre propre cadre de référence sur notre communication
- Prendre conscience de l'impact de notre communication dans un dialogue
- Travailler l'attitude professionnelle
- Rechercher un équilibre entre le relativisme culturel et l'approche culturaliste.

Contenu

- L'identité personnelle et professionnelle
- Les stéréotypes et les préjugés, notre propre cadre de référence
- Notions de communication
- Rapports de force et attitude professionnelle de base
- Perception de la complexité de situations.

De manière récurrente au cours de cette formation, certains participants demandent un savoir sur les différentes cultures, comme s'ils s'attendaient à recevoir des recettes toutes faites sur la manière de se comporter avec les différentes communautés vivant en Belgique. Cependant le Centre a choisi de développer une approche excluant l'exposé d'un "catalogue des cultures" mais privilégiant la prise de conscience par les participants de leur propre cadre de référence, des stéréotypes et des préjugés véhiculés et de leur impact dans la communication. Il est donc important de bien communiquer d'emblée sur le contenu de la formation afin d'éviter ce décalage entre les attentes des policiers et l'offre de la formation.

Analyse

Cette formation engendre de nombreux débats animés et des réactions émotionnelles en raison des thèmes qui y sont abordés. En effet, beaucoup de questions liées aux migrations et au vivre ensemble se posent dans nos sociétés actuelles. Le formateur insiste sur le fait qu'il n'y a pas de jugement de sa part et que toutes les opinions peuvent être exprimées: il accueille les propos des participants, il s'efforce de les situer dans un cadre plus large et de faire prendre conscience aux participants que chaque situation est complexe. Pour enrichir ces échanges, il est nécessaire que la parole soit libre: le groupe ne doit pas rester dans le 'politiquement correct'.

Les participants ont beaucoup d'attentes et viennent notamment pour mieux comprendre certaines réalités de leur quotidien. Nous constatons que certains d'entre eux sont frustrés et ont un grand besoin de se décharger par rapport aux difficultés rencontrées sur le terrain.

Les questions les plus souvent posées concernent les 'étrangers' ou les 'Belges d'origine étrangère' et, plus spécifiquement, 'l'islam' et les 'musulmans'. En général, ce ne sont pas des questions professionnelles qui alimentent le débat, mais plutôt des réflexions plus larges sur la société. Il est intéressant de noter que les nombreuses préoccupations exprimées par les participants au sujet de 'l'islam' et des pratiques religieuses sont davantage liées à une image générale de la société qu'à des contacts directs avec des citoyens ou des collègues musulmans, par exemple. Comme c'est souvent le cas dans des discussions sur la diversité, il y a un risque de verser dans des généralisations.

Tout au long de cette formation, le Centre s'efforce, au moyen de nombreux exercices pratiques et d'analyses de situations concrètes, de déconstruire ces stéréotypes et ces préjugés et de les placer dans un cadre plus large. Il tente aussi d'inciter les participants à réfléchir à leur propre cadre de référence et à examiner une situation sous différents points de vue.

En ce qui concerne 'les étrangers', nous remarquons que certains policiers ne sont pas toujours conscients de l'histoire de la migration et des différents statuts de séjour. Ils ont souvent tendance à les réduire à une seule catégorie, celle des '*profiteurs*'.

Il est parfois fait état, pendant la formation, de propos et d'actes pénalement répréhensibles. Les participants disent souffrir eux-mêmes du comportement de certains collègues et regretter que ces personnes ne soient pas poursuivies¹⁰. Si certains participants sont convaincus de la plus-value d'une approche orientée sur la communauté pour résoudre certains problèmes, beaucoup expriment aussi une dualité: d'un côté on attend d'eux qu'ils aient une approche orientée sur la communauté (approche à long terme dans laquelle les partenariats jouent un rôle important), d'un autre côté il y a les contingences immédiates et les exigences en termes de productivité et de chiffres à atteindre (établissement de PV, de fiches-infos etc).

Certains participants trouvent aussi normal que l'on contrôle davantage certains groupes sociaux, sans que ces citoyens ne présentent de comportement suspect. Outre le fait qu'il est interdit de baser des interventions policières sur des critères protégés, il est évident que ceci ne contribue pas à un dialogue constructif dans notre société.

Comme indiqué dans le rapport annuel 2011, le Centre conseille à la police de nouer des liens avec des associations et des institutions externes pour déconstruire les stéréotypes et les préjugés réciproques et permettre à la police de collaborer davantage avec d'importants partenaires dans la société¹¹.

Formations organisées en 2012

En français

- 7 et 9/02/2012 – 9 participants (10 inscrits)
- 12 et 14/06/2012 – 9 participants (9 inscrits)
- 4 et 6/12/2012 – 12 participants (18 inscrits)

En néerlandais

- 07 et 09/02/2012 – 14 participants (14 inscrits)
- 12 et 14/06/2012 – annulation (trop peu d'inscrits)
- 04 et 06/12/2012 – 11 participants (21 inscrits)

2.2.1.4. Intégrer la diversité dans les ressources humaines

Origine

Cette formation est née de la conviction qu'il est indispensable non seulement de travailler les compétences individuelles, mais aussi de proposer des formations capables d'agir de manière transversale sur la structure policière. Ainsi, il a été décidé de développer une formation qui s'adresserait spécifiquement aux personnes en charge de la gestion des ressources humaines. En effet, il est important de travailler à une culture d'organisation qui puisse aussi tenir compte des questions internes liées à la diversité.

¹⁰ Certains policiers se plaignent d'avoir des collègues qui sont notoirement connus pour dysfonctionner mais sont toujours maintenus dans leurs fonctions ou simplement déplacés au fil du temps. Ceux-ci nuisent dès lors au travail de l'équipe ainsi qu'à l'image de la police auprès de la population. Ils souhaitent que la hiérarchie poursuive activement les policiers qui commettent des fautes professionnelles.

¹¹ Ceci entre dans la philosophie de 'l'Excellence dans la Fonction de Police'.

Objectifs

- Connaître le concept de diversité ainsi que la plus-value et les défis liés à la gestion de la diversité
- Prendre conscience des stéréotypes et des préjugés et de leur influence sur la politique de gestion des ressources humaines (par exemple pour les personnes qui siègent dans un jury de recrutement)
- Prendre conscience des implications de la diversité dans la politique de gestion du personnel
- Aborder les réactions possibles à des questions touchant à la diversité.

Contenu

- Le concept de diversité à partir des réalités du service de gestion des ressources humaines (GRH)
- Lois Antiracisme et Antidiscrimination: conséquences sur la politique de GRH et les jurys
- Les mécanismes psychologiques qui interviennent dans la sélection et leur influence sur la diversité
- Analyse de cas pratiques concrets
- Approches possibles pour conserver les nouvelles recrues (ex : accueil des nouveaux)

Analyse

Cette formation, donnée pour la première fois en 2010, s'adresse à un public-cible très restreint mais extrêmement important. Jusqu'à présent, elle a rassemblé des participants qui travaillaient tous dans un service de GRH. Le Centre préfère proposer cette formation à de petits groupes de personnes qui, par leur fonction ou leur position dans l'organisation, y exercent un rôle clé qu'à des groupes plus grands qui n'ont pas cette importance stratégique. En 2013, un courrier ciblé sera adressé à tous les services du personnel et aux réseaux GRH au sein de la police pour les informer de cette formation. Le Centre espère ainsi toucher davantage de personnes.

Bien que ce soit le bon public-cible qui s'inscrit aux formations, il apparaît que les personnes travaillant dans la GRH n'ont pas toujours suivi de formation spécifique à ce sujet et que certaines questions posées relèvent davantage de la difficulté à définir une vision générale de la politique du personnel que de la diversité proprement dite.

Tout comme en 2011, nous constatons en 2012 aussi que, d'après les participants à cette formation, les jurys chargés de la sélection, de la promotion etc. ne sont pas toujours neutres ni transparents, de manière consciente ou non.

Même si les collaborateurs GRH occupent une position clé pour mettre en œuvre une politique de diversité dans leur unité, ils ne peuvent le faire qu'avec l'appui de leur hiérarchie. Nous constatons que certains d'entre eux sont convaincus de l'importance de la diversité et souhaitent la promouvoir, mais qu'ils se heurtent à des résistances au sein de leur unité et/ou auprès de leurs supérieurs.

En début de formation, les participants sont en attente d'outils concrets pour gérer la diversité au sein de leur unité. Mais à mesure que nous précisons le concept de diversité et que nous analysons plus en profondeur des situations concrètes, il s'avère que beaucoup de défis sont liés aux problèmes générés par les différences de statuts entre CALog et opérationnels ainsi qu'à la gestion des âges dans les équipes. Les nombreuses frustrations concernant l'engagement de femmes (surtout dans les services d'intervention) sont un autre élément préoccupant.

Il apparaît que certains participants ont l'impression qu'il y a une politique de 'discrimination positive' au niveau du recrutement qui favorise les femmes ainsi que les personnes d'origine étrangère¹².

En 2012, le Centre a entrepris les premières démarches, avec DSID, en vue d'une collaboration avec la Direction de la sélection et du recrutement (DSR) pour un projet touchant à la diversité et à la sélection (voir point 5.4).

Formations organisées en 2012

En français

- 5 et 7/06/2012 – 8 participants (13 inscrits)
- 11 et 13/12/2012 – annulation (trop peu d'inscrits)

En néerlandais

- 05 et 07/06/2012 – 6 participants (12 inscrits)
- 06 et 08/11/2012 – 6 participants (7 inscrits)

2.2.1.5. Intégrer la diversité dans chaque formation policière: une formation pour les formateurs et toutes les personnes impliquées dans le processus de formation au sein de la police intégrée

Origine

Les formateurs, les collaborateurs de la cellule pédagogique, les chargés de cours et les mentors jouent un rôle crucial pour la culture policière et ont donc une influence non négligeable sur l'image de la diversité que se font les policiers. Cette formation a été donnée pour la première fois en 2011.

Objectifs

- Percevoir l'importance de la prise en compte de la diversité dans les formations
- Identifier les stéréotypes et les préjugés avec lesquels nous fonctionnons, déterminer leur origine et leurs motivations et mesurer l'implication de leur usage sur la relation interpersonnelle ainsi que sur les formations données (choix des exemples, manière de donner le cours, humour, réactions aux propos des participants à la formation,...)
- Apprendre à réagir à des propos discriminatoires d'un participant lors d'une formation
- Reconnaître la responsabilité du formateur quant à la transmission de certaines valeurs ainsi que la formation comme lieu d'acquisition/construction de la culture policière.

¹² Le Centre explique en formation la différence entre le concept d'action positive et celui de discrimination positive.

Contenu

- Les concepts d'identité et de diversité
- Les stéréotypes et les préjugés et le rôle qu'ils peuvent jouer, par exemple dans l'humour dans un contexte de travail
- Les effets de la discrimination
- L'analyse de situations professionnelles concrètes en rapport avec différents aspects de la diversité
- Des mises en situation pour apprendre à réagir à des propos discriminatoires.

Analyse

Nous constatons de manière générale que les participants ont des expériences et des attentes très diverses vis-à-vis de cette formation. Ainsi, tous n'ont pas une formation pédagogique et certains pensent que cette formation va leur permettre d'acquérir ces compétences pédagogiques.

Les échanges qui ont eu lieu lors de la formation démontrent qu'il y a, au sein de la police, une volonté forte de prendre en compte la diversité. Les formateurs sont prêts à réfléchir à la manière d'intégrer la diversité dans leurs cours, mais ils indiquent que ceci dépend beaucoup de l'académie ou de l'école où ils enseignent. Le défi concerne aussi l'objectif de cette formation. Les formateurs du Centre ne demandent pas aux participants d'organiser un module distinct sur la diversité, mais bien de réfléchir à des moyens d'intégrer la diversité dans les modules existants (par des exercices, des exemples, ...). Il s'avère aussi que le plus difficile est de réagir aux propos discriminatoires d'un collègue ou d'un étudiant.

Dans l'optique de la réforme de la formation initiale et compte tenu de la recommandation du groupe de travail 'organisation apprenante', qui souhaite que la diversité soit traitée de manière transversale et intégrée dans tous les modules, le Centre estime que cette formation apporte un soutien aux chargés de cours et qu'il est important de continuer à l'organiser en 2013.

Formations organisées en 2012

En français

- 17 et 24/04/2012 – annulation (trop peu d'inscrits)
- 10 et 16/10/2012 - annulation (trop peu d'inscrits)

En néerlandais

- 17 et 24/04/2012 – 8 participants (11 inscrits)
- 16 et 25/10/2012 – 7 participants (8 inscrits)

2.2.1.6. Comment réagir aux propos discriminatoires de collègues

Origine

Dans notre rapport d'activités 2011, nous constatons que bon nombre de participants nous faisaient part de leur difficulté à réagir à des propos discriminatoires émanant de collègues. En général, ils s'abstiennent de réagir aux propos d'un supérieur. Dans les autres cas, ils ne le font que s'ils savent qu'ils peuvent compter sur le soutien de leurs supérieurs hiérarchiques. Ils admettent que des propos blessants sont tolérés dans leur zone/service.

A la demande de la zone de police Schaerbeek – Saint-Josse – Evere, nous avons élaboré et donné en 2011 une formation sur mesure consacrée à cette thématique. Comme elle a fait l'objet d'une évaluation positive, il a été décidé de l'intégrer dans le programme des formations.

Objectifs

- Etre capable de reconnaître une situation de discrimination (contexte, auteur, enjeux, y compris les stratégies identitaires)
- Comprendre la complexité de ces situations
- Prendre conscience de la meilleure manière de réagir ou non à des propos de collègues.

Contenu

- Concepts d'identité et de diversité, zones sensibles et stratégies identitaires
- Typologie du racisme
- Fondements théoriques de la communication
- Exercices pratiques.

Analyse

Les participants nourrissent des attentes très diverses vis-à-vis de cette formation. Certains ont été victimes de harcèlements dans leur travail et sont surtout demandeurs de reconnaissance et d'échanges à ce sujet. D'autres sont des personnes de confiance ou sont responsables du développement d'une politique de bien-être au travail et ont davantage besoin d'un cadre théorique. Il n'est donc pas toujours facile de formuler une offre de formation qui convient à tout le monde sur ce thème. C'est pourquoi le Centre a opté pour une approche très orientée sur la pratique, qui laisse la possibilité de rencontrer les deux types de besoins.

Il est inquiétant de noter que tous les participants ont déjà été témoins et/ou victimes de harcèlements sur le lieu de travail. Cela commence souvent par de l'humour 'innocent' (voir annexe 1). Ce qui frappe, c'est qu'on préfère ne pas réagir, soit parce qu'on pense que la victime doit faire preuve de suffisamment d'assertivité, soit parce qu'on a peur d'être soi-même pris pour cible. Les participants disent attendre de leur hiérarchie et de la direction une intervention cohérente et constructive.

Formations organisées en 2012

En français

- 17/10/2012 – 11 participants (14 inscrits)

En néerlandais

- 29/11/2012 – 11 participants (16 inscrits)

2.2.2. Formation à l'École nationale des Officiers (DSEO)

2.2.2.1. Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe

Origine

Pour mener une politique de diversité durable, il est essentiel d'impliquer la hiérarchie dans le processus. Les chefs de service ont en effet une grande responsabilité pour traduire concrètement une politique de diversité dans la réalité de leurs équipes.

Etant donné que cette formation s'adresse aux personnes qui exercent une fonction dirigeante au sein de l'institution, il a été décidé de la donner à l'École Nationale des Officiers.

Objectifs

- Connaître le concept de diversité et sa plus-value ainsi que les défis d'une politique de diversité
- Apprendre à gérer les différences dans la gestion d'une équipe
- Prendre conscience de la responsabilité du chef d'équipe quant à l'accueil et au bien-être du personnel et quant à la gestion de la diversité dans certaines situations (harcèlement discriminatoire, blagues déplacées, régimes de faveur...)

Contenu

- Le concept de diversité: Pourquoi intégrer la diversité? Quels sont les défis? Qu'est-ce que cela implique concrètement?
- Les stéréotypes et les préjugés
- Les lois antidiscrimination et antiracisme
- Analyse de situations concrètes.

Analyse

Il apparaît que les femmes ne sont pas ou très peu présentes dans la plupart des formations qui ont été données jusqu'ici, ce qui reflète les réalités statistiques du cadre officier à la police.

Les rumeurs au sujet de 'discriminations positives' sont un point qui a à nouveau été soulevé en 2012 lors de cette formation. Certains chefs ont le sentiment que les femmes et les personnes d'origine étrangère sont favorisées dans le processus de recrutement et de sélection. D'autres font part de la difficulté qu'ils rencontrent pour trouver un bon équilibre dans la gestion de la diversité de leur équipe: ils ne veulent pas nier les différences, mais pas non plus faire du favoritisme.

Les chefs d'équipe apprécient les échanges qu'ils peuvent avoir entre pairs et soulignent l'importance et le besoin d'intervision, non seulement sur le thème de la diversité mais aussi, de manière plus générale, dans l'exercice de leur fonction.

Au cours de ces formations, les chefs d'équipe rapportent différentes difficultés. D'une part, il leur est parfois difficile d'établir la limite entre l'humour et des propos choquants. Des paroles blessantes ou des opinions radicales sont présentées comme étant de l'humour ('C'était pour rire'). Les cibles ne sont pas seulement les personnes d'origine étrangère, mais aussi les minorités sexuelles, les femmes, l'autre communauté linguistique (néerlandais/français) ou d'autres groupes au sein de la police. Souvent, les chefs pensent que les personnes visées ne sont pas blessées par ces propos puisqu'elles en rient elles-mêmes et ils se basent là-dessus pour ne pas intervenir. Certains pensent que c'est à la personne elle-même de se défendre et que l'intervention d'un chef serait humiliante pour elle. Et quand ils souhaitent intervenir, certains chefs ne savent pas comment s'y prendre et quelle attitude adopter.

D'autre part, les chefs signalent le manque de mesures structurelles par rapport au remplacement de personnes malades ou absentes pour une longue durée, ce qui génère des frustrations dans les équipes et amène, par exemple, certains collègues à refuser d'engager des femmes (étant donné qu'elles risquent d'être plus souvent absentes en cas de congé de maternité, de maladie des enfants, ...).

Enfin, les chefs nous font également part des défis qu'ils doivent relever par rapport à l'âge de certains membres de leur équipe. Ils doivent concilier différentes conceptions et visions du travail policier. Ils doivent aussi pouvoir évaluer les compétences de chaque collaborateur et lui trouver une fonction qui le motive à chaque stade de sa carrière.

Au cours de cette discussion, il apparaît régulièrement que le personnel opérationnel a le sentiment que l'arrivée du personnel CALog (personnel civil) ne permet plus aux policiers en fin de carrière d'obtenir un poste où ils peuvent se retirer du terrain.

Le Centre recommande à la police d'intensifier le travail de sensibilisation des membres de la hiérarchie policière sur ces thèmes.

Formations organisées en 2012

En français

- 17 et 19/01/2012 – 8 participants (11 inscrits)
- 12 et 14/09/2012 – 9 participants (10 inscrits)

En néerlandais

- 24 et 26/01/2012 – 13 participants (14 inscrits)
- 09 et 11/10/2012 – 11 participants (18 inscrits)

2.2.3 Formations dans les zones de police

Il a été décidé en 2010, en concertation avec DSID, de proposer des formations dans les zones de police à certaines conditions. Ceci doit encourager les zones à prendre un engagement minimal en faveur de la diversité.

2.2.3.1. Réseau interne de la zone de police d'Anvers

Origine

La police locale d'Anvers a réalisé une étude interne sur la façon dont le personnel réagissait aux différences en son sein. Cette étude a montré que la diversité au travail posait un problème. Sur la base de ces résultats, le service diversité de cette zone a formulé un certain nombre de propositions d'amélioration. L'une d'entre elle consistait à créer un réseau interne Diversité.

Le réseau a demandé au Centre de proposer une formation sur mesure intitulée 'Diversité au sein de l'organisation policière: encadrement théorique et pratique'. Un dossier d'agrément a été constitué pour cette formation.

Objectifs

Cette formation veut fournir aux membres du réseau interne Diversité le soutien nécessaire à l'exercice de leur fonction. En outre, elle doit les rendre capables de mener une politique de diversité et d'aider d'autres membres du personnel à gérer les différences sur le lieu de travail.

Contenu

- Diversité
 - La diversité, un concept fourre-tout à préciser
 - Faire le lien entre la diversité et soi-même
- Politique de diversité:
 - En tant que membre d'un réseau interne, avoir des arguments justifiant pourquoi la diversité est importante au sein d'une police locale
 - En tant que membre d'un réseau interne, détecter les différentes phases d'une politique de diversité
 - En tant que membre d'un réseau interne, reconnaître son rôle dans la mise en œuvre d'une politique de diversité.
- Cadre législatif: loi antidiscrimination et loi antiracisme
 - Connaissance du cadre non négociable
 - En tant que membre d'un réseau interne, réfléchir au rôle que ce réseau peut jouer, par exemple comment réagir à des e-mails de haine émanant de collègues?
- Réagir à des propos discriminatoires de collègues
- Gérer la diversité de manière proactive dans une organisation: cadres théoriques sur la gestion du changement et la manière de le mettre en œuvre dans une zone de police locale.

Analyse

La police locale d'Anvers est à la recherche de stratégies susceptibles d'apporter une réponse à la diversité de la société. Après s'être forgée pendant plusieurs années une expertise en matière de diversité externe, elle a choisi d'investir aussi dans la diversité interne et dans une politique diversifiée du personnel.

Les membres du réseau ont été bien choisis: ce sont des volontaires enthousiastes et motivés pour gérer de manière positive la diversité dans leur unité. Le réseau se compose de collaborateurs qui exercent différentes fonctions dans l'organisation. L'avantage est que chacun peut contribuer, grâce à son expertise personnelle, à créer une adhésion au sein de l'organisation.

Par ailleurs, le réseau peut avoir un grand impact parce que la hiérarchie manifeste un engagement et une vision clairs de la diversité.

Le Centre comme le réseau ont fait une évaluation très positive de ces trois journées de formation.

Cette collaboration avec le réseau de la police locale d'Anvers illustre parfaitement comment il est possible, à partir d'une vision à long terme, de travailler concrètement à la diversité dans une organisation.

Formation organisée en 2012

- 21/06, 08/10 et 07/11/2012 (3 journées pour le même groupe) – 10 participants

2.2.3.2 Zone de police Bruxelles-Capitale Ixelles (Polbru)

Origine

Cette formation sur mesure a vu le jour à l'initiative de la police locale de Bruxelles-Capitale Ixelles, où de nombreux CALog ont récemment été engagés pour s'occuper de l'accueil dans les commissariats de la zone.. Un certain nombre d'entre eux ont suivi la formation continuée 'Diversité et orientation sexuelle' à l'Ecole fédérale (voir point 2.2.1.2). D'autres ont assisté à la formation sur l'homophobie donnée dans le cadre de la campagne contre l'homophobie du Secrétaire d'État à l'égalité des chances dans la région de Bruxelles-Capitale (voir point 4.2).

Ces participants ont ensuite demandé à leur hiérarchie que le contenu de cette formation puisse être accessible à toutes les personnes qui travaillent à l'accueil dans la zone de police Polbru.

Le Centre a élaboré une formation sur mesure, qui a elle aussi fait l'objet d'un dossier d'agrément spécifique.

Objectifs

- Comprendre l'impact d'un délit homophobe sur la victime
- Bien organiser l'accueil des victimes d'une agression homophobe
- Prendre conscience des causes du 'chiffre noir' par rapport aux agressions homophobes
- Prendre conscience de l'importance d'établir des contacts avec des associations LGBT
- Etre au courant du cadre légal relatif aux agressions homophobes et pouvoir établir correctement les constats
- Connaître les stéréotypes et les préjugés au sujet des LGBT¹³.

Contenu

- Identité personnelle et identité d'autrui
- Lois et phénomènes en lien avec l'homophobie et les discriminations
- Bien accueillir la victime d'une agression homophobe
- Dresser un PV pour agression homophobe

Analyse

Au départ, le Centre a été invité à élaborer une formation sur mesure, spécifiquement destinée aux collaborateurs CALog travaillant à l'accueil. Le Centre a élargi le public cible de cette formation et y a aussi invité les collaborateurs opérationnels en raison de l'importance d'une bonne adéquation entre, d'une part, l'accueil et la prise en charge des victimes, et d'autre part les constats qui doivent obligatoirement figurer dans un premier PV d'audition. Ce mélange de personnes exerçant des tâches et des fonctions différentes a été particulièrement apprécié par les participants, qui ont trouvé très constructif de pouvoir avoir des échanges entre pairs.

Dans les grandes lignes, nous pouvons faire les mêmes constatations que pour la formation 'Diversité et orientation sexuelle' proposée à l'école fédérale (voir 2.2.1.2).

Cependant, on s'aperçoit que l'accueil et la prise en charge des victimes varient fortement selon le commissariat auquel la victime s'adresse. Les différences se situent aussi bien au niveau

¹³ LGBT: Lesbienne-Gay-Bisexuel-Transgenre.

logistique et structurel qu'à celui de la collaboration entre le personnel CALog et les opérationnels. Le phénomène du 'chiffre noir' fait l'objet d'un manque de compréhension: on en impute la responsabilité aux victimes et à la communauté LGBT.

Il n'y a pratiquement pas de collaboration avec les associations LGBT de la zone de police. La plupart des participants ont exprimé l'intention de le faire à l'avenir, mais il leur faut pour cela un mandat de leur hiérarchie.

Cette formation ne nous a pas permis de toucher tous les collaborateurs de l'accueil. On peut néanmoins estimer qu'elle a exercé un certain impact vu la présence de différents commissariats et l'intention des participants de partager avec leurs collègues les informations et les documents qu'ils ont reçus.

Formations organisées en 2012

En français

- 4 et 6/09/2012 – 13 participants (16 inscrits)
- 26 et 29/11/2012 – 11 participants (13 inscrits)

En néerlandais

- 25 et 27/09/2012 – 16 participants (16 inscrits)

2.2.4 Formation à l'OPAC (Oost-Vlaamse Politieacademie)

Origine

Une enquête sur les besoins en formation menée par l'Académie OPAC auprès des services et des zones de police a révélé qu'il y avait une demande de formation pour les lois AD et AR. L'Académie OPAC a dès lors contacté le Centre afin de donner cette formation.

Contenu et objectifs

Même contenu et objectifs que les autres formations sur le cadre légal (voir point 2.2.1.1).

Analyse

Mêmes éléments d'analyse que lors des formations sur le cadre légal (voir point 2.2.1.1).

Formations organisées en 2012

- 28/03/2012 – annulation (trop peu d'inscrits)
- 04/10/2012 – 24 participants (24 inscriptions)

2.3 Formation initiale

Tout comme les années précédentes, le Centre n'intervient en principe pas dans le cadre de la formation initiale. Le module 5.4 ("Pouvoir intervenir et effectuer des constatations en cas de discriminations et de racisme à l'égard des minorités" - module obligatoire pour tous les aspirants en formation de base) est dispensé par des formateurs des écoles de police.

En 2012, la seule exception a été l'École de police de Flandre Occidentale (WPS), où le Centre intervient depuis 1996.

En collaboration avec le DSID, le Centre a aussi conclu en 2012 des accords avec la WPS à propos de son intervention dans le module 5.4. Pour le Centre, il est important qu'il y ait aussi une expertise en matière de discrimination au sein même de la police. C'est un signal essentiel parce que la discrimination n'est pas seulement un phénomène extérieur à la police. Il a été convenu que 2013 serait une année de transition et que le Centre fournirait encore un soutien théorique aux nouveaux formateurs. À partir de 2014, le Centre ne se chargera plus de donner ce module à la WPS.

2.3.1 École de police de Flandre occidentale

Contenu

Cette formation de trois demi-journées se décline en trois parties:

1. Stéréotypes, préjugés et discrimination

Dans la première partie, la question des stéréotypes, des préjugés et des discriminations est abordée d'un point de vue psychologique et sociologique.

2. Lois Antiracisme et Antidiscrimination: discussion et mise en œuvre

La deuxième partie aborde les lois Antiracisme et Antidiscrimination du 10 mai 2007. Les articles concernant directement le travail policier sont naturellement privilégiés et la compréhension est affinée par des études de cas. L'accent est mis sur les dispositions pénales de ces lois.

3. Dresser un procès-verbal

La troisième partie traite directement du travail de terrain par l'analyse de cas concrets (basés sur des situations réelles d'intervention), similaires à ceux que les aspirants recevront à l'examen. L'accent est mis sur la qualification précise des faits et l'enregistrement correct du PV.

Pour chaque groupe, un examen clôture le module afin de tester les connaissances acquises au cours de la formation.

Formations organisées en 2012

- 04, 08 et 22/06 – 80 participants (2 groupes de 40 personnes)

2.4 Défis pour les formations

2.4.1 Promotion ciblée et inscriptions aux formations

Tout comme en 2011, nous constatons un certain nombre de difficultés, d'une part au niveau de la promotion des formations, d'autre part au niveau des inscriptions et de la participation. Ces deux constats sont liés entre eux. En tant que partenaire externe, le Centre est dépendant des différents services de police pour la promotion des formations qu'il organise et pour les inscriptions.

Le Centre a exprimé à plusieurs reprises sa préoccupation à ce sujet auprès de DSEF et de DSEO. Il estime indispensable de rechercher ensemble des solutions et d'aider la police dans la mesure du possible. Le Centre apprécie les efforts de DSEF pour répondre à ce souhait.

Néanmoins, des problèmes logistiques structurels sont à l'origine de difficultés au niveau des inscriptions.

En ce qui concerne la promotion de la formation, il convient d'exploiter tous les canaux existants. En 2012, le Centre a adapté le dépliant réalisé l'année précédente, en concertation avec DSEO et DSEF. Ce dépliant a été envoyé, avec une lettre d'accompagnement, selon la même clé de répartition que le bulletin d'information Infonews, qui est diffusé auprès de tous les membres du personnel de la police intégrée. Nous remarquons que cela nous permet d'atteindre surtout les zones et les unités plus petites. Nous poursuivrons cette approche en 2013 et nous adresserons un courrier spécifique aux réseaux GRH et aux académies de police pour pouvoir toucher respectivement les collaborateurs GRH et les chargés de cours.

Nous constatons que le système actuel d'inscription et les procédures administratives qu'il engendre absorbent beaucoup de temps. Les candidats intéressés doivent surmonter plusieurs obstacles avant de pouvoir s'inscrire. Nous apprécions néanmoins les efforts qui ont déjà été entrepris pour remédier à ce problème (par exemple la clarté de la communication quand il y a une permanence téléphonique, l'engagement explicite de DSEF de confirmer l'inscription deux semaines avant la formation,...).

Sur l'ensemble des formations, on constate qu'environ 20% (voir annexes 2 et 3) des participants inscrits ne se présentent pas.

2.4.2 Formation en duo avec un collaborateur de la police

En 2011, un certain nombre de formations ont été données en duo avec un formateur de la police. Ce mode de collaboration a été évalué positivement aussi bien par les participants que par les deux formateurs.

Après approbation du rapport annuel 2011, il a été convenu que le Centre mettrait sur pied un réseau de formateurs à la diversité en donnant quelques formations en duo avec un formateur de la police.

Du côté francophone, les formations suivantes ont été données en duo: 'Communication interculturelle' et 'Comment réagir à des propos discriminatoires'. Au départ, l'intention était d'inviter aussi l'asbl Rainbow Cops Belgium à la formation 'Diversité et orientation sexuelle', mais l'annulation de cette formation n'a pas permis de le faire. Du côté néerlandophone, les différentes séances 'Diversité et orientation sexuelle' ont été données en collaboration avec Rainbow Cops Belgium. Il était initialement prévu que la formation 'Comment réagir à des propos discriminatoires' soit donnée en collaboration avec un formateur de l'école fédérale, mais cela n'a pas été possible à cause de la longue absence de celui-ci.

Les formations en duo resteront un axe de travail en 2013 étant donné qu'il y a actuellement peu de chargés de cours à la police qui sont familiarisés avec le thème de la diversité.

Pour le Centre, le défi consiste à rester informé des évolutions au sein de la police afin de pouvoir élaborer des formations sur mesure et proposer des études de cas. Les évaluations montrent que les participants apprécient l'approche pratique du Centre. Ils s'étonnent souvent de voir qu'en tant que partenaire externe, le Centre connaît aussi bien le fonctionnement interne de la police.

3. Réseau diversité

La police est un acteur-clé dans la lutte contre le racisme et la discrimination et son service DSID

est à cet égard un partenaire essentiel. Le Centre apporte pleinement son soutien au réseau diversité.

3.1 Contexte

Composé d'environ 80 policiers et civils, le réseau des personnes ressources est un projet de DSID qui est en place depuis 2005. Tous les membres y participent sur base volontaire, mais après avoir obtenu l'autorisation de leur hiérarchie. Les objectifs de ce réseau sont les suivants :

- Favoriser les échanges d'informations entre personnes expérimentées en matière de diversité.
- Développer de nouveaux savoirs en la matière.
- Analyser les besoins et les attentes touchant à la diversité auprès du personnel et des services de police.
- Alimenter une banque de données en fournissant des informations (non) opérationnelles (Mosaic) sur la gestion de la diversité¹⁴.

Le réseau représente toute la diversité du personnel (policier et CALog): personnel de la police fédérale et locale de Bruxelles et des provinces, femmes et hommes, différents grades/niveaux hiérarchiques. Les membres du réseau s'engagent de plus en plus dans des actions concrètes, en plus de leur participation aux réunions. Plusieurs sous-groupes de travail ont été créés depuis 2009 sur les thématiques suivantes: l'accueil de nouveaux collègues, le handicap, les LGBT au sein de la police, le recrutement et la sélection, la promotion de la diversité (via une exposition itinérante) et la cyberhaine.

Le Centre continue à participer activement à ce réseau de personnes ressources qui se réunit tous les deux mois (5 journées par an et par régime linguistique). Cette participation est intéressante à plusieurs égards:

L'apport du Centre au réseau:

- Des supports qui peuvent être intéressants: études, brochures/rapports du Centre, rapports de séminaires,...
- Les sujets abordés en formation servent à la réflexion sur les différentes façons de sensibiliser un corps de police aux discriminations et à la diversité.
- Lors des formations du Centre, une certaine promotion du service DSID et du réseau est faite pour encourager le personnel de la police à y faire appel ou à le rejoindre.
- Les groupes de travail du réseau sont mis en contact avec des experts qui travaillent sur le même thème au sein du Centre.

L'apport du réseau au Centre:

- Discuter des réalités et des pratiques du terrain, des évolutions qui se dessinent à la police est aussi un enrichissement pour les formations du Centre. L'expérience même du réseau peut servir d'exemple pour les zones/services qui voudraient se lancer dans le même type d'aventure. De plus, les thèmes qui sont débattus lors des réunions du réseau aident le Centre à encore mieux comprendre le monde de la police.
- Les réunions du réseau sont l'occasion de présenter les formations que le Centre propose dans le cadre de la convention. Les membres du réseau peuvent faire circuler l'information ou même avoir un rôle actif de soutien à une proposition de formation

¹⁴ <http://www.polsupport.be/AspxV02/Main/MainMenu.aspx?menu=23370>

adaptée à la zone / au service.

3.2 Thèmes abordés en 2012

Du côté néerlandophone, un changement au niveau du personnel est intervenu chez DSID. Il a donné lieu à une évaluation en profondeur du fonctionnement du réseau et à un rappel des engagements de ses membres. Sur la base d'une analyse SWOT¹⁵ et d'entretiens individuels avec tous les membres du réseau, de nouvelles règles de travail ont été convenues et les réunions se déroulent désormais selon un schéma fixe: approbation du compte rendu de la précédente réunion, organisation des réunions selon un tour de rôle qui voit chacun des membres accueillir successivement les autres, temps laissé à l'échange d'exemples de bonnes pratiques, approfondissement d'un thème par réunion et feed-back du réseau francophone.

En plus du fonctionnement du réseau proprement dit, les thèmes suivants ont été abordés en 2012:

- La radicalisation (suite de 2011)
- La problématique transgenre
- Présentation de la Police locale d'Anvers et de sa manière de gérer la diversité: service de diversité, réseau diversité et équipes de médiation
- Les informateurs de carrière au sein de la police

Du côté francophone, plusieurs thèmes ont été traités en 2012 à la demande des membres. Des experts ont présenté des exposés afin d'informer les membres du réseau avant un débat avec eux. Ces exposés ont souvent débouché sur la création d'un groupe de travail thématique. Le réseau a débattu des thèmes suivants:

- La politique en matière de genre à la police
- La problématique transgenre
- La liberté d'opinion
- Comment réagir aux propos discriminatoires d'un collègue?
- La fonction de police orientée vers la communauté : une collaboration entre des travailleurs de rue et la police de la zone Polbruno.

Ces différentes réunions ont été l'occasion d'échanges de bonnes pratiques. Après approbation par le réseau, celles-ci ont été mises à la disposition de l'ensemble du corps de police par l'intermédiaire du site internet Mosaic.

Les membres du réseau ont également réfléchi à la manière de mieux faire connaître celui-ci. Il est possible qu'un groupe de travail soit constitué sur cette question.

Tout comme son homologue néerlandophone, le réseau francophone a procédé à une évaluation et s'est mis d'accord sur le lieu de réunion du réseau et sur un schéma d'ordre du jour: un thème est présenté et débattu l'avant-midi, avec chaque fois un feed-back du réseau néerlandophone. Il a également été décidé de maintenir les groupes de travail. Une réflexion va être initiée quant à l'organisation d'une journée de team-building en 2013 afin de permettre aux membres des deux réseaux linguistiques de mieux se connaître et de stimuler des échanges entre eux.

¹⁵ SWOT : [Acronyme](#) dérivé de l'anglais pour **S**trengths (forces), **W**eaknesses (faiblesses), **O**pportunities (opportunités), **T**hreats (menaces).

3.3 Groupes de travail en 2012

Depuis 2009, différents groupes de travail ont été institués au sein des réseaux francophone et néerlandophone sur les thèmes suivants : accueil de nouveaux collègues, LGBT, recrutement et sélection, cyberhaine, handicap, générations.

Exemple du travail réalisé au sein du groupe ‘Générations’¹⁶:

Le vieillissement de notre société a des répercussions visibles dans la sphère professionnelle. Il n'en va pas autrement à la police. Cette évolution démographique ainsi que le report du départ à la retraite ont pour conséquence que plusieurs générations doivent collaborer au sein du corps de police, ce qui n'est pas toujours simple. Malgré les récentes mesures en matière de pension, qui prolongeront les années d'activité à la police de la génération X, beaucoup d'agents de police vont partir à la retraite au cours des prochaines années, ce qui risque de créer un vide en termes d'expérience, de connaissances et de compétences. Il faut non seulement que de nouveaux agents rejoignent le corps afin de compenser ces départs, mais aussi assurer un transfert de savoirs et une bonne collaboration entre 'jeunes' et 'anciens' agents.

Ce sont ces constats qui ont poussé le réseau diversité de la police intégrée à créer le groupe de travail « Générations », à l'occasion de l'année européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle (EY 2012¹⁷). Le Centre est membre de ce groupe de travail.

En tant que stakeholder du programme belge EY 2012¹⁸, le Centre a assuré une séance d'information sur l'Année européenne auprès des membres du groupe de travail. Cette séance a permis d'esquisser les grandes lignes du programme belge et européen et d'échanger des défis, des initiatives et des exemples pratiques.

Après une concertation intensive mais constructive, le groupe de travail a établi un programme en mettant en avant deux actions concrètes: (1) la sensibilisation de la hiérarchie au management intergénérationnel et aux défis pour la police; (2) un projet sur la communication intergénérationnelle au sein de la police.

En ce qui concerne la sensibilisation, une journée d'étude destinée aux cadres stratégiques se tiendra en 2013. Plusieurs possibilités et défis touchant au management intergénérationnel seront abordés à cette occasion. Le projet sur la communication intergénérationnelle sera concrétisé par la réalisation de clips d'information reproduisant des situations concrètes et de cas vécus. Le groupe veut ainsi proposer aux zones et aux services fédéraux un outil pour réagir adéquatement à des conflits intergénérationnels au sein de l'équipe. Le Centre s'en servira aussi dans ses formations destinées à la police.

4. Projets en collaboration avec la police

4.1 Harmonisation du module 5.4 dans la formation de base à la police

Dans la formation de base à la police, le module 5 ('Approche des phénomènes courants') reprend sous son point 4 ('Pouvoir intervenir et effectuer des constatations en cas de discrimination et de racisme') des matières liées aux compétences du Centre. En 2007, le Centre avait créé un kit pédagogique à destination des chargés de cours en cette matière. Depuis lors, il n'y avait plus eu de réunion formelle entre les différentes parties.

¹⁶ Le thème central du rapport annuel discrimination/diversité 2012 du Centre est l'âge. www.diversite.be/publications

¹⁷ <http://europe.eu/ey2012>

¹⁸ <http://www.beactive2012.be>

En 2011, le contact a été relancé sous l'égide de DSID et de DSEF avec comme objectif d'harmoniser les contenus dispensés dans ce module, d'échanger du matériel pédagogique entre formateurs et d'avoir une plate-forme pour développer une vision commune pour ce module 5.4.

En 2011, il a été décidé que le groupe se réunirait deux fois par an à cet effet.

Lors des deux réunions de 2012, nous avons poursuivi les échanges de matériel pédagogique et de jurisprudence récente. Nous avons invité un collaborateur du groupe de travail 'organisation apprenante' pour faire le point sur la réforme de la formation de base et sur ses implications pour le module 5.4.

Le groupe de travail 'harmonisation module 5.4.' a rédigé une note commune basée sur ces échanges et destinée au groupe de travail 'organisation apprenante'. Cette note formule d'une part des préoccupations quant à la mise en œuvre transversale de la diversité dans la formation initiale et, d'autre part, décrit des propositions concrètes touchant à cette thématique.

S'appuyant sur ses compétences légales, le Centre a également transmis une note au groupe de travail 'organisation apprenante'. Il partage dans une large mesure les propositions du groupe de travail 'harmonisation module 5.4', mais a surtout lancé des propositions sur les thèmes de la migration et de la traite des êtres humains.

Ce groupe de travail doit encore se réunir au moins une fois en 2013 afin de décider de son fonctionnement futur.

4.2 Collaboration avec le Cabinet du secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Egalité des Chances

Origine

En 2011, le secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Egalité des Chances a lancé une campagne de lutte contre l'homophobie dans la Région de Bruxelles-Capitale. Cette campagne visait d'une part à encourager les victimes d'actes homophobes à porter plainte auprès de la police et/ou d'associations et, d'autre part, à ce que les policiers soient mieux formés à l'accueil et à l'audition des victimes d'actes homophobes.

Le service formation du Centre a été contacté pour collaborer sur le deuxième volet de la campagne: une 'Journée d'information et de sensibilisation à l'accueil des victimes d'homophobie, de lesbophobie et de transphobie en région de Bruxelles – Capitale', destinée aux policiers des six zones de Bruxelles-Capitale.

Un comité d'accompagnement a été formé avec des représentants du Cabinet, de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, d'ILGA-Europe, de la Maison Arc-en-ciel et de Genres Pluriels. Le Cabinet a également consulté plusieurs membres des services de police afin de sonder leurs attentes et de demander leur avis sur la rédaction de scénarios pour le théâtre d'entreprise. Le Centre a été sollicité pour participer à la création de saynettes sur des cas d'agressions homophobes-lesbophobes-transphobes.

À la suite des évaluations positives, tous les partenaires ont décidé de poursuivre cette collaboration en 2012. Trois séances (FR et NL) ont été programmées et il a été prévu de rédiger une brochure sur l'homophobie à destination de la police.

Objectifs

- Etre conscient de nos propres stéréotypes et préjugés par rapport aux personnes LGBT
- Assurer un bon accueil des victimes d'agressions de délits homophobes
- Mener une audition de qualité pour les victimes de délits homophobes

- Prendre conscience de l'importance de créer des partenariats entre les différents acteurs travaillant sur ce thème

Contenu

- Contexte général pour les personnes LGBT dans la Région de Bruxelles-Capitale
- Mises en situation par des acteurs sous la forme de 'théâtre d'entreprise'
- Echange de bonnes pratiques

Analyse

Les participants ont beaucoup apprécié la structure de cette demi-journée, avec la présence de différents partenaires. La collaboration avec les acteurs qui interprètent les scènes auxquelles les policiers sont quotidiennement confrontés s'est aussi avérée extrêmement intéressante et a permis une interaction constructive avec les participants.

Comme dans d'autres formations sur ce thème, il apparaît que les participants ont souvent le sentiment que les homosexuels ont déjà de nombreux droits et ne rencontrent plus de grands problèmes actuellement. Certains ne comprennent pas pourquoi une intention homophobe constitue une circonstance aggravante, estimant qu'il ne faut pas faire de différence entre les victimes. Ils admettent néanmoins que l'accueil des victimes d'agressions homophobes laisse souvent à désirer et que les faits sont régulièrement minimisés.

Cette formation a essentiellement pour but de mettre les différents acteurs en contact et d'échanger de bons exemples de partenariat. On a également tenu compte de cet aspect dans le choix du lieu: les deux dernières séances ont été données dans les locaux de la Maison Arc-en-ciel de Bruxelles, ce qui doit faciliter les contacts ultérieurs.

Tout comme pour les formations organisées à l'Ecole fédérale, nous constatons que la promotion ne touche pas toujours le public cible.

En plus des séances de formation, une brochure relative à l'homophobie a aussi été réalisée spécialement pour la police. Elle est le fruit d'une collaboration entre la Maison Arc-en-ciel, l'asbl Rainbow Cops Belgium, le cabinet du Secrétaire d'Etat et le Centre. Cette brochure sera diffusée, dans les deux langues nationales, dans les six zones de police de Bruxelles.

Formations organisées en 2012

En français

- 17/09/2012 – 15 participants (7 inscrits)
- 6/12/2012 – 16 participants (8 inscrits)
- 14/12/2012 – 13 participants (7 inscrits)

En néerlandais

- 17/09/2012 – 6 participants (8 inscrits)
- 07/12/2012 – annulation (trop peu d'inscrits)

14/12/2012 – 16 participants (4 inscrits)

4.3 Projet d'élaboration de PV-types en cas de discrimination

Ce projet a été développé suite aux constats suivants :

- La demande des participants aux formations d'avoir des outils concrets pour améliorer la qualité de leurs auditions et de leurs PV
- La bonne pratique établie en France: en partenariat avec la police, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité en France (HALDE¹⁹) a mis au point le 'Guide pratique de lutte contre les discriminations' ainsi que des modèles types de PV²⁰ (voir rapport annuel 2009)
- Le constat selon lequel certains PV en matière de discrimination et de racisme ne reprennent pas les références aux COL ou ne reprennent pas les éléments nécessaires pour être suivis par le parquet.
- L'existence d'un chiffre noir au niveau de l'enregistrement des délits.

À la suite de cela, le Centre a décidé dans un premier temps d'améliorer les exercices liés à l'établissement de PV dans les formations en rédigeant une audition-type pour les victimes d'homophobie/lesbophobie.

Ce travail s'est fait en concertation avec des policiers et des associations LGBT francophones et néerlandophones.

Pour que ce projet puisse s'implanter concrètement à la police, le Centre collabore activement depuis 2011 avec le CGOI. La fiche homophobie a été finalisée en 2012 et est prête à être introduite dans le vade-mecum du système ISLP de la police. En raison des travaux préparatoires à la nouvelle circulaire sur la discrimination (voir point 7.2.2), on a suggéré d'attendre l'entrée en vigueur de celle-ci.

Le CGOI a proposé d'également insérer une fiche sur la discrimination dans le 'Guide d'intervention de terrain'- GIT, en collaboration avec le DSEK²¹. Un groupe de travail a été composé fin 2012 et il s'est entendu sur une procédure de travail pour achever ce projet en 2013.

¹⁹ La Halde s'appelle désormais 'Le Défenseur des droits'.

²⁰ Il existe actuellement en France 5 procès-verbaux types pour les matières suivantes: 1) discrimination à l'emploi – refus d'embauche, 2) discrimination à l'emploi – licenciement, 3) harcèlement moral, 4) discrimination dans la fourniture d'un bien – refus d'accès à un logement, 5) discrimination dans la fourniture d'un service – refus d'accès à une discothèque

²¹ DSEK: le Centre de connaissance et d'expertise de la police.

4.4 Projet en collaboration avec la Direction sélection et recrutement (DSR) – service sélection

Lors de la réunion 2012 du comité d'accompagnement, il a été décidé d'initier, dans le cadre de la convention, une collaboration concernant la sélection et les jurys (voir rapport annuel 2011).

Après concertation avec la Direction sélection et recrutement (DSR), DSE et DSID, il a été convenu de se concentrer sur deux actions: intégrer la dimension de diversité dans la formation certifiée 'Professionnalisation du processus de sélection et de recrutement' et prévoir une formation sur la diversité et les discriminations pour tous les collaborateurs du service sélection. Les préparatifs de ce projet ont été réalisés en 2012 (comme un focus group avec les collaborateurs afin d'identifier clairement les besoins).

Outre le service formation, des collaborateurs des différents services du Centre apportent leur expertise à la réalisation de ce projet, qui sera concrètement mis en œuvre en 2013.

4.5 Mesure de l'impact des formations

Le Centre s'est engagé à faire réaliser une étude de l'impact des formations données dans le cadre de la convention et des conditions préalables qui influencent cet impact.

A cet effet, le Centre a rencontré la cellule pédagogique de DSEF. Il a été décidé lors de cette réunion d'utiliser les nouveaux formulaires d'évaluation de DSEF dans les formations parce que ceux-ci mesurent divers éléments, comme le transfert de savoir à l'issue d'une formation.

En raison des incertitudes, entre juin et décembre 2012, sur la poursuite de la convention sous sa forme actuelle, le Centre a préféré ne pas encore publier le cahier des charges de la recherche en 2012.

Il souhaite que ce dossier progresse en 2013, en concertation avec DSID et DSE.

5. Constatations générales dans le cadre du partenariat

Dans cette partie, nous abordons plus en détail quatre phénomènes généraux que nous avons observés lors des nombreux échanges avec la police.

5.1 Islamophobie

Le Centre constate que le personnel de la police est conscient que le concept de diversité est très large et englobe de nombreux critères. Pourtant, il y a une tendance à le réduire souvent aux seuls 'étrangers'. Et quand on demande qui sont ces étrangers, on s'aperçoit qu'on ne vise en fait que 'les musulmans'. Chacun a son idée sur 'l'islam' et 'les musulmans'. Ces idées ne reposent généralement pas sur des contacts réels, mais sont plutôt alimentées par l'image générale qui est véhiculée dans notre société, des rumeurs qui circulent dans une unité,...

Nous observons une peur difficilement explicable chez des personnes qui n'ont pas ou peu de contacts avec des personnes de confession musulmane.

Ce constat d'un manque de contacts avec d'autres communautés renforce la nécessité d'une politique policière qui incite les collaborateurs à nouer des partenariats dans leur zone de police et qui les soutient à ce niveau. Un dialogue constructif entre la police et les citoyens revêt une grande importance dans notre société. La conception d'une Excellence dans la Fonction de Police (EFP) et d'une fonction de police orientée sur la communauté peut apporter une réponse. Mais

nous remarquons que, sur le terrain, le personnel opérationnel a parfois du mal à mettre cette vision concrètement en œuvre dans son unité.

5.2 Échanges et gestion des dilemmes

Le travail policier est un métier qui n'est pas de tout repos et dans lequel on est confronté chaque jour à des dilemmes. Au travers de tous nos contacts avec la police, nous constatons un grand besoin d'échanger des opinions, des stratégies et des bonnes pratiques avec des collègues d'autres unités, dans un cadre d'apprentissage sûr. Il est extrêmement important de remettre régulièrement en question son propre cadre de référence et de le confronter à celui de collègues, en particulier par rapport au thème de la diversité et des discriminations.

Nous constatons aussi que les chefs d'équipe et les collaborateurs du secteur GRH sont eux aussi à la recherche de stratégies et d'outils pour une organisation et une réalisation efficaces de leur travail. Des échanges structurels entre pairs peuvent leur apporter une aide et constituer des sources d'inspiration.

Le Centre examine comment cela peut être réalisé en collaboration avec la police. Les pistes suivantes doivent être explorées:

- Mettre en place une plate-forme en ligne où les participants à une formation peuvent rester en contact afin de se poser mutuellement des questions, d'échanger des documents,... Par exemple constituer un 'groupe yahoo'
- Organiser des journées de retrouvailles après une formation
- Informer les participants de l'existence de journées d'études et d'autres formations
- Sensibiliser les participants pour qu'ils participent au réseau diversité

5.3 Attitude face à des comportements discriminatoires

Tout comme l'an dernier, nous observons que certains participants ne remettent pas en cause les discriminations, aussi bien en interne qu'en externe.

En interne, on constate que la police a une structure d'organisation fermée. Ceci présente bien entendu des avantages, mais engendre aussi une série de défis. Par exemple, les policiers ne savent pas toujours comment réagir quand ils sont témoins de harcèlements discriminatoires vis-à-vis d'un collègue et que leur supérieur n'intervient pas. De leur côté, les chefs d'équipe indiquent qu'ils ont peu de compétences pour adopter une attitude cohérente et constructive dans ce domaine.

En externe, on s'aperçoit que certains considèrent que des comportements discriminatoires sont 'normaux': *"C'est le droit du propriétaire de choisir à qui il veut louer"* ; *"C'est normal qu'un employeur n'engage pas de personnes d'origine étrangère"*, etc.

Il y a lieu de se demander si ces prises de position personnelles n'ont aucun impact sur les pratiques professionnelles: les policiers qui tiennent de tels propos vont-ils prendre au sérieux les personnes qui leur adressent une plainte? Certains policiers reconnaissent en formation qu'ils ont des collègues qui ne prennent pas ces faits au sérieux et qui n'actent pas de PV.

Le Centre constate aussi que ce jugement personnel a parfois pour effet de considérer que les lois Antidiscrimination et Antiracisme ont un caractère moins contraignant que le code de la route, par

exemple.

Dans les formations, le Centre essaie de déconstruire les différents stéréotypes et préjugés qui sont souvent à la base de comportements discriminatoires. Il met également l'accent sur les exigences d'un comportement professionnel (entre autres la capacité de faire abstraction de ses idées personnelles dans certaines circonstances) et il souligne l'impact de la discrimination pour les victimes et pour la société.

5.4 Lois Antidiscrimination et Antiracisme

Nous avons également remarqué en 2012 une méconnaissance de la législation AD-AR. Non seulement celle-ci n'est pas bien connue, mais en outre elle n'est pas toujours suffisamment prise au sérieux et on a tendance à la considérer comme moins contraignante que le code de la route, par exemple.

De même que pour d'autres délits, il est un fait qu'un grand nombre de cas de discrimination et/ou de racisme ne sont pas signalés et/ou recensés. Ce phénomène dit du 'chiffre noir' est connu et la police n'est pas la seule à y être confrontée. Il faut continuer à agir pour sensibiliser la population à l'existence de ces lois et à la possibilité de déposer plainte. Il va de soi que la police est un partenaire essentiel pour enregistrer les délits. La qualification initiale qu'elle fait influence le traitement ultérieur du dossier.

Les problèmes d'enregistrement peuvent avoir différentes origines:

- Une connaissance insuffisante de la législation AD-AR et des circulaires y afférentes (COL 6/2006 et COL 14/2006);
- Dans certaines zones, les délits sont sanctionnés par des amendes administratives (ce qui a pour conséquence que ces faits ne sont pas repris dans les statistiques d'actes discriminatoires et/ou racistes)
- La qualité de la collaboration avec le parquet
- Dans certains cas, on sous-estime l'importance de prendre acte de faits racistes et/ou discriminatoires; parfois, on refuse même de les acter
- Le citoyen décide parfois de ne pas signaler un fait.

Outre ces défis, nous observons aussi un écart entre la législation relative aux délits de haine et la manière dont elle est appliquée. La législation comporte un article qui concerne les crimes de haine. Mais on constate que ce concept est peu connu de la police et qu'aucune approche spécifique n'est prévue pour ce phénomène alors que c'est le cas dans d'autres pays européens. De plus, les policiers font preuve de peu de compréhension pour le mécanisme légal de circonstance aggravante: on y voit une discrimination vis-à-vis des citoyens qui ne sont pas porteurs d'un critère protégé.

Afin de permettre une sensibilisation à ce problème, le programme de formation accorde une très large place à des exercices concrets d'établissement de PV. Le Centre se sert aussi de la jurisprudence récente pour commenter des cas où le rôle de la police a été déterminant pour le déroulement ultérieur du dossier.

6. Conclusions

Dans le cadre de la Convention, le Centre a continué à s'engager en 2012 dans des actions structurelles et à long terme touchant à la diversité. Outre les formations continuées, dont ont pu bénéficier 513 policiers (voir annexes 2 et 3), le Centre a aussi mené plusieurs projets transversaux, en collaboration avec DSID et d'autres partenaires au sein de la police: l'harmonisation du module 5.4 (voir point 4.1), une fiche sur les discriminations (voir point 4.3), la collaboration avec DSR (voir point 4.4) et la collaboration avec la Région de Bruxelles-Capitale et la Maison Arc-en-Ciel à Bruxelles dans le domaine de l'homophobie (voir point 4.2).

Malgré les multiples défis pointés dans ce rapport d'activités – la mise en œuvre concrète de l'Excellence dans la Fonction de Police dans la lutte contre l'islamophobie, le besoin important d'échanges et de formations à la gestion des dilemmes, les attitudes face à des comportements discriminatoires et le manque de connaissance du cadre légal relatif à la discrimination et au racisme (voir point 5) – le Centre constate aussi la motivation d'un grand nombre de collaborateurs à œuvrer chaque jour en faveur d'une plus grande diversité au sein de la police. Ils font preuve de beaucoup de professionnalisme et d'enthousiasme tout au long des projets menés conjointement. Mais souvent, cet engagement pour la diversité repose sur un simple intérêt personnel et se fait en marge des autres tâches à effectuer. La diversité est encore trop rarement une véritable priorité pour leurs supérieurs directs.

A cet égard, le fait que la Commissaire générale de la police fédérale ait souligné l'importance de la diversité dans sa lettre de mission²² constitue un signal fort dont le Centre se réjouit. Il voit dans cet engagement une condition indispensable au développement d'une politique cohérente de diversité au sein de la police fédérale.

Outre l'existence du Service égalité et diversité de la police fédérale (DSID) et le partenariat entre le Centre et la police, il convient de favoriser l'expertise interne en matière de diversité. Cette expertise peut être exploitée pour augmenter le nombre de formations et de projets durables touchant à la diversité et aux discriminations. Le Centre peut apporter sa propre expertise pour jouer un rôle de soutien à ce niveau. Ce rôle ne doit pas se limiter à un transfert de savoirs, mais doit aussi viser à affiner les compétences et à développer des attitudes adéquates.

L'incertitude liée au renouvellement de la convention a rendu plus difficile le travail du Centre en 2012. Mais la nouvelle convention permettra d'encore mieux œuvrer en partenariat dans la lutte contre les discriminations et de créer une large adhésion en faveur de la diversité au sein de la police. Le Centre est toujours disposé à discuter d'améliorations éventuelles à apporter dans le cadre de ce partenariat.

C'est pourquoi nous commentons à l'annexe 1 une série d'actions prévues pour 2013.

²²Police fédérale – Vision de la Commissaire générale; Lettre de mission 2012-2016 (6/09/2012)

PARTIE II: ACTIVITÉS DU CENTRE AVEC LA POLICE

7. Activités du Centre avec la police

7.1 Migration et Traite des êtres humains (Département Migration)

7.1.1 Cadre général

Le Centre est responsable de trois missions qui lui ont été assignées par le législateur dans le domaine des migrations.

Ces missions consistent à (1) informer les pouvoirs publics de l'ampleur et de la nature des flux migratoires et à (2) veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers (notamment lorsqu'ils se trouvent en détention préventive). Le Centre assure le suivi de dossiers individuels, émet des avis et formule des recommandations, donne des formations et des informations sur ces questions et mène des campagnes de sensibilisation. Il développe son expertise grâce à son expérience du terrain, à ses contacts avec des administrations, des centres de recherche, des pouvoirs publics et des associations et au traitement des dossiers individuels des personnes qui font appel à lui pour des informations, des avis ou des conseils sur leurs droits et leurs devoirs.

Le Centre a aussi pour mission de (3) stimuler la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains. Par arrêté royal, il s'est vu confier la tâche de réaliser un rapport d'évaluation public et indépendant à ce sujet, de coordonner les services d'accompagnement reconnus et spécialisés dans l'accueil des victimes de la traite des êtres humains et d'assurer le secrétariat de la cellule de coordination interdépartementale. Le Centre assume la fonction de rapporteur national pour la traite des êtres humains ou d'un mécanisme équivalent pour la Belgique. Il est aussi légalement compétent pour ester en justice dans tous les dossiers de traite ou de trafic d'êtres humains.

7.1.2 Contacts avec la police dans le cadre de la mission de stimuler la lutte contre la traite des êtres humains

Pour réaliser son rapport d'évaluation critique de la politique en matière de traite et de trafic des êtres humains, tant au niveau de la réglementation que de sa mise en œuvre sur le terrain, le service Traite des êtres humains interroge chaque année plusieurs acteurs de première ligne. Les collaborateurs du service sélectionnent spécifiquement des acteurs qui sont effectivement présents sur le terrain, comme des membres de la police fédérale et locale. Lors de ces entretiens informels, les policiers fédéraux et locaux expliquent leur manière de travailler ainsi que les problèmes qu'ils rencontrent pour mener leur enquête et détecter les victimes. Ils décrivent également les nouvelles évolutions du phénomène de la traite et du trafic des êtres humains.

Dans ses rapports annuels d'évaluation, le Centre met en regard la réglementation – actuelle et nouvelle – avec les expériences des acteurs de première ligne, comme les policiers de terrain. Le rapport d'évaluation met chaque fois en évidence un thème qui mérite une attention particulière. Le dernier rapport en date se concentre sur l'importance de la lutte financière et des mécanismes de compensation pour les victimes²³. La direction de la criminalité économique et financière de la

²³ www.diversite.be

police fédérale (DJF) a apporté son concours et a rédigé une contribution externe pour le rapport d'évaluation sur la traite des êtres humains.

7.1.3 Contacts avec la police dans le cadre de la mission de veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers

7.1.3.1 *Contacts avec la police aéroportuaire dans le cadre d'un travail structurel sur les centres INAD régionaux*

L'une des priorités du Centre en matière de respect des droits fondamentaux des étrangers est le suivi de la situation des étrangers en détention administrative.

Depuis plusieurs années, le Centre analyse le fonctionnement et l'organisation des centres INAD dans les aéroports régionaux. Dans ce cadre-là, il vérifie si les droits humains fondamentaux y sont respectés.

Après avoir visité en 2011 les six aéroports régionaux belges, le département Migration a rédigé un rapport sur l'état de la situation et l'a transmis à diverses personnes de contact au sein de la police en les invitant à y réagir.

Une rencontre entre le Centre et la police aéroportuaire de Bierset, Gosselies et Zaventem (ainsi que le personnel de la cellule MPOT – Equipe de soutien socio-psychologique) a eu lieu à ce sujet le 10 octobre 2012 dans les locaux de la police fédérale aéroportuaire LPA – BRUNAT.

Lors de la réunion du 26 novembre 2012, le rapport a été présenté et débattu dans les locaux de l'Inspection générale (AIG). Le Centre a rencontré le responsable de la cellule rapatriement, M. Luyckx, commissaire en chef, et trois collaborateurs de ce service. Le nouveau rôle de l'Inspection générale concernant les rapatriements forcés a également été évoqué à cette occasion.

7.1.3.2 *Autres contacts*

Le Centre a pris part au groupe de travail 'Actes et documents d'identité d'étrangers' mis sur pied par l'Agence pour la simplification administrative. Plusieurs réunions consacrées à la lutte contre la fraude aux documents d'identité et à la reconnaissance des actes civils à l'étranger ont eu lieu dans le cadre de ce groupe de travail. Au cours de ces réunions, le Centre a eu des contacts répétés avec la police.

Le suivi de dossiers individuels a confronté le Centre à diverses pratiques douteuses d'avocats véreux ou de personnes prétendant être des avocats. Plusieurs dossiers de clients de ces suspects ont été traités par le Centre, qui a pris contact avec la police afin de discuter de la manière de collaborer.

7.2 Signalements et dossiers individuels (Département Discrimination)

7.2.1 Cadre général

Service de Première Ligne

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

Le service de Première Ligne fournit également des informations et des avis sur les droits fondamentaux des étrangers. Il est essentiellement sollicité pour des questions administratives concernant l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. Plus concrètement, il s'agit de questions sur les règles de régularisation ou sur la procédure de regroupement familial ainsi que sur l'accès à la nationalité belge ou au marché de travail. Si un dossier est ouvert, il est alors transmis au service Migration.

Afin d'aider au mieux les personnes qui s'adressent à lui, le Centre prend parfois contact avec les administrations locales et fédérales ou avec des avocats. Quand le service reçoit des demandes pour lesquelles il n'est pas compétent, il essaie dans la mesure du possible d'orienter la personne vers une instance plus appropriée.

Service de Deuxième Ligne

Une des tâches principales de ce service est le traitement de dossiers individuels de discrimination, de délits ou de discours de haine concernant tous les critères qui relèvent de la compétence du Centre (âge, handicap, orientation sexuelle, critères "raciaux", convictions religieuses ou philosophiques, état de santé, fortune, ...) dans tous les domaines de la vie en société (travail, logement, assurances, enseignement, horeca, police, médias/internet ...).

Le Centre essaie en priorité de trouver des solutions extrajudiciaires, mais il peut aussi tenter une action en justice. Il ne choisit cette voie que dans les cas les plus graves et les plus flagrants (comme des violences racistes ou homophobes) ou quand le dialogue s'avère impossible et que l'affaire a un impact sociétal important. Cela n'a été le cas que dans 5 dossiers en 2012.²⁴

Le service se base aussi sur le traitement des dossiers individuels pour tenter de tirer des enseignements importants permettant d'agir de manière structurelle et préventive. Ainsi, les collaborateurs contribuent, notamment par leur participation à des groupes de travail transversaux, au développement d'instruments politiques, à des études ou à des recherches.

Cyberhaine

Les cas de cyberhaine peuvent également être signalés par l'intermédiaire du site internet du Centre. Deux collaborateurs du service de Deuxième Ligne traitent les dossiers de cyberhaine, en étroite collaboration avec leurs collègues du service de Première Ligne.

7.2.2 Nouvelle circulaire sur la discrimination

En 2011, les autorités ont annoncé leur intention de rédiger une circulaire contenant des instructions claires sur la manière de mener une politique cohérente de poursuites des discriminations et des délits de haine. Nous nous en étions déjà fait l'écho dans le rapport annuel 2011²⁵.

Pour rappel, le Collège des Procureurs généraux (le Collège) est chargé, avec l'appui du Service de la Politique criminelle de réformer les deux circulaires relatives aux discriminations²⁶.

Ces deux circulaires (qui datent de 2006) ne sont plus adaptées aux évolutions légales, et notamment à la nouvelle loi Antidiscrimination qui est en vigueur depuis 2007.

Plusieurs réunions se sont tenues en 2012 entre le Collège et le Service de Politique criminelle pour réformer ces circulaires. Dans ce cadre-là, le Collège a régulièrement consulté le Centre.

²⁴ La stratégie judiciaire et extrajudiciaire est commentée plus en détail dans le rapport annuel Discrimination/Diversité 2012 (avec entre autres une analyse des solutions négociées et une discussion globale des actions en justice intentées ces dix dernières années).

²⁵ Voir rapport annuel 2011, p. 43.

²⁶ Circulaire n° col6/2006 'racisme et xénophobie' et Circulaire n°14/2006 'homophobie'

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (l'Institut) a également été associé à ces travaux.

Ce projet aura des répercussions sur le fonctionnement du parquet, mais aussi sur celui de la police.

A l'initiative du Collège et du Service de Politique criminelle, le Centre a organisé, le 4 octobre 2012, une réunion avec des personnes de contact à la police dans le cadre de la préparation de la nouvelle circulaire sur la politique de poursuite des discriminations et des délits de haine. Le but de cette rencontre était de rassembler des informations du terrain au sujet de cette thématique.

L'ordre du jour était le suivant:

- Projet de réforme COL 6 – COL 14
- Statistiques de la police: présentation et difficultés d'enregistrement
- Données du service de statistiques du Collège: présentation et difficultés d'enregistrement
- Feed-back des magistrats par rapport à ce projet
- Echanges: attentes de la police par rapport à la nouvelle directive.

Le Centre peut déjà évoquer les pistes de travail suivantes, qui sont susceptibles d'exercer un impact sur le travail de la police:

- La désignation au sein de la police d'une personne de référence pour les discriminations et les délits de haine. Ceci doit se faire sous certaines conditions: cette personne doit être volontaire, elle doit être formée,...
- Le développement de réseaux interne à la police ainsi qu'avec des magistrats de référence et d'autres instances compétentes, comme le Centre ou l'Institut. Il est important d'investir dans des partenariats: la police ne doit pas tout résoudre, mais peut aussi exercer une fonction d'orientation. Les services de médiation ont également un rôle à jouer dans le cadre de ces partenariats. Le Centre a rédigé un rapport sur des mesures alternatives, qui est également présenté dans ce rapport d'activités.
- Enregistrement: ce point sera abordé dans un chapitre suivant.
- L'accueil des victimes, avec une attention particulière accordée au phénomène de l'homophobie.
- Des directives pour la rédaction d'un PV en cas de discrimination ou de délit inspiré par la haine.

Lorsque la nouvelle circulaire entrera en vigueur (durant les premiers mois de 2013), il faudra mettre en place une sensibilisation et une formation spécifiquement destinées à la police.

Compte tenu de l'implication des services de police, le Collège examine, avec les ministères compétents, dont celui de la Justice et de l'Intérieur, le rôle de chacun dans le développement de ce projet.

7.2.3 L'enregistrement des délits au niveau de la police

Ce point a déjà été abordé dans le rapport annuel 2011. Il revient à l'ordre du jour dans le cadre de la réforme de la circulaire entreprise par le Collège (voir point précédent).

Les statistiques relatives aux discriminations et aux délits de haine doivent être soumises entre autres aux instances suivantes:

- l'Office for Democratic Institutions and Human Rights (OCDE), en vertu d'obligations internationales ²⁷;
- à l'occasion de questions parlementaires;
- au Centre, pour ses rapports annuels.

C'est le service CGO de la police qui est chargé de générer ces statistiques. Il a fait part au Centre de certains problèmes pour rendre compte de ces phénomènes.

Ces problèmes d'enregistrement ont été présentés par le CGO lors de la réunion "police" du 4 octobre 2012²⁸.

Outre la résolution de l'aspect technique du problème, le Centre attire l'attention sur la nécessité d'adapter le système de la police, entre autres pour:

- tenir compte des critères protégés dans la procédure de rapport. Le projet de réforme des circulaires élargit ces critères: à l'avenir, il s'agira de tous les critères protégés, et plus seulement du racisme et de l'homophobie;
- utiliser la terminologie juridique appropriée.

Les services compétents pourraient mettre en place un instrument de monitoring au niveau de la police et du parquet afin d'accroître la fiabilité des outils d'enregistrement et de générer ainsi des statistiques fiables. Le Centre et l'Institut, entre autres, peuvent apporter un soutien en ce qui concerne les aspects juridiques.

7.2.4 Plan d'action national contre l'homophobie

Le Centre a participé à une plate-forme, toujours opérationnelle au moment de la rédaction de ce rapport, chargée d'élaborer le Plan d'action national contre l'homophobie, et ce dans le cadre de:

- La plateforme 'police' mise en place au sein du SPF Intérieur, qui réunit aussi bien la police locale que fédérale. Cela permet d'aborder la question de l'orientation sexuelle au sein de la police sous différents angles: formation de base et continuée, recrutement et sélection, sanctions administratives,...
- Le groupe de pilotage du Plan d'action national contre l'homophobie, qui se compose de l'Institut, Cavaria, Arc-en-Ciel Wallonie, la Maison Arc-en-Ciel et Genres Pluriels.

Dans ces deux groupes, l'expertise du Centre dans la lutte contre les discriminations mais aussi en matière de prévention (sensibilisation, réseaux et formations) a enrichi le débat.

Le rôle éventuel des sanctions administratives communales dans la lutte contre les incivilités qui touchent à l'orientation sexuelle.

Le Centre a rencontré Pablo Alonso, responsable de la prévention à la police locale de Bruxelles-Capitale, à propos du protocole signé par la police et le ministère public.

²⁷ Voir 'Hate crime in the OSCE region, incident response, annual report', p. 5; voir aussi les rapports annuels sur <http://www.osce.org/odhr>.

²⁸ Racisme et homophobie : Etat des lieux statistiques policières (perspectives nationales) par la Direction de l'information policière opérationnelle (CGO), 04 .10.12.

Cette rencontre a aidé à identifier l'ampleur du phénomène des incivilités touchant à l'orientation sexuelle des victimes et à comprendre les mécanismes prévus pour le combattre.

Le système des sanctions administratives est complexe et vise surtout à lutter contre le sentiment d'impunité des auteurs et contre le risque de démotivation des policiers sur le terrain. Mais il soulève aussi une série de questions: stigmatisation, harmonisation des différents systèmes communaux, abaissement de l'âge, production de statistiques correctes,...

7.2.5 Avis à la zone de police d'Anvers concernant les symboles religieux

Le Centre a reçu une demande d'avis du Service Diversité de la police locale d'Anvers qui souhaitait savoir si le port de symboles religieux, en l'occurrence d'un foulard, pouvait être autorisé pour le personnel CALog.

Selon l'avis donné par le Centre, cette question peut être traduite sous la forme d'une opposition entre deux grands principes: le principe de neutralité de l'État et la liberté religieuse telle qu'elle est protégée par les articles 9 et 10 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et par les articles 19–21 de la Constitution. Il convient dès lors de rechercher un équilibre entre ces deux principes, dans le respect du critère de proportionnalité: la restriction est-elle réellement indispensable pour poursuivre un but légitime (faisant partie d'une liste limitative) et est-elle proportionnelle à celui-ci²⁹? Dans ce cas, il pourrait s'agir d'une "protection des droits d'autrui".

Cet avis peut être demandé auprès du Centre.

7.2.6 Mesures alternatives dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine

Nous avons déjà indiqué dans ce rapport que le Centre attachait beaucoup d'importance au dialogue dans le traitement des dossiers et privilégiait, dans toute la mesure du possible, des solutions extrajudiciaires. C'est le cas également vis-à-vis de certains délits (mineurs) inspirés par la haine ou de certaines formes de discours de haine: le Centre estime que des mesures alternatives, sous la forme par exemple d'une médiation pénale, peuvent constituer une réponse plus adéquate qu'une sanction 'pure et dure' (surtout avec des auteurs jeunes et influençables). En outre, cette approche permet souvent une réparation plus efficace pour les victimes.

Le rapport d'étude "Vers des mesures alternatives dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine" (2012) se penche de plus près sur la plus-value des sanctions alternatives et des interventions réparatrices. Il se fonde sur une enquête effectuée, à la demande du Centre, par le Leuvense Instituut voor Criminologie (LINC) et contient aussi un certain nombre d'exemples concrets, de points d'attention et de recommandations.

Ce rapport – qui a déjà été diffusé auprès d'acteurs de la police, de la justice et du monde parajudiciaire et qui est disponible en version numérique sur www.diversite.be – se veut un premier pas pour explorer la plus-value de mesures alternatives, y compris dans des cas de racisme ou d'homophobie, et pour élaborer des réponses adéquates.

²⁹ Ces motifs légitimes peuvent être regroupés en trois catégories: (1) la protection de l'intérêt général, (2) la protection des droits d'autrui (3) la garantie de l'autorité et de l'impartialité du pouvoir judiciaire.

Annexes

Annexe 1: Plan d'action 2013

Ce plan d'action se fonde sur un volume de travail correspondant à deux équivalents temps plein (article 5 de la Convention 2013). Ce temps disponible doit être utilisé de façon optimale afin d'exercer le plus grand impact possible. Le Centre peut s'appuyer sur l'expertise de divers services (principalement le service Formation, le service Diversité et le service de Deuxième Ligne) pour exécuter la Convention. Dans le choix des actions menées par le Centre, l'accent est mis sur des actions transversales et durables, touchant aussi bien la diversité interne qu'externe.

Comme mentionné ci-dessus dans l'introduction générale, le Centre considère la police comme un partenaire essentiel à trois niveaux. En ce qui concerne les actions menées dans le cadre de la Convention, ce partenariat recouvre deux volets: la police en tant que partenaire dans la lutte contre le racisme et les discriminations, et la police en tant que partenaire dans le cadre d'une politique de diversité.

Les activités que le Centre propose pour 2013 se situent sur ces deux axes. **La réunion du comité d'accompagnement du 1^{er} mars 2013 sera l'occasion de faire des choix et d'établir des priorités à partir de ces propositions.**

En 2013, le Centre veut, avec la police, s'atteler à ces deux axes en améliorant un certain nombre d'activités existantes (AE) et en lançant plusieurs nouvelles activités (NA). Ces activités concernent des formations à la diversité, le soutien au réseau diversité ainsi que plusieurs projets menés en collaboration avec la police.

Formations:

- Les six formations proposées à la DSEF et une formation à la DSEO. (AE)
- Au niveau des zones de police, le projet entamé en 2011 avec le Cabinet du secrétaire d'Etat à la région de Bruxelles-Capitale chargé de l'égalité des chances se poursuivra en 2013. Trois nouvelles actions de sensibilisation à l'accueil des victimes d'actes homophobes seront menées pour toucher un maximum de personnel dans les six zones de police de Bruxelles-Capitale. (NA)
- La zone Polbruno a fait appel au Centre pour un atelier sur la communication interculturelle dans le cadre de la quinzaine de la diversité mise sur pied dans cette zone. (NA)
- Le Centre assurera en 2013 une formation sur mesure pour la zone de police de Verviers. Elle s'adressera aux cadres dirigeants et traitera aussi bien de la diversité externe qu'interne. (NA)
- Coaching de la zone de police Gaume par le Centre:
 - o Soutien à l'organisation d'une journée sur le thème de la diversité pour tout le personnel de la zone (une centaine de personnes). Partenariat DSID-Centre pour la préparation du contenu. (NA)
 - o 2 formations à la diversité interne pour le dirigeant de la zone. (NA)
- 4 formations données à la zone de police de Gand (printemps et automne 2013): « Communication interculturelle », « Comment réagir à des propos discriminatoires de collègues », « Diversité et orientation sexuelle », et « Gérer la diversité au quotidien dans mon équipe » (NA).

- En ce qui concerne la formation initiale, le Centre continuera à donner le module 5.4 à la West-Vlaamse Politieschool (Bruges) (AE). Avec un formateur de l'École fédérale, le Centre intégrera la législation AD et AR dans la nouvelle formation de base qui sera donnée à la DSEF. (NA)
- Le Centre continue à explorer les différentes pistes permettant d'augmenter le nombre de formations données en duo avec un formateur de la police. (AE)
- Mener un travail de communication et de sensibilisation sur la nouvelle circulaire discrimination. (NA)

Le réseau diversité

- Le Centre estime qu'il est essentiel d'œuvrer de manière pro-active et transversale à une politique de diversité. En ce sens, le réseau de personnes ressources diversité (CPRD) existant au sein de la police est un lieu important pour impulser de nouvelles actions, partager de l'information et communiquer sur la diversité. En 2013, le Centre souhaite continuer à soutenir activement ce réseau. (AE)

Projets en collaboration avec la police

- Le Centre poursuit sa recherche sur l'impact de ses formations et sur les conditions préalables qui influencent cet impact. (AE)
- Le Centre continue à travailler au projet de PV-type en matière de discrimination et de racisme, en collaboration avec le service fédéral CGOI. (AE)
- Le Centre entreprend la rédaction d'un chapitre sur la discrimination et le racisme pour le "Guide d'intervention de terrain" - GIT de la police, en collaboration avec DSEK et CGOI. (NA)
- Finaliser et diffuser la brochure 'Comment réagir face aux victimes d'agressions homophobes' (dans le cadre de la collaboration avec le secrétaire d'État à l'égalité des chances de la région de Bruxelles capitale). (AE)
- En vue de développer une politique de lutte proactive et durable contre les discriminations, il serait utile de mener une étude sur l'institution policière afin d'obtenir une vue globale et objective de la situation actuelle et d'envisager des pistes d'amélioration. Ce type de projet a déjà été mené aux Pays-Bas³⁰. (NA)
- Poursuivre le travail entamé en 2011 avec les différents formateurs du module 5.4³¹ afin d'harmoniser le contenu, de soutenir les chargés de cours et de maintenir le lien avec le groupe de travail 'Organisation apprenante' de la police (AE). Par ailleurs, le Centre investira dans le soutien direct des chargés de cours qui donneront ce module dans la nouvelle formation de base. (NA)
- Le Centre constate que peu de formateurs au sein de la police sont familiarisés avec les questions de discrimination et de diversité. Afin de garantir que ces thèmes soient portés

³⁰ Le "Landelijk bureau discriminatiezaken politie", un centre d'expertise de la police dans le domaine des discriminations, a ainsi lancé le projet "*Discriminatiebestrijding bij de politie. Een kwestie van sturen*". L'idée sous-jacente était d'avoir un instantané de la situation dans les différentes zones de police des Pays-Bas au moyen d'une enquête écrite (une liste de 38 questions sur divers sujets envoyée à tous les chefs de corps) et d'entretiens. L'analyse de ces données a démontré que certains corps de police ne satisfaisaient pas aux obligations qui leur incombaient pour pouvoir faire face à la problématique de la discrimination. Des recommandations ont été émises afin d'améliorer la situation.

³¹ 'Intervenir et établir des constats en cas de discrimination et de racisme'.

par l'institution, le Centre suggère la création d'un réseau de formateurs qui seraient outillés sur ces thématiques. (NA)

- Poursuite de la collaboration avec le service sélection de la direction Recrutement et sélection. (AE)

Annexe 2: tableau récapitulatif des formations données à la police en 2012

Formation de base				
West-Vlaamse Politie school (Brugge)	1,5		2	80
Formation Aspirants INPP	0,5		1	18
Formations continuées				
Ecole fédérale				
Cadre légal	1	3	4	64
Diversité et orientation sexuelle	2	1	2	37
Communication interculturelle	2	2	2	55
Intégrer la diversité dans la politique de GRH	2	1	2	20
La diversité dans chaque formation policière	2		2	15
Comment réagir à des propos discriminatoires de collègues	1	1	1	22
Ecole Nationale des Officiers				
Gérer la diversité au quotidien dans mon équipe	2	2	2	41
Oost-Vlaamse Politie school - OPAC				
Cadre légal	1		1	24
Ecole Provinciale de Liège				
Cadre légal	1	2		21
Formations dans les zones de police				
Zone de police d'Anvers	3		1	10
Campagne secrétariale d'Etat égalité des chances - Bxl-Capitale (homophobie)	0,5	3	2	66
Zone de police Bruxelles-Capitale - Ixelles (homophobie)	2	2	1	40
Total présents				513
<i>Total inscrits</i>				<i>615</i>

Annexe 3: tableau détaillé des formations données à la police en 2012

	Dates	Durée	Intitulé	Ecole	Public cible	Participants	Formateurs	NI	Fr
1	17-19/01	2	Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	DSEO	Ops + CALog	8	2		X
2	24-26/01	2	Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	DSEO	OPS+Calog	13	2	x	
3	7-9/02	2	Communication interculturelle	DSEF	OPS	14	2	x	
4	7-9/02	2	Communication interculturelle	DSEF	OPS+ CALog	9	2		x
5	17/02	½	Cadre légal	DSEF	OPS	18	1	x	
6	6 -8/03	2	Diversité et orientation sexuelle	DSEF	OPS+ CALog	9	2	x	
7	6 – 8/03	2	Diversité et orientation sexuelle	DSEF	OPS+ CALog	12	2		x
8	22/03	1	Cadre légal	DSEF	OPS	13	2	x	
9	28/03	1	Cadre légal	OPAC	OPS	Annulation		x	
10	29/03	1	Cadre légal	DSEF	OPS + CALog	11	2		x
11	17 et 24/04	2	La diversité dans chaque formation policière	DSEF	OPS	8	2	x	
12	17 et 24/04	2	La diversité dans chaque formation policière	DSEF	OPS	Annulation			x
13	22/05	1	Cadre légal	DSEF	OPS	Annulation		x	
14	04, 08 et 22/06	3	Module 5.4	WPS	Inspecteurs en formation	2x40 = 80	1	x	
15	05 et 07/06	2	Intégrer la diversité dans la politique de GRH	DSEF	OPS+ CALog	6	1	x	
16	05 et 07/06	2	Intégrer la diversité dans la politique de GRH	DSEF	OPS+ CALog	8	1		x
17	12 et 14/06	2	Communication interculturelle	DSEF (campus Gent)	OPS	Annulation		x	
18	12 et 14/06	2	Communication interculturelle	DSEF	OPS+ CALog	9	2		x
19	21/06+18/10+7/11	3	Diversité: réseau interne zone Anvers	Zone Anvers	OPS + CALog	10	1	x	
20	22/06	1	Cadre légal	DSEF – Jumet	OPS + CALog	9	2		x
21	27/06	1	Cadre légal	Ecole provinciale de Liège	OPS	7	2		x

22	04 et 06/09	2	Homophobie pour personnel d'accueil	Zone Polbru (accueil)	OPS+ CALog	13	2		x
23	12-14/09	2	Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	DSEO	Ops + CALog	9	2		X
24	12/09 et 20/09	2	Diversité et orientation sexuelle	PIVO	OPS	Annulation		X	
25	11/09	1	Cadre légal	DSEF	OPS+ CALog	6	1	X	
26	17/09	½	Campagne De Lille, homophobie	BXL	OPS	6	1	X	
27	17/09	½	Campagne De Lille, homophobie	BXL	OPS	15	1		X
28	18 et 20/09	2	Diversité et orientation sexuelle	DSEF - Jumet	OPS	Annulation			X
29	25 et 27/09	2	Homophobie pour personnel d'accueil	Zone Polbru	OPS+ CALog	16	2	X	
30	27/09	2	Cadre légal	DSEF	OPS + CALog	12	2		X
31	04/10	1	Cadre légal	OPAC	OPS	24	2	X	
32	09/10	1	Cadre légal	Ecole provinciale de Liège	OPS	14	2		X
33	09 et 11/10	2	Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	DSEO	OPS+ CALog	11	2	X	
34	10 et 16/10	2	La diversité dans chaque formation policière	DSEF	OPS+ CALog	Annulation			X
35	16 et 25/10	2	La diversité dans chaque formation policière	DSEF	OPS+ CALog	7	2	X	
36	17/10	1	Comment réagir à des propos discriminatoires	DSEF	OPS+CALog	11	2		X
37	6 et 8/11	2	Intégrer la diversité dans la politique de GRH	DSEF	OPS+CALog	6	2	X	
38	22/11	1	Cadre légal	DSEF (Apen)	OPS	13	2	X	
39	26 et 29/11	2	Homophobie pour personnel d'accueil	Zone Polbru (accueil)	OPS+ CALog	11	2		X
40	29/11	1	Comment réagir à des propos discriminatoires	DSEF	OPS+CALog	11	2	X	
41	04 et 06/12	2	Communication interculturelle	DSEF	OPS	11		X	
42	04 et 06/12	2	Communication interculturelle	DSEF	OPS +CALog	12	2		x

43	11 et 13/12	2	Diversité et orientation sexuelle	DSEF (Gand)	OPS+CALog	16		X	
44	11 et 13/12		Intégrer la diversité dans la politique de GRH	DSEF	OPS+ CALog	Annulation			X
45	07/12	½	Campagne De Lille, homophobie	De Lille	OPS	Annulation		X	
46	07/12	½	Campagne De Lille, homophobie	De Lille	OPS	16	1		X
47	14/12	½	Campagne De Lille, homophobie	De Lille	OPS	16	1	X	
48	14/12	½	Campagne De Lille, homophobie	De Lille	OPS	13	1		X
Total des présents						513			
Total des inscriptions						615			

