



## **RAPPORT D'ACTIVITES**

BUDGET 2011

---

Période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011

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

Rue Royale, 138  
1000 Bruxelles  
TÉL.: 02/212 30 00 - FAX.: 02/212 30 30  
E-MAIL : [epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)  
[www.diversite.be](http://www.diversite.be)

<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>PARTIE I : ACTIVITES SOUS LA CONVENTION</b>	<b>6</b>
<b>1. HISTORIQUE</b>	<b>6</b>
<b>2. LES FORMATIONS</b>	<b>6</b>
2.1 ELEMENTS METHODOLOGIQUES	7
2.1.1 Neutralité des formateurs	7
2.1.2 Approche participative	7
2.1.3 La diversité à l'interne comme à l'externe	8
2.2 LA FORMATION CONTINUEE	8
2.2.1. Les 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. La communication interculturelle	12
2.2.1.4. Intégrer la diversité dans la gestion des ressources humaines	14
2.2.1.5. L'utilisation du DVD 'Le/la policier-ère idéal-e' dans le cadre d'une sensibilisation du personnel à la diversité	16
2.2.1.6. 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	17
2.2.2. Une formation à l'Ecole Nationale des Officiers (DSEO) : Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	18
2.2.3 Les formations dans les zones de police	20
2.2.3.1. La zone Polbruno (Schaerbeek – Saint Josse – Evere)	20
2.2.3.2 La zone de Malines	22
2.2.4 Une formation à l'Académie OPAC (Oost Vlaamse Politieschool)	23
2.3 LA FORMATION INITIALE	23
2.3.1 L'Ecole de police de Flandre Occidentale – Bruges (WPS)	23
2.4 CONSTATS GENERAUX DES FORMATIONS	24
2.4.1 Agressions verbales subies par les policiers	24
2.4.2 Attitude vis-à-vis de comportements discriminatoires	25
2.4.3 L'humour	25
2.4.4 L'appréciation des faits dans le PV	25
2.5 DEFIS POUR LES FORMATIONS	26
2.5.1 Logistique et communication	26
2.5.2 Public-cible	26
2.5.3 Confidentialité	27
2.5.4 Les réalités du monde policier	27
<b>3. COLLABORATION AVEC DSID ET D'AUTRES ACTEURS : LOGIQUES DU RESEAU ET DYNAMIQUES PARTENARIALES</b>	<b>28</b>
3.1 LE RESEAU DE PERSONNES RESSOURCE DIVERSITE (CPRD)	28
3.1.1 Contexte	28
3.1.2 Thèmes abordés en 2011	29
3.1.3 Groupes de travail en 2011	30
3.1.4 Sensibilisation à la diversité par le biais du théâtre d'entreprise	31
3.2 HARMONISATION DU MODULE 5.4 DANS LA FORMATION DE BASE A LA POLICE	31
3.3 COLLABORATION AVEC LE CABINET DU SECRETAIRE D'ETAT A LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGE DE L'EGALITE DES CHANCES	32
3.4 PROJET D'ELABORATION DE PVS-TYPE EN MATIERE DE DISCRIMINATION	33
3.5 GROUPE D'ACCOMPAGNEMENT DU SERVICE EGALITE ET DIVERSITE	34
<b>4. CONCLUSIONS</b>	<b>35</b>
<b>PARTIE II : ACTIVITES MENEES PAR LE CENTRE EN LIEN AVEC LA POLICE (HORS CONVENTION)</b>	<b>37</b>
<b>5. ACTIVITÉS DU CENTRE EN LIEN AVEC LA POLICE INTÉGRÉE</b>	<b>37</b>

5.1 SERVICES MIGRATION ET TRAITE DES ÊTRES HUMAINS (DÉPARTEMENT MIGRATION)	37
5.1.1 <i>Cadre général</i>	37
5.1.2 <i>Contacts avec la police dans le cadre de la mission de stimuler la lutte contre la traite des êtres humains</i>	37
5.1.3 <i>Contacts avec la police dans le cadre de la mission de veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers</i>	38
5.1.3.1 <i>Contacts avec la police aéroportuaire dans le cadre d'un travail structurel sur les centres INAD régionaux</i>	38
5.1.3.2 <i>Contacts avec la police fédérale dans le cadre d'un travail ponctuel sur le « Politioneel Actieplan Mensenrechten van Mensen Zonder Papieren »</i>	39
5.1.3.3 <i>Contact avec la police fédérale dans le cadre d'un travail structurel sur la situation des personnes en séjour illégal à Ostende</i>	39
5.1.3.4 <i>Contacts avec le Comité P</i>	39
5.2 SERVICES PREMIÈRE LIGNE ET DEUXIÈME LIGNE (DÉPARTEMENT DISCRIMINATION)	39
5.2.1 <i>Cadre général</i>	39
5.2.2 <i>Politique de recrutement à la police : critères médicaux</i>	40
5.2.3 <i>Signalements mettant en cause la police</i>	41
5.2.4 <i>La police en tant que partenaire dans les dossiers pénaux de discrimination/crimes de haine</i>	42
5.2.5 <i>COL Discrimination</i>	43
5.2.6 <i>L'enregistrement des délits au niveau de la police</i>	43
5.2.7 <i>Règlements de police</i>	44
5.2.6 <i>Comité P</i>	45
<b>ANNEXE 1 : PLAN D'ACTION 2012</b>	<b>47</b>
<b>ANNEXE 2 : TABLEAU RECAPITULATIF DES FORMATIONS DONNEES A LA POLICE EN 2011</b>	<b>51</b>
<b>ANNEXE 3 : TABLEAU DETAILLE DES FORMATIONS DONNEES A LA POLICE EN 2011</b>	<b>52</b>

# Introduction<sup>1</sup>

---

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 le texte) travaille avec différents partenaires, dont la police intégrée structurée à deux niveaux (la police dans le texte) 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 lutte contre la traite, etc.

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

La police est également confrontée, comme institution, à la question de la diversité dans sa composition. Comment l'origine, l'orientation sexuelle, le genre, le handicap ou l'état de santé sont-ils pris (ou non) en compte dans les politiques de recrutement ? Comment les policiers sont-ils accueillis (ou stigmatisés) dans les corps auxquels ils sont affectés ?

D'autre part, la police fait face à une diversité grandissante de la population. Comment la population reçoit-elle une police qui elle-même est parfois diverse ? Comment la police fait-elle-même face à cette diversité de la population ?

## **\*La police comme « auteur »**

Les policiers peuvent être auteurs de faits de discriminations, de délits de haine, etc. Ils peuvent aussi refuser de prendre en compte cet aspect dans leur travail quotidien (exemple : refus de dresser des PVs).

Par ailleurs, des policiers peuvent eux-mêmes faire l'objet de moqueries/humour ou de harcèlement de la part de leurs collègues en raison de leur origine, de leur religion, de leur orientation sexuelle ou de toute autre différence.

\*       \*  
\*       \*

La première partie de ce rapport reprend les différentes formations données dans le cadre de la convention et les objectifs poursuivis à travers elle. Ainsi les aspects quantitatifs et qualitatifs de ces interventions sont passés en revue. La partie analytique se base sur les différents propos entendus en formation ainsi que sur les évaluations orales et écrites menées systématiquement en fin de chaque formation. Les actions menées en réseau par le Centre avec le Service égalité et diversité de la police fédérale (DSID) et différents acteurs sont ensuite abordées.

Ainsi, le Centre établit dans ce rapport un état des lieux de la situation des activités menées à la police sur les thèmes de la diversité et des discriminations. Sur base des constats établis, le Centre propose à certaines occasions des recommandations plus précises.

---

<sup>1</sup> Depuis 2009, il a été décidé que le rapport serait rédigé alternativement en français et en néerlandais.

Par ailleurs, ce rapport comporte, cette année, une deuxième partie qui s'attache à mettre en évidence les actions menées par les autres services du Centre en collaboration avec divers services de la police.

La réunion annuelle du comité d'accompagnement sera l'occasion de débattre des objectifs généraux de la convention et d'en esquisser les grandes lignes stratégiques.

# PARTIE I : ACTIVITES SOUS LA CONVENTION

## 1. Historique

---

La première convention entre le Centre et le Ministère de l'Intérieur date du 1<sup>er</sup> 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 des les pratiques individuelles que dans les pratiques collectives. Dans le même sens, le Centre a développé différents outils pédagogiques, syllabus et vade-mecum sur des questions de racisme, de discriminations et de diversité.

Les diverses conventions 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, DSID avec qui le Centre collabore activement.

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

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

## 2. Les formations

---

En collaboration avec la Direction de la formation et DSID, le Centre s'investit essentiellement dans la formation continuée, ce qui n'exclut pas quelques interventions dans la formation initiale.

En 2011, le Centre a poursuivi le programme des formations au niveau fédéral, à savoir:

- Les lois antiracisme et antidiscrimination : cadre juridique et applications (DSEF<sup>2</sup>)
- Diversité et orientation sexuelle (DSEF)
- Communication interculturelle (DSEF)
- Intégrer la diversité dans la gestion des ressources humaines (DSEF),
- L'utilisation du DVD « Le/la policier-ère idéal-e » dans le cadre d'une sensibilisation du personnel à la diversité (DSEF)
- Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe (DSEO<sup>3</sup>)

---

<sup>2</sup> DSEF : Ecole Fédérale de Police

<sup>3</sup> DSEO : Ecole Nationale des Officiers

En 2011, une nouvelle formation a été lancée à l'École Fédérale : « 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 » (voir point 2.2.1.6).

A côté de cela, l'engagement auprès des polices locales s'est avant tout porté sur la mise en œuvre et la continuité des projets de formation entamés en 2010.

## **2.1 Éléments méthodologiques**

### **2.1.1 Neutralité des formateurs**

En début de formation, les formateurs présentent succinctement les missions du Centre et son fonctionnement. Cette étape comprend la présentation du service formation, de son rôle et la neutralité des formateurs. Ceux-ci ne sont jamais amenés ni à traiter de signalements ou de dossiers individuels, ni à intervenir dans ces dossiers lorsqu'ils sont ouverts au sein du Département Discrimination. La dynamique de formation implique la création d'un espace de confiance où les propos et idées peuvent être débattus et éventuellement déconstruits, sans que les propos puissent être jugés ou rapportés en dehors de l'espace de formation. Il ne s'agit pas pour le Centre de faire la morale ou de suggérer des comportements difficilement compatibles avec les réalités de terrain. Les formateurs prennent donc un premier temps pour corriger, si nécessaire, l'image du Centre ou, à tout le moins, en donner une image complète.

### **2.1.2 Approche participative**

Au cours de ses nombreuses années d'expérience de formation avec les corps de police, le Centre a mis au point des méthodes participatives qui permettent à chacun de s'investir dans 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 d'amener les participants à progressivement remettre en question la perception, par définition subjective, qu'ils peuvent avoir de leurs réalités professionnelles ainsi que les mentalités et certaines pratiques. L'approche proposée n'apporte pas de réponse toute faite à certaines préoccupations concrètes des participants mais responsabilise les policiers qui sont, eux-mêmes, amenés à trouver les réponses les plus appropriées à leurs problèmes. L'objectif essentiel est d'œuvrer à un changement des mentalités et de lutter contre des opinions ou des positionnements qui sont généralement le fruit d'un amalgame de vécus, de frustrations et de rumeurs. Les formateurs mettent l'accent sur le comportement professionnel 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.

Cette approche rencontre de manière générale les attentes des participants qui apprécient de pouvoir soumettre au reste du groupe des problèmes rencontrés et d'en discuter pour y faire face. Une méthodologie qui implique les participants est d'autant plus importante que ceux-ci ne sont pas toujours volontaires, ou alors certains suivent les formations uniquement pour remplir leurs obligations en vue d'un avancement barémique. De plus, cette 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 l'absence de comportements d'opposition sur des sujets très sensibles dans notre société ou d'hostilité à l'égard du Centre mais 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 (CALog<sup>4</sup>/Opérationnel, hommes/femmes, origine, handicap, ...) qu'à l'externe (la diversité au sein de la population). Les deux approches sont effectivement complémentaires, l'un influençant l'autre.

## **2.2 La formation continuée**

A l'exception de la formation au cadre légal (1 jour) et de celle portant sur le DVD « Le/la policier-ère idéal-e » (1,5 jour), les formations à l'Ecole Fédérale se donnent toutes sur deux jours.

Les différentes formations proposées par le Centre sont reprises ci-dessous en examinant le contexte de leur mise sur pied, les objectifs, les contenus et les éléments d'analyse qu'on peut tirer à l'issue des formations (voir également en annexe deux tableaux récapitulatifs). Une analyse plus approfondie de certains thèmes qui reviennent de manière récurrente au cours des formations est ensuite proposée.

### **2.2.1. Les 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) 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 capables d'en appliquer concrètement les principes.

- Connaître les lois antiracisme et antidiscrimination du 10 mai 2007 et les points d'attention pour la rédaction de PVs de qualité (contribuer ainsi à un meilleur suivi par le parquet)
- Connaître les Circulaires du Collège des Procureurs généraux pour la lutte contre le racisme et la xénophobie (COL 6/2006) et l'homophobie (COL 14/2006)
- Réaliser l'importance d'un bon accueil pour les victimes et d'enregistrer les délits (contribuer à la diminution du chiffre noir)

---

<sup>4</sup> Cadre administratif et logistique.



## **Contenu**

Cette formation d'une journée permet d'appréhender dans le détail ces différentes lois. Une première partie permet au policier de comprendre la dimension juridique du concept de discrimination à travers un processus qui comporte différentes étapes :

- Les 19 critères protégés des discriminations et leurs champs d'application
- La distinction discrimination directe / discrimination indirecte
- Les justifications des discriminations
- L'impact de la discrimination

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 abordée dans le détail, puisqu'elle est plus intéressante pour le policier : le motif abject, l'incitation à la haine, la diffusion d'idées basées sur la haine raciale ou encore la discrimination par un fonctionnaire.

L'accent est également mis sur les éléments essentiels à reprendre dans un PV et la connaissance des COL 6/2006 et 14/2006.

Plusieurs cas concrets issus du contexte policier sont analysés avec les participants pour bien en comprendre le mécanisme.

## **Eléments d'analyse**

Cette formation est 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 COL 6/2006 et 14/2006. Cette méconnaissance explique peut-être partiellement pourquoi les PVs ne sont pas toujours suivis par le parquet (les éléments essentiels et la référence aux COL, le cas échéant, ne ressortant pas du PV) ainsi que le chiffre noir en ces matières. C'est ainsi que nous mettons l'accent sur l'importance de systématiquement enregistrer les plaintes et d'établir des PVs de qualité. Le Centre a entamé cette année un travail sur des PVs-types<sup>5</sup> qui reprennent tous les éléments constitutifs des infractions et les questions essentielles à poser au cours de l'audition (voir point 3.4).

Au cours de cette formation, les débats révèlent de fréquentes prises de position de participants qui considèrent légitimes certains faits qui constituent pourtant de la discrimination ou du 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'entrée dans les discothèques), soit parce qu'on ne le considère pas comme de la discrimination, soit parce qu'on juge que ce n'est pas assez important que pour établir un PV. Cet aspect est dès lors débattu en abordant les stéréotypes et préjugés que véhiculent fréquemment ces situations. L'accent est porté sur les exigences professionnelles et les règles déontologiques du métier. Les échanges permettent également d'évoquer les conséquences sociétales de la non prise en charge des discriminations.

Cette formation est donnée en tandem avec un juriste du Centre spécialisé dans le traitement des dossiers individuels. Cette approche 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.

---

<sup>5</sup> Il s'agit en fait de fiches qui seraient reprises dans le vade-mecum disponible dans le système informatique policier.

## **Formations organisées en 2011**

### Francophones

- 24/03/2011 – 11 participants (18 inscrits)
- 26/05/2011 – 16 participants (18 inscrits)
- 29/09/2011 – 9 participants (13 inscrits)
- 24/11/2011 – 12 participants (18 inscrits)

### Néerlandophones

- 28/01/2011 – 17 participants (formation pour les Aspirants INPP)
- 24/03/2011 – 16 participants (19 inscrits)
- 19/05/2011 – 14 participants (13 inscrits)
- 15/09/2011 – 9 participants (8 inscrits)
- 10/11/2011 – 20 participants (20 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 le policier d'actes homophobes. Il faut souligner le caractère innovant et pionnier de ce type de formations au sein de l'institution policière belge<sup>6</sup>.

### **Objectifs**

- Connaître le cadre légal de la discrimination homophobe
- Aider à la déconstruction des stéréotypes et préjugés en lien avec les personnes LGBT<sup>7</sup>
- Comprendre l'impact d'une agression homophobe sur les victimes
- Prendre conscience de l'intérêt d'établir des liens avec des associations LGBT

### **Contenu**

- L'identité personnelle et l'identité de l'autre
- Lois et phénomènes liés à l'homophobie et aux discriminations
- Analyse de situations professionnelles
- Pistes concrètes dans le travail quotidien

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 donnée 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 ?).

---

<sup>6</sup> Notons à ce sujet que lors d'un colloque organisé par ILGA en Belgique le 13 décembre 2010, il s'est avéré que peu de pays européens proposent des formations sur ce thème au sein de leurs corps de police.

<sup>7</sup> LGBT : Lesbienne-Gay-Bisexual-Transsexuel.

## ***Eléments d'analyse***

Bien qu'il paraissait ambitieux de lancer une formation sur une thématique encore largement taboue au sein du monde policier, les participants se montrent chaque fois très intéressés et prêt à débattre sur le sujet. Il faut noter cependant que les participants nous indiquent qu'ils font parfois l'objet de moqueries de la part de leurs collègues du simple fait de s'être inscrits à cette formation.

Au cours de cette formation, il y a souvent un double discours : d'une part, les participants disent « *Etre homosexuel en 2011 n'est plus un problème, la société a beaucoup évolué et les homosexuels ont des droits comme les autres* » et, d'autre part, ils rapportent des témoignages de harcèlements dont sont victimes leurs collègues ayant fait leur coming-out, surtout les hommes (il semblerait qu'être lesbienne soit mieux admis dans le monde policier). La plupart relatent aussi une attitude de laisser-faire de la part des chefs par rapport 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, quand le cas est pris au sérieux et qu'un PV est rédigé, il semblerait que certains ignorent l'importance de mentionner l'intention homophobe et de faire référence à la COL 14/2006.

Il apparaît également que peu de collaborations se nouent entre la police et les associations LGBT<sup>8</sup> pour différentes raisons (manque de temps, ignorance de la procédure à suivre, ...).

Cette formation rencontre beaucoup de succès et les participants disent être heureux qu'une formation interne aborde ce sujet. La plupart soulignent qu'il serait intéressant d'aborder ce thème dès la formation de base.

L'ASBL « Rainbow Cops » a été créée cette année suite à la mise sur pied d'un groupe de travail « orientation sexuelle » au sein du réseau diversité de la police fédérale. Elle souhaite être active sur la sensibilisation et la conscientisation autour de la thématique LGBT. Le Centre engage la l'institution policière à soutenir la mise en place, la promotion et l'accompagnement de cette ASBL.

## ***Formations organisées en 2011 :***

### Francophones

- 15 et 17/02/2011 – 14 participants (18 inscrits)
- 25 et 27/10/2011 – 13 participants (18 inscrits)

### Néerlandophones

- 08 et 10/02/2011 – annulation (manque de participants)
- 24 et 26/05/2011 – 14 participants (14 inscrits)
- 25 et 27/10/2011 – 9 participants (13 inscrits)

---

<sup>8</sup> Alors qu'une étude menée à l'échelle européenne montre que ce type de partenariat mène souvent à des 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 and Joël Le Déroff, 2010, ILGA Europe).

### ***2.2.1.3. La communication interculturelle***

#### ***Origine***

Depuis sa création, le Centre s'est engagé avec la police dans de nombreux projets liés à la communication interculturelle. 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***

- Prendre conscience de la plus-value de la diversité et de l'interculturalité dans les relations personnelles et professionnelles
- Trouver des réponses pour sortir des situations problématiques lorsqu'on est confronté à l'autre dans sa différence
- Travailler l'attitude professionnelle
- Trouver l'équilibre entre le relativisme culturel et l'approche culturaliste

#### ***Contenu***

- L'identité personnelle et professionnelle
- Les stéréotypes et les préjugés, le cadre de référence et la décentration
- Notions de communication
- Analyse 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 de son cadre de référence, des stéréotypes et 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.

#### ***Eléments d'analyse***

Cette formation engendre de nombreux débats animés et des réactions émotionnelles de par les thèmes qui y sont abordés : ce sont surtout les questions de migration et du vivre ensemble qui se posent dans nos sociétés actuelles. Le formateur insiste sur le fait qu'il n'y a pas de jugements de sa part et que toutes les opinions peuvent être exprimées : le formateur accueille les propos des participants pour progressivement déconstruire des jugements, des opinions et complexifier des raisonnements. 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, entre autres, pour mieux comprendre certaines réalités de leur quotidien. Ceux-ci expriment des frustrations et un fort besoin de se décharger se révèle par rapport aux difficultés rencontrées sur le terrain :

- La plupart souffrent de l'image négative que véhicule la population à l'égard de la police. Ils se font régulièrement insulter et traiter de racistes alors qu'ils essaient de faire leur travail de la manière la plus professionnelle possible.
- Des policiers expriment un manque d'encadrement lors de leur arrivée dans les grandes villes où ils se trouvent confrontés à des problèmes de société qu'ils n'ont parfois pas rencontrés auparavant

et face auxquels ils ne savent pas comment réagir.

- Certains expriment aussi une dualité entre l'envie d'une part d'avoir une approche plus orientée vers la communauté (approche à long terme qui implique un travail de partenariats) et, d'autre part les contingences du court terme où une exigence de productivité se fait sentir en termes de chiffres (établissements de PVs, de fiches-infos etc.).
- La majorité des groupes expriment le besoin d'échanger de manière structurelle entre collègues sur cette thématique.
- Des propos et actes pénalement répréhensibles sont parfois rapportés en formation. A ce sujet, des participants disent souffrir eux-mêmes des agissements de certains collègues et regrettent que ceux-ci ne soient pas poursuivis<sup>9</sup>.

Au niveau des propos tenus en formation, les constats suivants peuvent être faits:

- Le discours de certains participants a évolué du « *Je ne suis pas raciste mais...* » à « *Je ne suis pas raciste mais réaliste et, si c'est cela être raciste, j'en suis fier* ». Ce discours est ensuite corroboré par des références au discours ambiant dans la société et celui de certains mandataires politiques.
- Il y a une cristallisation des questions autour de l'islam, des personnes musulmanes et de leur « intégration » dans la société : « *Pourquoi ce ne sont pas les musulmans qui suivent une formation pour voir comment se comporter en Belgique ?* », « *Quand on va dans leur pays, nous on s'adapte. Ici ils ne font rien pour s'intégrer* ».
- Il y a également une grande sensibilité/incompréhension par rapport aux personnes d'origine étrangère (hors UE) qui ne parlent aucune des langues nationales.
- Certains policiers ont le sentiment que les personnes d'origine étrangère se posent constamment en victimes et ne font pas d'efforts pour s'intégrer.

Le Centre recommande à la police d'encourager les partenariats avec des associations et institutions externes afin d'une part, de diminuer les stéréotypes et préjugés existant de part et d'autre et, d'autre part, d'amener la police à travailler en coordination avec les différents acteurs principaux de la société<sup>10</sup>.

### ***Formations organisées en 2011***

#### Francophones

- 01 et 03/02/2011 – Annulation (manque de participants)
- 21 et 23/06/2011 – 12 participants (17 inscrits)
- 29/11 et 01/12/2011 – 9 participants (15 inscrits)

---

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> Ce qui entre dans la philosophie de l'Excellence dans la Fonction de Police (EFP).

## Néerlandophones

- 01 et 03/02/2011 – 11 participants (11 inscrits)
- 21 et 23/06/2011 – 17 participants (19 inscrits)
- 06 et 08/12/2011 – 15 participants (20 inscrits)

Un incident à mentionner :

Un policier ayant participé à une formation à la communication interculturelle donnée par le Centre a dénoncé à la presse ce qu'il considère comme des propos antisémites tenu par une collaboratrice du Centre. La Centre conteste formellement le caractère antisémite des propos qui ont été sortis de leur contexte et déformés. Plusieurs participants à cette formation ont spontanément contacté le Centre pour réfuter les accusations de leur collègue. Le Centre a saisi l'Inspection générale de la police pour qu'elle investigue sur ce qu'il considère comme une manipulation malintentionnée. Le dossier a été transmis au parquet par l'Inspection générale. Dans l'attente du résultat de cette procédure, le Centre n'a pas d'autres commentaires à faire.

### *2.2.1.4. Intégrer la diversité dans la gestion des ressources humaines*

#### **Origine**

Cette formation est née du constat qu'il serait intéressant de proposer des formations qui puissent 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. Il est en effet important de travailler sur une culture d'organisation qui puisse aussi tenir compte des questions internes liées à la diversité.

#### **Objectifs**

- Connaître le concept de diversité, la plus-value et les difficultés liées à la gestion de la diversité
- Prendre conscience des stéréotypes et des préjugés et de leurs influences dans la politique de gestion des ressources humaines (exemple : lors de la participation à un jury de recrutement)
- Prendre conscience des implications de la diversité dans la politique de gestion du personnel
- Echanger sur les possibilités de réactions par rapport à des questions liées 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
- Les mécanismes psychologiques (stéréotypes, préjugés, faute d'attribution, ...) qui peuvent influencer le personnel GRH dans ses actions
- Analyse de cas professionnels concrets
- Approches possibles pour maintenir en place les nouvelles recrues (ex : accueil des nouveaux)

## ***Éléments d'analyse***

Cette formation, lancée en 2010, s'adresse à un public-cible très restreint mais, jusqu'à présent, elle a rassemblé des personnes travaillant effectivement dans les GRH. Cependant, la formation a été annulée plusieurs fois cette année, ainsi que l'année passée, à cause d'un manque de participants. Il faudra donc s'attacher en 2012 à mener une action de communication ciblée par rapport à l'existence de cette formation.

Bien que ça soit le bon public-cible qui s'inscrive 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 plus de la difficulté à établir une vision générale de politique du personnel que de questions spécifiques relatives à la diversité.

Les participants indiquent que les différents jurys existant (jurys de sélection, de promotion, ...) ne sont pas toujours neutres ni transparents (de manière consciente ou inconsciente dans le chef des personnes qui y siègent).

Certaines personnes travaillant dans la GRH sont convaincues de l'importance d'impulser la diversité dans leur politique du personnel mais elles doivent souvent combattre de nombreuses résistances internes au sein de leurs services et de la hiérarchie.

En début de formation, les participants évoquent souvent les problèmes que soulèveraient certaines personnes d'origine étrangère au sein des équipes. Cependant, lors de l'analyse des situations concrètes rencontrées dans leur travail, les cas les plus souvent rapportés sont liés aux problèmes générés par les différents statuts entre CALog et opérationnels. L'existence du sentiment d'un plus grand absentéisme chez les femmes est aussi une préoccupation (exemple : congés de maternité). On remarque que beaucoup de frustrations par rapport à l'engagement de femmes (surtout dans les services d'intervention) semblent découler du fait qu'il est souvent difficile de remplacer une personne absente (cela s'applique aussi aux cas des malades de longue durée).

Il apparaît également que des participants ont l'impression qu'il y a une politique de « discrimination positive » au niveau du recrutement pour les femmes ainsi que pour les personnes d'origine étrangère<sup>11</sup>.

Le Centre recommande de veiller à ce que les règles de fonctionnement des jurys en place à la police (sélection, recrutement, promotion, ..) soient plus claires, mieux connues et mieux suivies (organiser un monitoring).

### ***Formations organisées en 2011 :***

Francophones

Du côté francophone, la formation a été planifiée deux fois (les 26 et 28 avril ainsi que les 6 et 8 décembre), mais elle a été annulée les deux fois le matin même du premier jour de la formation : seulement trois personnes se sont chaque fois présentées.

---

<sup>11</sup> Le Centre explique en formation la différence entre le concept d' « action positive » et celui de « discrimination positive ».

Néerlandophones

- 26 et 28/04/2011 – 6 participants (5 inscrits)
- 29/11 et 01/12/2011 – 10 participants (10 inscrits)

### ***2.2.1.5. L'utilisation du DVD 'Le/la policier-ère idéal-e' dans le cadre d'une sensibilisation du personnel à la diversité***

#### ***Origine***

En 2007, le service DSID a conçu le DVD « Le/la policier-ère idéal-e » qui aborde le thème de la diversité interne et l'a diffusé dans tous les services et zones de la police intégrée. Le service DSID a ensuite été sollicité afin de soutenir les zones ou services qui souhaitaient organiser une séance de sensibilisation sur base de ce DVD. Il a dès lors été décidé en 2010 de lancer une formation d'une journée et demie afin d'outiller les personnes souhaitant mener ce type d'actions. Cette formation se donne en duo avec un formateur de DSEF et un formateur du Centre.

#### ***Objectifs***

- Comprendre le concept de diversité
- Acquérir des notions de base quant à l'organisation d'une session de sensibilisation (établir les objectifs, public-cible, ...)
- Acquérir des notions de base quant à la dynamique d'un groupe
- Apprendre à réagir aux résistances d'un groupe
- Etre en mesure d'organiser une session de sensibilisation sur le thème de la diversité

#### ***Contenu***

La formation commence par une partie plus théorique dans laquelle les points suivants sont abordés :

- Le concept de diversité
- La préparation d'une session de sensibilisation : Quels acteurs ? Quels objectifs ? Durée ? Soutien ? etc.
- Le rôle du facilitateur
- Mises en situation (gestion de la dynamique de groupe, des résistances, des questions liées à la diversité, ...)

Suite à cette première journée de formation, les participants sont invités à organiser une session de sensibilisation (dans leur service ou un autre). Une demi-journée de suivi est planifiée six mois plus tard. Il est alors possible de revenir sur les expériences de chacun, de voir les difficultés rencontrées ainsi que les facteurs qui ont favorisé le bon développement de la session.

#### ***Eléments d'analyse***

Depuis son lancement, cette formation a suscité très peu d'inscriptions et plusieurs sessions ont dû être annulées. Une des raisons est probablement que cette formation demande un engagement substantiel des participants qui doivent, d'une part libérer du temps pour organiser leur session de sensibilisation et, d'autre part, être prêts à s'engager sur un thème qui soulève beaucoup de débats et d'émotions au sein du personnel.



Il a dès lors été décidé de ne plus proposer cette formation l'année prochaine (sauf s'il y avait une demande explicite d'un groupe préalablement constitué) et de proposer une nouvelle formation qui répondra à une plus large demande : « Comment réagir aux propos discriminatoires de collègues ? » (Voir Annexe 1).

### ***Formations organisées en 2011 :***

#### Francophone

- 03/03/2011 – annulation (manque de participants)
- 06/04/2011 – 8 participants (1/2 journée de suivi de la formation donnée en 2010)
- 17/05/2011 – annulation (manque de participants)
- 23/09/2011 – annulation (manque de participants)

#### Néerlandophone

- 16/02/2011 – 5 participants (1/2 journée de suivi de la formation donnée en 2010)
- 18/02/2011 – annulation (manque de participants)
- 13/12/2011 – 4 participants (10 inscrits)

### ***2.2.1.6. 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***

Cette formation, tout comme celle s'adressant au personnel de la GRH, est née de l'idée d'intégrer la diversité de manière transversale dans l'institution policière. En effet, les formateurs, les collaborateurs d'une cellule pédagogique, les chargés de cours ou mentors jouent un rôle crucial sur la culture policière et ont donc une influence non négligeable sur l'image que se font les membres de la police sur la diversité. Cette formation a été lancée pour la première fois en 2011.

#### ***Objectif***

- Réaliser l'importance de la prise en compte de la diversité dans les formations
- Identifier les stéréotypes et préjugés avec lesquels nous fonctionnons, déterminer leurs origines et 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

## **Contenu**

- Les concepts d'identité et de diversité
- Les stéréotypes et de préjugés et le rôle qu'ils peuvent jouer, par exemple dans l'humour utilisé sur le lieu 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

## **Eléments d'analyse**

Cette formation s'adresse à un public très ciblé qu'il a été possible de toucher pour cette première session. Il apparaît cependant que tous n'ont pas suivi de formation spécifique pour pouvoir donner cours et certains s'attendaient d'ailleurs à acquérir dans cette formation des compétences pédagogiques. De manière générale, il est intéressant de noter que les participants avaient des attentes très diverses par rapport à la formation. Il faudra donc bien préciser lors des prochaines formations qu'il ne s'agit pas d'une formation pour apprendre à donner une session sur la diversité. Il ne s'agit pas non plus d'une formation où sont abordées toutes les difficultés inhérentes au travail du policier de terrain en milieu interculturel.

Il est apparu lors de cette session que certains formateurs ont des stéréotypes et préjugés, essentiellement sur les femmes à la police, les LGBT et les personnes d'origine étrangère, et qu'ils les véhiculent donc probablement dans leurs formations. Il est par ailleurs difficile de déconstruire ces croyances en deux jours.

Il existe actuellement une formation de 20 jours donnée à l'Ecole Fédérale spécifiquement pour les formateurs. Il serait intéressant d'y inclure un volet sur la diversité.

## **Formations organisées en 2011 :**

### Francophone

- 18 et 26/10/2011 – 12 participants (groupe-test)

### Néerlandophone

- 4 et 11/10/2011 - annulation (manque de participants)

## **2.2.2. Une formation à l'Ecole Nationale des Officiers (DSEO) : 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 ont une fonction dirigeante au sein de l'institution, il a été décidé de la donner à l'Ecole Nationale des Officiers.

## **Objectifs**

- Comprendre le concept de diversité
- Prendre conscience de la plus-value et des défis de la diversité dans les relations personnelles et professionnelles
- Apprendre à gérer les différences dans la gestion d'une équipe
- Prendre conscience de la responsabilité du chef quant à l'accueil et au bien-être du personnel
- Prendre conscience de la responsabilité du chef par rapport à la gestion des situations en lien avec la diversité (harcèlement discriminatoire, blagues déplacées, régime de faveur, ...)

## **Contenu**

- Le concept de diversité : Pourquoi intégrer la diversité ? Quels en sont les enjeux ? Comment cela se passe-t-il concrètement ?
- Les stéréotypes et les préjugés
- Les lois antidiscrimination et antiracisme
- Analyse de situations concrètes

## **Eléments d'analyse**

Depuis le début cette formation connaît un grand succès et est souvent complète. Cependant de nombreux inscrits ne sont pas présents le jour-même. La plupart du temps les participants préviennent de leur absence en toute dernière minute et ne viennent pas pour des raisons indépendantes de leur volonté.

Il apparaît que dans toutes les formations qui ont été données jusqu'à présent, il y a à chaque fois pas ou très peu (2 maximum) de femmes présentes, ce qui coïncide avec les réalités statistiques du cadre officier à la police.

Un point qui revient toujours dans cette formation est la discussion autour des « discriminations positives », certains chefs ayant le sentiment que les femmes et les personnes d'origine étrangère sont favorisées dans le processus de recrutement. Des chefs expriment également la difficulté qu'ils ont à trouver un bon équilibre dans la gestion de la diversité de leur équipe, c'est-à-dire ne pas nier les différences mais ne pas non plus faire du favoritisme.

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

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 d'opinions radicales sont présentées comme étant de l'humour (« *C'était pour rire* »). Les cibles de ces paroles ne sont pas seulement les personnes d'origine étrangère mais aussi les personnes LGBT, les femmes, les personnes d'un autre groupe linguistique (néerlandais/français) ou d'autres groupes à la police. Souvent les chefs eux-mêmes pensent que les personnes visées ne sont pas blessées par les propos du fait qu'elles en rient elles-mêmes et ils prennent appui sur cela pour ne pas intervenir. Certains pensent même que c'est à la personne elle-même de se défendre et que cela serait humiliant pour elle si un chef devait intervenir alors qu'elle fait l'objet de propos choquants. Par ailleurs, même quand ils souhaitent intervenir, certains chefs ne savent pas quelle attitude adopter.

D'autre part, les chefs rapportent qu'ils manquent de mesures structurelles par rapport au remplacement des personnes malades ou absentes de longue durée, ce qui génère des frustrations dans les équipes et amènent, par exemple, certains collègues à refuser d'engager des femmes (du fait qu'elles risquent d'être plus absentes de par les congés de maternité, maladies des enfants, ...).

Enfin, les chefs nous font également part des défis auxquels ils doivent faire face par rapport à l'âge des membres de leur équipe. Ainsi, ils doivent d'abord faire co-exister différentes mentalités et approches du travail policier. Ils doivent aussi pouvoir valoriser les compétences de chacun et leur trouver une fonction qui les motive à chaque stade de leur carrière. Au cours de cette discussion, il apparaît régulièrement que le personnel opérationnel a le sentiment que l'arrivée du personnel CALog ne permet plus aux policiers en fin de carrière d'avoir un poste où ils peuvent se retirer du terrain.

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

### ***Formations organisées en 2011***

#### Francophones

- 18 et 20/01/2011 – 10 participants (15 inscrits)
- 05 et 07/07/2011 – 15 participants (18 inscrits)
- 20 et 22/09/2011 – 12 participants (16 inscrits)

#### Néerlandophones

- 18 et 20/01/2011 – 13 participants (16 inscrits)
- 27 et 29/09/2011 – 12 participants (22 inscrits)

## **2.2.3 Les formations dans les zones de police**

En ce qui concerne les formations dans les zones de police, il a été décidé depuis 2010, en concertation avec DSID, de les proposer à certaines conditions. Ainsi, les zones sont encouragées à prendre un engagement minimal pour la diversité afin que les formations ne soient pas une action isolée mais qu'elles s'inscrivent dans une action plus globale, ce qui augmente la probabilité d'un impact positif sur le long terme.

### ***2.2.3.1. La zone Polbruno (Schaerbeek – Saint Josse – Evere)***

#### ***Origine***

Le Centre travaille en collaboration avec la zone de police Schaerbeek- Saint Josse - Evere depuis 2007. Dans un premier temps des formations sur la diversité ont été organisées pour les chefs (2008-2009). La zone a ensuite créé un réseau interne de personnes ressources sur la diversité. Dans ce cadre, le Centre a été contacté afin de donner une formation en 2011 sur « Comment réagir à des propos discriminatoires de collègues ? ».

## ***Objectifs***

- Etre capable de qualifier une situation de discrimination (contexte, auteur, enjeu, en ce compris les stratégies identitaires)
- Comprendre l'importance de complexifier les situations
- Prendre conscience de la manière la plus appropriée pour soi de réagir ou pas aux propos des collègues

## ***Contenu***

- Concept de l'identité, de la diversité, des zones sensibles et des stratégies identitaires
- Typologie des racismes
- Théorie des contacts
- Bases théoriques sur la communication
- Exercices pratiques

## ***Eléments d'analyse***

La plupart des participants ont exprimé la difficulté qu'ils ont à réagir aux propos discriminatoires de collègues. De manière générale, ils ne réagissent pas si les propos viennent d'un de leur supérieur hiérarchique et, pour le reste, ne réagissent que s'ils sont sûrs d'avoir un soutien de leurs supérieurs. Les participants ont reconnu que des propos blessants étaient tolérés au sein de la zone. Des blagues circulent, entre autres, sur les femmes, les blondes, les homosexuels et les personnes d'origine étrangère : les participants ont admis que cela devait être très lassant pour les personnes concernées. Ils ont aussi souligné les limites de la responsabilité individuelle, qui n'est pas facile à appliquer dans une structure où l'esprit de corps et l'humour apparaissent comme primordiaux. Il faudrait donc que la structure s'attache à créer une culture d'entreprise où tout le monde puisse se sentir bien.

Le travail mené avec la zone de Polbruno confirme l'impact et l'importance de travailler sur du long terme et au-delà d'une formation ponctuelle à certains membres du personnel. Cette zone s'est engagée depuis plusieurs années pro-activement dans un plan de diversité aussi bien à l'interne qu'à l'externe (via la formation des supérieurs hiérarchiques par le Centre, la création d'un réseau interne de diversité et la formation de ses membres, l'engagement dans de nombreux partenariats avec des associations, éducateurs de rue etc.). La formation donnée cette année s'est avérée très constructive : d'une part cela complète les formations données précédemment et, d'autre part, on sent une réelle volonté des membres du réseau d'appliquer ce qu'ils ont appris.

Le Centre recommande à la police de renforcer sa politique de diversité, en encourageant activement les zones et les directions à s'engager dans une politique à long terme sur cette thématique. Des zones comme celle de Polbruno peuvent servir de référence.

## ***Formations organisées en 2011***

### **Francophone**

- 20/10/2011 – 15 participants

Néerlandophone

- 20/10/2011 – 5 participants

### **2.2.3.2 La zone de Malines**

#### **Origine**

Suite à la mise en place dans l'arrondissement judiciaire de Malines de la concertation quadripartite (police, magistrat de référence, point de contact discrimination de Malines<sup>12</sup> et le Centre), il a été demandé au Centre de donner une formation sur les lois AD et AR de 2007 conjointement aux policiers et aux magistrats du parquet de Malines. Cette formation a été donnée en collaboration avec le « point de contact discrimination » de Malines afin de prendre en compte les réalités locales.

#### **Contenu et objectifs**

Même contenu et objectifs que les autres formations sur le cadre légal (voir point 2.2.1.1. ci-dessus). Un objectif additionnel de cette formation était de réunir des membres du parquet et des policiers afin de mieux appréhender le contexte de travail de chaque partie et collaborer de manière optimale par rapport à leur but commun de lutte contre les discriminations.

#### **Eléments d'analyse**

La première formation, qui réunissait aussi bien des policiers que des magistrats, a montré l'importance de réunir les deux parties et qu'elles apprennent à connaître leurs fonctionnements mutuels. Lors des exercices pratiques, les magistrats ont pu clairement expliquer ce qu'ils attendaient d'un PV et les policiers ont pu exprimer les difficultés qu'ils rencontraient. Cette réunion a permis de renforcer les liens entre les parties afin de travailler de la manière la plus optimale possible vers leur but commun.

De manière générale, les trois formations ont montré que les lois et les COL étaient largement méconnues. Des participants considèrent certaines discriminations au sens de la loi comme des comportements acceptables et normaux (exemple : refuser d'engager une personne d'origine étrangère).

Lors de trois formations, la question des sanctions administratives en place à Malines a été abordée. Il s'avère que certains délits couverts par les lois AD et AR peuvent aussi tomber sous le simple coup d'une sanction administrative (exemple : un graffiti avec motif homophobe). Les conséquences sont alors doubles : le motif (l'intention) du délit n'est pas enregistré et il n'y a pas de possibilité de sanctionner l'auteur pour ce motif.

Certains policiers ont exprimé des frustrations quant au manque de politique générale de gestion des domaines provinciaux récréatifs qui connaissent de manière récurrente des problèmes durant les périodes estivales. Les policiers ont alors souvent l'impression qu'il leur est demandé de procéder à des actes qui ne sont pas tout à fait en accord avec la loi (exemple : organiser des contrôles d'identité sans raison valable). Notons à cet égard que ces frustrations reviennent dans d'autres formations données à l'Ecole Fédérale.

---

<sup>12</sup> « Het Meldpunt Discriminatie Mechelen ».

### ***Formations organisées en 2011***

- 22/03/2011 – 14 participants (10 policiers, 4 magistrats)
- 09/11/2011 – 14 participants (tous policiers)
- 23/11/2011 – 14 participants (tous policiers)

## **2.2.4 Une formation à l'Académie OPAC (Oost Vlaamse Politieschool)**

### ***Origine***

Suite à une enquête sur les besoins de formations menée par l'Académie OPAC auprès des services et zones de police, il s'est avéré 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 la donner.

### ***Contenu et objectifs***

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

### ***Éléments d'analyse***

Mêmes éléments d'analyse que lors des formations sur le cadre légal (voir point 2.2.1.1. et 2.2.3.2 ci-dessus).

### ***Formations organisées en 2011***

- 31/03/2011 – Annulation (manque de participants)
- 13/10/2011 – 15 participants

## **2.3 La 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 racisme à l'égard des minorités* » - module obligatoire pour tous les aspirants en formation de base), est assuré par des formateurs des écoles de police. En 2011, la seule exception a été l'Ecole de police de Flandre Occidentale (Bruges) où le Centre intervient depuis 1996.

### **2.3.1 L'Ecole de police de Flandres Occidentale – Bruges (WPS)**

#### ***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 anti-racisme et anti-discriminations : discussion et mise en œuvre**

La deuxième partie aborde les lois anti-racisme et anti-discriminations 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 2011 :***

- 15, 27 et 29/06/2011 – 80 participants (2 groupes de 40 personnes)

## **2.4 Constats généraux des formations**

Cette section reprend 4 constats généraux observés à partir des nombreux échanges avec les participants présents dans les formations (certains constats ont déjà été évoqués ci-dessus). Le signalement de certains phénomènes observés paraît relever de la responsabilité du Centre, et le rapport annuel est l'occasion d'attirer l'attention sur les risques que certains mécanismes peuvent engendrer au niveau de la gestion interne et externe de la diversité.

### **2.4.1 Agressions verbales subies par les policiers**

Lorsque les lois AD et AR et les questions de diversité sont abordées avec les policiers, ceux-ci expriment souvent le sentiment d'être eux-mêmes victimes d'agressions verbales injustes par la population. L'insulte « raciste » continue à être adressée aux policiers, ce qu'ils vivent comme injuste.

Quelques que soient les raisons des auteurs de ce genre d'insulte (désir de provocation, ras-le-bol des contrôles répétés, sentiment de vivre dans une société discriminante, expériences antérieures négatives ...), ces paroles ont un impact négatif sur les policiers qui éprouvent des difficultés à prendre distance alors qu'ils essaient de mener leur travail de manière professionnelle. Les policiers vivant ces expériences se plaignent d'un manque de soutien par leur hiérarchie : la réponse reçue va souvent dans le sens de la banalisation en soutenant que ce genre de choses fait partie du travail de policier. Le fait d'endurer cela quotidiennement, parfois pendant des années, contribue à la démotivation et à la détérioration des relations avec la population. Certains évoquent qu'« à force de me faire insulter par des personnes d'origine étrangère, je deviens raciste ».

Lorsque ce sujet est abordé en formation, les raisons sous-jacentes à ce type d'insultes et les stratégies possibles pour y faire face sont analysées.



## 2.4.2 Attitude vis-à-vis de comportements discriminatoires

Il apparaît souvent que des participants considèrent des comportements discriminatoires comme « 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.

Chacun peut avoir son opinion sur le sujet mais on peut se poser la question de l'impact de ces prises de position personnelles sur les pratiques professionnelles : les policiers qui tiennent de tels propos vont-ils prendre au sérieux les personnes qui viennent avec de telles plaintes ? Vont-ils acter la plainte ? Certains policiers reconnaissent en formation qu'ils ont des collègues qui ne prennent pas ces faits au sérieux et n'actent pas de PV (certains font cependant une fiche-info).

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

## 2.4.3 L'humour

L'humour est un facteur très important pour le bien-être au travail et la bonne atmosphère dans les équipes. La plupart des participants apprécient le sens de l'humour qu'ils retrouvent chez leurs collègues. Si la police veut être une organisation ouverte, accueillante et développer une politique de diversité, il faudra veiller à ce que l'humour ne génère pas de phénomène d'exclusion ou de harcèlement. En effet, certains propos choquants sont parfois acceptés sous prétexte qu'il s'agirait seulement d'humour. Interpellés, les personnes ayant tenus ces propos répondent souvent : « *Il est nécessaire d'avoir de l'humour à la police. On ne pense pas ce qu'on dit et d'ailleurs souvent la personne qu'on taquine rit avec nous* ». Il est à noter que les plaisanteries blessantes peuvent être tenues pour atteindre délibérément des collègues tandis que d'autres le font sans avoir conscience des conséquences.

La formation est souvent l'occasion de se rendre compte de l'impact de ces propos et de travailler sur les limites de l'humour et de la liberté d'expression.

## 2.4.4 L'appréciation des faits dans le PV<sup>13</sup>

Comme pour d'autres délits, on constate que nombreux délits liés à de la discrimination et/ou du racisme ne sont pas rapportés et/ou pas enregistrés (chiffre noir). Ce problème est connu et n'est pas du seul ressort de la police : on sait qu'idéalement la population devrait aussi être sensibilisée à l'existence de ces lois et à la possibilité de porter plainte. Néanmoins la police reste un partenaire essentiel pour l'enregistrement des délits (la qualification initiale/policière des délits joue également un rôle pour le traitement de la suite du dossier).

---

<sup>13</sup> Voir également point 5.2.6.

Lors des échanges dans les formations, des pistes se dégagent dans la compréhension des problèmes liés à l'enregistrement. Les causes semblent plurielles :

- Méconnaissance des lois AD et AR, ainsi que des COL qui y sont liées (COL 6/2006 et COL 14/2006).
- Dans certaines zones, il existe des amendes administratives pour certains délits (ces faits ne sont dès lors pas repris dans les statistiques d'actes discriminatoires et/ou racistes)<sup>14</sup>.
- La collaboration avec le parquet.
- Dans certains cas, la sous-estimation de l'importance d'acter des faits de racisme et/ou de discrimination et, parfois, le refus d'acter dans ces matières.

Afin de se confronter à ce problème, le programme des formations intensifie les exercices concrets sur les PVs et met le focus sur la jurisprudence actuelle en valorisant tous les cas où le rôle joué par la police a eu un effet déterminant sur leur évolution.

## 2.5 Défis pour les formations

### 2.5.1 Logistique et communication

En tant que partenaire externe, le Centre est dépendant des différents services de police pour la promotion des formations qu'il organise et les inscriptions.

La collaboration avec les partenaires de DSEF et DSEO est très constructive et les formateurs sont régulièrement informés des inscriptions et autres détails pratiques. Cependant, en début d'année, des difficultés de suivi des inscriptions ont été constatées suite à un manque de personnel du côté de DSEF. Ce problème a pu être résolu par la suite.

En 2011 une brochure spécifique a été réalisée pour présenter l'offre des formations du Centre à destination des policiers. Cette année, celle-ci a été distribuée à deux reprises dans toutes les zones et aux directions. Le Centre souhaite continuer cette action en 2012. En effet, il semble que bon nombre de policiers ne sont pas au courant de l'existence des formations sur le thème de la diversité. Pourtant une demande pour ces matières existe réellement. Les participants mentionnent souvent lors des évaluations qu'ils souhaiteraient que ces thèmes soient abordés de manière plus approfondie en formation de base et que plus de travailleurs soient touchés par les formations continuées proposées. D'ailleurs, les participants s'inscrivent souvent grâce au bouche à oreille. Les formations sont également présentées sur Mosaic (polsupport) mais ces pages d'information souffrent d'un problème de visibilité sur le website. Il serait intéressant d'envisager comment mieux utiliser cet outil de communication dans le futur.

### 2.5.2 Public-cible

A part une formation à l'Ecole Nationale des Officiers, toutes les formations sont proposées à l'Ecole Fédérale et accessibles à un public très large (fédéral/zonal, CALog/opérationnel). L'hétérogénéité des groupes est une richesse pour les participants qui s'ouvrent à d'autres réalités. Il est cependant parfois difficile pour le formateur de trouver un fil rouge pour que le contenu des formations soit relevant pour toutes les parties présentes (exemple : des exercices sur le PV ne sont pas intéressants pour certains participants).

---

<sup>14</sup> S'il s'agit d'une infraction pénale, celle-ci doit en principe être enregistrée.

De plus, les participants eux-mêmes soulignent la difficulté d'être le seul d'une équipe à avoir suivi ce type de formations : l'impact ne serait-il pas plus grand si leurs collègues et leur hiérarchie avaient également suivi cette formation ou, à tout le moins, d'autres formations sur ce thème?

### **2.5.3 Confidentialité**

En début de formation, les participants sont informés que les propos qu'ils tiennent resteront confidentiels. Comme mentionné en début du rapport, il s'agit de créer un espace où les participants peuvent s'exprimer librement et où il est possible de déconstruire les différents discours tenus. Dans ce contexte, bien qu'il soit de la responsabilité du Centre de faire remonter des éléments entendus en formation, il est difficile de trouver une manière de le faire qui respecte l'anonymat. Par ailleurs, les formateurs sont parfois confrontés à des personnes qui rapportent des faits ou des cas qui semblent proche de l'illégalité ou qui le sont. Ces cas sont alors analysés objectivement et sans détour afin d'en tirer des leçons avec le groupe mais aucun suivi n'est fait.

### **2.5.4 Les réalités du monde policier**

Le travail de policier est très varié et recouvre de nombreuses fonctions différentes. Les formateurs du Centre doivent constamment veiller à s'informer de ce qui se passe dans l'institution afin d'être crédibles auprès des personnes formées. Il ressort des évaluations que les participants apprécient l'approche pratique proposée par le Centre et sont souvent étonnés de la connaissance qu'il a, en tant que partenaire externe, de leur réalité.

Quelques formations ont été données en duo avec un formateur policier, ce qui a été évalué positivement aussi bien par les participants, que le formateur policier et les formateurs du Centre, chacun apportant sa propre expertise. Le Centre souhaite examiner la possibilité d'intensifier cette pratique des duos dans le futur.

Par ailleurs, il y a actuellement peu de formateurs au sein de la police qui ont une expertise en matière de diversité. Cette collaboration est donc positive pour tous les acteurs.

### **2.5.5 Les formations du Centre utilisées comme un espace de revendications**

Les policiers utilisent souvent l'espace de formation pour faire passer des revendications sur la structure et l'institution policière, sujets sur lesquels le Centre n'a pas de prise. Les policiers se plaignent par ailleurs en formation de la multiplicité des rôles qu'ils sont amenés à jouer auprès du public dans un contexte qui évolue constamment.

Lors des formations dans les zones, une séance d'évaluation est prévue avec la hiérarchie<sup>15</sup> afin de faire remonter quelques revendications plus structurelles. Cette pratique permet aussi de garantir en fin de formation que les acquis soient transférés tant dans la culture du corps que dans les pratiques professionnelles. L'engagement de tout le corps de police et de son cadre dirigeant, est d'ailleurs une condition importante pour la réussite de la formation. Cette approche n'est pas possible pour les formations au niveau fédéral, les participants étant originaires de nombreux services/zones différents.

---

<sup>15</sup> Tout en garantissant l'anonymat des personnes et la confidentialité de cas précis relatés en formation.

## 3. Collaboration avec DSID et d'autres acteurs : logiques du réseau et dynamiques partenariales

---

La police est un acteur-clé dans la lutte contre le racisme et la discrimination et, au sein de la police, le service DSID est un partenaire essentiel pour gérer de manière optimale la convention. Ainsi, le Centre continue à soutenir les différents projets menés par DSID.

### 3.1 Le réseau de personnes ressource diversité (CPRD)

#### 3.1.1 Contexte

Composé d'environ 80 policiers et civils, tous volontaires, le réseau des personnes ressources est un projet du DSID qui est en place depuis 2005. 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 en diversité auprès du personnel et des services de police.
- Alimenter une banque d'informations non opérationnelles (Mosaic) sur la gestion de la diversité au service de l'ensemble du personnel<sup>16</sup>.

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. De manière générale, les membres du réseau s'engagent de plus en plus dans des actions concrètes en-dehors des réunions. Plusieurs sous-groupes de travail ont été créés en 2010 et 2011 sur les thématiques suivantes : l'accueil des nouveaux travailleurs, l'handicap, les LGBT au sein de la police et la cyberhaine (voir ci-dessous).

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

- **L'apport du Centre au réseau :**
  - Les supports qui peuvent être intéressants : études, brochures/rapports du Centre, rapports de séminaires, vidéos, etc...
  - Les cas vécus en formation qui servent à la réflexion sur les différentes façons de sensibiliser un corps de police aux discriminations, à la diversité.
  - Lors des formations du Centre, une certaine promotion du service DSID et du réseau est faite pour encourager les policier(e)s à y faire appel ou à le rejoindre.
- **L'apport du réseau au Centre :**
  - Les réunions du réseau sont l'occasion de présenter les formations que le Centre offre dans le cadre de la convention. Les membres du réseau peuvent faire circuler l'information

---

<sup>16</sup> <http://www.polsupport.be/AspxV02/Main/MainMenu.aspx?menu=23370>

(notamment pour les formations « catalogue » à la police fédérale) ou même avoir un rôle actif de soutien à une proposition de formation adaptée à la zone / au service.

- 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.

### 3.1.2 Thèmes abordés en 2011

Du côté **néerlandophone**, le réseau a fort investi la question des partenariats avec la police. Dès lors, une personne externe a été invitée lors de chaque réunion afin de présenter brièvement leurs activités, d'échanger et d'évoquer les possibilités de collaboration avec la police:

- Thème: intégration des personnes étrangères en Flandres et à Bruxelles

Invité : « Inburgering Oost-Vlaanderen » (Katrien Van Gelder)

- Thème : collaboration avec le Centre : présentation du Centre (objectifs et activités), un exemple de bonne pratique (la concertation quadripartite : police, magistrat de référence, point de contact discrimination et le Centre), cas pratiques des lois AD et AR en lien avec le secteur de l'emploi

- Thème : partenariat avec les travailleurs de rue

Invité : « Vlaams Straathoek Overleg » (Cis Dewaele)

- Thème: la radicalisation

Invités: Police de La Haye (Joost Valk) et projet CoPPRa<sup>17</sup> (CP Luc Van der Taelen)

Une réunion a été consacrée entièrement à des échanges entre participants sur les bonnes pratiques en lien avec la diversité qui ont lieu dans leurs zones ou services. Lors de chaque réunion, les participants ont également l'occasion d'en discuter mais le temps réduit ne permet pas des discussions approfondies.

Du côté **francophone**, divers thèmes ont été abordés en 2011, sur base de demandes de membres du réseau et parfois en lien avec les groupes de travail :

- LGBT : Harald Van Beeck de DSID est venu présenter la future ASBL «Rainbow Cops» et Yves Dario est venu parler du travail du Centre sur cette thématique.

- Les malentendants/sourds : Gaëlle Pletinckx (service recrutement) est venue faire un exposé sur la langue des signes et présenter deux ASBL : « Le geste qui sauve » (interne à la police) et « Passe-muraille ». Stacy Vermeiren est venu témoigner de sa situation personnelle en tant que policier opérationnel aveugle.

- Les personnes à mobilité réduite (PMR) : Francesca Gianonne (DGS/ DSW), conseillère en prévention, a fait un exposé sur la législation concernant les PMR et la situation au sein des services de police.

- Inter-générationnel : Teresa Oger (DSID) a donné un exposé sur les générations X, Y et les babyboomers.

---

<sup>17</sup> Projet CoPPRa : Community policing and prevention of radicalisation (projet européen)

- Propos discriminatoires de collègues : Alain Simon (DSEF) a proposé une mise en situation sur ce thème afin de dégager des pistes possibles de réactions. Un groupe de travail va être formé sur ce thème en 2012.

- Service médical (DSDM) : présentation de ce service et des défis liés à la diversité par le Docteur Thierry Vander Straeten

- Egalité hommes/femmes : Françoise Goffinet est venue présenter les missions de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH).

### **3.1.3 Groupes de travail en 2011**

Depuis 2010, différents groupes de travail ont été institués au sein des réseaux francophone et néerlandophone sur les thèmes suivants : Accueil des nouveaux, LGBT, recrutement, cyberhaine, handicap.

#### **Exemple du travail réalisé au sein du groupe « Cyberhaine »:**

Le Service égalité et diversité de la police fédérale, en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, a lancé début janvier 2012 une campagne de sensibilisation en vue de lutter contre la cyberhaine.

#### **Objectifs de la campagne**

Bien souvent, les personnes recevant des courriels en chaîne haineux, racistes ou homophobes ne détectent pas toujours le caractère répréhensible du message, parfois subtilement caché derrière une blague ou des données chiffrées qui semblent justes et irréfutables.

L'objectif de cette campagne est dès lors de réagir face à ces courriels en apparence anodins mais surtout d'informer et de sensibiliser les membres des services de police (et par extension les citoyens). Il est primordial de les amener à la réflexion quant aux mails qu'ils ont transférés à l'ensemble de leurs contacts, sans avoir vérifié s'ils contenaient des informations erronées ou s'ils véhiculaient des propos contraires aux lois antidiscrimination et antiracisme.

#### **Outils proposés par la campagne pour lutter contre les courriels en chaîne**

La campagne met à disposition des citoyens plusieurs outils afin de lutter efficacement contre cette problématique. Ils pourront ainsi trouver sur le site du Centre ([www.cyberhate.be](http://www.cyberhate.be)), un diaporama de conscientisation, prenant la forme d'un mail en chaîne classique, destiné à être envoyé aux émetteurs à des fins de désapprobation et de sensibilisation. Sont également disponibles sur ce site, des informations sur les mails en chaîne (Comment briser la chaîne ? Que faire avec ce genre de mails?), des pistes d'analyse. Des affiches et des autocollants avec le logo « Stop Cyberhate » ont également été réalisés et distribués afin de renforcer cette campagne.

#### **Résultats**

Afin de faire connaître cette campagne auprès du grand public, des collaborations ont eu lieu avec la presse écrite (La Dernière Heure, La Libre Belgique, Le Soir Magazine, De Standaard et Het Laatste Nieuws) et les médias audiovisuels (Radio2, Radio contact, RTBF, Classic 21 et Pure FM).

Cette action de sensibilisation semble porter ses fruits puisque le Centre a remarqué une augmentation sensible du nombre de signalements liés aux mails en chaîne haineux ainsi que de la consultation du site depuis le lancement de la campagne.

### 3.1.4 Sensibilisation à la diversité par le biais du théâtre d'entreprise

Suite au prix Wallonie gagné par le réseau CPRD en 2008, il a été décidé d'engager une partie de l'argent pour une formation à la diversité pour les membres du réseau sur base de théâtre participatif<sup>18</sup>. Suite à un appel d'offres, la firme Schouten en Nelissen a été sélectionnée pour organiser une formation en deux volets. D'une part les membres du réseau ont été conviés à une demi-journée en plénière durant laquelle différentes saynètes ont mis en évidence des cas où la diversité interne était en jeu et ont fourni l'occasion débats. D'autre part, une autre demi-journée de suivi a été organisée en groupe plus restreint afin de pouvoir faire des jeux de rôle avec un acteur, à partir de cas apportés par les participants.

Le Centre a été consulté pour la relecture des saynètes de la première demi-journée afin de valider le contenu d'un point de vue juridique et donner un avis sur base des propos régulièrement entendus lors de formations.

## 3.2 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.

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 afin 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.

Le Centre recommande d'harmoniser le contenu et le temps consacré au module 5.4 de la formation de base. Actuellement le temps consacré peut varier de 4 heures à 18 heures selon les académies. Le contenu diffère également et les formateurs et les aspirants indiquent que le nombre d'heures est insuffisant pour satisfaire les objectifs et aborder toutes les matières de ce module. Lors de la réforme de la formation de base, ce module pourrait être réévalué et adapté pour correspondre aux besoins de la situation actuelle.

---

<sup>18</sup> Des saynètes reprenant des réalités quotidiennes des policiers sont jouées par des acteurs professionnels : le public est alors appelé à commenter ces saynètes et à proposer des pistes de solution par rapport aux problématiques envisagées.

### 3.3 Collaboration avec le Cabinet du Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Egalité des Chances<sup>19</sup>

#### *Origine*

En 2011, le Cabinet du 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'homophobie 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 l'audition des victimes d'actes homophobes.

Le service formation du Centre a été contacté pour collaborer sur le 2<sup>ème</sup> volet de la campagne, à savoir la « Journée d'information et de sensibilisation à l'accueil des victimes d'homophobie, de lesbophobie et de transphobie en région de Bruxelles – Capitale » s'adressant aux policiers des 6 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, ILGA-Europe, la Maison Arc-en-ciel et Genres Pluriels. La Cabinet était également en lien avec plusieurs membres des services de police afin de voir leurs attentes et les consulter pour la rédaction des scénarii du théâtre d'entreprise. Les formateurs du Centre ont été sollicités pour animer la session de théâtre d'entreprise mettant en scène différents cas d'agressions homophobes-lesbophobes-transphobes.

#### *Objectifs*

- Etre conscient de nos propres stéréotypes et préjugés par rapport aux personnes LGBT
- Favoriser un bon accueil des victimes 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

#### *Eléments d'analyse*

Cette formation qui était à la base limitée à 20 personnes par régime linguistique a connu un grand succès au niveau des inscriptions. La majorité des participants étaient issus des zones de police mais il y avait également des représentants de certaines associations, ce qui a permis de bien nourrir les débats.

---

<sup>19</sup> Bruno De Lille.



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 pourtant que l'accueil des victimes d'homophobie est souvent peu adéquat et que les faits sont régulièrement minimisés.

La collaboration avec des acteurs pouvant jouer des scènes quotidiennes du travail des policiers se révèle très intéressante, permettant une interaction constructive avec les participants. Cependant le temps consacré à la préparation des mises en situation est nettement plus élevé qu'une formation « traditionnelle » (rencontres avec différentes personnes afin de préparer des situations le plus réalistes possibles, élaboration des scénarii, répétition avec les acteurs, ...). La formation ayant été évaluée positivement, le Cabinet du Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Egalité des Chances s'est dit prêt à renouveler l'expérience en 2012.

### ***Formations organisées en 2011***

Francophone

- 14/09/2011 – 36 participants

Néerlandophone

- 14/09/2011 – 23 participants

## **3.4 Projet d'élaboration de PVs-type en matière de discrimination**

Ce projet a été développé suite aux constats suivants :

- La demande des participants des formations d'avoir des outils concrets pour améliorer la qualité de leurs auditions et de leurs PVs.
- La bonne pratique établie en France : la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité en France (la HALDE), en partenariat avec la police, ont développé le « Guide pratique de lutte contre les discriminations » ainsi que les modèles types de PVs<sup>20</sup> (voir rapport annuel 2009).
- Le constat que certains PVs en matière de discrimination et 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.

Suite à cela, le Centre a décidé dans un premier temps d'améliorer les exercices liés au PV dans les formations en proposant des questions-types pour les PVs.

---

<sup>20</sup> Il existe actuellement en France 5 procès-verbaux type 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

Il a ensuite été décidé de travailler sur un premier PV-type sur les faits d'homophobie. Ce travail s'est fait en concertation avec des policiers et des associations LGBT francophones et néerlandophones.

Le Centre essaie de voir les différentes possibilités pour mettre ce projet en œuvre de manière concrète dans le système policier et travaille activement avec CGOI (Police fédérale).

### **3.5 Groupe d'accompagnement du service égalité et diversité**

Le Centre est chaque année présent au groupe d'accompagnement du Service égalité et diversité<sup>21</sup>, principalement pour présenter les travaux menés dans le cadre de la convention.

---

<sup>21</sup> Cette année la réunion a lieu le 17 janvier 2012.

## 4. Conclusions

---

Cette année 2011 a été riche en projets variés.

Au total, 48 groupes, correspondant à 561 membres du personnel de la police intégrée, ont bénéficié d'une formation du Centre<sup>22</sup>. Le Centre a développé 7 types de formations continuées sur le thème de la diversité. Celles-ci sont proposées à l'École Fédérale de Police ou à l'École Nationale des Officiers. Le Centre intervient également dans la formation de base (Bruges), dans des zones de police et dans le cadre de demandes spécifiques.

De plus, afin d'avoir un impact structurel sur l'institution, le Centre appuie les actions transversales de DSID, telles le réseau CPRD. Des projets tels que la campagne de lutte contre la cyberhaine a permis de toucher les différentes zones et directions de la police intégrée.

En 2011, le Centre a également commencé à travailler à l'harmonisation du module 5.4 de la formation de base et à l'élaboration d'un PV-type pour les discriminations. Ces projets seront poursuivis en 2012 et une nouvelle formation sera également lancée à l'École Fédérale : « Comment réagir aux propos discriminatoires d'un collègue ? ». En 2012, le Centre souhaite aussi chercher les meilleurs canaux pour communiquer l'existence des formations à un maximum de personnes.

Le Centre a choisi dans cette conclusion d'analyser sur trois niveaux l'impact des actions menées dans le cadre de la convention : le niveau individuel, le niveau relationnel et le niveau institutionnel.

### **Impact sur l'individu**

En préambule à ce point, nous voulons mettre en évidence la volonté chez une grande partie du personnel de la police rencontré en formation de travailler de manière professionnelle et au service de la société.

Les formations permettent aux participants d'avoir pendant 2 jours un espace dans lequel ils peuvent se questionner sur leurs pratiques policières, pratiquer la décentration (déconstruire des stéréotypes et préjugés) et échanger des bonnes pratiques.

Malgré les résistances soulevées précédemment, les formations sont évaluées positivement par les participants qui y voient un réel intérêt pour leurs pratiques professionnelles. Lors de l'évaluation, les participants indiquent que la formation leur a permis de voir certaines situations sous un nouvel angle et avoir pris conscience des conséquences de certaines de leurs attitudes ou actions. Le Centre y voit un signe d'encouragement au regard des objectifs poursuivis dans le cadre de la convention : participer à l'évolution des mentalités et des pratiques au sein de l'institution policière.

### **Impact sur les collègues**

Il est difficile de mesurer l'impact des actions menées sur les collègues des participants aux différentes activités proposées.

En ce qui concerne les formations, comme mentionné ci-dessus, les participants viennent en tant que seul représentant de leur équipe. Certains disent que la formation va peut-être influencer la manière dont ils vont inter-agir avec leurs collègues mais d'autres disent aussi qu'il est parfois difficile de retourner dans une équipe qui n'a pas suivi la formation et ne partage pas les mêmes idées.

---

<sup>22</sup> Ce chiffre ne comprend pas les 5 journées par an (dans chaque rôle linguistique) du réseau CPRD.

De manière générale, les participants apprécient d'échanger sur ces thématiques avec des collègues de différentes zones et services.

### **Impact sur la structure et sa dynamique**

Il convient également de rappeler que la formation n'est pas l'unique voie de changement pour la lutte contre les discriminations et pour le respect de la diversité aussi bien à l'interne qu'à l'externe : le changement ne peut prendre place que lorsqu'on mobilise conjointement les niveaux individuel, collectif et institutionnel. La formation prend tout son sens dès lors qu'on est prêt à entamer des procédures de changement au niveau structurel.

Ainsi, le Centre a poursuivi en 2011 ses efforts pour toucher l'institution de manière transversale en lançant une nouvelle formation à destination des formateurs de la police : ils sont en effet un des relais essentiels dans l'évolution de la culture institutionnelle en place.

Par ailleurs, le Centre envisage de faire une enquête (menée par un acteur externe et indépendant) auprès des participants aux formations de ces dernières années pour mesurer l'impact des formations sur le moyen terme. Cette enquête pourrait avoir lieu dans le courant de l'année 2012.

Vous trouverez dans l'annexe I un plan d'action détaillé pour 2012.

## **PARTIE II : Activités menées par le Centre en lien avec la police (hors Convention)**

### **5. Activités du Centre en lien avec la police intégrée**

#### **5.1 Services migration et traite des êtres humains (Département Migration)**

##### **5.1.1 Cadre général**

Le Département Migration, assume trois des missions assignées par le législateur au Centre.

Ces missions sont informer les pouvoirs publics sur l'ampleur et la nature des flux migratoires et veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers, y compris en détention. Le Centre exerce dans ce cadre chacun de ses trois métiers, à savoir le suivi de dossiers individuels, l'élaboration d'avis et de recommandations et la formation, l'information et la sensibilisation sur ces thèmes.

Le Centre est également chargé de stimuler la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains. Par arrêté royal, il lui est confiée la tâche de réaliser un rapport d'évaluation public et indépendant, la coordination des centres spécialisés dans l'accueil des victimes de la traite des êtres humains, et d'assurer le secrétariat de la cellule de coordination interdépartementale<sup>23</sup>.

Le Département Migration développe son expertise par son expérience de terrain, ses contacts avec les administrations, les centres de recherches, les autorités publiques et le monde associatif, ainsi que grâce au travail – en étroite collaboration avec le Service Première ligne du Département Discrimination - sur les dossiers individuels des personnes qui s'adressent à lui pour obtenir des informations, des avis ou des conseils sur leurs droits et leurs obligations.

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

Dans le cadre de la cellule de coordination interdépartementale de lutte contre la traite et le trafic des êtres humains, le Département Migration a des contacts très réguliers avec le service central de la traite des êtres humains de la police judiciaire fédérale.

Le Département Migration fait parfois – et en tout cas une fois par an lors de la préparation de son rapport annuel sur la traite des êtres humains- appel aux services de la banque de données centrale de la police fédérale.

---

<sup>23</sup> Pour la composition, voir l'arrêté royal du 16 mai 2004 relatif à la lutte contre le trafic et la traite des êtres humains.

Le Département Migration est également en contact avec les services antifraudes de la police judiciaire fédérale (ECOFIN/OCDEFO : Office Central de Lutte contre la Délinquance Economique et Financière Organisée). Et il a, de manière occasionnelle, des contacts avec les polices fédérale et zonale des grandes villes, lorsqu'une problématique de traite des êtres humains le justifie.

Un apport important dans le cadre de la préparation du rapport annuel est fourni par les entretiens et les rencontres avec des policiers de terrain.

Dès lors, au travers de ses activités régulières et par les contacts qu'il entretient avec les acteurs de la lutte contre la traite des êtres humains, le Département Migration a de bons contacts directs et fréquents avec un grand nombre de policiers qui sont associés, de près ou de loin, à cette problématique.

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

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

Le Centre compte parmi ses priorités en matière de respect des droits fondamentaux des étrangers le suivi de la situation des étrangers détenus administrativement. Les collaborateurs spécialisés du Centre sur cette question sont d'ailleurs accrédités pour visiter tous les centres fermés en ce compris le Centre INAD (centre de détention pour les passagers INADmissibles, qui se voient refuser l'accès au territoire belge) de l'aéroport de Bruxelles National. Depuis plusieurs mois, et compte tenu notamment du trafic aérien croissant qu'ils connaissent, un travail structurel est en cours au sein du Département Migration dans les centres INAD des aéroports régionaux, pour faire le point sur le respect des droits fondamentaux des étrangers qui y sont détenus, sur le contrôle aux frontières et sur le fonctionnement de ces centres.

Voici schématiquement reprises les visites qui ont eu lieu dans le cadre de ce travail structurel, chacune de ces visites ayant donné lieu à un contact avec la police.

- 6 juillet 2011 : Visite au centre INAD de Deurne (Antwerp Airport)
- 13 juillet 2011 : Visite au centre INAD de Zaventem (Brussels Airport)
- 9 août 2011 : Visite au centre INAD d'Oostende (Oostende Bruges Airport)
- 9 août 2011 : Visite au centre INAD de Wevelgem (Aéroport International Kortrijk-Wevelgem)
- 8 septembre 2011 : Visite au centre INAD de Gosselies (Brussels South Charleroi Airport)
- 11 septembre 2011 : Visite au centre INAD de Bierset (Liège Airport)

### ***5.1.3.2 Contacts avec la police fédérale dans le cadre d'un travail ponctuel sur le « Politioneel Actieplan Mensenrechten van Mensen Zonder Papieren »***

Une rencontre a eu lieu au Centre le 16 août 2011 à la demande de la police fédérale, qui a présenté un projet d'outil d'auto-évaluation pour les sections policières de la DGA (police administrative des voies aériennes, des voies navigables, des chemins de fer et de la route) destiné à leur permettre de tester si les droits de l'Homme des personnes sans-papier arrêtées aux frontières sont bien respectés. Les commentaires détaillés du Centre sur ce projet ont été transmis le 26 août 2011 au groupe de travail « Human Rights » du DAO IMMI (Direction des Opérations – Immigration).

### ***5.1.3.3 Contact avec la police fédérale dans le cadre d'un travail structurel sur la situation des personnes en séjour illégal à Ostende***

Un rendez-vous a eu lieu avec le chef de corps de la zone d'Ostende et une partie de son équipe à propos de la situation à Ostende. C'est une réunion de travail qui a examiné tant sous l'angle du respect des droits fondamentaux des étrangers que sous l'angle de la non-discrimination la pratique systématique de privation de liberté administrative des personnes en séjour irrégulier présentes sur le territoire de la zone.

### ***5.1.3.4 Contacts avec le Comité P***

Le 15 avril 2011, le Département Migration et le Département Discrimination ont rencontré à leur demande, des représentants du Comité P. Le Centre a discuté et commenté dans le cadre de cette rencontre un questionnaire élaboré par le Comité P portant sur les modalités de l'enquête de résidence effectuée par les agents de quartier auprès des citoyens ayant récemment changé de domicile (déménagement). Ce questionnaire a été élaboré dans le cadre d'un projet de recherche visant à évaluer la satisfaction des citoyens.

## **5.2 Services première ligne et deuxième ligne (Département Discrimination)**

### **5.2.1 Cadre général**

#### **Service Première Ligne**

Le Service de Première Ligne est le premier point de contact du Centre. Ce service reçoit les signalements de discrimination ou des demandes d'information ou d'avis et donne une réponse dans un délai raisonnable. Dès qu'un requérant demande de l'assistance, un dossier est ouvert et celui-ci est transmis, après analyse, au service de Deuxième Ligne.

Le service de Première Ligne fournit également de l'information et des avis sur les droits fondamentaux des étrangers, essentiellement 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 réunification familiale, 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 au Centre, le Centre prend parfois contact avec les administrations locales et fédérales ou avec des avocats. Quand le service reçoit des questions pour lesquelles il n'est pas compétent, il essaie dans la mesure du possible de référer la personne vers une instance plus appropriée.

## **Service Deuxième Ligne**

Une des tâches principales de ce service est le traitement des dossiers individuels concernant la discrimination sur base de tous les critères pour lesquels le Centre est compétent (âge, handicap, orientation sexuelle, les critères "raciaux", les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé, la fortune, ...) dans tous les domaines de la vie en société (travail, logement, assurances, enseignement, horeca, police, cyberhaine, ...).

Le Centre essaie en priorité de trouver des solutions hors de la sphère judiciaire. Il ne choisit la voie judiciaire que dans les cas les plus graves et les plus flagrants ou quand il semble que le dialogue ne soit pas possible et que l'affaire a un impact sociétal important. Cela n'a concerné que 16 dossiers en 2011.

Le service, sur base du traitement des dossiers individuels, essaie également de tirer des leçons importantes pour travailler 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.

## **Cyberhate**

Les cas de cyberhaine peuvent aussi être signalés via le site du Centre. Deux collaborateurs du service Deuxième Ligne traitent des dossiers cyberhaine, en étroite collaboration avec les collaborateurs du service Première Ligne.

### **5.2.2 Politique de recrutement à la police : critères médicaux**

Le recrutement et la sélection des futurs membres du personnel de la police sont confiés à la direction du recrutement et de la sélection. Pour pouvoir suivre la formation de policier, il faut présenter et réussir 4 épreuves de sélection. La troisième épreuve comprend le test d'aptitude médicale qui est réalisé par le Service médical de la police fédérale. Les critères médicaux de recrutement pour le personnel opérationnel de la police sont établis dans un arrêté ministériel<sup>24</sup>.

Depuis la première loi antidiscrimination du 25 février 2003, il n'est plus possible d'exclure d'emblée de toutes les fonctions d'un secteur déterminé une catégorie de personnes sur base de leur état de santé ou de leurs antécédents médicaux. Ainsi, lors de l'évaluation des risques éventuels, il faut tenir compte des capacités individuelles, des tâches concrètes à effectuer et du contexte de travail. Seuls les arguments fondés et objectifs pourront être retenus pour décider si une personne est apte ou pas à exercer une certaine fonction.

---

<sup>24</sup> Arrêté ministériel du 30 avril 2010 modifiant l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (M.B. 14/05/2010).



Depuis 2003, le Centre reçoit chaque année des dossiers de candidats policiers qui estiment avoir été traités injustement en regard de leur état de santé ou de leurs antécédents médicaux.

Le service Deuxième Ligne du Centre rencontre dès lors régulièrement le Service médical de la police fédérale afin de traiter ces signalements et, de manière plus générale, afin de discuter des critères de sélection médicaux établis. Ainsi, au fil des années, certains critères médicaux éliminatoires ont été retirés et d'autres ont été nuancés sur base des apports médicaux scientifiques et des développements techniques.

Aujourd'hui, l'idée de base qui est reprise dans l'arrêté ministériel d'application pour le recrutement des policiers est qu'une affection ne peut conduire à une exclusion d'un poste opérationnel que si l'affection empêche de fonctionner normalement ou empêche l'exécution des tâches normales. L'Arrêté ministériel établit aussi que chaque individu/cas sera jugé individuellement.

### 5.2.3 Signalements mettant en cause la police

Dans le cadre des signalements mettant en cause la police, le Centre est souvent saisi pour des allégations telles que par exemple:

- des refus d'acter un procès-verbal<sup>25</sup> liés au fait que la plainte est dirigée contre un autre policier ou parce que le policier ignore que les faits constituent une discrimination, ...
- des mauvais traitements, à savoir un usage disproportionné de la violence dans le cadre d'intervention (exemple : contrôle d'identité) accompagné de propos discriminatoires, ...

Ces signalements contre des policiers portent souvent sur certains critères protégés comme le critère « racial » (l'origine, la couleur de la peau, ...) mais aussi la religion (souvent la religion musulmane), l'orientation sexuelle (l'homosexualité est dénigrée) ou le handicap (qui est l'objet de moquerie).

Mais il n'est pas toujours évident d'apporter la preuve de la nature discriminatoire des faits allégués. En effet, la seule déclaration du requérant est insuffisante et elle n'est pas nécessairement fondée a priori. Il est donc important de rassembler tous les faits concrets, les témoins éventuels ou d'autres éléments probants. La constitution d'un dossier peut donc prendre du temps.

En outre, si la loi anti-discrimination punit les actes discriminatoires commis par des fonctionnaires comme la police, il existe aussi d'autres procédures judiciaires ainsi que des procédures disciplinaires internes permettant de mettre en cause l'attitude d'un policier.

Le Centre constate souvent que les requérants connaissent pas ou peu les procédures existantes. Le Centre veille donc à les informer en 1<sup>ère</sup> ligne de leurs droits et obligations dans ce cadre. Après s'être informé aussi sur les démarches déjà entreprises par le requérant, le Centre oriente, si nécessaire, vers un service d'aide aux victimes, un bureau d'aide juridique ou une maison de justice.

---

<sup>25</sup> L'obligation d'acter des procès-verbaux est prévue par la loi sur la fonction de la police (art.40).

La multitude de procédures entraîne également une multitude d'acteurs susceptibles d'intervenir. Le Centre encourage le requérant à s'adresser préalablement aux instances les mieux placées pour connaître de sa plainte, dans le cas d'espèce, les services de police eux-mêmes afin de déposer une plainte, le chef de zone, le service de Contrôle interne ou l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale mais aussi le parquet, si nécessaire (dans le cas où les faits allégués pourraient constituer une infraction). Le cas échéant, le requérant sera informé entre autre sur l'importance de remplir une déclaration de personne lésée pour être tenu informé du suivi par le parquet.

Le Centre a également un protocole de collaboration avec le Comité P, et peut au besoin renseigner les requérants sur les compétences de cette institution.

Le Centre doit examiner la procédure la plus adaptée selon les faits allégués. Si l'analyse du dossier révèle un élément de discrimination au sens des lois anti-discrimination et antiracisme, le Centre pourra alors, dans le cadre de son service de 2<sup>ème</sup> ligne, entreprendre lui-même des démarches, toujours en accord avec la victime ainsi que des actions en justice sur base des lois citées par exemple pour les faits de violence discriminatoire.

#### **5.2.4 La police en tant que partenaire dans les dossiers pénaux de discrimination/crimes de haine**

La prévention et la lutte contre les discriminations/racisme requiert une approche intégrale dans laquelle les différents partenaires (police, parquet, commune, point de contact discrimination<sup>26</sup>) collaborent ensemble vers ces objectifs communs.

Dans cet esprit, le Centre a déjà initié des consultations quadripartites à Louvain, Malines, Gand, Dendermonde, Bruges et Anvers.

Pour examiner un cas de discrimination, on évalue à chaque fois, en concertation avec le parquet et d'éventuels autres partenaires (entre autres les points de contacts discrimination), quelle est la réaction la plus appropriée dans le contexte spécifique. Ainsi, le parquet devrait pouvoir se décharger des affaires moins graves par le traitement extra-judiciaire, les mesures alternatives etc.

Ce point de vue soutient la recherche de l'extension des possibilités pour la police et le parquet, en collaboration avec les partenaires au niveau local, de considérer la discrimination en premier lieu comme un problème social et sociétal. Et de considérer dès lors comme centraux l'intérêt de la victime et une solution à long terme. L'utilisation de la voie pénale est considérée comme une des options parmi d'autres, sans être privilégiée.

En 2011, le Centre a également donné mandat à l'Université Catholique de Louvain (KUL) d'étudier les possibilités d'application de mesures alternatives pour les dossiers de discrimination et de crimes de haine. Le rapport établi contient une série de recommandations<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Ces points de contact sont appelés « meldpunten » en Flandre.

<sup>27</sup> Rapport final par Nathalie Lauwers, chercheuse, sous la supervision du Professeur Dr. Ivo Aertsen: "*De rol van bepaalde alternatieve maatregelen in (buiten)gerechtelijke dossiers in verband met haatmisdrijven en discriminatie (racisme, homofie en andere discriminaties)*". Rapport fait sur demande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

## 5.2.5 COL Discrimination

Les instructions concernant l'identification des délits de haine datent de 2006<sup>28</sup>. Après cinq ans, on constate que l'enregistrement et le traitement des crimes de haine est toujours difficile et que des critiques et demandes de changements subsistent toujours. Il est donc temps d'investiguer les raisons pour lesquelles l'exécution de ces COL est si problématique. Il n'est en effet pas judicieux de seulement pointer la négligence des policiers sans savoir si l'application de cette COL est réaliste ou s'il n'y a pas de problème de mentalités dans certains corps de police.

La Ministre de l'intérieur souhaite mettre en œuvre une politique plus efficace à ce sujet et propose dans sa note de politique une meilleure collaboration entre la police et la justice ainsi que la création d'une circulaire avec des instructions claires afin de mener une politique de poursuite des délits plus efficace et éviter que des délits racistes, négationnistes et homophobes restent sans suite.<sup>29</sup>

Pour évaluer la manière dont la COL a été utilisée dans la pratique, il faut d'abord savoir si la COL est connue et quelles sont les acteurs qui la connaissent. En effet, la connaissance limitée qu'en ont les supérieurs hiérarchiques et les commissaires APO<sup>30</sup> influence la politique locale. En effet ce sont eux qui décident les moyens matériels et humains qu'ils souhaitent mettre en œuvre à ce sujet. La manière dont la COL a été implémentée se caractérise souvent par un manque d'engagement de la part de la hiérarchie et génère donc peu d'effets.

Il ressort également de la pratique qu'il y a peu de concertation entre la police et le magistrat de référence dans ces matières. Certaines zones de police semblent ne pas connaître leur magistrat de référence. Cependant la raison de ce manque de concertation ne revient pas seulement à la police.

Pour l'exécution de la COL, la concertation quadripartite est importante (voir ci-dessus). C'est à ce niveau-là qu'il est possible d'obtenir un consensus concernant les efforts conjoints de la police et du parquet. Le parquet peut ensuite donner des instructions à la police concernant la gestion des dossiers racisme/discriminations.

## 5.2.6 L'enregistrement des délits au niveau de la police

Les statistiques existantes en matière de discrimination ont deux imperfections connues. D'une part, elles ne sont pas complètes<sup>31</sup>. D'autre part, les chiffres sont fragmentés. En Belgique, différents acteurs enregistrent des données sur des faits de discrimination/racisme: la magistrature, la police, le Centre et les points de contact discrimination. Ils ont chacun leur propre méthode d'enregistrement et les chiffres ne concordent pas toujours.

Ainsi, la Police fédérale ne devrait pas se limiter à une publication annuelle de ses statistiques. Les zones de Police locale devraient également donner un aperçu périodique des faits de discrimination enregistrés. Ces aperçus seraient tout aussi intéressants pour le parquet local que pour la police.

---

<sup>28</sup> Circulaire N° COL 6/2006 du Collège des Procureurs généraux et Circulaire N° COL 14/2006 du Collège des Procureurs généraux.

<sup>29</sup> Note de politique générale "Egalité des chances" 29 décembre 2011, p. 25.

<sup>30</sup> APO : Autonom politionele onderzoek.

<sup>31</sup> Le Centre reçoit uniquement des statistiques en provenance de la Police fédérale (et pas des polices locales).

Au-delà d'un intérêt local (la conduite d'une politique locale de lutte contre les discriminations), la Belgique a, sur base de conventions, l'obligation de fournir chaque année des données intégrées à, entre autres, la FRA, le CERD et l'OSCE.

Le Centre ne voit pas clairement si les systèmes informatiques utilisés permettent d'enregistrer les actes de discrimination de manière univoque (code 56A- racisme/B- xenophobie/C- discrimination, mis à part les cas de discrimination raciste ou xénophobe) et s'il est possible de générer des statistiques sur chaque type de délit enregistré. Pourtant les délits repris dans les législations antidiscrimination et antiracisme sont enregistrés suivant un « code de prévention parquet ».

Par ailleurs, le Centre constate que certains codes sont encore utilisés alors que le fait n'est plus pénalisé (exemple: « Donner une publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine ou à la violence » - ancien article 1, 3° de la loi antiracisme et ancien article 6,§1, deuxième tiret de la loi du 25 février 2003).

Il est également possible que le motif de discrimination joue un rôle dans les délits de droit commun. Un exemple est celui des coups et blessures volontaires à une personne homosexuelle en raison de son orientation sexuelle. Dans ces cas on choisit d'enregistrer le fait sous le code consacré aux coups et blessures et l'aspect discriminatoire ne se retrouve que dans les déclarations des suspects et des témoins.

Une recherche plus approfondie sur les statistiques des dernières années serait nécessaire et pourrait être effectuée en concertation avec les gestionnaires du système informatique. L'année 2012 pourrait alors constituer l'année de mesure initiale, sur base de laquelle les différents développements apportés pourraient être appréciés.

### 5.2.7 Règlements de police

Le pouvoir fédéral a doté les pouvoirs locaux d'un instrument supplémentaire pour lutter contre les faits de discrimination ou les délits de haine, à savoir les sanctions administratives communales. Cette législation permet aux communes de faire elles-mêmes le constat de certaines infractions, de les poursuivre et de les sanctionner. Les communes ne sont alors plus dépendantes des parquets et des tribunaux correctionnels. Il est alors nécessaire que les infractions que les communes veulent sanctionner via les sanctions administratives communales soient reprises dans le règlement de police.<sup>32</sup>

Selon l'analyse des signalements et des dossiers au Centre, il apparaît que les plaignants ont souvent peu confiance dans la police et la justice et ont l'impression que ces instances ne prennent pas les cas de discrimination au sérieux. Ces sentiments peuvent être basés sur des expériences antérieures négatives, sur les délais de justice qui apparaissent comme longs et l'impression qu'ils recevront peu d'information sur la suite donnée à leur plainte. La législation relative aux sanctions administratives apparaît alors comme une procédure plus rapide et plus efficace aux yeux de certains.

---

<sup>32</sup>Il existe à Malines un "Algemene Bestuurlijke politieverordering".  
Les villes de Gand et Louvain ont des règlements de police sur les activités de portier.

En 2004, une nouvelle législation concernant les sanctions administratives communales a été adoptée. Le champ d'application a été considérablement élargi que ce soit pour des faits qui ont été retiré du code pénal (exemple : destruction intentionnelle de propriété mobilière) ou qui sont combinés avec ce qui reste des infractions pénales.

Le Centre constate d'ailleurs une utilisation croissante de cette législation. Le rôle des services de police dans l'application de sanctions administrative est important et le Centre souhaite attirer leur attention sur le fait que la dimension raciste ou discriminatoire peut être présente dans des faits qui peuvent faire l'objet de telles mesures. L'intention discriminatoire (motif abject) peut donc aussi être présente lorsqu'il s'agit d'appliquer des sanctions administratives.

Par ailleurs des sanctions administratives peuvent également être infligées à des mineurs à partir de 16 ans. Le Centre constate une implication croissante de mineurs dans des dossiers liés à des faits de discrimination et racisme. Les communes ont la possibilité de faire recours à la médiation dans la procédure SAC. Pour les mineurs, il est obligatoire de proposer une médiation en réparation.

Il faut noter que dans les zones de police belges, aucune personne de contact n'a été assignée au "contentieux discrimination". Or, ce système de personnes de contact existe aux Pays-Bas, et ces personnes peuvent alors jouer un rôle de coordination dans les zones de polices et représenter le corps de police dans les contacts avec les partenaires et le ministère public.

### **5.2.6 Comité P**

Le Comité P et le Centre ont signé un protocole de collaboration depuis 2005. Ce protocole vise à organiser l'échange d'information entre les deux institutions, notamment dans le cadre du traitement de dossiers dans lesquels des policiers ou des services de police sont soupçonnés d'avoir eu des comportements qui pourraient être contraire aux lois antiracisme, antidiscrimination ou contre le négationnisme.

# **Annexes**

Annexe 1 : Plan d'action 2012

Annexe 2 : Tableau récapitulatif des formations données à la police en 2011

Annexe 3 : Tableau détaillé des formations données à la police en 2011

# Annexe 1 : Plan d'action 2012

---

Ce plan d'action tient compte du fait que deux personnes travaillent dans le cadre de la convention et qu'il s'agit donc d'optimiser ce temps disponible pour avoir le plus grand impact possible. Ces deux collaboratrices bénéficient également du soutien complémentaire d'autres collaborateurs du Centre dans le cadre de la mise en œuvre de la convention. Dans le choix des actions menées par le Centre, l'accent est mis principalement sur les actions transversales, durables et 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. Dans le cadre des actions menées sous 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 2012 se situent sur ces deux axes. La réunion du comité d'accompagnement du 21 février 2012 sera l'occasion d'établir des choix et des priorités par rapport à ces propositions.

## 1. 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, ...

Le Centre attache beaucoup d'importance au soutien de la police dans son rôle primordial d'acteur de lutte contre les discriminations. En 2012, le Centre souhaite œuvrer en ce sens, d'une part en améliorant une série d'activités déjà existantes (AE) et, d'autre part, en développant de nouvelles activités (NA).

### **Propositions au niveau de la formation<sup>33</sup>:**

- Formations "Les lois antiracisme et antidiscrimination : cadre juridique et applications à l'Ecole Fédérale de police. (AE)
- Formations « Diversité et orientation sexuelle » à l'Ecole Fédérale de police. (AE)
- Formations "Communication interculturelle" à l'Ecole Fédérale de police. (AE)
- Au niveau des zones, le projet entamé en 2011 avec le Cabinet du Secrétaire d'Etat à la région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Egalité des chances se poursuivra. Trois nouvelles séances de sensibilisation à l'accueil des victimes d'homophobie devraient être planifiées pour toucher un maximum de personnel des 6 zones de Bruxelles-Capitale. (NA)
- La zone de POLBRU a contacté le Centre afin de faciliter une formation de deux jours sur l'accueil des victimes d'homophobie à son personnel d'accueil (environ 30 personnes CALog). (NA)

---

<sup>33</sup> Depuis 2011, le Centre décentralise certaines formations en province (Liège, Jumet, Gand, ...), ce qui va continuer à se faire en 2012, afin de toucher un plus large public.

- Au niveau de la formation de base, le Centre va continuer à donner le module 5.4 à la West-Vlaamse Politieschool (Bruges) (AE). La réunion du comité d'accompagnement permettra de débattre de l'opportunité de continuer à s'investir dans la formation de base à Bruges et de la position à prendre par rapport aux autres académies.
- Le Centre souhaite également explorer les possibilités d'augmenter le nombre de formations données en duo avec un policier. Par ailleurs, il pourrait être envisagé de développer des nouvelles formations sur le modèle anglo-saxon, associant ainsi des formateurs policiers à des formateurs issus du monde associatif et apportant un autre angle de vue ainsi qu'un cadre de référence différent. Une formation sur « les crimes de haine » pourrait, par exemple, être envisagée dans cet esprit. (NA)
- Le Centre envisage de faire une enquête (menée par un acteur externe et indépendant) auprès des participants aux formations de ces dernières années pour mesurer l'impact des formations sur le moyen terme. Cette enquête pourrait avoir lieu dans le courant de l'année 2012. (NA)

### **Propositions d'activités en-dehors de la formation**

Le Centre fait dans ce rapport le constat que beaucoup de services de police connaissent peu ou pas les lois antidiscrimination et antiracisme. De plus, certains policiers ont exprimé leur besoin d'avoir des instruments de travail concrets qui puissent les soutenir dans leur travail.

Sur base de ce constat, les actions suivantes pourraient être envisagées:

- Continuer à développer le projet de PV-type en matière de discrimination et racisme en collaboration avec la police et le parquet. (AE)
- Il y a quelques années, la police de Gand avait initié un guide d'intervention pour les actes de discrimination. Celui-ci pourrait être réactualisé et distribué. Un outil similaire devrait être développé du côté francophone. (NA)
- Le manuel sur les cas de discrimination (« Handboek discriminatie-zaken ») édité par la zone de police d'Anvers pourrait être réactualisé, réédité et diffusé. Ce manuel est un des plus complets en la matière au sein de forces de police et représente un outil de travail utile et facilement utilisable. Une édition francophone devrait également être prévue. (NA)
- En vue de développer une politique de lutte contre les discriminations pro-active et durable, il serait intéressant de mener une étude au sein de l'institution policière afin d'obtenir une vue objective sur la situation actuelle et les pistes d'amélioration possible. Ce type de projet a déjà été mené aux Pays-Bas<sup>34</sup>. (NA)

---

<sup>34</sup> Ainsi le « Bureau national des affaires de discrimination police » (« Het landelijk bureau discriminatiezaken politie »- LBD, un centre d'expertise dans le domaine de la discrimination à la police) a lancé un projet intitulé : « *Discriminatiebestrijding bij de politie. Een kwestie van sturen* ». L'idée sous-jacente était d'avoir un aperçu (un « quickscan ») de la situation dans les différentes régions de police des Pays-Bas. Ce quickscan a consisté en une partie écrite (une liste de 38 questions sur divers sujets a été envoyée à tous les chefs de corps) et différents entretiens. L'analyse de l'information rassemblée a permis de montrer 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.



- Le projet CoPPRa va développer un réseau avec des policiers et des acteurs externes. Il a été demandé au Centre s'il souhaitait participer à ce réseau. (NA)

## 2. La police comme partenaire dans le cadre de la gestion de la diversité

Beaucoup de défis se posent dans le soutien de l'institution policière dans cette tâche essentielle qu'est la mise en œuvre d'une politique pro-active de diversité. En 2012, le Centre souhaite travailler en ce sens d'une part en améliorant une série d'activités déjà existantes (AE) et, d'autre part, en développant de nouvelles activités (NA).

### Propositions au niveau de la formation<sup>35</sup>:

- Formations « Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe » à l'Ecole Nationale des Officiers. (AE)
- Formations « Intégrer la diversité dans la gestion des ressources humaines » à l'Ecole Fédérale de police. (AE)
- Formations « Diversité et orientation sexuelle » à l'Ecole Fédérale de police. (AE)
- Formations « 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 » à l'Ecole Fédérale de police. (AE)
- Il est également prévu de proposer une nouvelle formation à l'Ecole Fédérale de police: « Comment réagir aux propos discriminatoires de collègues? ». Cette formation sera donnée en duo avec un formateur policier. (NA)
- Il existe actuellement une formation de 20 jours donnée à l'Ecole Fédérale spécifiquement pour les formateurs. Le Centre recommande d'y insérer un volet sur la diversité. (NA)

### Propositions d'activités en-dehors de la formation

- 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 2012, le Centre souhaite continuer à soutenir activement ce réseau. (AE)
- Le travail entamé en 2011 avec les différents formateurs du module 5.4<sup>36</sup> sera poursuivi afin d'harmoniser le contenu et faire le lien avec le groupe de travail « Organisation apprenante » de la police. (AE)
- Beaucoup de chefs de service et de membres du personnel de GRH rapportent qu'il n'est

<sup>35</sup> Depuis 2011, le Centre décentralise certaines formations en province (Liège, Jumet, Gand, ...), ce qui va continuer à se faire en 2012, afin de toucher un plus large public.

<sup>36</sup> « Intervenir et effectuer les constatations en cas de discrimination et de racisme »,

pas toujours évident de gérer les différences d'âges au sein d'une équipe. De plus, il n'existe souvent pas de politique de gestion des connaissances au sein des différents services. Cela se ressent lors des départs à la pension de certains collaborateurs. 2012 étant l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations, le Centre propose d'envisager une journée d'étude à ce sujet au sein de la police. (NA)

- Les participants aux formations ainsi que les membres du réseau diversité (CPRD) rapportent régulièrement que la frontière entre l'humour et des propos blessants n'est pas toujours claire pour certains membres du personnel policier. Le Centre recommande de se pencher sur cette question et de voir comment l'institution peut travailler sur ce thème afin de créer une atmosphère de travail qui favorise le bien-être de chacun. (NA)
- Au cours des formations, les participants soulèvent également des questions sur la neutralité et l'impartialité des différents jurys en place à la police (jurys de sélection, promotion etc.) Les personnes siégeant dans ces jurys ne sont elles-mêmes pas toujours conscientes de véhiculer des stéréotypes et des préjugés et de l'influence que ceux-ci peuvent avoir sur le choix des questions posées aux candidats, ainsi que sur le choix final de la personne sélectionnée. Le Centre, en collaboration avec des personnes spécialisées au sein de la police, pourrait dès lors rédiger un guide à l'intention des personnes siégeant dans les jurys. Celui-ci démontrerait l'impact de notre cadre de référence, les questions à poser ou à éviter lors d'un jury, quelques notions légales ainsi que des bonnes pratiques. (NA)
- Le Centre constate que peu de formateurs au sein de la police sont familiers aux questions de discrimination et de diversité. Afin que ces thèmes puissent être portés par l'institution, le Centre suggère la création d'un réseau de formateurs qui seraient outillés sur ces thématiques. (NA)

## Annexe 2 : Tableau récapitulatif des formations données à la police en 2011

<i>Formations données à la police intégrée en 2011</i>				
	Durée (jours)	Fr	Nl	Nombre total de participants
<b>Formation de base</b>				
West Vlaamse Politieschool (Bruges)	1,5		2	80
Formation Aspirants INPP	0,5		1	17
<b>Formations continuées</b>				
<b>Ecole Fédérale de police</b>				
Cadre légal	1	4	4	107
Diversité identitaire et orientation sexuelle	2	2	2	50
Communication interculturelle	2	2	3	64
Intégrer la diversité dans la GRH	2		2	16
Formation pour les formateurs	2	1		12
Utilisation du DVD "Le/la policier(ère) idéal(e)"	1,5	2	2	17
<b>Ecole Nationale des Officiers</b>				
Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	2	3	2	62
<b>Académie - OPAC</b>				
Le cadre légal	1		1	15
<b>Formations dans les zones</b>				
Zone de police Malines	1		3	42
Zone de police Bruxelles-Nord	0,5	1	1	20
<b>Autre</b>				
Accueil des victimes d'homophobie	0,5	1	1	59
<b>Total</b>				<b>561</b>

## Annexe 3 : Tableau détaillé des formations données à la police en 2011

	Dates	Durée (nb jours)	Intitulé de la formation	Lieu	Public cible*	Nb de participants	Nb de formateurs	NI	Fr
1	18-20/01	2	Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	Ecole des Officiers	Officiers	13	2	X	
2	18-20/01	2	Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	Ecole des Officiers	Officiers	10 (15 inscrits)	2		X
3	28/01	½	Le cadre légal	Ecole Fédérale	Aspirants INPP	17	1	X	
4	01-03/02	2	Communication interculturelle	Ecole Fédérale	Ops + CALog	11	2	X	
5	01-03/02	2	Communication interculturelle	Ecole Fédérale	Ops + CALog	Annulation (manque de participants)	2		X
6	08-10/02	2	Diversité et orientation sexuelle	Ecole Fédérale	Ops + CALog	Annulation (manque de participants)	2	X	
7	15-17/02	2	Diversité et orientation sexuelle	Ecole Fédérale	Ops + CALog	14 (18 inscrits)	2		X
8	16/02	½	L'utilisation du DVD le/la policier(ère) idéal(e) dans le cadre d'une sensibilisation du personnel à la diversité	Ecole Fédérale	Ops + CALog	5	1	X	
9	18/02	1	L'utilisation du DVD le/la policier(ère) idéal(e) dans le cadre d'une sensibilisation du personnel à la diversité	Ecole Fédérale	Ops + CALog	Annulation (manque de participants)	1	X	
10	03/03	1	L'utilisation du DVD le/la policier(ère) idéal(e) dans le cadre d'une sensibilisation du personnel à la diversité	Ecole Fédérale	Ops + CALog	Annulation (manque de participants)	2		X
11	22/03	1	Le cadre légal	Zone de police de Malines parquet	Policiers Ops + magistrats	14	2	X	

<b>12</b>	24/03	1	Le cadre légal	Ecole Fédérale	Ops	16	2	X	
<b>13</b>	24/03	1	Le cadre légal	Ecole Fédérale	Ops + CALog	11 (18 inscrits)	2		X
<b>14</b>	31/03	1	Le cadre légal	OPAC – Formation continuée		Annulation (manque de participants)		X	
<b>15</b>	6/04	1/2	L'utilisation du DVD le/la policier(ère) idéal(e) dans le cadre d'une sensibilisation du personnel à la diversité	Ecole Fédérale	Ops + CALog	8	2		X
<b>16</b>	26-28/04	2	GRH et diversité	Ecole Fédérale	Personnel GRH ops + CALog	6	2	X	
<b>17</b>	26-28/04	2	GRH et diversité	Ecole Fédérale	Annulation	Annulation (manque de participants)	2		X
<b>18</b>	17/05	1	L'utilisation du DVD le/la policier(ère) idéal(e) dans le cadre d'une sensibilisation du personnel à la diversité	Ecole Fédérale	Ops + CALog	Annulation (manque de participants)	2		X
<b>19</b>	19/05	1	Le cadre légal	Ecole Fédérale	Ops	14	2	X	
<b>20</b>	26/05	1	Le cadre légal	Ecole Fédérale	Ops	16 (18 inscrits)	2		X
<b>21</b>	24-26/05	2	Diversité et orientation sexuelle	Ecole Fédérale	Ops + CALog	14	2	X	
<b>22</b>	21-23/06	2	Communication interculturelle	Ecole Fédérale	Ops + CALog	17	2	X	
<b>23</b>	21-23/06	2	Communication interculturelle	Ecole Fédérale	Ops + CALog	12 (17 inscrits)	2		X
<b>24</b>	15, 27 et 29/06	3	Diversité et discrimination (module 5.4)	West Vlaamse Politieschool – Bruge – Formation de base	Aspirant inspecteurs	2x40 (2 groupes de 40) = 80	1	X	
<b>25</b>	5-7/07	2	Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	Ecole Fédérale	Ops	15 (18 inscrits)	2		X
<b>26</b>	14/09	1/2	Sensibilisation à l'accueil des victimes d'homophobie - Cabinet De Lille -	6 zones de police de Bruxelles	Ops	23	1	X	
<b>27</b>	14/09	1/2	Sensibilisation à l'accueil des	6 zones de police de	Ops	36	1		X

			victimes d'homophobie - Cabinet De Lille -	Bruxelles					
28	15/09	1	Le cadre légal	Ecole Fédérale	Ops	9	1	X	
29	20-22/09	2	Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	Ecole des Officiers	Ops	12 (16 inscrits)	2		X
30	23/09	1	L'utilisation du DVD le/la policier(ère) idéal(e) dans le cadre d'une sensibilisation du personnel à la diversité	Ecole Fédérale	Ops + CALog	Annulation (manque de participants)	2		X
31	27-29/09	2	Gérer au quotidien la diversité dans mon équipe	Ecole des Officiers	Ops	12 (22 inscrits)	2	X	
32	29/09	1	Le cadre légal	Académie de Liège	Ops	9 (14 inscrits)	2		X
33	4/10 et 11/10	2	Formation pour les formateurs	Ecole Fédérale	Ops + CALog	Annulation	2	X	
34	13/10	1	Le cadre légal	OPAC – Formation continuée	Ops	15	2	X	
35	18/10 et 26/10	2	Formation pour les formateurs	Ecole Fédérale	Ops + CALog	12	2		X
36	20/10	1	Comment réagir aux propos discriminatoires	Zone POLBRUNO	Ops + CALog	5	2	X	
37	20/10	1	Comment réagir aux propos discriminatoires	Zone POLBRUNO	Ops + CALog	15	2		X
38	25/10 et 27/10	2	Diversité et orientation sexuelle	Ecole Fédérale	Ops + CALog	9	2	X	
39	25/10 et 27/10	2	Diversité et orientation sexuelle	Ecole Fédérale	Ops + CALog	13 (18 inscrits + liste d'attente)	2		X
40	09/11	1	Le cadre légal	Zone de police de Malines	Ops	14	2	X	
41	10/11	1	Le cadre légal	Ecole Fédérale	Ops	20	1	X	
42	23/11	1	Le cadre légal	Zone de police de Malines	Ops	14	2	X	
43	24/11	1	Le cadre légal	Ecole Fédérale	Ops	12 (18 inscrits)	2		X
44	29/11 et 01/12	2	GRH et diversité	Ecole Fédérale	Personnel GRH Ops + CALog	10	2	X	
45	29/11 et	2	Communication interculturelle	Académie de Liège	Ops + CALog	9 (15 inscrits)	2		X

	01/12								
<b>46</b>	06/12 et 08/12	2	GRH et diversité	Ecole Fédérale	Ops + CALog	Annulation (9 inscrits mais seulement 3 le jour-même)	2		X
<b>47</b>	06/12 et 08/12	2	Communication interculturelle	Ecole Fédérale	Ops + CALog	15	2	X	
<b>48</b>	13/12	1	L'utilisation du DVD le/la policier(ère) idéal(e) dans le cadre d'une sensibilisation du personnel à la diversité	Ecole Fédérale	Ops+ CALog	4 (10 inscrits)	2	X	
	<b>TOTAL</b>					<b>561 personnes</b>			

\*Public cible :

- CALog= Cadre administratif et logistique
- Ops= Personnel opérationnel
- INPP= Inspecteur principal

