

Question écrite de Monsieur Daniel Senesael, Député fédéral, à Madame Annelies Verlinden, Ministre de l'Intérieur, relative à la lutte contre les discriminations

Madame la Ministre,

A l'occasion de plusieurs questions orales, mon Groupe a pu vous interroger concernant l'importance de la sensibilisation et de la formation de base et continue du personnel de la Police intégrée afin de lutter contre toutes les formes de discriminations et l'extrême droite.

J'aimerais dès lors, Madame la Ministre, vous demander via cette question écrite si vous pouvez me donner une liste de l'ensemble des programmes de formation, des actions ou initiatives menées en 2019, 2020 et 2021 et qui sont en cours ou seront prises en 2022 en matière de lutte contre les discriminations au sein de la Police intégrée ?

Dans cette même liste, pourriez-vous également, lorsque relevant, me communiquer la liste des autorités publiques ou organisations de la société civile impliquées dans la préparation ou la mise-en-œuvre de ceux-ci ?

Enfin, pour les programmes en cours ou à venir, qu'en est-il de la concertation au niveau de votre SPF dans le cadre du plan d'action SOGIESC (*Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sex Characteristics*), qui devrait voir le jour courant de l'année 2022 ?

Je vous remercie d'avance pour votre réponse.



DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN, INSTITUTIONELE HERVORMINGEN
EN DEMOCRATISCHE VERNIEUWING

LA MINISTRE DE L'INTERIEUR, DES REFORMES INSTITUTIONNELLES ET DU
RENOUVEAU DEMOCRATIQUE

Département : 13

Departement : 13

Document : 55 2020202105505

Réponse à la question parlementaire écrite n° 1108 de monsieur SENESAEL, Député datée du 10/02/2022, concernant “La lutte contre les discriminations”.

Antwoord op de schriftelijke parlementaire vraag nr. 1108 van de heer SENESAEL Volksvertegenwoordiger van 10/02/2022, betreffende “de strijd tegen discriminatie”.

L'honorable Membre trouvera ci-après la réponse aux questions posées.

Het Geachte Lid vindt hieronder het antwoord op de gestelde vragen.

1.

La Police Fédérale met l'accent sur la lutte contre les discriminations dans différents domaines :

Lors de la réforme de la procédure de recrutement et de sélection, les épreuves et les procédures ont été réexaminées afin de renforcer l'inclusion (et la diversité) dans la composition de notre personnel. Les épreuves de sélection ont été soumises à un test de diversité en collaboration avec le SPF BOSA. Les tests linguistiques ont été davantage orientés sur la compréhension à l'écrit et à l'audition afin de vérifier si le candidat a le potentiel linguistique pour transposer des données dans un procès-verbal objectif, correct et compréhensible. En outre, les campagnes de recrutement (branding) sont également orientées sur différents groupes cibles.

1.

De Federale Politie zet in op de strijd tegen discriminatie en dit op verschillende domeinen:

Bij de hervorming van rekruterings- en selectieprocedure werden de proeven en procedures herbekeken om inclusie (en diversiteit) te versterken bij de samenstelling van ons personeel. De selectieproeven werden onderworpen aan een diversiteitstoets in samenwerking met FOD BOSA. De taalproeven werden meer georiënteerd op begrijpend lezen en luisteren om na te gaan of de kandidaat het taalpotentieel heeft om gegevens in een objectief, correct en begrijpelijk proces-verbaal te gieten. Daarnaast zijn ook rekruteringscampagnes (branding) op verschillende doelgroepen gericht.

Sensibilisation et information : Les principes de respect et de professionnalisme sont ancrés dans le code de déontologie des services de police. Cela se fait, entre autres, par des actions de sensibilisation et d'information.

En plus de cette campagne de sensibilisation, la Police Fédérale accroche depuis 2019 le drapeau arc-en-ciel sur ses bâtiments à

Wat betreft sensibilisering en informatie, principes van respect en professionalisme zijn verankerd in de deontologische code voor de politiediensten. Dit wordt onder meer gerealiseerd via sensibiliserings- en informatieacties.

Bovenop deze sensibiliseringscampagne hangt de Federale Politie sinds 2019 op de

l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie (17 mai).

En 2019, la Police Fédérale a participé à la création d'une brochure intitulée « Le personnel transgenre dans l'administration fédérale » avec plusieurs partenaires (dont l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes).

Également en 2019, la campagne d'affichage « RESPECT » a été mise en place pour attirer l'attention sur la diversité sous diverses formes.

Le Guide Intervention Terrain, explique comment les personnes transgenres peuvent être fouillées de manière respectueuse. Ce sujet a été à nouveau évoqué dans une communication à l'occasion de la Journée Internationale de la visibilité Transgenre en 2021.

En ce qui concerne la sensibilisation, il est important de mentionner que les délits de haine sont traités plus explicitement dans les directives de la circulaire COL13/2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine. Dans ce cadre, des agents de police de référence ont été désignés et formés par Unia dans les services de première ligne de la Police Intégrée. Ils constituent un point de référence pour la communication et les connaissances à ce sujet. En outre, ils ont le privilège d'alterner avec le magistrat de référence du parquet. Leurs connaissances sont régulièrement mises à jour grâce aux formations continuées organisées par Unia. La liste des agents de référence est tenue à jour en permanence et les formations de suivi nécessaires sont proposées.

En ce qui concerne les formations de base et continuées, il existe différentes initiatives. En plus des formations déjà existantes, avec une plus grande attention pour le professionnalisme et le respect, l'offre de formation formations a été encore renforcée. Les parcours de formations ont été adaptés selon différents matières de diversité avec

Internationale dag tegen homofobie (17 mei) de regenboogvlag aan haar gebouwen.

In 2019 nam de Federale Politie ook deel aan de opmaak van een brochure met de titel 'Transgenderpersoneel bij de federale administratie' samen met verschillende partners (waaronder het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen). Eveneens in 2019 werd de postercampagne 'RESPECT' op poten gezet waarbij diversiteit in verschillende vormen onder de aandacht wordt gebracht.

De Interventiegids Terrain legt uit hoe transgenders op een respectvolle manier gefouilleerd kunnen worden. Dit onderwerp werd opnieuw aangehaald bij een communicatie naar aanleiding van de Internationale dag van de zichtbaarheid van transgenders in 2021.

Met betrekking tot sensibilisering is het belangrijk te melden dat haatmisdrijven komen explicieter aan bod in de richtlijnen van de omzendbrief COL13/2013 inzake discriminatie en haatmisdrijven. In dit kader werden referentiepolicieagenten aangesteld en opgeleid door Unia bij de eerstelijnsdiensten van de Geïntegreerde Politie. Zij vormen een referentiepunt voor communicatie en kennis hieromtrent. Daarenboven hebben zij het privilege om de referentiemagistraat bij het parket af te wisselen. Hun kennis wordt regelmatig bijgewerkt door middel van voortgezette opleidingen van Unia. De lijst van referentieagenten wordt permanent up-to-date gehouden en de nodige vervolgoedingen worden aangeboden.

Voor wat betreft, de basis- en voortgezette opleidingen zijn er verschillende initiatieven. Bovenop de reeds bestaande opleidingen met aandacht voor professionaliteit en respect, werd het opleidingsaanbod verder versterkt. Opleidingstrajecten werden aangepast aan verschillende diversiteitsmaterie met oog voor het betrokken publiek. Zo zijn er bijvoorbeeld

une attention particulière pour le public cible. Par exemple, il y a des formations pour les dirigeants ou les responsables du personnel concernées par des thématiques de RH, telles que la gestion de la diversité au sein d'une équipe, la lutte contre le harcèlement, le racisme et la création d'un environnement inclusif pour les personnes handicapées. Les bonnes pratiques identifiées dans le projet CoP (Community Policing without Borders), géré par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), seront diffusées et mises en œuvre dans le programme de formation dans le futur.

Actuellement une analyse (commencée en 2021) est en cours visant à actualiser la formation d'inspecteur porte également sur la centralisation des informations relatives à la diversité et la manière de les tenir à jour. En ce sens, le cadre d'action pour le profilage professionnel est déjà intégré dans la formation de base des aspirants inspecteurs de police.

Enfin, les actions au sein des zones de la Police Locale doivent également être prises en compte. Ces actions se concentrent sur les problèmes de diversité locale. Par exemple, le groupe de travail COL13/2013, dirigé par le SPF Justice, a donné lieu à d'autres initiatives dans de nombreuses zones de Police Locale.

2.

En fonction des projets et des dossiers, des partenaires tant internes qu'externes sont impliqués dans le développement de la politique et la mise en œuvre d'actions concrètes. Par exemple, Unia, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, le SPF Bosa, le SPF Justice, le Réseau fédéral Diversité, l'ASBL Rainbow Cops Belgium, l'ASBL Womenpol, le Vlaamse Jeugdraad, la Coalition pour un plan d'action interfédéral contre le racisme, la CARPH, etc.

3.

La Police Fédérale a eu une concertation préliminaire avec le cabinet de la secrétaire

spécifiques pour les dirigeants ou les responsables du personnel développés avec des thèmes tels que la gestion de la diversité au sein d'une équipe, la lutte contre le harcèlement, le racisme et la création d'un environnement inclusif pour les personnes handicapées. En outre, il y aura des bonnes pratiques qui seront mises en œuvre dans le futur. Dans le projet CoP (Community Policing without Borders), géré par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), les bonnes pratiques seront diffusées et mises en œuvre dans le programme de formation dans le futur.

Momenteel is er ook een analyse (opgestart in 2021) aan de gang om de opleiding inspecteur te actualiseren. Ook deze bekijkt om informatie te centraliseren betreffende diversiteit en hoe dit up-to-date te houden. In die zin wordt het handelingskader professioneel profileren reeds geïntegreerd in de basisopleiding voor aspirant-inspecteurs van politie.

Tot slot dienen eveneens de acties binnen de zones van de Lokale Politie in aanmerking genomen te worden. Deze acties richten zich tot lokale diversiteitsonderwerpen. Zo zijn, bijvoorbeeld uit de werkgroep rond de COL13/2013, andere initiatieven opgeleverd bij tal van Lokale politiezones.

2.

In functie van de projecten en dossiers worden zowel interne als externe partners betrokken bij de uitbouw van het beleid en de uitvoering van de concrete acties. Voorbeelden hiervan zijn Unia, Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, FOD Bosa, FOD Justitie, Federaal netwerk diversiteit, Rainbow Cops Belgium vzw, Womenpol vzw, Vlaamse Jeugdraad, Coalitie voor interfederaal plan tegen racisme, CARPH, enz.

3.

De Federale Politie heeft een voorbereidend overleg gehad met het kabinet van

d'État à l'Égalité des chances, Madame Schlitz. Suite à cette concertation, la Police Fédérale élabore actuellement des objectifs concrets à reprendre dans le plan d'action SOGIESC.

staatssecretaris voor Gelijke Kansen Schlitz. In navolging van dit overleg is de Federale Politie momenteel concrete doelstellingen aan het uitwerken om op te nemen in het SOGIESC-actieplan.

Annelies VERLINDEN