

Nos valeurs

- La campagne de sensibilisation interne RESPECT s'est poursuivie avec deux nouvelles thématiques : le respect mutuel, quel que soit le grade ou le niveau, et le respect pour chaque personne, quel que soit son genre.
- Kazerne Dossin et la Police Intégrée ont renforcé leur partenariat en signant un nouvel accord de coopération.
- Le renforcement de l'identité visuelle de la Police Fédérale s'est poursuivi avec, notamment, un important travail d'uniformisation des écussons. Ceux-ci représentent un travail empreint de fierté, une responsabilité partagée, une appartenance visible, un sentiment de 'nous' exprimé graphiquement.

Un Mission Statement empreint de valeurs

Les valeurs que la Police Fédérale met en exergue dans son [Mission Statement](#) sont:

- l'intégrité
- le respect
- l'ouverture d'esprit
- la flexibilité
- l'esprit de service
- la fierté

La Police Fédérale prend des initiatives afin de sensibiliser son personnel à ces valeurs (ex. : formation 'Droits de l'homme et Kazerne Dossin', la boussole de valeurs, etc.) et d'attirer son attention sur les divers domaines où celles-ci peuvent trouver à s'appliquer (ex. : campagne 'Respect'). Par ailleurs, elle entend continuer à construire un environnement de travail favorisant la solidarité et la diversité, où les collaborateurs se sentent respectés et voient leur engagement professionnel reconnu.

La boussole de valeurs, un nouvel outil de leadership

Les valeurs de la Police Fédérale ont été transposées dans une boussole déclinée en dix attitudes, assorties chacune d'indicateurs comportementaux spécifiques. Cette boussole a été conçue afin de faciliter le dialogue sur les comportements, les attitudes et les valeurs.

Le but de cette initiative est d'accroître le soutien pour et par les dirigeants, ainsi que de promouvoir une culture du feed-back. Lors des entretiens entre dirigeants et membres du personnel, la boussole peut contribuer à aborder concrètement les valeurs et leurs domaines d'application et à trouver un terrain d'entente.

La boussole des valeurs est une réalisation de la Direction générale de la gestion des ressources et de l'information (DGR), afin de fournir un appui aux dirigeants à tous les niveaux. Elle a été lancée en novembre 2020 et mise à la disposition de tous les dirigeants de la Police Intégrée.



Le RESPECT, pour tous

La campagne RESPECT est le fruit d'un partenariat solide entre le service Diversité, le service Intégrité du Commissariat général (CG/Intégrité) et la Direction de la communication (CGC) de la Police Fédérale. Elle cible sept thématiques : le respect de l'orientation sexuelle, du genre, du handicap, des différences d'âge, du grade, du niveau, de la multiculturalité et des différents statuts.

L'objectif de cette campagne de sensibilisation lancée en mai 2019 est le suivant : amener les collaborateurs à réfléchir sur les valeurs de notre organisation et rappeler les droits et les devoirs qui la sous-tendent. Chaque fois qu'un thème est abordé, il est accompagné d'une campagne d'affichage, d'une publication avec des témoignages et des bonnes pratiques et, le cas échéant, d'une offre de formation.

L'année dernière, la campagne de communication interne RESPECT de la Police Fédérale s'est poursuivie en mettant l'accent sur deux thèmes : le respect mutuel, quel que soit le grade ou le niveau, et le respect pour chaque personne, quel que soit son genre.

Les journées thématiques mondiales sont l'occasion de remettre les projecteurs sur les thèmes de la campagne RESPECT pour les membres du personnel. En 2020, ce fut notamment le cas pour le thème de "l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap", en marge de la journée internationale des personnes handicapées. Montrer comment leur inclusion renforce notre organisation permet de souligner l'importance de l'intégration des personnes handicapées. Néanmoins, il reste encore du travail à fournir. Un arrêté royal prévoit que les personnes porteuses d'un handicap doivent constituer 3 % de l'effectif du personnel au sein de chaque organisation fédérale. Dans le cas de la Police Fédérale, seul le personnel civil (CALog) est concerné. Avec 0,16 % en 2019 et en 2020, cet objectif n'est pas encore atteint.

Afin de se faire une idée plus globale et actualisée du taux d'emploi des collaborateurs porteurs d'un handicap à la Police Fédérale, le service Diversité de la Direction générale de la gestion des ressources et de l'information (DGR/DRP/Diversity) a réalisé une enquête en ligne. Au total, 3 002 personnes ont répondu à celle-ci. Une grande majorité des répondants était issue du cadre opérationnel (71 %). En tout, 8 % des répondants, soit 254 personnes, ont affirmé avoir un handicap. Il s'agit essentiellement de handicaps moteurs (48 %) et auditifs (11%). Cette enquête a également montré qu'il était utile d'écouter ces personnes et de procéder aux adaptations nécessaires, essentiellement sur les plans de l'ergonomie et de la logistique.



Plateforme "Stop Ethnic Profiling"

Le "profilage ethnique" est un profilage basé uniquement sur ce qu'on appelle la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique. Il s'agit d'une activité discriminatoire et qui n'est donc ni éthiquement ni légalement acceptable. De par leur rôle de protecteurs des droits et libertés, les services de police jouent un rôle majeur dans la lutte contre ce phénomène. Cela doit également transparaître dans la façon dont les services de police interviennent et, en particulier, lors des contrôles.

En 2020, le commissaire général de la Police Fédérale a rencontré les directeurs de plusieurs organisations non gouvernementales (ONG) dans le cadre de la plateforme [Stop Ethnic Profiling](#). Par la suite, sous le pilotage du service CG/Intégrité, un groupe de travail a été mis sur pied avec la cellule Diversité de la Direction générale de la gestion des ressources et de l'information (DGR), des experts BDO (Behaviour Detection Officers) et CoPPRa (prévention contre la radicalisation et le terrorisme) de la Direction de la lutte contre la criminalité grave et organisée (DJSOC), Kazerne Dossin et la Commission permanente de la Police Locale (CPPL). Ont notamment été invités à participer à ce groupe de travail :

- des experts d'Amnesty International, du MRAX, de la Ligue des Droits Humains, de la Liga voor de Mensenrechten... afin de fournir des explications supplémentaires sur leurs recommandations aux services de police dans le contexte du profilage discriminatoire ;
- les représentants et le concepteur du "cadre d'action pour des contrôles professionnels" de la Police nationale des Pays-Bas ;
- les coordinateurs "diversité" des zones de police de Bruxelles-Nord, Malines-Willebroek, Gand et Anvers, qui travaillent à transposer le cadre d'action au contexte des zones de police belges.

Sur la base de ces entretiens organisés en 2020, des initiatives supplémentaires ont été lancées par le service CG/Intégrité dans le cadre des contrôles professionnels.

La Police Intégrée et Kazerne Dossin renouvellent leur accord de coopération

Le 10 décembre, Journée internationale des droits de l'homme, Kazerne Dossin et la Police Intégrée ont donné un souffle nouveau à leur partenariat en signant [un nouvel accord de coopération](#).

Kazerne Dossin et la Police Intégrée avaient signé leur premier accord de coopération en 2014, dans lequel elles exprimaient leur volonté de coopérer étroitement et de mettre sur pied une formation à l'attention des fonctionnaires de police ("Holocauste, police et droits de l'homme"). Six ans plus tard, le temps était venu de revoir cette coopération et de renouveler l'engagement.

Depuis 2014, la coopération entre la police et Kazerne Dossin n'a cessé de se renforcer. Quatre formations sont proposées sous l'appellation "Holocauste, police et droits de l'homme" :

- Accompagnateur "holocauste, police et droits de l'homme"
- "Holocauste, police et droits de l'homme" (Faire face aux dilemmes)
- Holocauste, police et droits de l'homme à destination des dirigeants. Appréhender concrètement l'intégrité dans mon service
- Polarisation : une menace ou une aubaine pour la police ?

Le nouvel accord s'inscrit dans le prolongement de cette coopération, devenue organique au fil du temps, et décrit pourquoi et comment la Police Intégrée et Kazerne Dossin entendent unir leurs efforts. L'accord, qui prévoit une concertation structurelle sur une base annuelle, sera assorti d'un plan pluriannuel de politique visant à concrétiser davantage encore la coopération.



“Apprendre à analyser de façon critique et autonome”

"Nous souhaitons que les jeunes aspirants et les membres de la police (quel que soit leur grade ou leur niveau) ayant déjà des années d'expérience apprennent du comportement des autres. Qu'ils tirent des enseignements de mécanismes tels que l'agression et la pression du groupe. Qu'ils apprennent que l'on peut, en tant qu'individu, analyser certains faits et comportements de façon critique et autonome et s'opposer au groupe."



PREMIER COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE MARC DE MESMAEKER
commissaire général de la Police Fédérale

Formation "Holocauste, police et droits de l'homme"

La pandémie de Covid-19 a eu un impact considérable sur l'organisation de la formation. L'organisation des sessions a été restreinte, à la fois par les mesures s'appliquant aux académies de police et par celles en vigueur dans le secteur culturel. Néanmoins, 40 sessions, réunissant au total 530 participants, ont pu être organisées.

Depuis le lancement du projet, 11 308 membres du personnel de la Police Intégrée ont déjà participé à cette formation, certains en tant qu'aspirants dans le cadre de la formation de base, d'autres en guise de recyclage en cours de carrière.

Sessions	2018	2019	2020
Utilisateurs	93	129	40
Dirigeants	2	1	/

Personnes formées	2018	2019	2020
Utilisateurs	1 636*	2 390**	530***
Dirigeants	23	8	/

* Dont 804 aspirants dans le cadre de la formation de base.

** Dont 992 aspirants dans le cadre de la formation de base.

*** Dont 180 aspirants dans le cadre de la formation de base.



Formation "Polarisation : une menace ou une aubaine pour la police ?"

Dans la foulée des attentats commis en Belgique, une formation traitant de la manière de faire face à la polarisation a été mise sur pied à la demande du commissaire général et de la Direction générale de la gestion des ressources et de l'information (DGR). Cette formation a été développée au profit de la Police Intégrée en collaboration avec la cellule Diversité. Cette formation d'un jour vise à faire comprendre le fonctionnement de la polarisation et à apprendre à la détecter dans la société ou au sein de la police. Dans une seconde partie, les participants se servent d'exemples concrets pour appliquer la théorie dans la pratique.

Après une série de sessions pilotes en 2019, la formation a été intégrée dans le cursus pour l'obtention du brevet de direction la même année, avant de devenir une formation à part entière pour la Police Fédérale en 2020. La crise du Covid a aussi eu un grand impact sur l'organisation de cette formation. Plusieurs sessions prévues au printemps ont ainsi été annulées. Néanmoins, des efforts ont été consentis par la suite pour organiser des formations en ligne, ce qui a exigé une grande capacité d'adaptation de la part des formateurs et des participants.

227 membres du personnel de la Police Intégrée ont ainsi pu être formés en 2020.

Identité visuelle : des écussons uniformisés

Le renforcement de l'identité visuelle de la Police Fédérale s'est poursuivi en 2020 avec, notamment, un important travail d'uniformisation des écussons.

Un écusson est bien plus qu'un trait de crayon ou un dessin. Il représente une fonctionnalité, une aspiration commune, un travail empreint de fierté, une responsabilité partagée, un sentiment de 'nous' exprimé graphiquement... Sa création est le résultat d'un subtil équilibre entre appartenance à l'organisation et besoin de s'identifier à un groupe plus restreint.

Un canevas spécifique et une procédure de validation ont été développés pour la mise en conformité des écussons. L'approche retenue répond ainsi aux objectifs de cohésion interne, d'identité et d'esprit d'équipe de la lettre de mission du commissaire général, aux attentes de nombreux dirigeants et à une recommandation exprimée par le Comité P (Comité permanent de contrôle des services de police).

Les nouveaux écussons symbolisent désormais diverses fonctionnalités : corps d'intervention, information et communication, assistance policière aux victimes, sécurisation, navigation, chemins de fer, protection, lutte contre la corruption, environnement et hormones, identification des victimes, appui médical, etc.

Outre cette remise en ordre des écussons, d'autres initiatives ont été prises en matière d'identité visuelle : la réglementation quant à l'utilisation de logos, la création de packs photos pour la décoration de l'accueil des bâtiments ou encore le développement de nouveaux *templates* et fonds d'écran *corporate* pour les nouveaux outils digitaux.

L'identité visuelle, basée sur nos couleurs fondatrices, le bleu et l'ocre, a pour but de rendre la Police Fédérale visible et reconnaissable en un clin d'œil. Une identité visuelle forte permet entre autres à notre organisation de mieux se faire connaître, notamment comme employeur attractif.



Transparence et rendre compte : les questions parlementaires

Le Parlement, dans sa fonction de contrôle, dispose entre autres de la possibilité de poser des questions – écrites ou orales – aux membres du gouvernement.

Pour les questions relatives au fonctionnement de la Police Fédérale, les ministres de tutelle reçoivent notre appui dans la préparation des réponses, via les secrétariats administratifs et techniques (SAT). En 2020, 1 190 questions parlementaires orales et écrites ont été adressées aux ministres de tutelle.