

MG-EO (94) 3 F

**FORMATION DE LA POLICE CONCERNANT
LES RELATIONS AVEC LES MIGRANTS ET
LES GROUPES ETHNIQUES**

DIRECTIVES PRATIQUES

Relations intercommunautaires

Formation de la police concernant les relations avec les migrants et les groupes ethniques

Directives pratiques

Robin Oakley
Expert-Consultant

Les éditions du Conseil de l'Europe, 1994

SOMMAIRE

Préface.....	7
DIRECTIVES PRATIQUES.....	11
I. Description de projets:	
1. Commissariat royal à la politique des immigrés, Bruxelles, Belgique.....	49
2. Ecole de la police, Danemark	59
3. Ecole de la police, Finlande	65
4. Centre national d'études et de formation de la police nationale, France.....	69
5. Ecole de police, Berlin.....	77
6. Bureau des Affaires pluriculturelles, Francfort-sur-le-Main, Allemagne	85
7. Centre d'études de la police, Warnsveld, Pays-Bas	95
8. Centre Anne Frank, Pays-Bas	99
9. La refonte de la formation policière en Norvège	105
10. Collège de la police, Solna, Suède	115
11. Police Staff College, Bramshill, Royaume-Uni	125

12.	Initiatives prises en Angleterre et au Pays de Galles	133
13.	Unité d'assistance spécialisée, Royaume Uni («Specialist Support Unit»)	143
II.	Résultats de l'enquête par questionnaire	157
	Liste des participants	183

PREFACE

La présente brochure est la première d'une série conçue pour accompagner le rapport sur Les relations intercommunautaires et interethniques en Europe, publié par le Conseil de l'Europe en 1991¹. L'expression «relations intercommunautaires» désigne tous les aspects des relations entre les migrants ou les groupes ethniques issus de l'immigration et la société du pays d'accueil; le rapport formule des propositions tendant à promouvoir une approche globale de la politique des relations intercommunautaires au sein des Etats membres de l'Organisation².

Dans le prolongement de son activité concernant les relations communautaires, le Comité européen sur les migrations (CDMG) travaille maintenant à un nouveau projet intitulé: «Intégration des immigrés: vers l'égalité des chances». Ce projet entend encourager les échanges d'expériences entre les personnes qui s'efforcent, par des voies diverses, de mettre en pratique l'approche fondée sur les relations intercommunautaires.

Cette brochure a son origine dans une réunion organisée, à Strasbourg, en septembre 1992 sur le thème «La formation de la police concernant les relations avec les migrants et les groupes ethniques».

Le Dr Robin Oakley, expert membre de la «Specialist Support Unit» (Royaume-Uni), a joué un rôle éminent dans la préparation et le suivi de cette réunion. Au nombre des

¹ On peut passer commande de ce document, qui porte la référence MG-CR (91) 1 final F.

² Actuellement au nombre de 32: Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Saint-Marin, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Turquie, Royaume-Uni.

participants figuraient les personnes responsables, dans les Etats membres, des principales initiatives visant à introduire dans la formation des fonctionnaires de police un élément fondé sur les relations intercommunautaires et interethniques; étaient également présents plusieurs fonctionnaires responsables de la définition des grandes orientations dans le domaine de la formation de la police. La liste complète des participants figure à la fin de la brochure: les lecteurs pourront, s'ils le souhaitent, prendre contact avec les auteurs des diverses initiatives en matière de formation.

La première partie de la brochure comprend les «Directives pratiques». Il s'agit d'un document que l'expert a rédigé à la lumière des conclusions qui ont été dégagées lors de la réunion. Dans l'espoir que ces principes directeurs seront utiles à d'autres personnes ayant à cœur d'introduire dans la formation des fonctionnaires de police un élément de sensibilisation aux questions d'immigration et de relations intercommunautaires, nous les recommandons à l'attention de tous les responsables de la formation de la police dans les pays européens.

Ceux qui voudraient en savoir davantage au sujet des initiatives présentées lors de la réunion trouveront ici une série de versions abrégées des études de cas qui ont été rédigées par les responsables. Les originaux de ces études de cas sont disponibles dans leur intégralité au Secrétariat du Conseil de l'Europe, à Strasbourg.

En outre, dans le cadre de la préparation de la réunion, l'expert a procédé à une enquête par questionnaire afin de déterminer l'ampleur et la nature de la formation qui est dispensée actuellement dans les pays européens pour aider les fonctionnaires de police à régler les questions concernant les migrants et les relations ethniques. Les résultats de ce sondage figurent également dans la brochure.

L'intérêt pour ces aspects de la formation de la police continue d'augmenter. Il est vraisemblable que de nouvelles expériences ont été entreprises depuis que l'enquête a été effectuée, et que les études de cas qui ont été présentées à la réunion ne sont plus tout à fait d'actualité. Nous serions heureux que les lecteurs nous signalent les innovations éventuelles. Nous voudrions aussi que les utilisateurs de cette brochure n'hésitent pas à nous faire part de leurs observations sur les directives pratiques.

Enfin, je saisis l'occasion pour remercier l'expert, le Dr. Robin Oakley, de tout ce qu'il a fait pour que ce travail puisse voir le jour. Mes remerciements s'adressent également à tous ceux qui ont participé à la réunion, et notamment aux personnes dont les

contributions écrites sont résumées ici.

Robin Guthrie
Directeur des Affaires économiques et sociales
Conseil de l'Europe

DIRECTIVES

PRATIQUES

Introduction

Ce document donne des orientations pratiques au personnel chargé de la formation des policiers en matière de populations immigrées et de relations interethniques.

Il est basé sur ce qui se fait déjà en matière de formation des policiers dans un certain nombre de pays européens. Ces diverses expériences ont été présentées lors de la réunion d'experts organisée par le Conseil de l'Europe en 1992. Une enquête par questionnaire avait été effectuée à l'échelon européen avant la réunion, afin d'en savoir plus sur la formation des policiers en matière de populations immigrées et de relations interethniques. Les experts de dix pays ont présenté des rapports détaillés des programmes de formation actuels. Les résultats de l'enquête, les rapports des experts et les conclusions de la réunion ont été publiés.

Les directives pratiques qui suivent ont été rédigées après la réunion par le consultant qui avait aidé le Conseil de l'Europe à l'organiser. Elles constituent la quintessence des enseignements les plus utiles à retirer des diverses expériences rapportées, notamment à l'intention des pays qui n'ont guère ou pas du tout l'habitude d'aborder la question des immigrés et des minorités ethniques dans le cadre de la formation des policiers.

Les termes «populations immigrées et relations interethniques» délimitent assez bien le champ d'application des directives, même si tous les pays n'emploient pas le même vocabulaire. Les termes «populations immigrées» désignent tous les individus qui appartiennent à des groupes racialement ou ethniquement minoritaires dans le pays où ils ont immigré et où ils résident, y compris les réfugiés. Par relations interethniques on entend tous les rapports entre les différents groupes, y compris le racisme et la xénophobie, surtout dans leurs manifestations violentes et vexatoires à l'égard des minorités.

Le contexte

Les dernières décennies ont marqué un tournant inédit dans l'histoire de l'Europe: les flux migratoires et la composition de sa population ont changé. Il est indispensable de cerner la nature exacte de cette évolution, puisque c'est elle qui rend des directives comme celles qui suivent nécessaires.

Pendant de longs siècles, le paysage européen est resté relativement stable et homogène du point de vue culturel et racial: le Vieux Continent était essentiellement chrétien depuis plus d'un millénaire (avec toutefois de nombreuses variantes confessionnelles). On avait résisté aux poussées de l'Islam au Moyen-Age et, quoi qu'en dise la propagande antisémite, les communautés juives restaient marginales et en général peu importantes numériquement dans les pays où elles avaient réussi à s'établir. Compte non tenu des migrations internes, l'Europe était jusqu'à récemment presque exclusivement une terre d'émigration (surtout à destination de l'Amérique et des colonies au 19e siècle et au début du 20e siècle). Elle n'entretenait que des rapports distants avec les populations autochtones de ces contrées lointaines, rapports de domination culturelle et politique justifiés par des théories de supériorité raciale et culturelle.

Une ère nouvelle s'est ouverte avec la fin de la dernière guerre mondiale. Les changements économiques et démographiques survenus en particulier dans le Nord industrialisé de l'Europe ont entraîné une demande de main-d'oeuvre que les flux migratoires internes en provenance du Bassin méditerranéen ne pouvaient satisfaire qu'en partie. Effondrement politique et économique des structures coloniales, misère du tiers-monde, essor des moyens de transport et de communication, afflux des colonisés sur le territoire de leurs «maîtres»: autant de facteurs qui ont contribué à donner à l'immigration européenne un visage racial et ethnique tout à fait nouveau. Ces mouvements démographiques ont sans doute touché certains pays plus fortement (ou plus tôt) que d'autres. Il n'en reste pas moins que tous sans exception sont engagés ou s'engagent actuellement dans un processus irréversible et durable de bouleversement social et culturel qui touche l'ensemble du continent. Sous la poussée de forces générées directement par son rôle dans l'histoire mondiale, l'Europe est en train de devenir multiraciale et multiculturelle.

Mais elle n'a pas encore admis la réalité de cette évolution et ses conséquences. Tout d'abord, le processus est complexe. Il touche diversement les pays. De plus, aux immigrés économiques s'ajoutent aujourd'hui les réfugiés politiques qui viennent chercher en Europe un havre relatif de paix et de sécurité. Le déclin économique des pays d'immigration et le chômage qui y sévit dressent les populations d'accueil contre les minorités visibles, qu'elles accusent d'accaparer des emplois et des logements. On assiste depuis quelque temps et dans toute l'Europe à une recrudescence de la xénophobie et des violences raciales, souvent perpétrées (ou du moins encouragées) par les organisations nationalistes d'extrême-droite (Parlement européen 1990, Oakley 1992). Dans le meilleur des cas, le mouvement d'intégration et de traitement équitable des communautés d'origine immigrée a été lent, et il se heurte à toutes sortes d'obstacles et de résistances.

Comme toute autre institution de l'Etat, la police a un rôle primordial à jouer dans ce contexte. Tout d'abord, elle doit intervenir si des actes racistes ou xénophobes tombant sous le coup de la loi ont été commis, prévenir de nouveaux incidents, protéger les communautés qui en sont les victimes. Ensuite, comme toutes les autres administrations, la police doit s'assurer que, dans ses relations avec les immigrés et les individus appartenant à des minorités ethniques, elle agit de façon équitable, conforme aux droits de l'homme, et d'une façon générale qu'elle applique les mêmes normes exigeantes que pour toutes les autres composantes de la population. Elle doit veiller à ce que l'égalité de traitement ne soit pas compromise par des préjugés ou des réactions ethnocentriques et à ce que la culture, l'histoire et les besoins de populations immigrées ou minoritaires soient aussi bien compris que ceux du groupe majoritaire. La police doit relever le nouveau défi que constitue la transformation d'une Europe ethniquement homogène en une société pluri-ethnique. Cette évolution a des implications pour toutes les administrations publiques. Pour les forces de police, elle doit se traduire dans la composition des effectifs, la déontologie professionnelle, la qualité du service. Malgré les changements positifs enregistrés dans certains pays, le progrès reste dans l'ensemble assez lent et sans véritable envergure. Le défi est donc loin d'être relevé, et les programmes de formation ont un rôle énorme à jouer pour faire avancer les choses.

Le rôle de la formation

Directives pratiques - Le rôle de la formation

La formation des policiers, comme celle de tous les autres fonctionnaires, visera à inculquer aux intéressés les connaissances, les aptitudes et les comportements nécessaires pour accomplir leur mission avec compétence et efficacité et dans le respect des principes de leur organisation. La plupart des polices européennes consacrent une part importante de la formation initiale ou continue à ces objectifs.

- *formation initiale et continue*

Il est primordial d'inclure la question des immigrés et des relations interethniques, tant lors de la formation initiale des policiers que dans les stages en cours de carrière. A l'étape de la formation initiale, les recrues devront apprendre à accomplir leur mission dans un environnement multiracial et pluriculturel, et à appliquer les lois ou directives relatives aux populations immigrées et aux relations interethniques. La formation continue s'attachera à améliorer les compétences acquises, notamment en amenant les policiers à réfléchir sur leur expérience professionnelle antérieure dans ce domaine et à en tirer des enseignements. Les stagiaires devront peut-être aussi être informés de l'actualité concernant les immigrés et les relations interethniques qui peut avoir un intérêt pour leur travail, et connaître la portée des questions d'immigration et de pluri-ethnicité quand ils se forment à un nouveau grade ou poste. De plus, il faudra prévoir un

Directives pratiques - Le rôle de la formation

«rattrapage» pour les policiers qui n'ont pas reçu la formation initiale citée plus haut, sous forme de programmes de formation continue destinés à tous les policiers en activité.

- *La formation ne peut à elle seule susciter le changement*

Une formation efficace devrait inculquer aux stagiaires des normes de connaissances, de comportements et de compétences adéquats dans le domaine visé, mais elle ne garantit pas à elle seule que les intéressés adopteront les comportements qu'ils ont appris. Bien d'autres facteurs interviennent en la matière. Les études sur l'efficacité de la formation des policiers en matière de relations interethniques démontrent systématiquement que l'effet bénéfique de la formation diminue ou s'efface complètement une fois que le policier se retrouve dans son milieu de travail. Souvenir désagréable de certaines missions, influence des collègues, manque d'engagement et de soutien de la part des supérieurs: autant de facteurs conjugués qui empêchent le changement recherché lors de la formation de se concrétiser. Cette résistance aux nouvelles réalités interethniques et interraciales peut être avivée par le cynisme, le racisme et la xénophobie qui caractérisent parfois la culture policière au quotidien.

- *La formation exige le soutien des institutions*

La formation ne saurait, pas plus dans le domaine qui nous occupe que dans toute autre matière de formation policière, atteindre à elle seule les objectifs institutionnels souhaités. Les acquis immédiats de la formation doivent être soutenus sur le lieu de travail - encouragements des supérieurs et de la direction, récompenses ou sanctions, et d'une manière générale respect de normes de compétence élevées. Toutefois, l'objectif ne devrait pas se limiter à l'acquisition de nouvelles connaissances, aptitudes et compétences. Il devrait aussi viser une évolution structurelle, afin que la déontologie, le recrutement, le fonctionnement et les services de la police reflètent véritablement la société pluriraciale et multiculturelle d'aujourd'hui.

Directives pratiques - Le rôle de la formation

- La nécessité de l'engagement au niveau de l'organisation

Les hauts responsables de la police devraient soutenir publiquement et sans ambiguïté l'évolution souhaitée avant même que l'on mette sur pied des programmes de formation pour les agents. Faute de cet engagement au sommet, les programmes, quelle que soit leur qualité, risquent d'avoir très peu d'impact. C'est en partie ce manque de soutien qui explique l'échec du premier programme de sensibilisation interethnique des policiers britanniques dans les années 80. Le programme de travail de l'Unité d'aide spécialisée actuelle tient compte de cet impératif (voir section I.11; I.12 et I.13 ci-dessous)

- Nécessité d'une stratégie d'évolution structurelle

Il faut en outre définir une stratégie pour que le changement survienne, et définir clairement la place exacte qu'y occupe la formation. *Le plan d'action positive à l'intention de la police et des minorités* élaboré par le gouvernement néerlandais en 1988 est un bon exemple de cette approche (voir sections I.7; I.8 et I.13 ci-dessous). La formation est l'un des quatre volets de la stratégie des Pays-Bas, une stratégie conçue globalement pour que la police néerlandaise devienne pluri-ethnique, ce qu'elle n'est pas encore à l'heure actuelle.

- Partir du sommet de l'organisation pour parvenir à la base

La police est un corps hiérarchisé, et l'exemple devra donc partir d'en haut. La formation aura un rôle décisif à jouer dès l'amorce du processus de changement. Elle devra dans un premier temps sensibiliser la direction et les hauts responsables de la police au défi que constitue pour leur organisation la question des populations immigrées et des relations interethniques et les amener à formuler des orientations stratégiques en conséquence. Le «stage de l'été indien» organisé au centre d'études de la police de Warnsveld, aux Pays-Bas, est un programme de formation des hauts responsables dont l'ambition est d'entraîner une évolution générale de la police du pays (voir section I.7 ci-dessous).

Le rôle du recrutement

La stratégie générale du changement structurel évoqué plus haut accordera une grande importance au recrutement d'individus issus de l'immigration ou des minorités ethniques. La composition des forces de police (comme celle de toute administration publique) devrait normalement être représentative de la collectivité qu'elle sert. Cette diversification du recrutement instaurera un climat plus confiant entre la police et les diverses populations: elle donnera en outre aux milieux policiers en général une vision plus juste, plus respectueuse et plus sensible des divers groupes ethniques ou raciaux. C'est pour toutes ces raisons que les Pays-Bas accordent une si grande importance à la question du recrutement des policiers.

- *Le recrutement ne peut à lui seul amener le changement*

Cependant, il ne faudrait pas là non plus compter exclusivement sur le recrutement pour atteindre les objectifs visés, et cela pour deux raisons. Tout d'abord, l'exemple de la Grande-Bretagne et d'autres pays montre bien que le recrutement de policiers appartenant à des minorités ethniques prendra vraisemblablement du temps. Premièrement, de nombreux pays n'autorisent que leurs propres ressortissants à devenir policiers, ce qui restreint le nombre de candidatures «ethniques», et de toute manière les membres de minorités ethniques n'ont en général guère envie de faire carrière dans la police. Deuxièmement, les candidats «ethniques» ne sont peut-être pas très représentatifs de leur communauté et ils seront peut-être poussés, dans leur milieu de travail, à se conformer à la mentalité policière traditionnelle. Troisièmement, ils voudront devenir des policiers à part entière et non des médiateurs intercommunautaires; on ne devra donc pas les traiter comme tels, sauf bien sûr s'ils ont choisi un poste spécialisé dans ce domaine. Ces points sont bien analysés dans l'étude que Leinen (1984) a consacrée aux policiers noirs de New York.

Directives pratiques - Le rôle du recrutement

- La formation en vue du recrutement et de la rétention

La formation peut cependant favoriser le recrutement et la rétention d'agents issus de l'immigration et des minorités ethniques. Les services de formation participeront à cet effort de trois manières. Tout d'abord, ils devront former les agents chargés du recrutement et de la sélection des jeunes policiers et leur apprendre à la fois à bannir toute discrimination raciale directe ou indirecte et à respecter le principe d'égalité des chances en matière de recrutement. Une formation doit aussi être dispensée aux responsables du personnel, afin que tous les agents, quelle que soit leur origine raciale ou ethnique, aient les mêmes possibilités d'avancement et d'affectations, que les plaintes pour discrimination soient prises au sérieux et que les mesures disciplinaires au même motif soient appliquées. Enfin, c'est tout le personnel (et surtout le personnel d'encadrement) qui devra être formé afin que la multi-ethnicité des forces de police soit admise et fonctionne bien à tous les échelons, ce qui exclut tout acte discriminatoire et tout ostracisme (plaisanteries, humiliations, etc.)

- formation d'accès

Enfin, il conviendrait peut-être de dispenser, dans le cadre de l'action positive, une formation spéciale «d'accès» aux candidats issus de l'immigration ou des minorités ethniques, afin de les aider à intégrer la police. Cette formation donne aux immigrés et membres des minorités ethniques qui souhaitent devenir policiers le bagage linguistique, scolaire et autre nécessaires pour avoir les mêmes chances de recrutement que les autres candidats ou les aide à se mettre au niveau exigé pour entrer dans la police. Des programmes de formation d'accès existent déjà aux Pays-Bas (voir sections I.8 et I.13 ci-dessous), et en Grande-Bretagne dans la police du West Midlands (voir Commission for Racial Equality, 1991).

But général et objectifs

Avant d'élaborer des programmes de formation des policiers en matière de populations immigrées et de relations interethniques, il faut savoir ce que l'on recherche précisément. Nous ne pourrions qu'esquisser les grandes lignes de ces but et objectifs dans le cadre de ce rapport.

(a) But général

La réunion d'experts sur les migrants ou groupes ethniques et la police affirme dans ses Conclusions que le but général de la formation dans ce domaine doit être exprimé de façon positive et en termes généraux de bonne conduite professionnelle. Le but recherché met en avant les principes d'égalité, d'équité et de respect des besoins individuels, tous principes qui devraient être appliqués à tous les membres de la société, quelle que soit leur origine ethnique ou raciale. Les Conclusions stipulent donc qu'il faut:

«Promouvoir de la part de la police l'égalité de traitement de tous les membres du public en fonction de leurs besoins individuels.»

Et les experts d'ajouter :

«Cela signifie lutter contre toutes les formes de discrimination - pas seulement celles dirigées contre les immigrés et les groupes ethniques. Il faut aussi réagir de manière adéquate face à la diversité de la population, y compris la diversité culturelle.»

- *Remarques sur le but général*

Cette définition, dont il faut féliciter tous les services de formation de la police d'Europe, comporte trois éléments qu'il faudrait retenir, même si une formulation différente devait être adoptée:

Directives pratiques - But général et objectifs

(a) le but est défini en termes positifs (promouvoir l'égalité de traitement), mais l'obstacle (la discrimination) est également identifié;

(b) le but est défini en termes généraux (promouvoir l'égalité, lutter contre la discrimination en général) mais les populations concernées (les immigrés, les minorités ethniques) sont nommées;

(c) étant donné qu'il concerne les populations immigrées et les minorités ethniques, le but défini souligne la nécessité de s'adapter à la diversité culturelle de la société et de rejeter toute forme de xénophobie et de discrimination raciale ou ethnique;

(b) Objectifs spécifiques

La réunion d'experts a dégagé les six objectifs spécifiques suivants de la formation des policiers qui permettront d'atteindre le but général:

1. Accroître les connaissances et la compréhension des policiers dans le domaine des relations humaines;
2. Elaborer de meilleures techniques de communication, particulièrement dans le contexte interculturel;
3. Améliorer la capacité de la police à fournir à la population un service de qualité;
4. Respecter tous les individus, indépendamment de leur origine;
5. Renforcer la confiance de la police dans l'accomplissement de ses fonctions dans une société pluriculturelle;
6. Améliorer les connaissances des policiers en matière de législation et de réglementation concernant les immigrés et la discrimination raciale.

Directives pratiques - But général et objectifs

- Application à tous les programmes de formation

Ces objectifs devraient s'inscrire dans le cadre général des objectifs de formation de tous les policiers d'Europe. Ils devraient être inclus dans le but d'ensemble des formations initiale et continue, afin d'être atteints à tous les échelons hiérarchiques. Ils sont particulièrement importants en début de formation pour donner au nouvel agent des bases solides. Il faut également les inclure dans la formation continue à toutes les étapes de la carrière du policier, que ce soit dans les stages de perfectionnement ou avant l'affectation à des postes de spécialistes ou de direction.

- But général et objectifs spécifiques

Comme le but général de la formation cité plus haut, plusieurs objectifs sont formulés en termes généraux, sans isoler spécifiquement le cas des immigrés et des minorités ethniques. Ce choix souligne que le traitement équitable de ces populations est surtout affaire de bonne conduite professionnelle - sociabilité, aptitude à la communication, compétence, respect de tous les individus quelle que soit leur origine. Si ces grands principes sont déjà définis, il faudra s'assurer que les objectifs en matière d'immigrés/minorités ethniques en font partie. Inversement, si les objectifs en matière de populations immigrées et de relations interethniques sont déjà formulés, il faut s'assurer qu'ils s'intègrent dans la formation de base qui dispense les connaissances et les compétences générales dont tout policier a besoin pour accomplir sa mission.

La formation en matière de populations immigrées et de relations interethniques doit, pour être efficace, reposer sur des bases solides. Ce principe est très clairement admis dans le nouveau programme de formation initiale de la police norvégienne, par exemple (voir annexe). Ainsi, les jeunes policiers norvégiens suivent des cours en sciences sociales qui les préparent à accomplir leur mission dans une société diversifiée et en pleine mutation.

Directives pratiques - Le contenu de la formation

- Objectifs concernant les différents postes et échelons

Chaque pays devra assigner des objectifs spécifiques (à partir des objectifs énoncés plus haut) à la formation du personnel de certains postes ou échelons. Nous ne pourrions dans le cadre de ce rapport citer tous les programmes de formation - et de toute manière nous devrions tenir compte de la grande diversité des structures et des fonctions de la police d'un pays à l'autre. Disons cependant que les objectifs concernant les différents postes et échelons devraient progresser de façon logique, de façon que chaque objectif successif s'appuie sur les résultats acquis à l'échelon inférieur. On trouve un exemple de cette démarche dans la stratégie de formation formulée en 1983 par le Police Training Council britannique, que l'Unité d'aide spécialisée du Home Office (ministère de l'Intérieur) est en train d'actualiser (voir sections I.13 ci dessous et Police Training Council, 1983). Bien que conçu pour la Grande-Bretagne, ce programme pourrait facilement être adapté et servir ailleurs.

Le contenu de la formation

La réunion d'experts a dégagé deux grands domaines qui devraient être couverts par le contenu de la formation:

- (a) connaissances et compréhension
- (b) comportements

Le second élément a été jugé particulièrement crucial, puisque le policier doit avant tout servir la collectivité et non simplement la connaître ou la comprendre. Les deux domaines sont analysés plus en détail ci-après. La possibilité de retenir un troisième élément - l'attitude - sera également étudiée.

Directives pratiques - Le contenu de la formation

(a) Connaissances et compréhension

Les experts ont souligné que le savoir et la compréhension concernant les populations immigrées et des relations interethniques doivent toujours être ancrés dans des connaissances en sciences sociales et une déontologie fondée sur le respect des droits de l'homme. La formation de la police n'accorde pas partout en Europe la même place aux sciences sociales et à l'étude des droits de l'homme, d'où de grandes disparités dans l'approche adoptée en matière de formation à la question des populations immigrées et des relations interethniques. Les différentes méthodes ont été analysées dans une étude d'envergure européenne (voir chapitre II ci-dessous). Le programme de formation des nouveaux policiers norvégiens, par exemple, est nettement axé sur les sciences sociales, tandis qu'en Suède les cours sur les populations immigrées et les minorités ethniques sont étroitement associés à la formation aux droits de l'homme (voir sections I.9 et I.10 ci-dessous).

- Matières enseignées

Les experts participant à la réunion ont énuméré les thèmes qui devraient être traités sous la rubrique générale «connaissances et compréhension». Cette liste constitue donc un «tronc commun» basé sur les objectifs définis plus haut et qui, à ce titre, devrait faire partie du programme de formation de base de tous les policiers d'Europe. Nous ferons plus loin quelques commentaires sur la liste, que les experts ont établie comme suit:

- (a) aspects sociaux, historiques, juridiques et culturels des migrations et situation des populations issues de l'immigration;
- (b) pluralisme culturel dans la société, et nécessité de respecter des systèmes de valeur différents;
- (c) prise de conscience des présupposés souvent implicites de la culture dominante et de l'ethnocentrisme;

Directives pratiques - Le contenu de la formation

(d) rôle de la police dans la société;

(e) analyse du racisme et de la xénophobie, y compris leur manifestation sous forme de violences et de vexations;

(f) diversité des réactions des minorités face au milieu dominant.

- *Ethnocentrisme et pluralisme culturel*

Pour atteindre les objectifs de la formation de la police dans ce domaine, il est indispensable (mais non suffisant) d'initier les policiers aux réalités de l'immigration et à la situation des immigrés. Il faudra aussi leur montrer que l'Europe est devenue pluriculturelle et leur faire saisir en quoi cela les concerne en tant que policiers: quelle que soit leur opinion personnelle, ils ont pour mission de servir une société pluriculturelle, dans le respect des systèmes de valeurs qui ne sont peut-être pas les leurs.

Jusqu'à présent, la police et les policiers ont pu agir comme s'ils étaient au service d'une collectivité ethniquement homogène. Mais pour pouvoir servir équitablement toutes les composantes d'une société désormais pluriculturelle, ils devront réaliser combien l'ethnocentrisme de la population dominante, et son cortège de discriminations souvent involontaires, imprègne la conduite et l'attitude de la police. Les agents, qui accomplissent leur mission dans une société pluriculturelle, doivent comprendre que l'ethnocentrisme est une réaction normale, mais qu'il faut combattre. Le cours dispensé par le Collège de la police danoise illustre la façon dont cette question pourrait être traitée (voir section 1.2 ci-dessous). Ce thème de l'ethnocentrisme tient également une grande place dans les programmes de formation en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas.

Directives pratiques - Le contenu de la formation

- *Préjugés et discrimination*

Tous les fonctionnaires des Etats démocratiques modernes doivent être sensibilisés à l'existence de préjugés et de discriminations et voir comment ces partis-pris peuvent s'opposer à leur mission qui est de servir équitablement tous les membres de la société selon leurs besoins. Les policiers doivent comprendre d'une manière générale ce qu'on entend par préjugés et discrimination, et savoir notamment pourquoi et comment ils se manifestent à l'égard des immigrés et des minorités ethniques. Citons, parmi les sujets à aborder:

- (a) l'acquisition des valeurs, des attitudes et des préjugés lors de la socialisation;
- (b) la nature et le rôle des stéréotypes, et comment ces stéréotypes empêchent de traiter tous les membres de la société équitablement en tant qu'individus;
- (c) la vulnérabilité particulière des policiers aux préjugés, aux stéréotypes, au cynisme, tout d'abord parce que ces penchants sont très présents dans la culture de leur profession, et aussi à cause de la nature et du contexte institutionnel du travail policier;
- (d) la distinction entre l'acte discriminatoire d'un individu, qui est la manifestation de préjugés personnels, et la discrimination institutionnelle, c'est-à-dire l'effet discriminatoire (à l'insu ou malgré la volonté des exécutants très souvent) des politiques et pratiques «normales» de l'organisation.

- *Racisme et xénophobie*

Les sentiments et les préjugés anti-immigrés et minorités ethniques se traduisent en général par des propos ou des actes racistes et xénophobes. Les programmes de formation de la police de tous les pays européens devraient inclure un cours sur la définition exacte des deux notions et sur la menace que ces haines représentent pour la

Directives pratiques - Le contenu de la formation

démocratie, les droits de l'homme et la cohésion de l'Europe en général. Il faudrait insister sur le problème des violences et humiliations à caractère raciste et xénophobe: elles sont de plus en plus fréquentes en Europe, et outre les souffrances qu'elles infligent aux victimes, elles instaurent au sein des minorités visibles de tous les pays un climat de méfiance et d'insécurité qui ne peut que nuire aux relations interethniques en général. Il faudra également souligner qu'il appartient à la police d'intervenir dans de tels cas. On trouvera dans le rapport rédigé pour le Conseil de l'Europe (Oakley 1992; voir aussi Parlement européen, 1990) des informations et indications générales à ce sujet. Un rapport du gouvernement britannique sur le problème tel qu'il se présente au Royaume-Uni donne d'autre part des directives pratiques détaillées à la police (Home Office, 1989).

- Réactions des minorités face au milieu dominant

A la rubrique «Connaissances et compréhension», il faudra parler tout spécialement des réactions des minorités qui se sentent exclues et dominées. S'ils saisissent bien la complexité de ces réactions et la dynamique des relations majorité-minorité, les policiers sauront intervenir efficacement et faire respecter l'ordre public et la justice tout en préservant l'harmonie des relations interethniques. La compréhension requise est une fois de plus d'ordre général - il s'agit de comprendre comment réagit tout individu qui se sent menacé ou dominé. Certes, les policiers vivront parfois eux aussi ce genre de situation, mais aux yeux des immigrés et des minorités, ils seront toujours en position de force. Il faut donc qu'ils puissent appliquer leur compréhension générale du phénomène à ce que vivent les immigrés et les minorités visibles. Deux points devraient faire l'objet d'une étude attentive:

- (a) les réactions des minorités face aux violences et humiliations à caractère raciste: il n'est pas rare que les victimes qui se défendent soient arrêtées alors que leurs agresseurs ne sont pas inquiétés;

Directives pratiques - Le contenu de la formation

(b) les interventions policières (par exemple contrôles d'identité dans la rue): les actions de la police auront beau être menées avec tact, compétence et sans intention discriminatoire, elles risquent de provoquer dans les populations immigrées et les minorités des réactions où s'expriment les perceptions et les attentes cristallisées par un long cortège de mésaventures avec les forces de l'ordre et les autorités en général.

- *Le cas des femmes*

L'expérience distincte des immigrées et des femmes des minorités ethniques ne doit pas être oubliée dans les différents sujets de connaissances et de compréhension cités plus haut. Les femmes de ces communautés sont souvent en butte à une double discrimination, en tant que femmes et en tant que membres d'une minorité raciale ou ethnique. De plus, le rôle traditionnel des femmes dans nombre de minorités ethniques n'est pas le même que dans les cultures occidentales, d'où des conflits et des dilemmes où la police aura peut-être à intervenir. La formation doit donc donner aux policiers une connaissance et une compréhension de la condition féminine dans ces sociétés, afin qu'ils soient aussi sensibilisés aux besoins des femmes qu'à ceux des hommes. Le réseau européen des femmes-policiers ainsi que les organisations de femmes dans les Etats-membres voudront peut-être prodiguer des conseils supplémentaires dans ce domaine.

(b) *Les comportements*

Les experts ont souligné que les compétences et les aptitudes nécessaires pour avoir un comportement adéquat vis-à-vis des populations immigrées et en matière de relations interethniques sont en grande partie les mêmes que celles qui sont exigées de manière générale de tout policier compétent. Certaines de ces aptitudes risquent toutefois d'être mises à rude épreuve lorsque les policiers

Directives pratiques - Le contenu de la formation

interviennent auprès de minorités ethniques qu'ils connaissent mal et dans un climat de tensions autour des questions de racisme et de discrimination.

- Éléments du tronc commun

La réunion d'experts a établi une liste de sujets qui doivent figurer à la rubrique générale «Comportements». Comme précédemment, cette liste doit être considérée comme un «tronc commun» qui sera intégré au programme général de formation de tous les policiers d'Europe. Certains thèmes seront brièvement commentés plus loin. Les thèmes ont été formulés comme suit:

(a) comment communiquer de manière efficace et éviter les malentendus dans des situations interculturelles;

(b) la gestion de la violence et des conflits;

(c) comment surmonter le stress et la peur;

(d) le caractère inacceptable des comportements discriminatoires et les techniques et la confiance nécessaires pour lutter contre de tels comportements, notamment de la part de collègues;

(e) les normes rigoureuses de comportement professionnel requises des policiers dans des contextes pluri-culturels et multiraciaux.

- La communication interculturelle

La plus grande attention devrait être apportée à l'apprentissage de la communication dans les contextes pluriculturels. Tout d'abord, le policier devrait savoir immédiatement quand il a besoin d'un interprète, tout en étant conscient de limites de cette communication par tiers interposé. Il doit aussi tenir compte du fait que les gens qui parlent mal une langue en déforment souvent le vocabulaire ou se méprennent sur

Directives pratiques - Le contenu de la formation

le sens de ce qu'on leur dit. Il doit en outre se méfier de la façon dont il interprète (souvent inconsciemment) le «langage corporel» des immigrés ou membres des minorités ethniques, car ce langage n'a peut-être pas le même sens que dans la culture dominante (refus du contact visuel, gestes divers). Il doit enfin surveiller son comportement de façon à ne pas susciter des réactions (de peur ou de méfiance, par exemple) qui risquent de compromettre son travail. Bref, il doit faire preuve d'une grande sensibilité et de solides aptitudes pour éviter les malentendus et communiquer de manière efficace avec des interlocuteurs d'autres cultures. Plusieurs pays commencent à s'intéresser à la communication interculturelle, qui est traitée à l'aide de vidéos en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas.

- La lutte contre les discriminations

Lutter contre les discriminations exige là encore des capacités et des aptitudes spécifiques, ou du moins une bonne application des aptitudes générales dans ce domaine. La police doit non seulement combattre les discriminations dans la société, où elles sont réprimées par la loi; elle doit aussi balayer devant sa porte, en quelque sorte. Certes, il n'est pas facile pour un policier d'intervenir s'il est témoin dans son milieu de travail d'actes discriminatoires ou de propos à connotation raciste ou xénophobe, surtout si leur auteur est un supérieur. Pourtant, ce problème fait partie des responsabilités professionnelles de tous les policiers. Les agents ne doivent en aucun cas laisser leurs collègues issus des milieux immigrés ou des minorités ethniques s'en occuper seuls (pas plus que les femmes ne devraient lutter seules contre le sexisme). Donner aux policiers les capacités et le courage de combattre la discrimination dans leur milieu de travail aussi bien qu'à l'extérieur est un thème essentiel à inclure dans la formation, faute de quoi les stéréotypes et les comportements fautifs se perpétueront, au détriment des normes professionnelles, de l'effectif, de la qualité du service et de la confiance de la population.

(c) *L'attitude*

La formation des policiers devrait-elle inclure le changement d'attitude à l'égard des immigrés et des relations interethniques? La question a été longuement débattue lors de la réunion des experts. Cette préoccupation s'inscrit en fait dans un débat plus large: comment la formation professionnelle peut-elle modifier l'attitude des policiers? Peut-on d'ailleurs faire évoluer les mentalités par le biais de la formation?

- *Le changement d'attitude: une nécessité*

Les experts considèrent tous que l'attitude des policiers a une influence décisive sur leurs comportements. Ils ont noté que les manquements de la police à l'égard des immigrés et des minorités ethniques étaient souvent le fruit de préjugés, d'idées toutes faites, et d'un manque de respect envers les autres cultures et groupes ethniques. Par ailleurs, l'exemple des premiers programmes de formation de la police britannique dans ces domaines (voir Oakley 1990, et aussi Luthra et Oakley 1991) démontre que donner des informations sur les autres cultures ou les populations immigrées n'engendrait pas automatiquement le respect, et encore moins les comportements adéquats. Les experts en ont conclu que la formation ne devait pas seulement inculquer des connaissances et des aptitudes, et qu'il fallait d'une manière ou d'une autre s'occuper de l'attitude des policiers.

- *Modifier les attitudes par le biais de la compétence professionnelle*

Les experts sont toutefois fermement convaincus que l'on n'obtiendrait aucun résultat en s'attaquant de front et de façon moralisatrice à l'attitude des policiers. Cette stratégie est même très dangereuse dans le cas des policiers plus âgés, qui risquent de se braquer et de réagir à l'inverse du but recherché. C'est du reste la leçon à tirer du programme de sensibilisation au racisme suivi par les policiers britanniques au début des années 80 (voir Southgate 1984). Mieux vaut

Directives pratiques - Le contenu de la formation

mettre en avant la compétence professionnelle des agents et définir clairement les normes et la déontologie qu'elle implique. Respect d'autrui et égalité de traitement pour tous: telles sont les deux normes professionnelles que tout agent de la force publique se doit de respecter. La formation initiale doit poser la fondation de cet état d'esprit, tandis que la formation continue cherchera à le maintenir et à le faire appliquer dans le travail quotidien. La question de l'attitude des policiers envers les immigrés et les relations interethniques serait donc abordée strictement dans ce cadre positif et professionnel.

- L'importance de la prise de conscience

L'attitude personnelle du policier envers les immigrés et les minorités ethniques risque néanmoins de rendre inopérante cette approche positive et professionnelle. Il ne faut pas compter sur la formation pour modifier les problèmes d'attitude les plus graves (policiers franchement racistes, antisémites ou xénophobes). La formation ne pourra pas faire grand-chose dans le cas des policiers qui se livrent délibérément à des actes humiliants ou discriminatoires envers les populations immigrées et les minorités ethniques. On entre là dans le domaine de la sélection des recrues et des mesures disciplinaires. La formation ne devrait pas avoir pour but primordial de forcer le policier à changer, mais plutôt de l'amener à réfléchir à ses propres sentiments (inconscients le plus souvent) et points de vue sur les questions raciales et ethniques. C'est grâce à cette réflexion qu'il pourra faire le point sur son attitude, la remettre en question si nécessaire, et faire en sorte que ses sentiments personnels ne l'empêchent pas d'accomplir sa mission avec toute la compétence dont il est capable.

- Conclusion

Les experts ont conclu que dans l'immédiat la formation (surtout celle des policiers expérimentés) devrait être axée en priorité sur les comportements et sur la conduite attendus de la part d'agents de la force publique. Elle ne devrait pas s'attaquer de front à l'attitude des policiers. Ce problème doit être abordé, surtout lors de la formation

Directives pratiques - Le contenu de la formation

initiale, sous l'angle de la compétence professionnelle, compétence qui doit s'exercer aussi bien dans les contextes pluriculturels et interethniques que partout ailleurs. Si la question est abordée directement, ce sera non pas pour faire la morale aux policiers ou les forcer à changer, mais pour les aider à prendre conscience de leur attitude et à réfléchir à ses implications.

L'expérience (confirmée par les théories du comportement) prouve qu'à long terme c'est l'apprentissage positif généré par une approche comportementale qui amène les policiers à changer d'attitude envers les questions raciales et ethniques. Autrement dit, les experts qui participaient à la réunion ont jugé que le changement d'attitude découlerait de l'évolution des comportements et non l'inverse. Il ne faut toutefois pas compter sur le hasard pour faire bouger les choses et il conviendra donc de définir au sein de la formation continue une stratégie susceptible d'encourager et d'atteindre cet objectif.

Les méthodes

La réunion d'experts a souligné que le programme exposé plus haut constituait un «tronc commun» qui devrait être inclus dans la formation de tous les policiers d'Europe, d'une manière adaptée à leur rôle. Les experts considèrent que la formation doit être obligatoire pour tous les policiers et qu'elle doit leur être présentée comme un moyen d'améliorer leurs compétences professionnelles dans une société en pleine mutation et de plus en plus diversifiée. Il faudra faire appel à plusieurs méthodes de formation, et les choisir en fonction du thème ainsi que du rang hiérarchique et du rôle des participants.

Directives pratiques - Les méthodes

- Trois niveaux de formation

Trois grands niveaux hiérarchiques ont été définis, dont chacun devrait faire l'objet d'une approche pédagogique spécifique: a) les policiers sur le terrain, qui devraient être formés dès leur recrutement; b) les gradés occupant des postes de supervision et de cadres moyens c) les hauts responsables de la police.

Les jeunes policiers: la formation devrait dispenser les connaissances et aptitudes de base définies plus haut («Contenu») que doit posséder tout policier appelé à servir la population dans une société pluriculturelle et pluriraciale.

Les cadres moyens: la formation devrait s'assurer que les connaissances et aptitudes de base sont acquises (et assurer la mise à niveau si nécessaire) et y ajouter la compréhension et les aptitudes qui permettront aux chefs de service et cadres de veiller à ce que tous les policiers sous leurs ordres traitent les immigrés et les minorités avec la même équité que le reste de la population.

Les hauts responsables: la formation devrait donner aux hauts responsables les connaissances et aptitudes nécessaires pour intégrer la question des immigrés et des minorités ethniques dans les orientations et stratégies globales de l'organisation, et pour définir et appliquer des normes internes de traitement de ces questions.

- Le rôle des hauts responsables

Les hauts responsables devraient non seulement recevoir une formation dans ce domaine (et que cela se sache), ils devraient aussi soutenir et encourager activement cette formation à tous les échelons, en supervisant personnellement l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes de formation, en inaugurant les cours qui seront donnés de temps à autre dans ce domaine et en y assistant. La formation spéciale devrait donc être lancée du sommet de l'organisation et être dispensée jusqu'à la base. Les hauts responsables devraient aussi

Directives pratiques - Les méthodes

s'assurer que les syndicats de policiers ont été consultés et les inviter à participer aux programmes et à leur apporter un soutien sans réserve.

- Méthodes d'enseignement

Il faudrait diversifier les méthodes et ne pas se contenter de conférences ou de causeries de spécialistes, comme cela a souvent été le cas dans le passé. Toutes les méthodes pédagogiques utilisées aujourd'hui dans les écoles de police seront utiles: jeux de rôle, exercices structurés, discussions de groupes, projections de vidéos. La plupart des formateurs connaissent bien les avantages et les inconvénients de chaque méthode. On trouvera ci-après quelques remarques sur leur application dans le domaine des questions raciales et interethniques.

Quelles que soient les méthodes utilisées, il est essentiel de consacrer dans les programmes de formation un temps suffisant (et si possible une certaine flexibilité) à ces questions souvent délicates et controversées qui, du fait de leur charge émotionnelle, doivent être traitées avec doigté et patience au sein du groupe.

- Les jeux de rôle

La formation pratique des policiers accorde une place de plus en plus importante aux jeux de rôles, mais la bonne utilisation de cet outil exige tact et compétence de la part du formateur, surtout lorsqu'on aborde ces thèmes hautement passionnels que sont les relations interraciales et interethniques. Il faut être particulièrement attentif aux rôles raciaux assignés aux policiers (qu'ils soient blancs ou noirs) et aux rôles qui exigent des connaissances (religieuses ou culturelles) que les individus concernés ne possèdent pas.

On pourrait peut-être demander à des acteurs ou à des étudiants de jouer les rôles d'immigrés ou de minorités visibles, soit avec des policiers, soit devant les stagiaires (les deux méthodes ont été utilisées

aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne). La police métropolitaine de Londres invite les membres des diverses communautés à participer à la formation des recrues et (sous la supervision des formateurs) à créer et jouer des personnages en s'inspirant de leur histoire personnelle.

- *Les vidéos*

La vidéo est un précieux outil pédagogique de formation des policiers en matière de populations immigrées et de relations interethniques: il permet de faire passer des informations, de présenter des illustrations concrètes dans des conditions contrôlées et de susciter le débat sur des questions sensibles. Il est pourtant souvent difficile de se procurer le matériel nécessaire à telle ou telle formation spécifique. La plupart des vidéos ne sont pas faites spécialement pour des policiers, et bien que certaines donnent d'excellents résultats, la plupart manquent souvent de crédibilité et de pertinence (et il n'est pas toujours facile d'obtenir la permission de montrer tel ou tel film ou documentaire dans des cours pour la police). Réaliser des vidéos spécialement pour les policiers peut s'avérer un exercice long et coûteux, et les policiers ne sont jamais aussi critiques que quand un film parle de leur «maison». Des vidéos de formation des policiers dans le domaine des populations immigrées, de la communication interculturelle et des agressions racistes ont néanmoins été réalisées dans certains pays (y compris la France, les Pays-Bas et la Grande-Bretagne).

- *La documentation écrite*

La documentation écrite joue un rôle important dans la formation concernant les immigrés et les relations interethniques. Elle vise essentiellement à atteindre des objectifs de connaissances: histoire de l'immigration, lois et réglementations en matière de migrations, racisme et discrimination, vie et culture des immigrés et des minorités. En France, les rapports de séminaires nationaux sur le rôle de ce savoir dans le travail de la police analysent les problèmes de manière précise et compétente. A Berlin, on distribue aux policiers en formation un petit livre sur les communautés étrangères de la ville (voir sections I.4 et I.5

Directives pratiques - Les méthodes

ci-dessous). En Grande-Bretagne, la police du West Yorkshire et les organisations communautaires locales ont co-publié un ouvrage identique qui sert à la formation et à l'information de l'ensemble des policiers.

Il ne faudrait pourtant pas se contenter de diffuser des informations. D'autres activités de formation devront être prévues (exercices et contacts personnels avec les membres des diverses communautés, par exemple) qui rendront les stagiaires plus sensibles et ouverts aux autres cultures et leur montreront l'utilité et la pertinence des connaissances acquises dans leur mission quotidienne. C'est ainsi qu'en Grande-Bretagne la police des West Midlands a publié sur les humiliations à caractère raciste un «cas d'étude» à utiliser en classe. L'école de la police londonienne a de son côté publié un manuel intitulé «Fair Treatment for All» où l'on trouve non seulement des données factuelles mais aussi des exercices d'application. Ce manuel accompagne une série de cours thématiques (thème: les minorités et l'égalité des chances) dispensés à toutes les nouvelles recrues.

- Les méthodes de formation: quelques principes généraux

La réunion d'experts a formulé un certain nombre d'orientations dont devrait s'inspirer dans toute la mesure du possible l'élaboration des programmes de formation concernant les populations immigrées et les relations interethniques. Ces principes se résument comme suit:

- (a) prendre appui sur l'expérience professionnelle des stagiaires afin de faire en sorte que la formation soit adaptée à leurs besoins;
- (b) encourager les formations décentralisées, afin que leur contenu réponde aux besoins locaux et qu'elles soient étroitement associées au lieu de travail;

Directives pratiques - Les méthodes

(c) développer des formations inter-services dans le but de renforcer l'entente et la coopération mutuelle entre les agents de la fonction publique;

(d) intégrer dans les formations un dialogue direct avec les populations et notamment les immigrés et les minorités ethniques, ceci afin de mieux comprendre les problèmes grâce à un contact véritable avec les membres des groupes concernés;

(e) faire appel, parmi les formateurs, à des hommes et des femmes issus de populations immigrées ou de minorités ethniques et organiser la formation en équipes mixtes et pluri-ethniques;

(f) doter tous les formateurs d'une formation spécialisée leur permettant d'aborder avec compétence les questions raciales et ethniques.

- Participation des diverses communautés à la formation de la police

Cette participation revêt une grande importance. Elle pourrait prendre diverses formes: causeries de représentants des communautés, rencontres avec des jeunes, visites de centres communautaires et lieux de culte, affectation dans des services locaux ou séjours dans les familles de l'endroit, entre autres possibilités. Il faudrait particulièrement veiller à faire participer les femmes, surtout si elles appartiennent à des communautés où traditionnellement elles sont peu présentes à l'extérieur de leur foyer. Il faudrait faire preuve de tact et de sensibilité dans l'organisation et la mise en oeuvre de ces initiatives, et s'assurer qu'elles sont utiles et jugées comme telles par les deux parties concernées. Les rencontres et les visites doivent être soigneusement planifiées, gérées et faire l'objet d'un bilan. Il ne faut en aucun cas les traiter à la légère ou improviser dans ce domaine. La participation des communautés devrait être considérée comme un processus réciproque impliquant une approche commune et une collaboration à toutes les

étapes, de l'élaboration des programmes à la formation elle-même. En Grande-Bretagne, l'unité d'aide spécialisée financée par le ministère de l'intérieur a pris un certain nombre d'initiatives dans ce domaine, notamment des séjours d'un week-end dans des familles appartenant à des minorités visibles (voir section I.13 ci-dessous). La police métropolitaine de Londres a élaboré un «plan de formation réciproque» au sein de son programme de formation des jeunes policiers, et a créé une «unité de participation communautaire» pour gérer ce projet et les autres.

- *La formation des formateurs*

Il est essentiel de dispenser à tout le personnel chargé de la formation un enseignement portant spécifiquement sur les immigrés et les relations interethniques. L'expérience de la Grande-Bretagne montre bien que le message concernant les questions raciales et ethniques ne pourra être assimilé que si les formateurs possèdent eux-mêmes les connaissances, les compétences et les aptitudes nécessaires pour aborder ces problèmes. Aux Pays-Bas, cette formation des formateurs est dispensée par le Centre Anne Frank. Elle bénéficie d'une subvention de l'Etat. En Grande-Bretagne, l'unité d'aide spécialisée du ministère de l'Intérieur envoie certains enseignants des écoles de police faire des stages en résidence de six semaines sur les relations intercommunautaires et inter-raciales. Ces enseignants seront ensuite chargés de former le personnel de leur propre établissement (voir sections I.8 et I.13 ci-dessous).

- *Recrutement et sélection*

Il faut en outre dispenser une formation aux agents chargés du recrutement et de la sélection du personnel. Tous les services de la police devraient donner les mêmes chances d'emploi aux candidats issus de populations immigrées ou de minorités ethniques et faire en sorte qu'à terme la composition ethnique de la police reflète plus ou moins celle de la société. L'expérience de la Grande-Bretagne et des Pays-Bas démontre que cette évolution ne se fera pas

automatiquement ou simplement par des campagnes encourageant les minorités à entrer dans la police. Les populations immigrées et les minorités ethniques se heurtent à un certain nombre d'obstacles institutionnels, qu'il faudra identifier et éliminer: langue, ignorance de la culture dominante, exigences en matière de nationalité/citoyenneté, tests de sélection ethniquement biaisés (basés sur les normes de la culture dominante), mésaventures avec la police, culture policière hostile aux minorités, scepticisme quant aux perspectives d'avancement des agents appartenant aux minorités, crainte d'être cantonnés dans des postes discriminatoires (par exemple auprès de minorités). Les agents chargés du recrutement et de la sélection devront utiliser les méthodes appropriées (entretiens, examens écrits et médicaux, centres d'évaluation) d'une manière exempte de tout préjugé racial ou ethnique. Ce genre de formation est couramment dispensé aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne respectivement au Centre Anne Frank d'Amsterdam et par la police métropolitaine de Londres (voir section 1.8 ci-dessous).

La mise en oeuvre

De nombreuses propositions visant à améliorer la formation de la police en matière d'immigrés et de relations interethniques ont été présentées plus haut. Il a été recommandé de les inclure dans la formation des policiers de tous les pays d'Europe. Mais elles n'auront aucune valeur si elles ne sont pas mises en oeuvre concrètement.

- Le rôle des hauts responsables de la police

Comme il l'a été noté plus haut, c'est aux hauts responsables de la police qu'il appartient de mettre en oeuvre ces propositions et de les soutenir activement. Ces hauts responsables devront dans chaque pays: (a) savoir que la question des immigrés et des relations interethniques doit être intégrée dans la formation; (b) définir leurs besoins particuliers dans ce domaine précis; (c) définir les orientations

Directives pratiques - La mise en oeuvre

en conséquence. Cette démarche exigera peut-être des recherches, et il conviendrait alors de faire appel à des experts ayant déjà étudié ces problèmes.

- Participation des immigrés/minorités à la définition des orientations

La démarche devrait s'accompagner de consultations avec les représentants des immigrés et des minorités ethniques, dans le cadre des structures institutionnelles quand elles existent ou en créant de nouveaux mécanismes au besoin. Il pourrait par exemple s'agir de séminaires de consultation destinés à connaître les besoins et à étudier les solutions proposées. En Grande-Bretagne, la Commission for Racial Equality participe étroitement à la formulation des orientations dans ce domaine de formation des policiers. D'autres instances nationales de défense des immigrés et des minorités participent aussi à cette démarche: Commissariat royal à la politique des immigrés (Belgique), Commission nationale consultative des droits de l'homme (France); Ombudsman contre la discrimination (Suède), Ombudsman des étrangers (Berlin), et Bureau des Affaires pluriculturelles de Francfort (Allemagne). (Voir section I.1 et I.6 ci-dessous).

- La nécessité d'une stratégie

La mise en oeuvre de ces propositions ne devrait pas se faire n'importe comment. Elle nécessite une stratégie globale clairement définie de développement de cet aspect de la formation des policiers. La stratégie devrait préciser des objectifs spécifiques, ainsi que les moyens qui permettront de les atteindre. Au niveau pratique, elle devrait se traduire par des plans précis d'introduction et de coordination des diverses activités. Les plans devraient préciser l'échéancier des tâches à accomplir et nommer les responsables - personnes ou services - chargés de la formation. On veillera à confier la mise en oeuvre à un agent nommé désigné, qui aura peut-être besoin d'une «unité de soutien» dévouée et dotée du personnel adéquat.

Directives pratiques - La mise en oeuvre

- Rôle des pouvoirs publics

Le développement de ces activités de formation devra bénéficier du soutien de la direction de la police et de celui des pouvoirs publics au plus haut niveau. Des programmes de ce type auront vraisemblablement besoin de moyens financiers, car les budgets ordinaires ne pourront sans doute pas supporter cette charge supplémentaire. L'Etat démontrera, par sa participation financière, sa volonté de soutenir les programmes. Par ailleurs, s'il investit les deniers publics, il voudra s'assurer que les programmes sont concrétisés. Aux Pays-Bas, le gouvernement et la direction de la police encouragent de concert le développement de la formation dans le domaine des relations inter-ethniques et inter-raciales. Cette collaboration s'inscrit dans le cadre d'une politique nationale adoptée par le Parlement néerlandais, et le ministère de l'intérieur a pu dégager une enveloppe budgétaire pour que les actions requises soient entreprises conformément au plan général. Le ministère de l'intérieur britannique, pour sa part, subventionne une unité d'aide spécialisée indépendante qui aide tous les services de police du pays à améliorer cet aspect de la formation. Les nouveaux programmes de formation qui se mettent en place en Norvège à l'heure actuelle ont aussi le soutien et l'aval du Parlement norvégien (voir sections I.7; I.8; I.9; I.12 et I.13 ci-dessous).

- Suivi et bilans

La mise en oeuvre de la stratégie de formation de la police dans ce domaine ne doit pas progresser au hasard. Elle devra au contraire faire l'objet d'un suivi et de bilans réguliers. Il faudrait procéder à une évaluation interne et externe régulière et systématique des programmes de formation, tenir compte des résultats lors de l'examen des orientations et des stratégies, et le cas échéant ajuster les objectifs ainsi que les contenus et les méthodes de formation. On devrait faire en sorte que des représentants des immigrés et des minorités ethniques participent à ces évaluations et à ces bilans.

- *Savoir réagir préventivement*

Jusqu'à présent, beaucoup d'initiatives ne sont encore que des expérimentations isolées. Mais la formation des policiers en matière d'immigration et de relations interethniques est une tâche très urgente. C'est pourquoi les autorités doivent rapidement intégrer ces initiatives dans la formation de tous les policiers afin que l'ensemble des forces de police, et non plus quelques agents, en bénéficient. Les services de la police ne doivent pas attendre que la pression des événements (par exemple des désordres publics à caractère raciste ou xénophobe) les force à aller de l'avant dans le domaine de la formation: il est indispensable d'agir avant que des incidents ne se produisent, afin que la police soit prête à faire face aux événements et soit capable d'assumer son rôle auprès des diverses communautés ethniques de l'Europe.

Les émeutes urbaines qui ont secoué la Grande-Bretagne en 1981 montrent bien la nécessité de cette action préventive. La recrudescence brutale des violences racistes et xénophobes en Europe depuis le début des années 90 rend cette action préventive d'autant plus indispensable. A cet égard, on notera avec inquiétude que, d'après les réponses de l'enquête par questionnaire, la formation de la police en Europe accorde très peu de place au thème du racisme et de la xénophobie. Etant donné la multiplication des agressions d'immigrés et de membres des minorités, étant donné également le rôle que la police est appelée à jouer lors de tels incidents, ce thème devrait pourtant être inclus très vite dans la formation de base de tous les policiers d'Europe, sans attendre les événements l'exigeant.

- *La nécessité de la coopération européenne*

Il faut cependant admettre que des initiatives mal conçues et mises en oeuvre en toute hâte risquent de rester sans effet, voire d'être plus néfastes qu'utiles. On pourra cependant avancer rapidement sans se fourvoyer si l'on tire tous les enseignements des expériences menées

Directives pratiques - La mise en oeuvre

soit dans le pays, soit ailleurs en Europe. Même si le programme d'un pays n'est pas applicable tel quel chez son voisin, il peut peut-être s'adapter aisément.

La coopération internationale évitera aux différents Etats (ou polices) de «réinventer la roue» à chaque fois. Au niveau policier, cette coopération devrait être entreprise par les gouvernements et la direction de la police, dans le cadre des structures de coopération gouvernementale et policière déjà en place. Dans la pratique, des réseaux européens interpersonnels commencent à se mettre en place: ils devraient être formalisés et aidés (y compris financièrement) par la direction de la police. Le Conseil de l'Europe, avec ses parlementaires des quatre coins de l'Europe, ses responsabilités en matière d'éducation et de droits de l'homme, sa capacité à réunir toutes les parties concernées par ces questions, devrait continuer à promouvoir et à soutenir le travail de développement dans ce domaine très important pour l'avenir d'une Europe pluri-ethnique.

Robin Oakley
Consultant

Références

Commission nationale consultative des Droits de l'Homme, 1991: *La Lutte contre le Racisme et la Xénophobie*, La Documentation Française, Paris 1992

Commission for Racial Equality, *Policing and Racial Equality*, CRE, London 1993

Commission for Racial Equality, *Rapport final au projet sur les relations intercommunautaires du Conseil de l'Europe*, CRE, London 1992

Conseil de l'Europe, *Les relations intercommunautaires et interethniques en Europe*, Conseil de l'Europe, Strasbourg 1991

European Parliament, *Committee of Enquiry into Racism and Xenophobia: Report on the Findings of the Committee of Enquiry*, European Parliament, Luxembourg 1990

Home Office, *Racial Attacks and Harassment: Guidance for the Statutory Agencies*, London, Home Office 1989

Leinen M, *Black Police, White Society*, New York University Press, 1984

Luthra M & Oakley R, *Combatting Racism through Training: a Review of Approaches to Race Training in Organisations*, University of Warwick 1991

Oakley R, «Police Training on Ethnic Relations in Britain», *Police Studies: the International Review of Police Development*, Vol.13, No.2 (Summer 1990)

Oakley R, *Policing and Race Equality in the Netherlands: Positive Action Initiatives in Recruitment and Training*, Police Foundation, London 1990

Oakley R, «Learning from the Community: Facilitated Police- Community Workshops at the Local Level», in Marshall T (editor), *Community Disorders and Policing*, Whiting and Birch, London 1992

Oakley R, *La violence et les harcèlements raciaux en Europe*, Conseil de l'Europe 1992

Police Training Council, *Community and Race Relations Training for the Police*, Home Office, London 1983

Southgate P, *Racism Awareness Training for the Police*, Home Office, London 1984

1. Commissariat royal à la politique des immigrés Bruxelles, Belgique

*Projet d'information pour fonctionnaires,
policiers et gendarmes en Belgique*

«SENSIBILISATION À LA THÉMATIQUE IMMIGRÉE»

En mars 1989, le gouvernement belge a nommé un Commissaire royal à la politique des immigrés pour une durée de quatre ans. Le Commissariat royal à la politique des immigrés a été chargé de l'examen de la situation des immigrés et de proposer des mesures en vue de leur *intégration* dans la société belge, ce avec une attention particulière à l'emploi, au logement et à l'enseignement.

Le gouvernement a adopté le concept d'intégration qui recouvre quatre notions essentielles:

- l'acceptation du système juridique du pays d'accueil avec ses droits et ses obligations, le respect de l'ordre public;
- la promotion conséquente d'une insertion la plus poussée possible conformément aux principes sociaux fondamentaux soutenant la culture du pays d'accueil tenant à la «modernité», à «l'émancipation» et au «pluralisme confirmé» dans le sens donné par un état occidental moderne;
- le respect sans équivoque de la diversité culturelle en tant qu'enrichissement réciproque dans les autres domaines;
- les trois éléments précités vont de pair avec la promotion de l'implication structurelle des minorités aux activités et objectifs des pouvoirs publics.

Afin de promouvoir les contacts entre belges et immigrés, une proposition a été faite qui vise une «action spécifique pour le personnel des administrations publiques et pour les gens qui remplissent une tâche dans l'enseignement et la formation».

Objectif

Vivre dans une société multi-ethnique, cohabiter avec des gens de cultures différentes ayant d'autres religions et traditions s'avère difficile mais l'information et la formation peuvent parfois aider à établir une approche «positive» de certaines situations perçues comme «problématiques». En outre il paraît très important qu'une image positive puisse se développer entre fonctionnaires belges et immigrés et vice-versa.

Le Commissariat royal propose un cycle d'information «*Sensibilisation à la Thématique Immigrée*» qui rend le concept d'intégration réalisable sur le terrain et est destiné aux policiers, gendarmes, fonctionnaires puisque ces groupes de personnels ont un contact plus direct avec les immigrés. Le programme vise à rendre la notion «d'intégration» applicable sur le terrain.

Anamnèse

A la suite d'une demande du Commissariat royal à la politique des immigrés, 25 communes en Flandre ont manifestées de l'intérêt pour le projet «*Sensibilisation à la thématique immigrée*» et elles ont pu financer le Projet avec l'aide du Fonds flamand pour l'Intégration des défavorisés ou du Fonds des Communes.

En même temps, un cycle d'information francophone fut préparé afin de réaliser une offre similaire pour les communes bruxelloises et wallonnes.

Le ministère de l'Intérieur intéressé par le projet a libéré les fonds nécessaires afin d'organiser un projet analogue pour les policiers.

Ce projet se réalisa dans quatre communes flamandes qui ont une forte population d'immigrés (Anvers, Malines, Mol et Louvain). Suite au succès du projet, il fut décidé après les émeutes des jeunes immigrés à Bruxelles en mai 1991 d'élargir le terrain d'action pour la police de 10 communes bruxelloises. La gendarmerie a réalisé après les événements de Bruxelles que de tels cycles d'information étaient nécessaires.

A ce jour, environ mille fonctionnaires, policiers et gendarmes provenant d'une vingtaine de villes et communes, ont participé au projet depuis sa mise en route en janvier 1990.

Le cycle d'information est limité à 25 heures. Il est proposé aux candidats en tant qu'offre d'information et non de formation. Le projet est plutôt perçu comme une «introduction au thème de l'immigration».

L'objectif est d'offrir un aperçu plus large sur ce thème. La discussion sur certaines situations problématiques peut provoquer un certain changement de mentalité.

Programme

Le programme comprend trois parties importantes:

- **L'information de base** (3 x 3 h 30)
Histoire et évolution de l'immigration, situation actuelle, démographie, racines culturelles et religieuses, jeunes immigrés, etc.
- **Une information pratique** (2 x 3 h 30)
Discussions sur le vécu dans la pratique, perturbations de communication, situations conflictuelles, etc.

- **Une journée de contact sur le terrain (7 h 30)**

Rencontre avec les participants et la population immigrée locale par le biais de la vie associative immigrée (maison de jeunes, mosquée, association de femmes...)

Le dialogue entre les participants et les formateurs est essentiel et ils doivent pouvoir discuter ouvertement de leurs griefs. Nous leur assurons que des expériences négatives et des sentiments négatifs vis-à-vis des immigrés doivent pouvoir faire l'objet d'une discussion, même si le sujet a un aspect émotionnel, à condition que l'on soit prêt à s'écouter mutuellement et que la discussion ait un caractère constructif.

Le Commissariat royal collabore avec les écoles de police et de gendarmerie en offrant des sessions uniques au sujet de l'immigration car ce thème n'est pas encore repris dans le programme de formation.

Participants

Les cours visent les agents de patrouilles, les agents de quartier et les personnes qui assurent une fonction au guichet.

La participation doit être volontaire. C'est un élément important. Le thème de l'immigration évoque souvent de vives émotions qui sont maintes fois divergentes. Les participants potentiels rempliront un formulaire d'attente permettant de vérifier leur intérêt pour le cycle d'information. Parfois le participant potentiel refuse de participer au cycle d'information; un argument souvent avancé est que «on se sent humilié par cette proposition».

Les adversaires fervents ou tenaces des immigrés ne sont pas le groupe-cible du cycle d'information. Seul le dialogue peut rendre le cycle optimal. Une motivation minimale est donc requise car pour beaucoup de participants l'effort demandé est considérable puisque le cycle s'étale sur une semaine entière et les thèmes abordés ne sont pas évidents.

Les participants doivent être convaincus de l'utilité du cycle d'information mais également les autorités communales et les supérieurs des services respectifs conscients de sa nécessité.

Les candidats potentiels reçoivent lors d'un briefing un aperçu du cycle d'information en présence des formateurs et des responsables locaux. Cette phase est décisive afin de rendre l'inscription plus accessible. L'appui moral mais surtout l'information directe sont d'une importance capitale au moment de l'inscription.

Les formateurs

Le Commissariat royal ne dispose que de trois formateurs qui assurent le cycle d'information avec l'assistance de deux institutions de formation, à savoir *Trasporti Interculturali* (néerlandophone) et *Synergie* (francophone) qui mettent des formateurs à notre disposition sur la base d'une collaboration free-lance.

Il s'agit de personnes qui ont les diplômes requis pour encadrer de tels cycles (criminologues, sociologues, assistants sociaux) et qui ont de l'expérience en ce qui concerne le thème de l'immigration et de la formation.

Chaque nouveau collaborateur reçoit une formation préalable et est soutenu par le Commissariat royal à la politique des immigrés dans ses premières tâches. Actuellement nous disposons d'une douzaine de formateurs, dont la moitié est d'origine étrangère.

Les «témoins privilégiés»

Dans chaque commune, un «témoin privilégié» (de préférence d'origine étrangère) assiste au cycle d'information afin d'illustrer la situation locale et établit les contacts avec les associations d'immigrés où des visites auront lieu. Il arrive que ce témoin «privilégié» devienne plus

tard la personne à contacter pour les policiers quand il y a des incidents entre belges et immigrés ou entre policiers et jeunes immigrés.

Brève évaluation

Une réaction souvent entendue de la part des policiers est la suivante: pourquoi ce sont eux qui doivent s'adapter aux immigrés en suivant le cycle d'information sur les immigrés. Cette réaction est compréhensible. Beaucoup d'agents qui assurent leur tâche dans les grandes villes n'ont guère le temps pour une approche sociale dans leurs interventions.

Les groupes qui sont considérés comme «suspects identifiables» forment le public que l'agent rencontrera le plus souvent dans sa tâche quotidienne (jeunes qui se font remarquer par leur comportement ou par leur apparence, immigrés qui de toute façon sont «différents», réfugiés qui paraissent être des illégaux...)

Le policier a souvent des difficultés avec ces groupes. Son métier exige qu'il assure la sécurité des citoyens.

L'agent est souvent confronté avec ceux qui ne respectent pas les règles prescrites voir même les lois belges. «Respecter les lois» est un terme qui peut avoir une connotation subjective. Les sentiments subjectifs peuvent primer dans l'exécution de son travail et dans le jugement sur «l'autre». La limite entre les faits et la généralisation des faits vis-à-vis d'un groupe (stigmatisation) s'estompe et parfois disparaît. On relève parmi les participants des réactions fréquentes de frustrations provenant essentiellement de l'environnement dans lequel on travaille, des moyens dont on dispose et de la pression du travail. La suite judiciaire donnée aux interventions (procureur, parquet) est souvent en défaut.

Le fait que quelqu'un soit disposé à suivre le cycle d'information est en soi un signe de la volonté d'apprendre à côtoyer les immigrés.

Les sessions d'information - bien qu'elles ne soient pas directement utilisables dans des situations problématiques - ont un effet clarifiant lors des discussions concernant les situations conflictuelles lors des sessions plus pratiques.

La journée de contact qui comprend une visite à une mosquée, une maison de jeunes et une association est par excellence le moment pour confronter la théorie à la pratique. On prend le temps de discuter de façon cordiale du manque de compréhension et des frustrations mutuelles et de s'informer l'un l'autre au sujet de son travail.

Dans certaines communes, le cycle d'information sur l'immigré fut interprété comme «travailler avec des immigrants délinquants». Ce fut surtout le cas dans de communes qui comptaient peu d'immigrés parmi leur population et à caractère plutôt rural.

D'autre part il y aussi les grandes villes dans lesquelles les agents et gendarmes ne sont généralement confrontés qu'avec des immigrants «négatifs».

Un cycle de 25 heures ne peut donner des réponses toutes prêtes à ces questions difficiles, surtout quand on prend en compte que des solutions de fond nécessitent souvent une approche socio-pédagogique où l'accent doit être mis sur la prévention plutôt que sur l'unique répression.

Des solutions nécessitent par ailleurs la collaboration de différentes instances car il n'est pas réaliste d'attendre tout salut de la part des instances policières.

Conclusion, proposition et perspectives

Le cycle d'information est évalué positivement par les participants et les communes.

Des mesures concernant le travail policier devraient être envisagées:

- qu'après la formation, le temps nécessaire soit prévu pour un recyclage régulier;
- une revalorisation générale de la profession (y compris au niveau financier) serait souhaitable pour le corps et pour la profession (meilleure sélection de recrutement); chaque commune qui compte beaucoup d'immigrés devrait disposer de «spécialistes en la matière».
- le corps de police devrait être un reflet de la société, c'est-à-dire des personnes d'origine étrangère devraient être intégrées dans le corps.
- des organes de concertation devraient être mis en place:
 - i. entre les différents services communaux afin de mieux évaluer les tâches respectives. Ceci profite non seulement aux immigrés, mais à toute la population.
 - ii. entre les services communaux et le secteur de l'immigration. Cet aspect peut être important pour parer à des situations difficiles imprévues et permet de travailler de manière plus préventive.
 - iii. entre les services communaux et le secteur de l'aide à la jeunesse en général.

La tâche du Commissariat royal à la politique des immigrés a pris fin en mars 1993. Actuellement des négociations sont en cours au niveau gouvernemental pour installer un Centre pour l'Égalité ethnique qui pourrait poursuivre certaines tâches dont la formation et l'information³.

³ Ce Centre a été créé depuis.

Cela nécessitera pourtant des investissements afin que le projet puisse connaître un meilleur suivi et une évaluation plus approfondie.

Le Centre pour l'Égalité ethnique devrait élaborer une offre structurelle ciblant les immigrés de manière analogue à ce qui est fait pour les Belges. Il est de notre devoir de répondre aux aspirations de la population en vue de favoriser la communication mutuelle et l'intégration.

Houssein Boukhriss

2. Ecole de la police, Danemark

Historique

Le point de départ, au Danemark, de l'initiative intitulée: «*Activités de la police concernant les étrangers et parmi les étrangers*» a été l'adoption de la nouvelle Loi sur les étrangers, entrée en vigueur en 1984. En même temps fut créée une Direction des étrangers tandis qu'était démantelée la section de l'Office du commissaire national chargée de la surveillance des étrangers (*Tilsynet med udlændinge*).

Une nouvelle *Division des étrangers (Den Centrale Politiafdeking)* a été mise en place au sein du département «E» de l'Office du commissaire national. Cette Division a été chargée d'un certain nombre de tâches centrales de police et de fournir une assistance à l'échelon national aux districts policiers de tout le pays.

La Division des étrangers devait mener à bien un certain nombre de tâches imprévues liées à l'afflux de réfugiés au Danemark.

Le travail de la Division était gêné par de nombreux facteurs: l'intérêt croissant du public pour les problèmes de réfugiés, la manière dont ces questions étaient traitées par les médias, la nécessité d'une approche uniforme dans tous les districts policiers, l'attitude quelque peu hésitante des élus politiques, au fil des ans, concernant la politique du pays dans ce domaine.

Par conséquent, le chef de la Division des étrangers, a demandé au directeur de l'Ecole de la police et du Collège de formation des personnels policiers danois de mettre sur pied un stage d'une semaine destiné à apporter aux membres de la Division de meilleurs éléments pour accomplir son travail.

L'objectif n'était **pas** de former les stagiaires pour le traitement de cas individuels.

Contexte politique

Le cours relevait d'autres cours dispensés par l'Ecole de police. Il a fallu modifier le programme de formation de base en droit civil, psychologie et théorie policière. Dans les différents districts policiers, la question a été examinée dans le cadre du *programme système de coopération SSP* (écoles, services sociaux et police).

Il s'agissait essentiellement pour les stagiaires d'acquérir des connaissances et une meilleure compréhension des migrants, pouvant entraîner un changement de comportement, ultime objectif.

Objectifs

Le cours devait apporter des informations sur les nouvelles tâches de la police et offrir l'occasion d'étudier les aspects politiques de la législation concernant les étrangers.

Il s'agissait de définir et d'illustrer les différences dans l'administration des affaires traitées par la Division des étrangers et celles relevant de la compétence de la justice pénale. Les stagiaires devaient comprendre que le travail de leur administration était essentiellement différent du travail traditionnel de la police dans les enquêtes judiciaires.

Il s'agissait également de fournir des informations sur les différences entre les schémas culturels danois et les valeurs culturelles des étrangers, concernant plus particulièrement les réfugiés.

Il fallait également mettre en garde les stagiaires sur les obstacles linguistiques à surmonter, surtout lorsque la communication se fait par le biais d'interprètes,

Le stage devait également présenter les organisations qui s'occupent d'accueillir et d'intégrer les réfugiés, comme la Croix-Rouge danoise et le Conseil danois des réfugiés,

Cet ensemble de sujets devait donner aux officiers de police à la fois une meilleure compréhension de la législation en vigueur concernant les étrangers et des organisations partenaires travaillant en coopération avec la police.

Programme du cours

Les sujets devaient mettre l'accent sur l'information sur les migrants, notamment les réfugiés.

Parmi les sujets traités l'on peut citer, par exemple:

- introduction: Loi sur les étrangers;
- la rencontre des cultures (sujet traité par un psychologue et un ethnographe);
- l'intégration: étude des théories et des expériences concernant des cultures différentes (sujet présenté par un ethnographe);
- la civilisation danoise (ethnographe);
- les «points chauds» dans le monde (thème présenté par des fonctionnaires du ministère des Affaires étrangères, des universitaires des journalistes spécialisés).

Documentation

Présentation des diverses sources d'informations disponibles - utiles pour le travail quotidien et à plus long terme - sur le milieu d'origine des étrangers.

Sujet spécial

«L'Islam et le fondamentalisme». Ce thème recoupera plusieurs autres thèmes en vue d'apporter aux stagiaires une meilleure compréhension de certaines forces culturelles, sociales, politiques ou religieuses qui transcendent le nationalisme. Il sera traité par des experts présentant l'Islam en tant que religion et système de pensée global.

Panel

L'organisation d'un panel permettra de présenter les partenaires au sein des organisations avec lesquelles la police coopère, afin d'entendre leurs opinions et échanger des questions et des commentaires entre les membres du panel et les stagiaires.

Entrevue

La psychologie de l'entrevue, en vue notamment de dépasser les différences culturelles.

Interprétation

Présentation d'un certain nombre de questions et de problèmes liés au travail d'interprétation et aux interprètes dans les services de police.

Cas individuels

Présentation de l'ensemble des procédures de traitement des cas individuels - auxquelles participe la police.

Fin du cours

Récapitulation et évaluation.

Méthodes et matériels

On n'a pas élaboré spécialement pour ce cours des «méthodes et matériels approuvés». Les connaissances et les opinions des stagiaires successifs serviront de point de départ. Les différents instructeurs apporteront à chaque thème leurs connaissances et leurs opinions.

L'intérêt de la méthode tient au fait que les instructeurs ne proviennent pas des services de police ni d'institutions affiliées. Le plus souvent ils traiteront les questions selon des perspectives différentes des opinions répandues chez les officiers de police. C'est ce qui est prévu: rompre avec les normes habituelles et les idées reçues dans la police.

Catégories de participants

Actuellement c'est l'Ecole de police qui est chargée de la conception et de l'organisation de ces stages. La gestion quotidienne dépend d'une section ou d'un chef d'unité qui travaille en liaison avec les conférenciers/instructeurs du stage.

Personnel responsable

L'Ecole de police est chargée de la conception et de l'organisation de ces stages. La gestion quotidienne dépend d'une section ou d'un chef d'unité qui travaille en liaison avec les conférenciers/instructeurs de stage.

Evaluation

Les stages sont évalués par les stagiaires et les instructeurs. Tous les trois stages est entrepris une étude comparative des évaluations et sont examinées les nouvelles tendances de la société - dans un contexte politique et dans le travail de la police.

Le programme a mieux débuté que ce que l'on prévoyait. Il a eu un effet de «révélateur» pour de nombreux policiers faisant apparaître un manque de compréhension des étrangers, divers préjugés, des superstitions, etc.

Le problème qui reste posé pour l'avenir est la possibilité que chaque policier danois puisse suivre des cours de ce type dans un délai raisonnable. Un autre problème, administratif celui-là, concerne la coordination des cours sur un sujet qui évolue si rapidement et qui est si sensible.

L'Ecole de la police danoise prévoit d'incorporer une formation particulière en matière de droits de l'homme délivrée par le Centre international de réadaptation des victimes de la torture et de recherche sur la torture (RCT), qui est une organisation non gouvernementale.

En dehors de la formation des policiers, le problème essentiel consiste à faire coopérer de manière constructive divers groupes bien intentionnés, migrants, citoyens et organismes sociaux. C'est là que le programme de coopération SSP mentionné précédemment jouera un rôle essentiel. Les gangs de jeunes et la montée du chômage, qui concernent souvent les immigrés et détruisent les modèles familiaux traditionnels sont des problèmes auxquels la police devra s'attaquer, surtout au niveau de la prévention. Et ce sont aussi des problèmes qui nécessiteront de plus en plus une formation moderne des officiers de police à tous les niveaux.

Arne Thomsen
Commissaire principal

3. Ecole de la police, Finlande

Historique

La formation de base de la police concernant **les étrangers** (*ce terme s'applique à toute personne n'ayant pas la nationalité finlandaise*) a toujours comporté deux éléments:

- a. un enseignement du droit portant sur les principes de la Loi sur les étrangers et ses incidences sur les activités de la police dispensé par un représentant du ministère de l'Intérieur;
- b. la question des relations avec les groupes ethniques abordée en psychologie dans les leçons d'éthique (culture des tsiganes, en tant qu'exemple de groupe minoritaire). L'un des objectifs consistait à insister sur la nécessité de traiter tous les citoyens sur un pied d'égalité.

Pendant les années 80, cette formation a évolué à la suite de changements dans les situations mettant en cause des étrangers qui arrivaient en Finlande à un rythme lent mais régulier. En 1989, le service des étrangers fut séparé du service de la police au ministère de l'Intérieur. La nouvelle Loi et le Décret sur les étrangers furent promulgués au début de l'année 1991.

Contexte politique

La nouvelle Loi sur les étrangers et le projet **Defoir** (voir section I.10 ci-dessous) des écoles et collèges de police nordiques a entraîné en 1988-89 une réorganisation de la formation concernant les étrangers à l'académie de la police.

Objectifs

Les *objectifs de la formation* sont les suivants:

1. les policiers doivent bien connaître la Loi;
2. ils doivent être capables de mettre en pratique le principe de l'égalité de traitement professionnel de toutes les personnes;
3. maîtriser suffisamment l'anglais pour faire face aux situations lorsque la police est en contact avec des étrangers.

Programme des cours

Deux cycles sont prévus à l'École de la police: un premier cycle de douze mois pendant lequel on enseigne aux étudiants les techniques et connaissances de base relatives aux activités policières, suivi d'un stage d'au moins un an en qualité d'agent de police, les étudiants suivent pendant un second cycle de cinq mois des cours plus approfondis.

Les cours des deux cycles sont dispensés par un commissaire qui donne les cours sur la Loi sur les étrangers et ses incidences concrètes sur les activités de la police. Il exerce ses activités à l'aéroport d'Helsinki-Vantaa, et s'occupe depuis longtemps des questions concernant les étrangers.

Les cours de psychologie portent sur les principaux concepts de l'éthique et sur des recommandations générales. D'autres cours sont consacrés aux cultures de minorités (p.e. celle des tsiganes) et à certains phénomènes socio-psychologiques, tels que la xénophobie, les préjugés et les stéréotypes.

Le collège de la police à Espoo organise deux types différents de formation concernant les étrangers. Les policiers de rang supérieur suivent des cours consacrés à des sujets socio-psychologiques,

complétés par un séminaire de deux jours sur des questions concernant les étrangers. Le séminaire est dirigé par le professeur de psychologie du collège Lasse Nurmi.

Par ailleurs des cours spéciaux de deux semaines sont organisés pour les policiers régulièrement en contact avec des étrangers dans leur travail. Ces cours s'adressent surtout aux policiers chargés de former leurs collègues ainsi qu'à ceux dont les tâches concernent exclusivement les étrangers.

Participants

Aussi bien à l'Ecole de la police qu'au collège de la police, *tous les étudiants participent à la formation*. Les seules exceptions sont les cours du collège d'Espoo mentionnés ci-dessus qui s'adressent à des participants spécialement sélectionnés.

Composition des équipes chargées de la planification

Ce sont essentiellement les participants au projet **Defoir** qui sont responsables de la planification des cours de formation. Il existe aussi au ministère de l'Intérieur un groupe spécial de fonctionnaires qui élaborent des plans pour les cycles de formation courts. Les formateurs et autres personnels travaillent généralement pour la police mais des fonctionnaires d'autres organisations ainsi que les étrangers eux-mêmes ont été invités à participer en tant que conférenciers de l'extérieur.

Evaluation

L'évolution de ces cours de formation démontre que les agents de police doivent tout d'abord assimiler les concepts et caractéristiques fondamentaux des activités concernant les étrangers avant d'être capables d'aborder des questions touchant aux étrangers. Il leur faudra

également acquérir un mode de raisonnement rationnel sans interférence émotionnelle pour qu'ils soient à même d'accomplir leurs tâches conformément aux exigences de la législation.

Erkki Ellonen

4. Centre national d'études et de formation de la police nationale, France

Trois grandes initiatives ont été prises par le Centre national d'études et de formation, dont la tâche principale est la formation continue des policiers, quant à la formation dans le domaine des relations police/immigrants.

Dès 1983, **la Charte de la formation de la police nationale** avait énoncé 12 objectifs dont deux recouvraient les problèmes de formation des policiers dans leurs relations avec les migrants:

- L'objectif n° 5: «*Favoriser une meilleure compréhension entre les usagers et les policiers*».
- L'objectif n° 7: «*Permettre aux policiers d'analyser les faits sociaux*».

Il était même précisé quant à ce dernier objectif, dans le cadre des mesures nécessaires, qu'il convenait de «favoriser au niveau des services, les rencontres et les tables rondes avec les acteurs sociaux concernés par l'activité policière: usagers, partenaires, communautés spécifiques...».

L'évaluation de cette politique de formation a donné lieu en 1989 à l'élaboration d'un «contrat pluriannuel de formation» mis en oeuvre à l'heure actuelle. Il y est rappelé la nécessité pour «la police d'être, dans la ville, un partenaire au quotidien» et pour cela, l'objectif no 2 «Donner au policier les moyens de contribuer activement à la régulation sociale et d'utiliser toutes les ressources du partenariat» énonce également deux mesures:

- améliorer l'accueil du public;
- promouvoir des initiatives visant à une meilleure compréhension des phénomènes sociaux.

Les Universités d'Eté

Dans le cadre des Universités d'Eté qui regroupent durant une semaine environ des policiers et des enseignants sur une problématique commune (en général les adolescents, la famille), dès 1988, était abordée avec les participants la question «vers une société multiculturelle» et ce, en s'appuyant sur l'exemple du quartier des Minguettes à Vénissieux (69).

Cette question était reprise en 1989 toujours dans le cadre de l'Université d'Eté avec le thème des «Familles immigrées».

Aussi, en 1990, lorsque la sous-direction de la formation de la police nationale a demandé au C.N.E.F. d'aider à la multiplication et la décentralisation des Universités d'Eté, c'est tout naturellement qu'il fut retenu le thème «Adolescence et immigration» qui fit l'objet d'une semaine de travail et de réflexion à Marseille avec la Délégation régionale au recrutement et à la formation. Les travaux de cette Université d'Eté ont d'ailleurs été publiés et diffusés dans les services à 400 exemplaires.

En 1991, la même structure a abordé le thème plus spécifique «Adolescence en France et au Maghreb» et ce, durant une semaine avec un public de policiers et d'enseignants.

En août 1992, c'est le C.N.E.F. qui a repris le relais toujours dans le cadre d'une Université d'Eté sur le thème «Intégration ou exclusion des jeunes en France et en Europe».

Un stage de formation continue spécifique: «Cultures et différences culturelles»

La deuxième grande initiative du C.N.E.F. a été prise lors du dernier trimestre de l'année 1991 sous forme d'un stage intitulé «Cultures et différences culturelles», stage destiné exclusivement à un public policier organisé dans le cadre d'une convention avec l'Agence de développement des relations interculturelles (ADRI). Une réflexion est en cours afin de reprendre et de développer ce type de stage en 1993.

Une Rencontre de Gif: «Adolescence et Immigration» (02.10.1991)

Les «Rencontres de Gif» sont des journées d'études organisées sur différents thèmes de société et regroupent l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs concernés par le problème évoqué. 150 personnes, dont 50 policiers, ont assisté à cette Rencontre.

Objectifs

Les objectifs des Universités d'Eté

- a. En ce qui concerne la première Université d'Eté «Adolescence et immigration», il s'agissait d'étudier dans quelle mesure, à condition sociale égale, les jeunes d'origine immigrée rencontrent plus de difficultés tant sur le plan scolaire et professionnel que les jeunes français.
- b. La seconde Université d'Eté «L'adolescence en France et au Maghreb» avait pour objectif d'étudier le comportement et l'insertion socio-professionnelle des jeunes qu'ils soient en France (jeunes français) ou au Maghreb. L'hypothèse étant qu'il y a des traits communs à la jeunesse, des comportements semblables et des difficultés d'insertion socio-professionnelle semblables liées à la condition sociale d'origine et aux contextes économiques locaux.
- c. La troisième Université d'Eté: «Intégration ou exclusion des jeunes en France et en Europe» se propose de répondre aux questions suivantes:
 - les problèmes d'intégration ou d'exclusion des jeunes en France et en Europe sont-ils spécifiques aux jeunes d'origine étrangère ou à l'ensemble des jeunes de classes sociales défavorisées?
 - Comment fonctionnent les processus d'intégration ou d'exclusion?

Les raisons du choix de tels objectifs proviennent de la méconnaissance qu'ont souvent les policiers des problèmes que rencontrent ces jeunes. Ceci conduit souvent à une stigmatisation de ce type de population adolescente considérée le plus souvent comme massivement délinquante. Etudier ces phénomènes dans leur contexte socio-économique, voire politique permet de relativiser une telle vision des choses et conduire les policiers à une attitude différente vis-à-vis de ces jeunes.

Le stage «Cultures et différences culturelles»

Il s'agissait essentiellement de:

- permettre une première approche des réalités culturelles des immigrations maghrébines, d'Afrique Noire et du Sud-Est asiatique;
- faciliter, pour les policiers, une meilleure compréhension des situations de communication entre populations issues d'aires culturelles différentes.

Il convient de faire comprendre aux policiers que tel ou tel type de comportement, telle forme d'expression verbale ou gestuelle ne sont pas une forme d'agression ou d'outrage.

La Rencontre de Gif «Adolescence et immigration»

L'objectif d'une telle rencontre devait permettre de confronter la perception des jeunes d'origine étrangère de la part des différents acteurs institutionnels et associatifs, leurs pratiques et de les confronter tant à la fois aux recherches en cours dans ce domaine, et à la politique menée par le secrétariat d'Etat à l'intégration.

En effet, nombreux sont les partenaires qui «ignorent les grandes lignes de la politique poursuivie dans ce domaine, ses réalisations concrètes sur le terrain et ses réussites. Cette »Rencontre« devait également permettre aux partenaires de la police de connaître la réflexion engagée par les policiers dans ces domaines.

Programme

1. Universités d'Eté

Programmes d'une semaine, établis avec les Universités et les chercheurs avec des travaux de groupe l'après-midi et des visites de réalisations concrètes sur le terrain.

2. Stage «Cultures et différences culturelles»

Il s'est déroulé selon trois modules de deux jours, une fois par mois, chaque module étant centré sur une population d'origine immigrée.

3. Rencontre de Gif «Adolescence et immigration»

Organisée durant une journée, le programme comportait, outre une approche démographique, juridique, sociale du phénomène de l'immigration, un apport original d'un universitaire ayant étudié, à travers les romans autobiographiques publiés par des jeunes originaires d'Afrique du Nord, les rapports qu'entretiennent ces jeunes avec leurs familles, avec leur culture d'origine.

Plus de 150 personnes dont 50 policiers (40 % de gardiens de la paix, 30 % de brigadiers, 15 % d'inspecteurs, 10 % d'officiers, 5 % de commissaires) et 100 partenaires sociaux dont 70 % de personnel de l'Education nationale, 20 % de personnel de la Justice, 10 % divers (élus, collectivités territoriales, affaires sociales y ont participé).

Methodes

Lors des Universités d'Eté, et lors du stage, il a été fait appel à l'expérience vécue des stagiaires. Car il ne s'agit pas de plaquer un discours humaniste sur les différences culturelles mais de les appréhender à partir des pratiques professionnelles des acteurs.

Personnel responsable

1. Pour les Universités d'Eté

Il est fait appel tout à la fois à des Universitaires, des responsables d'associations d'immigration ou s'occupant des immigrants, des professionnels tels que responsables de service de police, magistrats.

2. Pour le stage

Il a été fait appel à l'ADRI: Agence de développement des relations interculturelles et à son équipe de chercheurs universitaires.

3. Pour la Rencontre de Gif

Ce sont essentiellement des représentants institutionnels qui sont intervenus: représentants de l'INSEE, de la Délégation interministérielle à la Ville, de l'Education nationale, du Secrétariat d'Etat à l'Immigration et un Universitaire.

Evaluation

Il a été procédé à une évaluation globale uniquement pour les Universités d'Eté et pour le stage organisé au CNEF.

Globalement, les stagiaires ont estimé que cette Université leur avait apporté une meilleure connaissance des problèmes de l'immigration et un plus dans leur pratique professionnelle tout en soulignant l'enrichissement personnel.

La rencontre de professionnels issus d'institutions différentes favorise une meilleure prise de conscience des immigrations. En effet, au-delà de la confrontation de leurs idées à celle des universitaires et des chercheurs, il y a confrontation constante aux idées des autres professionnels. Ce qui contribue à remettre en cause une vision parfois corporatiste des problèmes.

Le stage

Les stagiaires étaient venus participer à ce stage avec, globalement, l'objectif ainsi formulé par l'un d'entre eux:

- «comprendre les capacités et les difficultés d'intégration des trois types de communautés immigrées en France»,
- «appréhender les traits culturels caractéristiques de ces groupes sociaux».

De même les participants sont unanimes à estimer que cette formation était orientée sur leurs fonctions professionnelles.

Les leçons que l'on peut tirer de cette expérience:

Mis à part les fonctionnaires qui sont en contact permanent avec les populations d'origine immigrée (guichets spécialisés), la formation doit être extrêmement pragmatique. Il ne peut être développé un discours sur les richesses culturelles de ces populations sans tenir compte des problèmes que rencontrent sur le terrain les policiers confrontés aux phénomènes de violences dans les banlieues.

Il convient donc de prendre en compte leurs observations et leurs considérations, de les relativiser et développer progressivement une autre approche.

Daniel Bellet

5. Ecole de police Berlin, Allemagne

Après l'unification des deux Etats allemands, l'effondrement des régimes communistes de l'Europe centrale et orientale, Berlin a retrouvé de plus en plus son rôle traditionnel de métropole servant de lien entre l'Est et l'Ouest.

L'ouverture des frontières ainsi que les différences spectaculaires de prospérité entre les pays voisins de l'Europe de l'Est ont provoqué un mouvement migratoire important vers la ville de Berlin. C'est ainsi que sa population étrangère s'est accrue d'environ 12 000 personnes entre le 30 juin et le 31 décembre 1992 et qu'elle augmente régulièrement. Au 30 juin 1992, 366 553 étrangers étaient inscrits sur les registres, ce qui représente 10,6 % de la population totale de Berlin.

Depuis la chute du mur, la compétence de la police de Berlin s'étend à l'ensemble du territoire de la ville et elle a dû absorber, le 1er octobre 1990, 9 600 membres de l'ancienne police populaire.

Pour la section «formation» de la police de Berlin, cela signifie qu'à la formation régulière d'un personnel qui naguère assurait le maintien de l'ordre uniquement à Berlin-Ouest, s'ajoute la tâche de préparer les nouveau venus à exercer leurs fonctions dans une société pluri-ethnique et pluraliste. L'accent est mis sur la notion de tolérance et sur la nécessité d'une attitude libérale.

Des rencontres amicales sont organisées entre des officiers de police et des étrangers d'origines diverses, en vue de développer la compréhension des autres cultures, de leur mode de vie et des problèmes particuliers qui peuvent se poser aux étrangers. Ces activités sont poursuivies avec la coopération et le soutien du commissaire des questions relatives aux étrangers du Sénat de Berlin.

Contexte historique et politique

Le groupe de travail «étrangers» (AGA) a commencé à organiser des cours de formation pour le personnel en service dans les secteurs à forte population étrangère peu de temps après sa création en 1971.

Des responsables du groupe de travail local organisent des cours de formation, des rencontres entre des jeunes policiers et des Turcs du même âge. En raison de la forte proportion de ressortissants turcs parmi les étrangers vivant à Berlin, on a trouvé judicieux d'enseigner la langue turque aux policiers et de les familiariser avec la mentalité turque pour que leur action soit plus efficace; c'était là une façon d'éviter d'emblée les conflits. Des agents de l'AGA dispensent également des connaissances de base aux membres de l'ancienne police populaire, axées principalement sur l'origine, la structure et la mentalité des groupes d'étrangers qui vivent à Berlin.

Une nouvelle structure a été mise en place en 1988 pour la formation des cadres moyens de la police. Jusqu'à cette époque, le problème figurait au programme sous la rubrique «droit public et constitutionnel, sciences politiques et histoire». Les thèmes «étrangers» et «relations avec les migrants et les groupes ethniques» ont été abordés désormais au cours des première et deuxième années de formation sous la rubrique «humanité, minorités, nations, sociétés, l'Etat et ses éléments constitutifs».

Dans le cadre de l'intensification des efforts déployés par le Sénat de Berlin pour une meilleure politique d'intégration, des ressortissants turcs ont été acceptés comme élèves-policiers pour la première fois en 1988. Ils sont obligés d'acquérir la citoyenneté allemande à l'issue de leur formation, qui dure maintenant trois ans. Depuis cette époque le sujet n'est plus traité seulement sur le plan théorique.

L'Ecole de la police, la section «sciences politiques», avec la collaboration du Commissaire pour les questions relatives aux étrangers du Sénat de Berlin et les responsables de l'AGA ont organisé des réunions entre élèves-policiers et jeunes étrangers ainsi que la visite de mosquées turques et des manifestations sportives. En outre,

depuis septembre 1989, les élèves qui suivent le cycle de formation de cadres moyens doivent participer à des ateliers de quatre semaines intitulés «modes de comportement». Ce domaine est abordé également sous l'angle psychologique à l'aide de saynètes sur des thèmes comme «les préjugés» ou comportements et rituels de groupes ethniques et religieux particuliers. Des cours de comportement sont également dispensés dans le cadre d'un programme de perfectionnement suivi principalement par des agents appartenant aux «unités spéciales».

Le nombre de demandeurs d'asile a fortement augmenté ces dernières années et ce phénomène est abondamment évoqué par les médias.

En 1990 la section «sciences politiques» a organisé pour la première fois, pour ses élèves des visites d'un jour dans des foyers pour demandeurs d'asile. Depuis 1991, ces visites ont été étendues à *tous* les élèves de première année en vue de les maintenir en contact étroit avec des étrangers et de leur donner l'occasion de s'entretenir avec des travailleurs sociaux et les résidents de ces foyers. Les élèves peuvent également décider de passer leur stage pratique obligatoire de trois semaines dans l'un de ces foyers.

Le thème «*les étrangers à Berlin - mouvements migratoires*» constitue également un aspect essentiel de la formation des cadres moyens et supérieurs, tant pour la police en uniforme que pour la police en civil. Outre la communication de connaissances et de discussions sur l'expérience pratique de la police, l'accent est mis de plus en plus sur le contact direct avec les étrangers. Par exemple, les officiers qui suivent un cours de formation de chefs de groupe pour exercer par la suite des fonctions de cadre moyen sont invités à des discussions avec le Commissaire pour les questions relatives aux étrangers après avoir entendu des exposés sur les sciences politiques. Ces séances sont suivies là aussi par une visite à un foyer de demandeurs d'asile.

Depuis 1989, la section «sciences politiques» organise des cours de formation pour enquêteurs de la police judiciaire. L'atelier d'une journée, qui réunit 15 participants, porte sur des questions socio-politiques d'actualité. Ces derniers mois, le rôle des groupes ethniques et d'autres minorités dans notre société a été évoqué. Des

représentants des étrangers qui vivent à Berlin et des représentants du Commissaire pour les questions relatives aux étrangers sont invités à ces ateliers.

Les cours organisés par la police de Berlin ont tous des **objectifs** semblables et visent à permettre aux participants:

- de comprendre la signification du droit international (Convention de Genève sur les questions relatives aux réfugiés);
- d'obtenir des informations sur la situation constitutionnelle dans la République Fédérale d'Allemagne, sur le droit et la procédure concernant les étrangers et l'asile et sur les débats politiques sur ces questions;
- d'acquérir des notions sur le développement des populations étrangères en Allemagne et à Berlin et sur leurs structures ethniques;
- de faire la distinction entre les termes «étranger», «travailleur migrant», «demandeur d'asile» et «réfugié»;
- de comprendre les raisons des migrations et leurs aspects internationaux;
- d'acquérir des connaissances sur les us et coutumes des groupes ethniques et religieux vivant à Berlin et sur leur comportement;
- d'apprendre à exercer plus efficacement leurs tâches quotidiennes de police en acquérant des connaissances sur les différences de mentalité, et par là à éviter les conflits;
- réduire les préjugés par des contacts directs, des discussions et des activités communes (manifestations sportives) avec des étrangers;

- apprendre à ne pas généraliser en ce qui concerne la délinquance des étrangers.

Malheureusement il est devenu évident, ces derniers temps, que les officiers de police ont également des idées préconçues et même des préjugés à l'encontre des étrangers. Ils sont préoccupés par le fait qu'il deviendra plus difficile de résoudre les problèmes sociaux de plus en plus nombreux après l'unification et s'adapter à la vie en commun avec un nombre croissant d'étrangers. Les concessions politiques nécessaires et les décisions de principe pour les étrangers font toujours défaut. Par conséquent, il faut montrer, dans les cours de formation, que les «solutions simples» préconisées par des partis politiques extrémistes ne constituent pas une véritable solution au problème. Surtout pour les membres de l'ancienne police populaire, il importe de comprendre que dans une société pluraliste, les problèmes complexes doivent faire l'objet de débats contradictoires.

Méthodes et matériel

Les thèmes sont présentés par le formateur soit à l'aide de films vidéo ou de diapositives, soit par des exposés qui seront ultérieurement commentés par les participants. L'une des sections utilise aussi, dans sa «formation en matière de comportement», des sketches qui sont filmés et évalués ensuite par le groupe. La section «sciences politiques» a élaboré une lettre circulaire sur le thème «les étrangers à Berlin» que chaque membre de la police peut se procurer. En outre, on utilise les données fournies par la *Landeszentrale für politische Bildungsarbeit* (Bureau central de formation politique) de Berlin et par le Commissaire pour les questions relatives aux étrangers. Les événements d'actualité sont également présentés sous forme de diapositives et de films vidéo.

Participants: groupe-cible

Les personnes qui suivent cette formation de trois ans sont âgées de 16 à 34 ans et sont, pour la plupart des cadres moyens de la police en uniforme. Une fois la formation terminée, elles sont affectées aux unités spéciales ou aux patrouilles des commissariats de police. Les cours de formation sont un moyen supplémentaire de préparer ces agents à remplir leur mission dans une société pluri-ethnique.

La formation des cadres supérieurs de la police en uniforme et en civil et du service des fraudes est assurée à l'Ecole supérieure d'enseignement technique de Berlin. Elle comporte (aussi) trois années d'études.

A l'heure actuelle, des cours de formation sont proposés aux membres des unités spéciales, aux auxiliaires de police et aux enquêteurs de la police judiciaire, ainsi qu'aux futurs chefs de groupe. Il est prévu d'offrir une formation de ce genre en 1994 à tous les membres de la police.

Le personnel enseignant comprend essentiellement des cadres supérieurs de la police en uniforme et en civil qui ont obtenu un diplôme d'un établissement d'enseignement technique supérieur après trois ans d'études.

Le service sociologique de la police de Berlin emploie des psychologues; la «formation en matière du comportement» est assurée à la fois par des enseignants et par des psychologues. La section «sciences politiques» invite des experts de l'extérieur aux cours qu'elle organise: travailleurs sociaux, sociologues et représentants de diverses associations d'étrangers, essayant par là d'éviter que les sujets ne soient traités que sous un seul angle, celui de la police.

Le personnel de l'AGA a une longue expérience des étrangers et entretient des relations étroites avec des organismes religieux et sociaux, ce qui lui permet d'avoir recours à des représentants de ces organisations pour son action éducative.

Evaluation

Formateurs et élèves évaluent ensemble le contenu des cours, et l'on remarque que les discussions avec des experts de l'extérieur sont très demandées.

Les visites à des foyers de demandeurs d'asile exigent une préparation minutieuse. Lorsque ces visites ont été introduites pour la première fois, certains officiers avaient des appréhensions qui s'expliquaient sans doute par des expériences malheureuses de rencontres avec les résidents de ces foyers en d'autres occasions officielles (perquisitions, par exemple) et ce sont précisément ces officiers qui ont changé d'avis après ces visites. Ils ont reconnu qu'ils avaient réussi à élargir leur horizon mental et que cela allait leur permettre de changer d'attitude vis-à-vis des demandeurs d'asile à l'avenir.

D'autres sections de la police de Berlin prennent des initiatives pour améliorer les relations avec les étrangers. Par exemple, des groupes de lutte contre la violence des jeunes (sous-sections de la lutte contre la violence en groupe et de la prévention de la violence) ont établi des contacts réciproques. Un projet de la police intitulé «kick-sport» contre la délinquance juvénile utilise la coopération entre la police, les travailleurs sociaux et les jeunes sportifs. Il attire de nombreux jeunes étrangers.

Remarques finales

Afin d'éviter les manifestations hostiles à l'égard des étrangers, il est nécessaire que des décisions politiques soient prises d'urgence. La police s'attachera à protéger la vie et la dignité de toutes les personnes qui vivent en Allemagne. Les activités menées dans les cours de formation aideront à mieux comprendre les étrangers et leurs modes de vie dans notre société.

Eckhardt Lazai

6. Bureau des affaires pluriculturelles, Francfort-sur-le-Main, Allemagne

1. Introduction

Ce n'est pas seulement depuis le retour de la xénophobie en Allemagne, l'année dernière, que l'on s'occupe du rôle de la police dans une société pluriethnique. Le Bureau des affaires pluriculturelles de Francfort-sur-le-Main a été saisi de nombreuses plaintes concernant les préjugés raciaux et les fautes dictées par des sentiments raciaux d'agents de la police. Il s'agit de lettres de réclamation de migrants ou de réfugiés (demandeurs d'asile), de plaintes des écoles et de plusieurs associations d'étrangers. Dans l'ensemble, il ressort des faits incriminés qu'il existe un problème de communication entre la police et la population d'origine étrangère. Dans certains cas, les policiers sont agressifs envers les migrants et les réfugiés. Dans d'autres cas, ils tolèrent ou négligent les délits commis contre les étrangers. Les incidents sont le résultat de différents conflits, surtout dans les quartiers urbains à forte criminalité. On est bien obligé de supposer une antipathie latente de toutes les branches de la police à l'égard des personnes d'origine étrangère. La xénophobie est le fait aussi bien des stagiaires que des agents en uniforme et des inspecteurs. Tel est le climat dans lequel le Bureau des affaires pluriculturelles a entrepris d'élaborer une théorie de formation et de sensibilisation en matière de discrimination. Le Bureau envisage différentes mesures, mais ne sait pas encore bien lesquelles se concrétiseront, car cela dépend en grande partie de l'accueil qui leur sera fait par la police. En outre, se pose la question de l'aide financière, politique et en personnel.

2. La situation à Francfort-sur-le-Main et dans la Hesse

C'est en octobre 1991 que la police de Francfort a commencé à s'intéresser à la xénophobie dans ses rangs. A cette époque, on avait en effet découvert dans plusieurs commissariats, et à la direction

centrale, un tract de caractère raciste. On ne sait pas encore si ce tract aurait été rédigé et distribué par des policiers ou bien si des tiers essayaient de discréditer la police.

Quoiqu'il en soit, l'incident a incité la police de Francfort à s'interroger sur la xénophobie. Herbert Guenter, ministre de l'Intérieur de la Hesse, a demandé aux intéressés de s'exprimer sur la question. Le syndicat de la police a organisé un séminaire sur la xénophobie et le groupe dramatique de l'école de police de Wiesbaden a joué une pièce de théâtre traitant de l'antiracisme. Tandis que le dialogue et la sensibilisation s'amorçaient à Francfort, une autre ville de la Hesse, Giessen, prenait l'initiative de donner officiellement aux étrangers la possibilité de se plaindre en cas de discrimination: la police a désigné dix personnes auxquelles peuvent s'adresser confidentiellement les victimes du racisme et les étrangers, notamment les femmes, qui pourraient avoir peur des agents de police. Ces personnes sont chargées aussi de détecter les tendances xénophobes au sein de la police et d'en avertir leurs collègues. La police doit donc considérer avec circonspection les statistiques des délits commis par les étrangers.

D'après les statistiques, la délinquance est effectivement plus fréquente chez les étrangers que chez les Allemands. Néanmoins, on ne saurait en conclure que la délinquance, surtout celle qui s'accompagne de violence, soit habituellement le fait de la population non allemande: comme les statistiques ne font pas une ventilation détaillée des différentes catégories de délinquants étrangers, elles sont inexactes et sommaires.

3. Le climat politique

Le nombre des attaques contre des foyers de réfugiés augmente, les agressions contre les étrangers deviennent de plus en plus brutales et les migrants, ou plus exactement toutes les personnes qui paraissent étrangères par leur aspect, ne se sentent pas en sécurité, la question se pose donc du rôle de la police dans la lutte contre la xénophobie par des mesures soigneusement ciblées. D'une part, la police ne

saurait évidemment tolérer la violence des groupes d'extrême-droite. D'autre part, on ne peut pas attendre de la police qu'elle résolve les problèmes sociaux et politiques. Lorsqu'à Rostock 200 militants d'extrême-droite ont attaqué et incendié un foyer d'étrangers sous les applaudissements de plusieurs milliers de spectateurs, cette manifestation était une marque de xénophobie mais aussi de protestation contre l'échec de la politique du gouvernement. Actuellement, la police a l'impression de servir de bouc-émissaire: elle est critiquée à la fois par le public, les hommes politiques et les étrangers.

Dans notre société pluriethnique, la police n'a pas encore trouvé son identité. Pour y parvenir, il lui faut chercher de nouvelles lignes d'action, indépendamment de son rôle de pompier chargé d'éteindre les incendies. Une réflexion à long terme s'impose d'urgence.

4. Formation professionnelle de la police

4.1 Nécessité urgente d'une formation dans le sens de l'antiracisme

Il va de soi que dans la démocratie allemande un comportement et une attitude racistes des policiers sont illégaux. Or, il est indéniable, d'après les plaintes évoquées précédemment, que les personnes d'origine étrangère et les minorités ethniques estiment être l'objet d'une discrimination de la part de la police. En revanche, depuis l'incident des tracts de Francfort, la discrimination contre la police, en tant que corps constitué et à titre individuel, a augmenté aussi. Aujourd'hui, on la taxe plus souvent qu'auparavant de racisme et de sympathie pour l'extrême-droite. Il faut donc que les étrangers et les agents de police renoncent à leur méfiance mutuelle.

A la longue, le règlement des conflits au cas par cas n'est pas une bonne solution. Il faut au contraire faire prendre conscience de la discrimination en général, car il vaut mieux prévenir que guérir. Dans une société pluriethnique, il incombe à la police de prévenir et de combattre les comportements à motivation raciale. D'ailleurs, elle a

besoin du concours d'étrangers qui soient disposés à parler et à témoigner. Or la police n'est pas encore assez bien préparée aux tâches qu'elle doit accomplir dans une société pluriethnique.

4.2 Objectifs

Il convient de se pencher sur les questions suivantes:

- *Comportement*
- comment trouver des stratégies propres à prévenir ou à régler les conflits dans des situations de crise avec les étrangers?
- aptitude à analyser ces conflits en fonction de leur origine (incompréhension, problèmes de langue, etc.);
- aptitude à comprendre les migrants et à se faire comprendre d'eux au téléphone;
- aptitude à chercher ce qu'il faut faire dans la situation du moment au lieu d'appliquer les consignes de façon automatique;
- aptitude à déceler et à rejeter les comportements discriminatoires chez les collègues.
- *Attitudes*
- prise de conscience des préjugés concernant les minorités sociales et ethniques, des attitudes et des idées discriminatoires;
- identification au rôle de bon Samaritain, y compris envers les personnes d'origine étrangère.

- *Information*
- connaissance du mode de vie des étrangers en Allemagne et dans les autres pays;
- connaissance des modes de vie, d'action et de pensée propres à chaque culture;
- élargissement des connaissances sur la politique et le droit relatifs aux étrangers.
- *Motivation*
- intérêt pour les pays étrangers et leur population;
- volonté de réfléchir à la xénophobie dans la vie privée et professionnelle et de tirer les enseignements des erreurs et malentendus passés;
- désir de changer les institutions et de s'engager.

4.3 **Théorie**

La théorie vise à susciter une prise de conscience de la discrimination à partir de l'expérience personnelle que les agents de police ont de la discrimination. En toute hypothèse, on pourrait établir une relation affective entre les sentiments personnels et ceux d'autres individus.

Il convient de distinguer quatre étapes:

1. *Prise de conscience de la discrimination*: échange de données d'expériences sur la discrimination concernant l'intéressé lui-même (impossibilité de choisir le commissariat où l'on sera affecté; insuffisance de la rémunération, etc.); recensement, classification, conséquences et développement des préjugés, formulation de réponses aux questions suivantes: que ressent la victime d'une

discrimination? Que peut-on faire contre cette discrimination? Analyse des conflits que les agents de police ont connus avec des personnes d'origine étrangère.

2. *Extension des connaissances sur le comportement par des psychodrames conçus en fonction de situations réelles*: simulation d'incidents au cours desquels des personnes appartenant à des minorités ethniques ou sociales sont victimes ou auteurs de délits. Initiation aux moyens de régler les conflits avec les Allemands xénophobes.

3. *Information*: rapports sur la situation des étrangers en Allemagne, débats sur la politique étrangère et le droit applicable aux étrangers; sensibilisation aux comportements et modes de pensée propres à chaque culture, réflexion sur les attitudes, habitudes, etc. typiquement allemandes.

4. *Etablissement de relations à long terme entre la police et les personnes d'origine étrangère*: il convient de rechercher activement le dialogue avec les personnes de culture différente, dialogue qui doit être considéré comme une expérience enrichissante pour l'individu et la société. Cela implique par exemple que les agents de police se rendent dans les foyers de demandeurs d'asile ou organisent un colloque au cours duquel des personnes d'horizons culturels différents discutent de leurs problèmes.

Le fondement scientifique de cette théorie est une conception psychanalytique de la façon dont la discrimination naît et se développe. Les préjugés résultent de la projection des caractéristiques, désirs ou craintes de l'individu sur des personnes plus faibles ou sans défense. Le racisme ne peut pas être dissocié du sexisme, de l'antisémitisme et de la discrimination contre des minorités sociales comme les homosexuels, les personnes sans abri, les infirmes, les hommes et les femmes de l'ex-Allemagne de l'Est ou les personnes ayant des difficultés de parole. La présence de femmes dans la police pourrait contribuer de façon décisive à faire reculer les comportements racistes. Etant donné la discrimination dont elles-mêmes sont ou ont été l'objet, elles pourraient être plus sensibles que leurs collègues masculins aux

préjugés et à la partialité envers les minorités. Si l'on ne tient pas compte du racisme, du sexisme et des autres formes de discrimination en même temps, on risque de soigner des symptômes isolés sans guérir la maladie.

4.4 Méthodes

On envisage un atelier de trois heures et un cours d'une journée en guise de préparation à un stage d'une ou deux semaines. L'équipe de formation comprend des sociologues et des officiers de police dotés d'une expérience approfondie, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel. En petits groupes d'une dizaine de personnes, les participants jouent des psychodrames (avec enregistrement vidéo), répondent au téléphone, regardent des films, discutent de sujets d'actualité, échangent leurs idées et leurs problèmes, écoutent des exposés.

4.5 Problèmes

D'une part, les séminaires sur l'antiracisme doivent être courts, à cause de la pénurie de personnel. D'autre part, selon la théorie psychanalytique, il faut prévoir assez de temps pour évoquer toutes les formes de discrimination, y compris dans la vie privée des stagiaires, faute de quoi le séminaire risque de renforcer les préjugés ou de provoquer une dépression.

Par ailleurs, il est difficile de traiter de plusieurs formes de discrimination en un seul séminaire. Certains agents de police préféreront mettre l'accent sur le comportement à l'égard des minorités sociales plutôt qu'à l'égard des groupes ethniques, auquel cas l'instructeur doit trouver une solution qui corresponde aux besoins de la situation réelle sur le terrain.

Les problèmes doivent être identifiés et analysés au cours d'évaluations périodiques et systématiques.

5. **Autres mesures**

- La formation envisagée vise aussi à faire mieux accepter les collègues qui sont issus d'une culture différente. Malheureusement, à Francfort-sur-le-Main, seuls les ressortissants allemands sont autorisés à entrer dans la police. Il conviendrait de modifier cette situation, tâche qui incombe aux hommes politiques;
- au cours d'un groupe de travail intitulé «La police sur la sellette», on pourrait prendre l'initiative de recruter des étrangers, ce qui permettrait de traiter les conflits entre les citoyens et la police. Le groupe serait chargé d'étudier d'autres stratégies propres à améliorer les rapports entre la police et les minorités;
- il conviendra d'établir des statistiques plus détaillées sur la délinquance, en y ajoutant une nouvelle catégorie pour les violences et menaces de violences raciales;
- dans les commissariats de police, il conviendra d'apposer des affiches, rédigées en plusieurs langues, invitant les étrangers à signaler les actes xénophobes;
- on pourrait faire une analyse critique des reportages des médias sur le rôle de la police dans la société contemporaine;
- le séminaire sur la lutte contre la discrimination doit être considéré comme faisant partie de l'ensemble du programme de formation à la communication, au règlement des conflits et à la maîtrise des tensions.

6. **Conclusion**

Il ressort du contenu et du contexte de la formation concernant les migrants et les relations interethniques qu'un agent de police, même si, le plus souvent, ce n'est pas un politicien, peut et doit contribuer à la

lutte contre la xénophobie. Inculquer la prise de conscience de cette responsabilité exige un certain contexte organisationnel, notamment un soutien politique et des changements sociaux. Chercher à intensifier les relations et à régler les conflits entre la police allemande et les personnes d'origine étrangère reste une tâche ardue et inévitable pour l'avenir.

Bettina Franzke

7. Centre d'études de la police Warnsveld, Pays-Bas

Le cours «été indien»

Stage de formation pour une action affirmative

Dans les 40 dernières années les Pays-Bas ont accueilli un nombre croissant de travailleurs immigrés et de réfugiés sans trop de difficultés, mais vers 1980 la situation a changé avec l'apparition de difficultés économiques et il s'est avéré que la plupart des immigrés n'étaient plus souhaités sur le marché du travail, mais qu'ils ne voulaient pas rentrer chez eux.

Par contre ils demandent l'égalité des chances sur le plan social et économique et le droit de conserver leur identité culturelle.

Le flux de l'immigration se poursuit et des signes de discrimination et de racisme se multiplient et aboutissent à des manifestations de plus en plus graves à Amsterdam, Utrecht, Rotterdam et La Haye.

En 1983 le gouvernement néerlandais a publié le premier document d'orientation concernant les minorités. L'idée principale était que la police néerlandaise devait devenir le miroir de la société.

En 1988, le ministère publie un nouveau document: «**Le plan d'action affirmative**». La nouveauté de cette démarche se fondait sur l'argument qu'une action affirmative (le fait de se sentir coupable du passé, associé au *principe de la justice*) était orientée vers le principe du *professionnalisme*: le professionnalisme est l'aptitude à traiter équitablement et efficacement les problèmes concernant les minorités. Gérer des problèmes multiculturels dans la société est un objectif essentiel pour gérer la diversité au sein d'une organisation.

Entre 1986-1990, une équipe de formation spéciale (*Training, Advice and Course Team*) (TACT) a été chargée de mettre en oeuvre un programme de formation pour les policiers et les écoles de police. Néanmoins, le passage du niveau opérationnel au niveau de la direction s'avérant difficile, le ministère a demandé au **Centre d'études de la police** d'élaborer un plan d'action et des activités en vue d'y parvenir.

C'est ainsi qu'est né le cours nommé «**été indien**», spécialement destiné aux gestionnaires des relations interculturelles et l'un de ses objectifs consiste à sensibiliser les dirigeants.

Le cours «été indien» part du principe qu'une organisation ne peut modifier sa structure et sa culture si les conditions suivantes ne sont pas réunies:

- il faut une certaine pression (externe ou interne) en faveur d'une modification de la situation;
- les dirigeants doivent avoir une vision/mission claire et exaltante;
- il faut un plan d'action/une stratégie s'inspirant de cette vision;
- la stratégie sera soigneusement mise en oeuvre (préparation);
- sur le terrain, on commencera par une «action guidée par la direction».

Si l'une de ces étapes échoue, il ne faut pas s'attendre à la réussite de l'opération.

Le cours «été indien» a été tracé dans ses grandes lignes par le Centre d'études de la police en collaboration avec la **Fondation Anne Frank** et son contenu élaboré de manière détaillée par Isis, l'Université d'Utrecht, le bureau d'experts consultants Joka Vriesema et le Centre d'études de la police.

A l'heure actuelle, la Fondation Anne Frank et le Centre d'études de la police ont l'intention de «reformuler» le cours en fonction de normes plus européennes (pour l'améliorer et l'adapter à des notions de gestion nationale et à des cultures différentes).

Le cours a même un aspect pratique car on organise un certain nombre de «journées d'entrevues» pour les participants à l'issue du stage.

Ces journées ont pour objet d'orienter et de soutenir les mesures prises dans les diverses organisations.

En même temps, le ministère a chargé un groupe de travail de gestionnaires et de formateurs de policiers d'élaborer un programme de cours à plusieurs niveaux destiné aux cadres moyens et aux policiers de base. Le Centre d'études de la police participe à ce groupe, sous la direction du chef du district de Rotterdam.

En 1992 le Centre d'études de la police a mis sur pied le *Réseau européen multiculturel de la police* (E.M.C.P) dont le but est d'échanger savoir-faire et expériences et qui comprend des policiers de Grande-Bretagne, France, Allemagne, Belgique et Pays-Bas.

Le Réseau a pour objectifs l'échange régulier d'informations, le rassemblement d'une collection de documents pertinents, la constitution d'un réseau serré de soutien.

A.C. Buitenhuis

8. Centre Anne Frank Pays-Bas

La police néerlandaise et l'égalité des chances

*«Devenir multiraciale est pour
la police une question de survie»*

(Commissaire de la police de Rotterdam)

Les effectifs de la police doivent être ethniquement diversifiés pour qu'elle soit représentative et acceptable par la société. En effet, la police a une «clientèle» pluriethnique, ses exigences professionnelles font qu'elle doit pouvoir travailler de manière équitable et efficace avec des gens d'origine ethniques différentes. La police en tant qu'employeur peut également aider à résoudre le problème de l'inégalité des emplois entre les membres des groupes ethniques minoritaires.

C'est au moment où l'on préparait le principal document d'orientation du Gouvernement néerlandais sur les minorités ethniques (1983), que le rapport de Lord Scarman sur les affrontements entre la police et les jeunes Noirs à Londres a paru. Ce rapport soulignait combien il était important de recruter et de nommer des officiers de police appartenant aux minorités ethniques.

Les forces de police des quatre grandes villes (Amsterdam, Rotterdam, Utrecht et La Haye), appuyées par le ministère de l'Intérieur (Direction de la police) ont commencé, à envisager d'élargir la représentativité des services de police.

Adapter les systèmes s'imposaient, ce qui avait des conséquences pour le recrutement, la sélection, la formation, et le contrôle mais il est difficile de traduire les bonnes intentions en actes et le pourcentage de

démissions de policiers appartenant aux groupes ethniques s'est révélé bien supérieur à celui des policiers blancs, à chaque niveau de recrutement.

Le Centre Anne Frank

En 1986, le ministère de l'Intérieur a demandé au **Centre Anne Frank** une formation et des conseils dans le domaine de l'égalité des chances au sein des services de police néerlandais. Le Centre a constitué une équipe pluriethnique et pluridisciplinaire appelé TACT (Training, Advice and Course Team) qui a organisé depuis une centaine de stages de trois jours. En 1990, TACT avait ainsi formé:

- le personnel des établissements de formation de la police;
- les «mentors» chargés de parrainer les stagiaires;
- le personnel chargé des recrutements;
- le personnel chargé des sélections;
- les cadres moyens (sergents et inspecteurs).

En 1988, le groupe TACT a aidé à lancer le cours «*Eté indien*» du Centre d'Etudes de la police et depuis 1990, le **Centre Anne Frank** fournit aux services de la police une aide à la demande.

Il est évident qu'il faut apprendre aux policiers à mieux traiter les problèmes d'une société pluriethnique en gérant la diversité et les conséquences (professionnelles) du travail au sein d'une administration pluriethnique au service d'une société pluriethnique. Mais les relations structurelles ne peuvent être améliorées que si les activités de formation s'intègrent dans un «plan d'action pour la police» soutenu par un «plan d'action politique». La formation doit devenir un élément normal de la professionnalisation. Elle doit être complète et conçue dans une perspective pluriethnique.

Le **Centre Anne Frank** s'efforce d'introduire des mesures d'égalité des chances dans le domaine de la gestion du personnel, la gestion des ressources humaines en adaptant les programmes de formation existants, c'est-à-dire au niveau du fonctionnement «normal» des organisations.

Activités de formation de 1986 à 1990

1. Recrutement et sélection

Quiconque veut entrer dans la police et répond aux conditions doit se soumettre à des tests au Centre national de sélection.

Ces dernières années, le matériel de tests et d'examens conçus par et pour une société blanche a été révisé et l'on a fait appel à l'expérience des Noirs. A l'heure actuelle, le centre de sélection essaie des méthodes d'évaluation et les résultats semblent satisfaisants. L'idée est qu'il ne faut pas abaisser les normes et les critères, mais les déplacer.

Après ces tests, il y a l'enquête sur les antécédents et l'expérience. Des entretiens ont lieu avec les parents proches et éloignés, l'ancien employeur, les enseignants, etc. Il faut également former les personnes chargées de conduire les cours.

2. Les écoles de police

La plupart des écoles régionales de police ont l'expérience d'une certaine diversité ethnique, dans des proportions variables. Leur objectif devrait être d'offrir de meilleures possibilités de suivre une formation adéquate à un plus grand nombre d'étudiants de couleur. La formation doit être adéquate, c'est-à-dire adaptée à l'exercice de leur future profession, mais aussi adaptée à leurs aptitudes, souhaits et besoins. Il n'existe pas, pour le moment, de politique globale et intégrée pour la gestion de la diversité et la formation appropriée. Tous ceux qui s'occupent d'enseignement ne veulent pas nécessairement voir évoluer leurs institutions.

Les effets d'une politique pluriethnique et les réticences qu'elle soulève ne sont pas pris suffisamment au sérieux par les dirigeants de la police et l'attention portée aux groupes ethniques est minime.

Le matériel pédagogique est peu adapté à une société pluriethnique et les matériels de formation, les tests et les évaluations sont souvent inutilement complexes et présupposent que les membres des groupes ethniques ont un savoir «blanc» approfondi.

Après notre formation et au cours d'une période de conseils, une grande partie des matériels a été modifiée et les enseignants sont mieux sensibilisés au fait pluriethnique et à ses conséquences pour la formation et le travail des policiers.

3. *Parrainage et contrôle*

Après la première période de 11 mois à l'école, les élèves font un stage de 5 mois dans les services de police auxquels les élèves seront finalement affectés.

Les élèves policiers sont suivis en groupes par *un parrain (mentor) qui sert d'agent de liaison entre l'école et le stage pratique.*

Nous avons également mis l'accent sur l'interaction entre les «mentors», les enseignants et les élèves et la manière dont elle peut souffrir de jugements a priori, de stéréotypes et de préjugés. Une redéfinition de la profession des «mentors» et d'autres professions doit prendre en compte ces obstacles.

4. *Les services de police*

Après la formation, le policier peut se retrouver dans un milieu de travail peu satisfaisant. Les problèmes ne se posent pratiquement jamais dans les relations entre le policier noir et le public, mais essentiellement entre collègues policiers (remarques discriminatoires, refus de certains de travailler avec un membre d'une minorité ethnique,

le manque de soutien de la part du brigadier et de l'inspecteur, sont autant de raisons qui font que de très nombreux policiers appartenant à des minorités ethniques quittent tôt ou tard la police).

Lorsque l'atmosphère d'un groupe est désagréable ou même hostile envers les immigrés, la plupart du temps on choisit de transférer le policier noir sans demander au groupe de rendre compte de son attitude. Les dirigeants devront adopter des mesures plus explicites et logiques.

Notre travail de formation a surtout mis l'accent sur les techniques de gestion interculturelles, la communication interethnique, la dynamique des groupes et les techniques d'évaluation.

5. *Conclusions*

La police fait beaucoup pour la réussite de la politique de l'égalité des chances.

Les services de police ont compris l'importance d'une politique d'action affirmative qui ouvre la porte d'entrée et au-delà, on peut prévoir certaines conséquences, mais d'autres sont imprévisibles et il faut prévoir un mouvement permanent d'informations entre l'organisation et l'extérieur.

Une autre conclusion est qu'un programme d'égalité des chances doit s'accompagner d'une formation des personnes concernées. La formation ne remplacera jamais les mesures structurelles, mais elle peut faciliter les changements.

Une des grandes réussites des dernières années est que l'on trouve difficilement aux Pays-Bas un officier supérieur de police qui n'ait pas conscience de l'intérêt pour l'organisation de devenir «pluriforme en uniforme» pour répondre aux défis d'une société en évolution. Certains services en sont même déjà à la phase suivante où l'action «affirmative» cède la place à l'affirmation de la diversité.

La mise en oeuvre, l'élaboration et le soutien de la gestion des ressources humaines interculturelles constituent l'objectif et la raison d'être du **Centre Anne Frank**, non seulement en ce qui concerne la police, mais pour la gestion du personnel en général.

La diversité est normale: tirer le meilleur parti d'une main-d'oeuvre diverse, reconnaître et développer les talents de tous, indépendamment de la race, de l'origine ethnique, du sexe, ce n'est pas seulement une question de justice et d'intérêt pour la société, mais aussi une nécessité économique.

Jan Van Kooten

9. La refonte de la formation policière en Norvège

Une réponse nouvelle au défi des relations avec les migrants et les groupes ethniques

Historique et toile de fond politique

En 1985, le Parlement norvégien décidait que la période de formation imposée aux nouvelles recrues dans la police passerait de deux à trois ans et entrerait dans le cadre du système général de l'enseignement secondaire et universitaire norvégien. En 1987, hormis un rapport du ministère de la Justice, rien de bien concret n'avait encore été fait. En septembre 1990 cependant, une équipe de projet vit le jour, qui publia ensuite un imposant rapport en deux volumes assorti de diverses recommandations tendant à revoir l'organisation, la structure et le contenu de la formation policière en Norvège.

Ces propositions ont pour la plupart été acceptées par le ministère et entrent actuellement dans les faits au Collège de la police, à Oslo. La réforme ne modifie en rien le caractère centralisé de la formation policière en Norvège. Le Collège de la police demeure la seule et unique institution de formation policière du pays, et ce à tous les échelons.

En août 1992, sept ans après la décision prise par le Parlement, **un premier groupe de 250 étudiants** a entamé ce parcours d'études long de trois ans, qui devrait les mener au métier de policier. Le programme de la première année comprend une formation théorique et pratique dispensée au Collège. Les étudiants sont censés suivre des exposés et participer à des travaux de groupes, comme tous les étudiants universitaires. Comme tous les autres étudiants aussi, ils ne sont ni employés ni rémunérés par l'Etat; ils doivent donc payer eux-mêmes leurs études, en empruntant au besoin les fonds nécessaires. Leur qualité d'étudiant fait en outre - et c'est le plus important - qu'ils ne sont

pas sous les ordres des fonctionnaires de police. Cette absence de pouvoir et d'autorité sur les élèves a profondément bouleversé le paysage de la formation policière en Norvège.

En deuxième année, le programme prévoit une formation et un service actifs dans des brigades locales (toujours en qualité d'étudiants); enfin, pour leur troisième et dernière année, les étudiants retournent au Collège en vue d'y parfaire leur formation théorique et pratique.

Une phase transitoire a été mise en place pour la période comprise entre août 1992 et juin 1993, pendant laquelle les deux programmes de formation (l'ancien et le nouveau) se sont côtoyés. En octobre 1992, les étudiants ont été rejoints par **les recrues de dernière année** qui reviendront au Collège à l'issue de **leurs** onze mois de stage dans la police; ils entreront alors dans le troisième et dernier cycle de leur période de formation de deux ans. Dans l'ancien système, les étudiants étaient employés et rémunérés par l'Etat, de sorte qu'ils étaient immédiatement et totalement insérés, dès le tout début de leur carrière, dans la structure hiérarchique de la police, en termes de pouvoir et de contrôle. La première phase de leur formation consistait en une préparation théorique et pratique de trois mois qui se déroulait au Collège et dans des camps d'entraînement spéciaux; la troisième partie (huit mois) était consacrée à une formation théorique et pratique au Collège.

Pourquoi être passé du statut de recrue à celui d'étudiant? Pourquoi avoir étendu la formation de base de deux à trois ans? Dans leurs multiples interventions sur la refonte en cours de la formation policière, le Parlement et le ministère de la Justice ont tous deux souligné que la montée de la criminalité, sa sophistication et son internationalisation représentaient un défi majeur pour la formation policière. Mais, au-delà de cette approche traditionnelle du rôle de la police, ils ont également insisté sur la différenciation sociale observée d'une manière générale dans la société contemporaine, et sur la nécessité de mieux comprendre globalement la tâche ardue que représente l'exercice du maintien de l'ordre face aux nouvelles minorités ethniques. Parmi les solutions

possibles, le Parlement a évoqué la coopération entre divers organes, la mise en place de services de police communautaires et la formation aux relations avec les migrants et les groupes ethniques.

Le contexte norvégien

La Norvège est une société extrêmement homogène. Les problèmes que posent les minorités (migrants et groupes ethniques) sur le plan du maintien de l'ordre, sont, quantitativement, peu importants. Sur quatre millions d'habitants, le pays compte 3,4 % d'étrangers, soit quelque 145.000 personnes, originaires pour la plupart (92.000 environ) du Nord de l'Europe et d'Amérique du nord.

L'homogénéité culturelle peut précisément être le creuset d'un chauvinisme national et de comportements racistes. Un certain nombre d'agressions racistes violentes perpétrées à l'encontre de divers groupes d'immigrés indiquent que l'innocence norvégienne ne saurait être considérée comme un fait définitivement acquis.

De plus, cette image d'homogénéité culturelle peut être faussée pour une autre raison: ce que l'on tient facilement, de l'extérieur, pour homogène apparaît souvent pluraliste, vu de l'intérieur. Le concept anthropologique de «variation culturelle» pourrait constituer un point de départ constructif pour la formation policière concernant les relations avec les migrants et les groupes ethniques. Le mot «défi», employé dans l'intitulé du présent document, est implicitement partial dans la mesure où il renforce les idées stéréotypées des migrants et des groupes ethniques au sein de la population et les fait ressortir comme des groupes «à problèmes» dans la société. Cette partialité implicite pourrait, nous l'espérons, être évitée, à condition de voir dans l'ethnicité une illustration parmi d'autres du concept anthropologique de variation culturelle.

Le rôle des sciences sociales dans la formation de la police norvégienne

En 1988, les experts qui avaient tenu une réunion sur les migrants ou groupes ethniques et la police⁴ s'étaient montrés très sceptiques dans leurs conclusions quant à une approche de la formation consistant «simplement à dispenser un enseignement sur l'histoire, la culture et la situation socio-économique des différents groupes d'immigrés». Les experts reconnaissaient par ailleurs qu'il était très difficile de changer les comportements des policiers et que «certains des intervenants dans de telles formations changeaient en fait d'objectif en rendant les gens plus conscients de leurs attitudes au lieu d'essayer de changer ces attitudes».

Le groupe d'experts recommandait une approche éducative plus large pour la formation de la police concernant les relations avec les migrants et les groupes ethniques. L'une des voies permettant de tendre dans cette direction consiste à introduire les sciences sociales dans la formation policière de base, approche retenue en Norvège⁵.

L'approche fondée sur les sciences sociales, telle qu'elle a été retenue dans la réforme norvégienne, couvre les matières suivantes: sciences politiques et anthropologie sociale (première année), criminologie (troisième année) et psychologie (première et troisième année). Au total, ces matières représentent six mois de cours intensifs. Le reste des deux années passées au Collège est consacré aux procédures légales et judiciaires (six mois) et à divers champs d'action de la police - prévention de la criminalité, enquêtes de police criminelle, respect des lois et maintien de l'ordre, techniques policières, usage des armes, régulation de la circulation routière, entraînement physique, etc... (douze mois).

⁴ Addendum au document MG-CR (88) 25, Conseil de l'Europe.

⁵ voir également l'étude de Marin Lightfoot (membre de l'Unité de recherche et de planification du ministère de l'Intérieur) «Nouvelles orientations pour la formation de la police» (1988)

Des quatre matières précitées, l'anthropologie sociale est sans nul doute celle dont l'étude est la plus pertinente dans le contexte des relations avec les migrants et les groupes ethniques. L'enseignement et l'étude de l'anthropologie se composent de trois parties étroitement corrélées. La première présente des notions, théories et perspectives générales de l'anthropologie, l'accent étant plus particulièrement mis, comme indiqué plus haut, sur la variation culturelle. Cette approche globale et générale est ensuite appliquée à des «sous-cultures» sociales données, parmi lesquelles on retrouve les communautés de migrants et les groupes ethniques les plus significatifs de la société norvégienne. Enfin, les concepts anthropologiques sont rapportés à la culture «professionnelle» de la police. Le but est ici de faire apparaître les «transactions» entre la police et les minorités comme des «transactions» entre différentes manières d'envisager et de bâtir la vie sociale, et de mettre en lumière les possibilités et les pièges propres à ces «transactions».

Pareille conception de la formation aux relations avec les migrants et les groupes ethniques fait largement référence à un système pédagogique imaginé par le ministère des Affaires communales et la Direction de l'immigration. Ce système, à l'usage des étudiants de l'enseignement supérieur, s'inscrit dans un plus vaste ensemble de mesures visant à combattre le racisme et la discrimination ethnique en Norvège.

En guise d'initiation aux sciences sociales, les étudiants se voient dispenser des notions de statistique et de méthodologie. Bien que les organes de la police soient d'importants pourvoyeurs de données statistiques sur la criminalité, ils n'ont en principe aucune formation qui leur permette d'exploiter et d'interpréter les données qu'ils fournissent. Ils ont souvent tendance à en tirer très rapidement des conclusions, sans tenir compte de la nécessité d'interpréter ne serait-ce que les faits «bruts» de la vie sociale à la lumière d'une situation problématique particulière et d'un contexte revêtant une signification bien précise. Le débat sur «la question du racisme et de la criminalité» illustre fort bien le problème. Même s'il est statistiquement prouvé que les individus issus de communautés de migrants commettent davantage certains types de délits que la population des communautés autochtones, il faudrait nuancer ce constat par des variables bien connues en sciences

sociales - âge, sexe, conditions sociales, revenus, etc... Ce qui pouvait ainsi passer pour des caractéristiques inhérentes à l'ethnicité est alors réapprécié au regard de variables qui démentent la simple variable ethnique.

A cet égard, il est un volet du stage pratique de douze mois effectué dans les brigades locales de police qui mérite d'être mentionné. Huit semaines durant, les étudiants sont censés être détachés de leur unité pour participer aux activités et tâches quotidiennes d'une institution, agence ou organisation (publique ou privée) aux prises avec les problèmes visés par la formation: services sociaux, écoles, centres pour réfugiés, foyers pour femmes en détresse, hôpitaux, prisons, organismes de lutte contre la drogue, etc... La pertinence et les potentialités de cette approche associant plusieurs organes à l'exercice du maintien de l'ordre devraient ainsi être plus facilement perçues et approuvées par les étudiants au moment de leur entrée dans la carrière, à l'issue de leurs trois années de formation. En outre, ces huit semaines constituent en quelque sorte un travail anthropologique en situation réelle, les étudiants étant tenus de rédiger un rapport sur leurs expériences en tant qu'observateurs actifs et de décrire, en les commentant, toutes les actions menées au jour le jour par l'institution ou l'organisation concernée.

Le programme d'anthropologie sociale s'appuie pour partie sur des manuels classiques utilisés dans les universités et établissements d'enseignement supérieur norvégiens, pour partie sur des rapports d'étude, articles et essais traitant plus directement des problèmes propres à tel ou tel groupe, de la culture policière et de l'ethnicité. Certains professeurs du Collège sont des universitaires diplômés en sciences sociales, mais il est également demandé à des chercheurs et à des policiers possédant une formation et une expérience ad hoc de présenter des exposés. Par ailleurs, des représentants des communautés ethniques visées sont invités à assister aux cours et à s'exprimer sur tout sujet pouvant les intéresser ou intéresser les étudiants. Les méthodes pédagogiques englobent des exposés généraux traditionnels, des cours en salle de classe, des travaux de groupe, des jeux de rôles, des discussions informelles, et, bien évidemment, l'auto-instruction.

Ethique et droits de l'homme

Les deux premières semaines de cours au Collège sont consacrées à une introduction à l'éthique générale. Cette initiation, mise au point en collaboration avec un philosophe de profession (Tore Lindholm) en poste à l'institut norvégien des droits de l'homme à Oslo, se veut un cadre de référence pour l'enseignement de l'éthique dans le domaine de la police - cet aspect étant traité comme un sujet distinct. S'agissant de l'éthique générale, l'accent est mis sur les notions éthiques de base, les théories métaéthiques sur la nature de la moralité et des arguments moraux, ainsi que sur trois grands préceptes de la pensée morale: téléologie, déontologie et conséquentialisme. Les principes d'éthique générale sont ensuite appliqués à des cas et dilemmes relevant de l'éthique spécifique à la police.

Bien que cette initiation à l'éthique générale cherche davantage à amener les intéressés à mieux maîtriser le raisonnement moral qu'à souligner l'importance des normes et valeurs essentielles, la composante «droits de l'homme» est également abordée pour montrer la place capitale qu'occupent les principes normatifs dans toute réponse valable au défi que posent les sociétés pluriethniques. Les arguments invoqués en ce sens peuvent se résumer comme suit.

Les conflits ethniques constituent un phénomène planétaire. A la veille des années 90 (en fait, jusqu'à l'invasion du Koweït par l'Iraq en août 1990), tous les conflits armés de par le monde étaient des conflits internes. Ceux qui agitent l'ancienne Yougoslavie et l'ex Union Soviétique tournent autour du principe de la nationalité ethnique: chaque nation, qui se distingue par une culture, une langue, une religion ou un mode de vie spécifique, a le droit de créer son propre Etat, et chaque Etat ne peut englober qu'une seule nation. Même si, dans certains cas, il n'est de meilleure solution, pour faire face aux conséquences violentes des aspirations ethniques nationalistes, que de se séparer de la fédération ou de l'empire et de créer (ou recréer) un Etat-nation indépendant, cela ne résout pas les problèmes, étant donné que l'Etat indépendant ainsi (re)constitué sera toujours aux prises avec les questions non réglées de pluriethnicité.

Seule une très faible minorité d'Etats dans le monde ignorent les difficultés que soulève la présence d'une population pluriethnique importante. Pour l'heure, le principe d'ethno-nationalité n'est et ne peut être réglé sans un complet remodelage des frontières étatiques actuelles, ce qui suppose le déplacement de centaines de millions de personnes, la mise en place de programmes d'assimilation forcée, l'abolition de la citoyenneté ou le massacre pur et simple de tous ceux qui font obstacle à la réalisation du principe d'ethno-nationalité.

L'émergence d'un cadre normatif en matière de droits de l'homme et de mécanismes internationaux pour en assurer l'application constitue un extraordinaire triomphe de la morale et du raisonnement politique sur l'immense diversité des fondements culturels et des prémisses morales et religieuses. Les Etats souverains des Nations Unies ont ainsi pris l'engagement international de garantir un minimum de droits fondamentaux à tout être humain relevant de leur juridiction, et ce sans aucune discrimination ni exclusion. L'application effective de ces droits fondamentaux incombe donc aux pouvoirs publics. En d'autres termes, les droits de l'homme forment l'élément moral au coeur de la puissance étatique la plus importante qui soit pour parvenir à préserver en définitive les libertés fondamentales et l'égalité de dignité de tous les êtres humains, à savoir la police.

Si le programme du Collège de la police et ses cours d'initiation à l'éthique générale ont inclus un volet «droits de l'homme», c'est essentiellement pour bien montrer que la logique qui se cache derrière le slogan ethno-nationaliste des graffiti norvégiens - «La Norvège aux Norvégiens» - est la même que celle qui engendre les conflits les plus menaçants et les plus terrifiants dont le monde est aujourd'hui secoué. Qui plus est, la définition du «racisme» contenue dans la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale est un point de départ plus utile, si l'on veut que la politique en matière de police aille dans le sens des minorités ethniques, que le débat souvent confus sur les attitudes psychologiques et les valeurs individuelles.

Formation spécialisée

L'un des principaux objectifs de la refonte norvégienne est d'intégrer le Collège de la police dans le système éducatif secondaire et universitaire, et de faire appel aux ressources et au savoir d'établissements scolaires solidement implantés. Les projets de formation policière spécialisée à l'échelon des corps de police locaux sont cependant fragmentaires et ne se sont pas encore traduits par des propositions concrètes.

Cette spécialisation continue donc d'être assurée sous la forme de stages dispensés au Collège de la police, d'une durée allant normalement de une à neuf semaines. L'organisation de la police norvégienne obéit à un principe d'«unitarisme» - en clair, l'exécution des diverses tâches policières s'opère à l'intérieur d'une structure organisationnelle unique. Dès lors qu'il est, en vertu de ce principe, responsable du contrôle de l'immigration, c'est au Collège de la police qu'il appartient de pourvoir aux besoins de formation particuliers des civils et des policiers travaillant dans les services mis en place à l'échelon local pour les étrangers. Or, la formation de base (tant l'ancienne, ramassée sur deux ans, que la nouvelle, étendue à trois ans) ne prévoyant que des rudiments de droit sur le contrôle de l'immigration, des stages spécialisés s'avèrent nécessaires.

Dans la filière de formation en deux ans, la place réservée aux sciences sociales et à l'anthropologie était extrêmement modeste; aussi le stage classique d'une semaine portant sur le droit applicable aux étrangers et le contrôle de l'immigration a-t-il été remplacé, en mars 1992, par un stage de deux semaines. Outre les sujets traditionnels évoqués dans l'ancien programme, le nouveau stage a consacré, en gros, une semaine entière aux thèmes suivants:

- l'immigration et les immigrés: exposé donné par un universitaire d'origine immigrée;
- la culture et la compréhension culturelle: culture policière et minorités ethniques;

- l'Iran et les immigrés iraniens;
- l'Islam: introduction générale à la diversité de la culture islamique;
- la communication interculturelle: jeu de rôle animé par un anthropologue;
- la Turquie et les immigrés turcs.

Les participants se sont déclarés satisfaits du stage, bien que d'aucuns aient déploré l'absence d'exposés subsidiaires sur certaines minorités ethniques. A l'exception du jeu de rôle sur la communication inter-culturelle, très bien accueilli, il semble qu'un stage de deux semaines soit trop bref pour pouvoir approfondir la compréhension culturelle en général. Dans ses prochaines moutures, le stage se concentrera donc sur la compréhension de minorités bien particulières et reportera les sujets généraux d'anthropologie sociale sur la formation de base en trois ans.

Vidar Halvorsen

10. Collège de la police Solna, Suède

Introduction

Le **Projet Defoir**, dont il sera question ici, comprend des propositions visant toutes les phases ou tous les niveaux de la formation au Collège de la police (CP). Bien que ces propositions portent aussi bien sur des objectifs généraux que sur le contenu et la durée des stages, ce document évoque le programme élaboré pour le module de base 2 (accessible à l'issue du premier module de base d'une durée de 10 mois et d'une période d'apprentissage pratique de 18 mois.

Les propositions prévoient d'autres modules, notamment un cours de gestion pour les gradés, des stages pour commissaires, ainsi que toute une série de cours spécialisés qui restent à définir, qui seraient centralisés au CP et s'adresseraient plus particulièrement aux agents de la police des frontières ou à ceux qui ont affaire de quelque manière que ce soit avec les immigrés et les réfugiés.

Historique

En 1985, un nouveau système de formation a été mis en place pour notre police. Il visait, entre autres choses, la formation de base des stagiaires, étalée sur environ trois ans. Trois types de finalités y étaient décrits: connaissances, aptitude/dextérité (en fait, une dimension plus technique) et comportements. En 1986, je me suis aperçu, que le plan d'études n'abordait pas certains objectifs. Il était nécessaire de remédier à ces lacunes, qui concernaient les points suivants :

1. Meilleure «connaissance et plus grand respect des dispositions législatives/textes de loi, garants de la *démocratie*, de la justice et de la sécurité, ainsi que de l'Etat de droit».

2. «Perception de la *société multiculturelle*» et «meilleure compréhension des *minorités ethniques et autres*».

3. «Conscience plus profonde de la *valeur de la démocratie* et développement de l'aptitude à identifier et à analyser les problèmes liés aux *droits de l'homme*, à la justice et à l'Etat de droit».

Le directeur du Collège de la police et le directeur adjoint du Conseil national de la police suédoise (CNPS) ont approuvé cette démarche et nous avons élaboré un plan d'études, nommé «**Projet Defoir**», qui devait essentiellement porter sur les questions de démocratie, de droits de l'homme (et de droits humanitaires) et de relations interethniques.

Ce projet voulait que les travaux, comme la formation qui en résulterait, prennent appui sur des lois, des dispositions juridiques et autres textes similaires tels que des articles contenus dans des conventions et traités internationaux. Une telle approche serait profitable sur le plan de la méthodologie, puisqu'elle serait basée sur le respect et l'application des lois existantes, au niveau des stagiaires comme des policiers. La Constitution suédoise et les conventions internationales ont été à cet égard des outils de travail de base.

Malgré les réactions positives suscitées par le rapport final du projet présenté à la direction du CNPS à l'automne 1989, les suggestions formulées n'ont à ce jour, débouché sur aucune réforme concrète et l'expérience ne s'est pas poursuivie.

L'idée de lancer le projet était donc totalement étrangère à un quelconque programme d'action de la police mais résultait de notre perception de besoins nouveaux, nés de l'évolution de la société.

Remarques générales

Pour le contenu du programme le modèle général ou global concernait, tous les niveaux de formation de la police et prenait naturellement en compte les besoins divers des groupes cibles. Les droits constitutionnels et les droits de l'homme, combinés avec un code

éthique et un code de conduite, doivent être les piliers d'une charpente qui soutienne l'ensemble de la formation de la police. La condition préalable de toute formation et de tout programme de cours, pour la réussite d'une formation multiculturelle ou interethnique, est l'apprentissage, sous la forme d'un stage thématique, de certains idéaux et valeurs inscrits dans la Constitution et dans les différents pactes internationaux sur les droits de l'homme. Ce n'est qu'une fois ce cap franchi que le stagiaire ou le policier pourrait suivre un stage thématique sur les relations interethniques.

Objectifs

Les **objectifs éducatifs généraux** de ce modèle dans le domaine de «La démocratie et la société multiculturelle» sont les suivants, à savoir qu'à l'issue de la formation, le participant:

- connaîtra et comprendra mieux la nature et les conditions de la démocratie;
- appréhendera et comprendra mieux les idéaux de la Constitution nationale, surtout sur le plan des droits civils, de l'Etat de droit et de l'intégrité de l'individu;
- connaîtra et comprendra mieux la communauté internationale des Etats, le droit public international et les prescriptions des traités sur les droits de l'homme, ainsi que les droits et mesures humanitaires;
- connaîtra et comprendra mieux le contexte de la migration, la culture suédoise, les autres cultures répandues en Suède, la situation des groupes ethniques et les relations interethniques;
- aura compris le lien qui existe entre les idéaux et les efforts de la communauté internationale des Etats et de la société suédoise dans le domaine des droits de l'homme, et aura mieux accepté ces idéaux;

- aura tiré ses propres conclusions au vu des idéaux évoqués ci-dessus, en sachant ce que l'on exige concrètement de lui; il se montrera moins rigide et plus tolérant vis-à-vis de la société suédoise multiculturelle;
- aura mieux appris à collaborer avec d'autres personnes oeuvrant elles aussi à la réalisation des principaux objectifs de la société, à savoir sécurité, justice et prospérité;
- sera mieux à même de déceler les problèmes, de les analyser et de les évaluer de manière critique.

Nous espérons atteindre ces objectifs à la suite de deux semaines de cours, la première semaine étant plus particulièrement consacrée aux concepts des fondements de la démocratie et des droits de l'homme et la deuxième semaine de cours abordant les questions interethniques.

Contenu du programme - semaine de la démocratie

Un premier stage était censé aborder les points suivants: nature de la démocratie suédoise (idéaux et valeurs), vision de l'homme et autres questions générales, Etat de droit, libertés et droits fondamentaux, intégrité du citoyen, égalité de droits et des chances, mesures anti-discriminatoires contenues dans le droit suédois.

Pour les points ayant trait au droit international et à la communauté internationale, les thèmes suivants étaient proposés: caractéristiques essentielles du droit public international, volets pertinents du droit international fondés sur des traités, Déclaration universelle des Nations Unies et Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Le stage se limitait à une semaine, nettement insuffisante compte tenu de nos ambitions interdisciplinaires qui supposaient des notions d'histoire, de religion, d'ethnographie, d'ethnologie et de psychologie, en plus des matières plus traditionnelles (sciences policières et droit).

Contenu du programme - semaine multiculturelle

Pendant la semaine multiculturelle (répétée de 1988 à 1990 et suivie par 400 stagiaires du module de base 2), un compromis a permis d'y insérer certaines composantes essentielles de la semaine précédente se répartissant approximativement ainsi:

Premier jour: Journée consacrée aux droits de l'homme et aux droits constitutionnels. Un membre du HCR donnera une conférence sur les droits de l'homme.

Deuxième jour: Certains concepts, comme l'appartenance ethnique et d'autres termes scientifiques, ainsi que l'«identité suédoise», ont été abordés. Un conférencier d'origine immigrée a donné son avis personnel sur «le dilemme de l'exil».

Troisième jour: Une personne représentant soit des minorités installées de longue date, soit (de préférence) des groupes nouvellement implantés, a expliqué, pour en débattre ensuite, les facteurs historiques, les éléments culturels de son groupe et la situation de celui-ci dans la société suédoise. Ces cours furent suivis d'une discussion «interne».

Quatrième jour: Journée consacrée aux différentes religions et aux rencontres culturelles. Ces cours sont dispensés par des experts quelquefois de l'étranger.

Cinquième jour: Des spécialistes extérieurs sont venus traiter de la discrimination ethnique et des dispositions légales visant à la combattre, ainsi que des organisations racistes en Suède. Le dernier jour devait aborder plus spécifiquement les questions de comportements racistes et xénophobes.

Méthodologie

Sur le plan de la **méthodologie**, nous avons cherché à impliquer activement les participants au stage, ce qui était d'autant plus justifié que les objectifs prenaient en compte les comportements. Une grande importance était accordée aux discussions entre les étudiants quelle que soit la taille du groupe. Les travaux en petites équipes alternaient avec des échanges de vues élargis à l'ensemble des participants (y compris les animateurs).

Encadrement

La formation était donc assurée dans la plupart des cas par des personnalités issues de la société civile, de niveau universitaire. Quelle que soit la qualification d'un instructeur, il est cependant essentiel de le former en permanence. Lorsque l'on invite des experts, internes ou externes, il faudrait veiller à choisir les experts qui sont vraiment des spécialistes de la question. Nous avons eu affaire à des stagiaires très pointilleux sur le choix de ces spécialistes et nous nous devions de trouver des experts hors pair.

En ce qui concerne le personnel permanent, l'important est que le processus d'apprentissage se poursuive également en permanence (visites à l'étranger, rencontres avec des policiers, visites d'institutions, participation à des séminaires, cours, conférences et colloques, en Suède et ailleurs).

La série de séminaires nordiques

Une série de séminaires ont été lancés en 1989-1990, essentiellement en collaboration avec des établissements de formation de la police finlandaise et norvégienne (le Danemark participant en qualité de

correspondant). Le ministère finlandais de l'Intérieur et le ministère norvégien de la Justice ont apporté un soutien très constructif à ces séminaires^{6,7}.

Evaluation

En 1989 et en 1990, plus de 90 % des étudiants se sont déclarés favorables au stage tel que décrit, pourcentage en nette progression par rapport à 1988, où 75 % seulement des participants avaient donné une note semblable.

Acquis de la formation/Difficultés rencontrées

- a. Il faudrait se limiter à deux invités par jour si l'on souhaite préserver la qualité des discussions.
- b. Certains stagiaires ont critiqué le thème proprement dit et cela a contribué à créer un climat difficile et deux animateurs sont à prévoir pour faire face à cette situation.
- c. Il est extrêmement difficile de donner une dimension concrète à certaines parties du programme, comme les droits constitutionnels et les droits de l'homme. Je suis néanmoins convaincu qu'une approche pluridisciplinaire pourrait y contribuer.

6 Document de synthèse «Une expérience nordique: nouvelles idées dans le domaine des droits de l'homme, des droits constitutionnels et de l'éthique» (DH-ED-Coll (90)12, Conseil de l'Europe).

7 «La place des droits de l'homme dans le maintien de l'ordre et de la formation de la police» établi par T. Soukkan, (DH-ED-Coll (90)13, Conseil de l'Europe).

d. Les instructeurs du CP sont bien entendu supposés évaluer non seulement les connaissances, mais également les compétences et les comportements des stagiaires. Mais il est très délicat de trouver un juste équilibre en ce qui concerne l'évaluation en encourageant d'une part, les discussions libres qui permettent des avis dérangeants et d'autre part, la nécessité de mesurer les penchants racistes et xénophobes des étudiants.

En conclusion, il faut noter certains éléments clé du **Projet Defoir**, à savoir:

- le stage doit reposer sur une anthropologie (au sens de vision de l'homme/de l'individu/du citoyen) constructive;
- il faut offrir aux participants une réelle possibilité d'épanouissement personnel tout au long du stage;
- le stage doit en permanence s'inspirer d'une approche pluridisciplinaire, qui tienne compte du processus d'internationalisation.
- l'approche pluridisciplinaire doit tendre à intégrer au mieux plusieurs matières pertinentes du plan d'études;
- sur le plan structurel et méthodologique, l'idéal serait un stage thématique sur les questions interethniques;
- ce stage thématique doit intervenir avant l'enseignement de toutes les autres matières, et ce à tous les niveaux de la formation (tous les policiers ayant besoin de ladite formation);
- l'enseignement des diverses disciplines doit par la suite déboucher sur l'évocation de questions interethniques, lorsque le besoin s'en fait naturellement sentir.

- les droits de l'homme et les droits constitutionnels sont un élément de l'importante ossature de la formation interethnique et, à l'évidence, de tout type de formation policière.

Türker Soukkan

11. Police Staff College, Bramshill, Royaume-Uni

*Le cours «police et minorités ethniques»
au Police Staff College,
Bramshill (R-U)*

Historique

La question des relations raciales a été au programme du cours académique de Bramshill pendant toute la décennie 1960 et les cours de cadres comprenaient des modules importants sur les relations avec la collectivité.

En 1982, on décida d'instituer une gamme de cours de brève durée, d'une ou deux semaines, pour répondre à des besoins de formation spéciaux. Le cours «*Police et minorités ethniques*» faisait partie de la série initiale (alors désignée sous l'appellation de cours «carrousel») et s'adressait aux officiers commandant des divisions et des subdivisions dans des secteurs à concentration de minorités ethniques.

En 1992, après une révision du cours comportant une consultation avec le directeur de l'Unité spécialisée de soutien à la formation de la police en matière de relations intercommunautaires et interraciales à Turvey (Bedfordshire), le cours a été renommé «*Police et minorités visibles*», mettant un peu moins en lumière culture et ethnicité au profit de la couleur et d'autres traits physiques annonçant une condition sociale minoritaire. Cela permit de tenir compte, dans le cours, des femmes et des invalides, bien que la plus grande partie du temps fût toujours consacrée aux Asiatiques du Sud et aux Afro-Antillais.

L'évolution des politiques

Plus récemment, les politiques se sont modifiées dans *deux directions*, tout à fait complémentaires.

Le premier est «**l'égalité des chances**», qui porte sur la justice en matière d'emploi au sein de la profession, plutôt que sur les relations avec le public.

Le second est la «**qualité du service**», qui porte sur la satisfaction des besoins du public, considéré comme la «clientèle» du service policier, ainsi qu'aux besoins des départements et divisions de l'institution policière, comme prélude nécessaire à la fourniture d'un bon service au public.

Au Collège de la police, on institua, en 1990, des cours de brève durée sur l'égalité des chances pour les officiers, et, en 1991, sur la qualité du service policier. Ce dernier cours est suivi à la fois par des officiers du siège chargés de l'inspection des effectifs, des plaintes et de la discipline, des services de gestion etc., et par des officiers de terrain détenant le commandement.

Le cours «Police et minorités visibles» est le seul des cours cités à porter sur les catégories ethniques minoritaires.

Dans les «*cours de cadres*» de plus longue durée, on consacre généralement un jour ou plus à chacun des sujets précités, mais on veille également à ce que le cours sensibilise les auditeurs aux questions de qualité, d'égalité, de collectivité, d'ethnicité, etc., et à ce que ces questions ne soient pas abordées seulement lorsqu'elles sont l'objet spécifique du cours.

La formation au Collège de la police est le sommet d'un système national de formation embrassant les centres de formation des districts à travers le pays, ainsi que dans les unités. Un rapport du Conseil de la formation policière, portant sur la formation en matière de relations raciales, datant de 1983, établissait un programme complet pour tous les grades jusqu'à celui de commissaire adjoint. De sérieux problèmes

de ressources se sont posés, mais, depuis la création de l'Unité d'assistance spécialisée pour la formation aux relations intercommunautaires et interraciales, sous la direction experte de Jerome Mack - noir américain qui a accompli pendant plusieurs années un travail analogue pour les services armés des Etats-Unis, avant d'installer son propre bureau privé de consultation en Grande-Bretagne, des progrès réels ont été faits et une approche coordonnée à la formation dans ce domaine est en bonne voie.

Le ministère de l'Intérieur a joué un grand rôle dans ces progrès, mais l'engagement plus ferme et la coopération des associations de policiers, notamment l'Association des officiers de la police et la Fédération policière (représentant les grades depuis agent jusqu'à inspecteur chef), ont aussi été des facteurs importants.

Objectifs

Le cours répond à deux objectifs généraux:

- favoriser la compréhension de l'expérience et des perceptions des minorités visibles, en même temps que d'aspects pertinents des cultures minoritaires;
- accroître la qualité des services policiers fournis aux membres de ces minorités visibles, pour ce qui est à la fois de la prestation même des services et de l'application de la loi, et aussi dans le cadre de l'organisation et des relations avec le public.

Les buts spéciaux sont de permettre aux officiers d'accroître leur efficacité:

- (a) dans la surveillance policière des zones de concentration de minorités ethniques, afin que puisse y être assurée la même qualité de service que dans les autres secteurs;

- (b) dans la mise en oeuvre des politiques nationales relatives aux relations intercommunautaires et interraciales, à l'égalité des chances, afin que puissent être largement diffusées les meilleures normes et les meilleures pratiques;
- (c) dans la compréhension de l'expérience et des perspectives des minorités visibles, et l'appréciation de leurs besoins en matière policière, afin que la qualité des services policiers fournis aux minorités visibles soit fondée sur une bonne et sensible connaissance des groupes en cause;
- (d) dans le recours aux catégories minoritaires comme source de soutien et de personnel policier, afin que ledits minoritaires ne soient pas jugés systématiquement comme représentant des «problèmes», de délinquance ou autres;
- (e) dans la conception et la mise en oeuvre d'une stratégie policière qui assure des services de qualité aux minorités visibles, afin qu'il n'y ait pas de «citoyens de seconde zone» du point de vue policier.

Programme du cours

Depuis son début, le cours a été d'une durée de deux semaines, mais on y a ajouté cette année une seconde partie distincte, d'un jour et demi, pour permettre aux participants d'entreprendre un projet pendant les six mois qui sépareront les deux parties. Cette deuxième partie, prévue pour accroître la valeur pratique du cours, aide à la diffusion de connaissances fondées sur l'expérience des participants dans la mise en oeuvre de ce qu'ils ont appris, et facilite l'évaluation du cours.

On peut voir que le cours porte une grande attention à la nécessité de comprendre et de respecter les cultures des immigrés, et traite du problème de la violence raciste (non xénophobe). Cette dernière question a été un souci majeur du ministère de l'Intérieur et de plusieurs forces policières depuis plus d'une décennie, et a donné lieu à une série de rapports officiels et de réactions de la police.

Méthodes et matériels

Le cours est conçu pour donner aux participants d'amples possibilités d'échanger leurs expériences, de questionner les décideurs et les spécialistes des divers sujets, et d'élaborer leurs propres plans pour attaquer les problèmes qui relèvent de leurs compétences particulières.

Une journée de visite à une unité fournit une précieuse occasion de discuter sur le terrain les questions de relations entre police et collectivité, alors que les perspectives ouvertes par le cours sont présentes à l'esprit.

On fournit pour les cours les matériaux suivants:

- un manuel du cours en indiquant la justification et les objectifs pour chaque session, avec suggestions de questions;
- un livre de lecture avec de brefs articles se rapportant aux séminaires et exercices;
- un ensemble relié de rapports et autres documents officiels, notamment du ministère de l'Intérieur, sur le sujet;
- divers documents de séminaires et d'exercices;
- documents distribués par les orateurs invités.

Participants

Le cours a été conçu pour les commandants locaux et leurs suppléants. On jugeait initialement que ceux qui travaillaient dans des secteurs à concentration de minorités ethniques avaient le plus besoin du cours, mais on considère aujourd'hui qu'il faut servir les commandants de tous les secteurs, d'autant que le programme s'est élargi pour comprendre d'autres catégories vulnérables.

Personnel enseignant

Le directeur du cours est chargé de la conception et de la réalisation de l'ensemble du cours, et joue le rôle d'animateur de certaines séances de formation, en particulier celles qui se rapportent aux concepts et théories par lesquels se justifie le cours, et aux aspects sociologiques et psychologiques du programme.

Le directeur est un sociologue possédant plusieurs années d'expérience de la formation supérieure de la police. Lors de ces deux dernières années il a suivi le cours de six semaines pour les formateurs en matière de relations intercommunautaires et interraciales et d'égalité des chances, à l'Unité spécialisée de soutien à la formation en relations intercommunautaires et interraciales précitée, et fréquente des ateliers de formation du personnel animés au Collège de la police par des consultants de l'extérieur. Outre sa formation académique à l'université, il a suivi un cours de formation des maîtres et une formation en méthodologie et techniques de l'animation des groupes.

Les orateurs invités comprennent des officiers supérieurs de police, des membres du ministère de l'Intérieur et de l'Inspection policière de Sa Majesté, des agents chargés des minorités ethniques, des membres du personnel de direction ainsi que des professeurs, formateurs et consultants de l'extérieur. Les personnes appartenant à des catégories minoritaires chargées de certaines séances comprennent des noirs, des femmes et un invalide.

Evaluation

Chaque participant remplit un questionnaire d'appréciation et l'on tient compte de ses propos pour la planification de chaque cours.

L'adoption d'une structure à deux phases, séparées par un semestre avec des travaux sur des projets dans le cadre professionnel, a non seulement beaucoup favorisé l'efficacité du cours, mais a permis une bien meilleure évaluation de ses effets.

On peut dire *en conclusion* que si le cours ne tente pas l'entreprise douteuse d'atteindre les sentiments profonds et les postulats culturellement déterminés (c'est-à-dire qu'il rejette la méthodologie radicale d'une «sensibilisation au racisme», qui amène une confrontation brutale du racisme et de la culpabilisation raciale de l'individu), on accroît sensiblement la conscience des problèmes et, ce qui importe davantage, on encourage authentiquement la volonté de s'attaquer aux problèmes dans l'esprit qui convient et selon les techniques appropriées.

Norman Greenhill

12. Initiatives prises en Angleterre et au Pays de Galles

En Angleterre et au Pays de Galles les services de police se composent de 43 corps distincts. A défaut d'une unité de police nationale, il existe une inspection centrale des polices chargée d'en évaluer l'efficacité et de veiller à ce qu'ils respectent globalement les principes généraux qui doivent guider leur action.

Les 30 dernières années ont été marquées par d'importants changements dans la façon d'exercer le métier de policier auprès des communautés d'origine ethnique minoritaire. Le multiculturalisme existe en Angleterre et au Pays de Galles depuis la fin de la seconde guerre mondiale mais aucune stratégie cohérente à long terme allant dans le sens du changement n'a été mise en place de manière satisfaisante jusqu'à récemment.

Des programmes de formation associaient pourtant des représentants des communautés ethniques minoritaires, et ont souvent eu à leur tête des animateurs dévoués. Des stratégies policières encourageaient la désignation d'agents de liaison spécialisés dans les relations communautaires, d'abord à Londres dans les années 60, puis dans le reste du pays au début des années 70. Des politiques gouvernementales prévoyaient notamment le recrutement d'agents issus des communautés ethniques minoritaires. Des conseils judicieux furent donnés par le gouvernement, par les organismes publics et des chercheurs universitaires, par des communautés ethniques minoritaires et leurs représentants. Une bonne volonté générale a animé les policiers et ce ne sont pas eux qui ont engendrés les tensions propre à une société multiraciales, mais jusqu'à il y a peu, ils n'avaient pas appris à y faire face.

Alors, pourquoi nos initiatives de formation n'ont-elles pas apporté, si ce n'est récemment, les résultats que nous en attendions? La raison est que, comme pour beaucoup de problèmes parfaitement connus et dont la solution repose en partie sur un changement radical, nous

avons tout misé sur la seule formation. Que faire, dans ces conditions, pour que la formation actuellement dispensée aboutisse et produise les résultats escomptés?

La première étape a consisté à définir nos objectifs. Connaissances et confiance, voilà ce que veulent les policiers pour accomplir leur mission auprès du public. Là où vivent des citoyens aux origines différentes des leurs, il faut qu'ils maîtrisent, sur le plan des connaissances, cette pluralité. Quant à la confiance, elle doit être fondée sur la compréhension du rapport entre l'exercice professionnel du maintien de l'ordre et les besoins de la communauté. Sans cette confiance et sans ce savoir, leur action ne peut être efficace. Or, ce manque d'efficacité est interprété par les communautés en question comme de l'indifférence ou de l'hostilité, de sorte qu'elles perdent à leur tour confiance dans la police, ce qui rend la tâche de cette dernière plus difficile encore.

La formation doit donc chercher à rendre les policiers plus «performants». Il importe de bien préciser les obligations professionnelles qui leur incombent, de façon que la formation, en se concentrant sur ces devoirs, apparaisse comme quelque chose de constructif plutôt que comme une mesure correctrice négative. Il nous faut définir avec précision les buts à atteindre par le biais de la formation et poser des critères objectifs permettant d'évaluer échecs et réussites.

L'explication très ferme de la conduite à tenir face aux agressions de caractère racial, telle qu'elle est donnée au Royaume-Uni constitue un bon exemple de ce qui peut être fait en ce sens. Approuvées par l'ensemble des supérieurs hiérarchiques de la police, ces règles sont régulièrement soumises à l'examen du Parlement. Le ministère de l'Intérieur émet des recommandations sur la manière de réprimer efficacement de telles agressions raciales et l'Inspection centrale examine attentivement les résultats obtenus par les forces de police en ce qui concerne le traitement des victimes et l'identification des délinquants. Le ministère de l'Intérieur a par ailleurs parrainé un programme de formation national réalisé par la police en collaboration avec une université.

Cette initiative porte en elle toutes les garanties de succès: définition claire des objectifs, octroi des ressources nécessaires aux animateurs, et évaluation des résultats en vue de déterminer si les policiers réagissent mieux au problème des agressions à caractère racial. Le message délivré aux intéressés est sans équivoque: le bon policier est celui qui est capable d'assumer efficacement son rôle dans une telle situation. Pas question d'échec, de condamnation ou de critique, sauf non respect des règles professionnelles.

L'éventail relativement vaste de formations qui existe aujourd'hui au Royaume-Uni, dont les effets commencent globalement à se faire sentir chez les policiers et sur leurs méthodes de travail, est le fruit non pas d'une stratégie de grande envergure, mais d'une série d'initiatives qui, chacune, ont mis en lumière un ou plusieurs points faibles entravant la réussite de l'action menée par les policiers. C'est peut être l'exposé de ces faiblesses et la perception de la nécessité de mieux faire qui en ont assuré le succès. Tel n'était cependant pas leur but. Les premières initiatives ont le plus souvent visé à expliquer à des policiers comment se comporter vis-à-vis de communautés réputées «difficiles». La formation leur paraissait surtout axée sur les problèmes qu'ils allaient rencontrer et sur les risques d'échec qui en découlaient; on ne s'efforçait guère, par ailleurs, de les encourager à suivre cette formation ni de les convaincre qu'elle était capitale s'ils voulaient être de bons policiers.

La plus ancienne initiative de formation, qui a aujourd'hui 25 ans, s'adresse - et c'est révélateur - aux hauts responsables de la police. Il s'agit d'un stage d'une semaine, connu sous le nom de *Séminaire Holly Royde*, qui se tient chaque année à l'Université de Manchester et réunit des fonctionnaires de haut rang appartenant à divers corps de police, autour d'un thème donné ayant trait à l'exercice du maintien de l'ordre sous l'angle des relations intercommunautaires et interraciales. Ce thème est évoqué tout au long de la semaine et, à l'issue du stage, les participants arrêtent des plans d'action qu'ils sont chargés de mettre en oeuvre dans le courant de l'année suivante. Le séminaire accueille d'éminentes personnalités: des ministres de la Couronne, le directeur de l'administration au ministère de l'Intérieur, l'inspecteur principal des polices du Royaume, et le commissaire responsable de la police

métropolitaine. Le stage est animé par un directeur d'études universitaires - un expert en la matière - et il se déroule dans des conditions matérielles optimales.

L'Inspection centrale y est également impliquée: c'est elle en effet qui supervise, pendant l'année qui suit, l'exécution des projets élaborés par les hauts responsables. Le séminaire se tient au mois de janvier et, en septembre, les participants doivent soumettre un rapport sur l'état d'avancement des travaux. Ces rapports sont passés au crible et nombre de responsables de projets reçoivent la visite d'un inspecteur. Si leurs résultats sont bons, il n'est pas rare qu'ils soient à nouveau invités aux séminaires des années suivantes pour y exposer le secret de leur réussite.

Tous les éléments qui favorisent le succès d'une initiative de formation sont présents dans ce séminaire, ce qui explique d'ailleurs sa longévité: explication claire de l'objectif de la formation, renforcée par la détermination des éminentes personnalités participant au séminaire, dégagement des ressources nécessaires pour garantir l'efficacité de la formation et appuyer les efforts des participants pour la faire aboutir, évaluation enfin, sous la forme d'une appréciation à plus long terme des résultats obtenus par les participants, l'occasion étant ainsi donnée de rappeler la place de la formation dans la poursuite d'objectifs plus généraux.

La formation de hauts fonctionnaires de police est quelquefois une tâche frustrante. Ambitieux et exigeants, ces fonctionnaires changent fréquemment de lieu d'affectation - trop fréquemment aux yeux de certains -, de sorte que les avantages immédiats qu'ils en retirent ne sont souvent pas répercutés sur les policiers travaillant directement sous leurs ordres.

La politique menée à la fin des années 60 et au début des années 70, consistant à confier à certains policiers une fonction très particulière d'agents de liaison communautaires, avait fait prendre conscience de la nécessité de mettre en place un programme de formation spécifique qui leur permette de mieux comprendre leur nouveau rôle, d'y faire preuve d'un plus grand professionnalisme et de s'y sentir plus en

confiance. La police du Derbyshire, qui venait à l'époque d'ouvrir un centre de formation doté d'une bonne infrastructure, avait alors été dûment chargée de cette mission. Pour sa part, le ministère de l'Intérieur avait voulu souligner l'intérêt de la formation en invitant officiellement des brigades à y envoyer des policiers et en sensibilisant tous les supérieurs hiérarchiques au stage et à ses objectifs. Preuve, ici aussi, de l'importance de ce stage, il réunissait non seulement des hauts responsables de la police, mais aussi des représentants d'autres organismes et de diverses communautés. Quant à l'Inspection centrale, elle demandait aux brigades de lui préciser les actions qu'elles menaient, chaque année, sur le terrain de la formation aux relations communautaires et raciales. Ce stage, organisé maintenant depuis plus de dix ans, a été revu et adapté en fonction de l'évolution du rôle des agents concernés. On retrouve donc dans cette initiative chacune des clés de la réussite de la formation: objectifs, ressources et évaluation.

La principale initiative de formation aux relations intercommunautaires et interraciales a connu des débuts extrêmement difficiles. C'est le rapport du juge Scarman sur les graves troubles qui avaient perturbé à plusieurs reprises l'ordre public en 1981 qui en avait été à l'origine. Ces troubles - et le juge Scarman ne s'était pas uniquement penché sur ceux de Brixton - montraient clairement que la police appréhendait mal la situation des communautés ethniques minoritaires et qu'elle manquait de professionnalisme dans ses contacts avec les communautés en question. et c'est sur la police que s'étaient portés le ressentiment et l'amertume des communautés. Le rapport Scarman recommandait une meilleure formation des policiers; quant à la Commission de formation de la police, organe du ministère de l'Intérieur, elle devait publier le rapport de son groupe de travail dans lequel était proposée la mise sur pied d'un vaste programme de formation aux relations communautaires et raciales.

Au coeur de ce programme figurait la création d'une unité chargée d'appuyer les efforts de la police en matière de formation aux relations intercommunautaires et interraciales. Cette unité autonome est devenue l'*Unité d'assistance spécialisée (Specialist Support Unit)*. Ses principes directeurs, clairement posés et formulés, sont régulièrement rappelés par le ministère de l'Intérieur à chaque fois qu'il parraine des

stages de formation pour la police. La conception et l'évaluation périodique des stages sont l'affaire du Comité de direction de l'Unité, composé de représentants des hauts responsables de la police et d'agents de tous échelons.

Les ressources que *l'Unité d'assistance spécialisée* reçoit pour réaliser ses objectifs (dans le cadre d'un plan quinquennal) donnent une idée de la volonté des pouvoirs publics de faire en sorte que l'initiative aboutisse. De leur côté, les brigades y envoient leurs instructeurs étudier les problèmes liés aux relations intercommunautaires et interraciales, de façon à pouvoir à leur tour transmettre ces connaissances à tous les policiers. L'Unité fait appel, outre à ses propres agents de liaison, à des experts spécialistes de ces questions.

L'évaluation du programme incombe à l'Inspection centrale. Le rapport de l'Inspection centrale a permis de dégager un ensemble de nouvelles orientations pour les deux prochaines années.

L'une des principales conclusions de cette évaluation a fait ressortir que les instructeurs ne pouvaient susciter le changement sans l'aide du personnel d'encadrement. Il était primordial de demander à ceux qui dirigeaient les services de police de préciser comment ils entendaient, d'une manière générale, mettre valablement à contribution cet inestimable potentiel qu'étaient les instructeurs fraîchement sortis de *l'Unité d'assistance spécialisée*.

L'évaluation a également montré que, si l'Unité avait bien été créée pour encourager les policiers à s'initier aux relations intercommunautaires et interraciales, les deux principaux services de formation policière, à savoir l'Unité centrale de planification et de formation (Central Planning and Training Unit), qui s'occupe des policiers de leur entrée en fonction jusqu'à leur arrivée aux échelons intermédiaires, et le Collège du personnel de la police (Police Staff College), qui forme les agents de rang plus élevé et les responsables au plus haut niveau, ne collaboraient pas avec l'Unité d'assistance spécialisée à l'élaboration des programmes qui seuls auraient assuré aux policiers, tout au long de leur carrière, une bonne formation aux relations intercommunautaires et interraciales. Il est apparu que cette

négligence dénaturait les efforts de l'Unité, lesquels risquaient d'être jugés «marginiaux» par rapport aux actions de formation plus ambitieuses de la police. Le «Police Staff College» et la «Central Planning and Training Unit» ignoraient en conséquence l'expérience acquise par l'Unité et ne pouvaient en tirer parti pour élaborer des programmes de formation policière. De nouveaux objectifs ont été assignés à l'Unité en vue de combler ces lacunes. Il faut désormais que les objectifs et les orientations des deux organes précités énoncent de manière précise la politique à suivre, que des ressources soient ensuite dégagées à cet effet et que leur travail soit soigneusement examiné pour en déterminer l'efficacité.

Ce n'est en effet qu'à force de mesurer l'impact de la formation que l'on pourra cerner et introduire les aménagements et ajouts qu'appelle la stratégie globale. L'analyse minutieuse des résultats obtenus par la police dans ces domaines, de même que celle des acquis de la formation, est un passage obligé si l'on veut savoir dans quelles nouvelles directions il faut porter ses efforts.

De même, ceux qui détiennent le pouvoir de décision ne sauraient définir des stratégies pour ensuite en confier l'entière responsabilité aux instructeurs. Ils doivent veiller à l'engagement des ressources nécessaires, s'assurer que le résultat final est conforme aux attentes et faire en sorte que tous les obstacles à la formation aient été levés. Si l'on constate que les actions d'encadrement font défaut et que cela nuit à l'efficacité de la formation, de nouvelles initiatives doivent être prises pour y remédier.

Dans la mesure où les policiers ont à présent le sentiment que la formation aux relations intercommunautaires et interraciales fait partie intégrante de leur formation professionnelle tout au long de leur carrière, son importance se trouve renforcée et cesse d'apparaître comme une formation spéciale.

Tout le monde s'accorde également à reconnaître que la plus grande preuve de confiance dont pourraient témoigner les communautés ethniques minoritaires à l'égard de la police serait apportée le jour où elles manifesteraient le désir d'en faire partie. Les premiers agents

d'origine ethnique minoritaire sont entrés dans la police voici plus de 25 ans; cela étant, ils sont restés peu nombreux et marginaux, étant davantage considérés comme des «policiers noirs» ou des «policiers asiatiques» que comme de simples «policiers». Récemment, le ministère de l'Intérieur a clairement voulu encourager le recrutement d'agents d'origine ethnique minoritaire; cette décision a été approuvée par le Parlement et avalisée par le personnel d'encadrement. La police a alloué des ressources complémentaires aux communautés à fortes minorités ethniques pour qu'elles recrutent dans leurs rangs et l'Inspection centrale a également appuyé cette action en s'intéressant aux efforts déployés par tous les corps de police en ce sens. Ces cinq dernières années, le nombre d'agents d'origine ethnique minoritaire est passé, hommes et femmes confondus, d'à peine plus de 1 000 à 1 659. Cela ne représente certes que 1,3% du nombre total de policiers, mais l'idée commence manifestement à faire son chemin.

En évoquant devant des policiers les avantages qu'ils avaient à intégrer en leur sein des collègues d'origine ethnique minoritaire, des réactions très positives ont été enregistrées. L'intérêt de cette approche n'est pas d'affecter ledits agents au maintien de l'ordre dans leurs propres communautés, mais de les faire entrer dans une équipe et de les amener à transmettre leurs connaissances et compétences, de façon que tous les agents soient mieux à même et mieux préparés professionnellement à assumer leur tâche dans ces communautés. Ce faisant, le message visé par la formation n'en a que plus de poids.

Je suis bien conscient que, dans certains autres pays européens le statut des groupes ethniques minoritaires est différent de ce qu'il est au Royaume-Uni. Néanmoins, l'idée maîtresse de toute formation aux relations intercommunautaires et interraciales doit être, si l'on veut qu'elle porte ses fruits, que l'exercice d'une bonne police suppose une prise en compte des besoins des individus, indépendamment de la couleur de leur peau ou de leur condition sociale. Actuellement l'attitude des policiers vis-à-vis des citoyens d'origine ethnique minoritaire a considérablement changé. Ils ont une meilleure compréhension du problème et une plus grande confiance en leur aptitude professionnelle à accomplir correctement leur mission, de sorte qu'ils n'ont plus le sentiment d'avoir affaire à des clients «difficiles» ou

«différents», mais à des hommes et des femmes qui sont en droit d'espérer une police non discriminatoire exercée par des professionnels convenablement formés.

Cet objectif ne pourra être jugé atteint que le jour où nous pourrons prouver que c'est ainsi que fonctionne normalement la police. De plus en plus, l'action de la police fera, au Royaume-Uni, l'objet de contrôles quant à l'équité de sa conduite et à l'absence de toute discrimination. Les opérations majeures que sont l'interpellation, la fouille, l'arrestation et l'incarcération des citoyens, ainsi que le traitement réservé aux détenus, seront surveillées afin de s'assurer qu'elles respectent les principes d'égalité des chances. L'Inspection centrale apportera ici sa contribution, en aidant à la définition des critères sur lesquels ces jugements pourront être fondés. Si nos initiatives de formation se sont avérées payantes, compte tenu des ressources et des efforts qui leur ont été consacrés, ce sera là le volet le plus important, et, me semble-t-il, le plus significatif en définitive de leur évaluation.

J.D. Moore
Inspection centrale des polices

13. Unité «d'Assistance spécialisée», Royaume-Uni

Historique

L'installation de migrants originaires des anciennes colonies britanniques d'Asie, d'Afrique et des Antilles, qui a commencé à la fin des années 1940, a transformé la Grande-Bretagne en une société multiraciale et multiculturelle. Il en est résulté de nouvelles exigences pour les services publics, habitués à fonctionner en milieu pratiquement monoethnique. Dans le cas de la police, les relations avec les communautés minoritaires visibles, et notamment avec les jeunes noirs et les jeunes asiatiques qui avaient grandi en Grande-Bretagne, ont entraîné de multiples tensions.

Les émeutes survenues à Londres et dans d'autres grandes villes britanniques en 1981 ont obligé à une remise en question. Lord Scarman, dans son rapport sur les troubles de Brixton, proposa d'importantes modifications dans la formation du personnel de police. Le Conseil pour la formation de la police (Police Training Council, PTC), organe consultatif national, publia un rapport consacré à la formation de la police concernant les relations avec les minorités et les groupes ethniques qui contenait toute une série de recommandations visant à faire en sorte que ces questions deviennent partie intégrante des formations de la police. Les auteurs ont défini une série de principes et ont souligné que *tous* les policiers devraient bénéficier tout au long de leur carrière de cette formation.

Le premier Centre d'assistance spécialisée à la formation n'a pas su gagner la confiance et obtenir la coopération de la police en général et son influence sur la formation de la police au niveau national a été faible; son contrat initial de cinq ans n'a, par conséquent, pas été renouvelé. Vu que le gouvernement estimait les recommandations générales du rapport de 1983 du Conseil pour la formation de la police

toujours pertinentes, le ministère de l'Intérieur décida de créer un nouveau **Centre d'Assistance spécialisée** plus à même de répondre aux besoins d'une société multiculturelle et multiraciale.

La politique actuelle

Plusieurs changements importants dans la politique nationale assurent un arrière-plan favorable aux travaux de cette nouvelle unité, notamment:

1. le ministère de l'Intérieur, a demandé à tous les services de police d'adopter des politiques d'égalité des chances dans l'emploi (mais sans parler encore de la prestation des services);
2. des procès intentés contre la police par des policiers appartenant à des minorités et par des personnes extérieures à la police (notamment l'affaire P.C. Singh c/ gendarmerie du Nottinghamshire, dans laquelle le plaignant a eu gain de cause) ont accentué les pressions en faveur d'une réaction de la police;
3. l'Association des gradés de la police qui a récemment publié une déclaration de politique vigoureuse consacrée à l'aspect prestations de service du maintien de l'ordre (document sur la politique à adopter, 1990). Le document souligne l'importance de répondre aux aspirations des communautés lors de la prestation des services de police et d'assurer à cet égard un traitement équitable et un haut niveau de qualité;
4. la publication par le ministère de l'Intérieur d'une longue série de conseils à la police et aux autres services sur la manière de réagir face à des agressions racistes (rapports du Groupe sur les agressions racistes, 1989 et 1991) et l'introduction dans la loi sur la justice pénale de 1991 d'une disposition obligeant à soumettre à une surveillance ethnique les prestations de service de la police et des autres services répressifs.

La nouvelle «Unité d'assistance spécialisée»

L'**Unité d'assistance spécialisée** («*Specialist Support Unit*», *SSU*) fut mise en place en 1989 au centre de formation en internat d'Equalities Associates, société indépendante, à Turvey dans le Bedfordshire. Le directeur d'Equalities Associates, et de la nouvelle Unité, est M. Jerome Mack, auparavant commissaire de police et membre de l'Institut de gestion pour la défense de l'égalité des chances (DEOMI) aux Etats-Unis. Les travaux de la SSU sont supervisés par un conseil de direction, composé essentiellement de représentants du ministère de l'Intérieur et de la haute direction de la police.

En vertu de son mandat, l'Unité d'assistance spécialisée (SSU) est appelée à travailler avec plus de cinquante établissements de formation. Pour atteindre ses objectifs à pareille échelle, elle s'est fixé une stratégie, dont les trois principaux éléments sont les suivants: (a) créer au niveau national un cadre de formateurs de la police possédant des compétences spécialisées; (b) concevoir des programmes de formation (et du matériel de soutien) à utiliser par ces formateurs dans leur propre établissement de formation; et (c) établir avec la direction des établissements une planification assurant la mise en oeuvre de ces programmes et l'intégration des relations avec les minorités et les groupes ethniques dans l'ensemble de la formation. La SSU s'est particulièrement attachée à associer à ses travaux des membres de communautés minoritaires.

Objectifs

Généralement parlant, la fonction de l'Unité d'assistance spécialisée demeure celle définie en 1983 par le Conseil pour la formation de la police, à savoir: aider la police britannique à développer l'aspect relations avec les minorités et les groupes ethniques de la formation de la police. Le rapport de 1983 continue à servir de base à la réflexion actuelle sur l'orientation à suivre dans ce domaine.

Les objectifs spécifiques de la nouvelle Unité ont été définis comme suit:

- a. fournir conseils et assistance pour l'élaboration de stratégies de relations avec les minorités et les groupes ethniques en tant que partie intégrante des programmes de formation de la police au niveau national;
- b. intégrer les questions concernant les relations avec les minorités et les groupes ethniques à la formation des formateurs de la police aux niveaux national, régional et des services;
- c. instituer une banque de ressources pour la formation concernant les relations avec les minorités et les groupes ethniques;
- d. faciliter la participation de profanes à la formation de la police;
- e. apporter des conseils et une assistance aux services de police sur le contenu et la mise en application de l'élément relations avec les minorités et les groupes ethniques de leurs programmes de formation;
- f. diffuser les informations et les résultats de recherche pertinents.

Personnel de l'Unité

Le *personnel* de la SSU se compose de huit personnes, il est multiracial et comprend deux officiers de police détachés. L'un d'eux est responsable des liaisons avec la police au niveau de la direction, l'autre est chargé d'assurer, conjointement à un personnel civil, la formation proprement dite. Le personnel civil réunit un large éventail d'expériences et de compétences dans les domaines de la formation et des relations avec les minorités et les groupes ethniques. L'un d'eux est particulièrement chargé d'organiser des contacts avec les minorités et d'assurer leur participation au programme de la SSU.

Programme de travail

En bref, ce programme comportait trois composantes qui, constituent les fondements de la stratégie de la SSU: *stage spécialisé de six semaines*, destiné à préparer les formateurs à mettre en oeuvre un *programme de formation en quatre phases*, à mettre en oeuvre dans tous les services de police au moyen d'une *planification stratégique*. Ces trois composantes peuvent, en résumé, être définies comme suit:

- i. *Stage de six semaines destiné aux formateurs*. Le but de ce stage est de créer un cadre de formateurs pourvu de connaissances et de compétences spécialisées, capables d'un travail de développement et répartis entre les établissements de formation de la police britannique. La mise en place fructueuse de ce stage était la première priorité de la SSU, qui souhaitait obtenir ainsi la confiance de la police et des communautés minoritaires qui contribuent au stage de diverses façons.
- ii. *Programme de formation en quatre phases*. Ce programme de formation est destiné à être mis en oeuvre dans tous les services de police du pays. Les trois premières phases se composent de séries d'éléments de formation à dispenser directement à tous les policiers par les formateurs ayant obtenu le diplôme délivré à l'issue du stage de six semaines, avec l'aide du personnel de la SSU. Dans la quatrième phase il est prévu d'intégrer à la formation des questions relatives aux relations avec les minorités et les groupes ethniques.
- iii. *Planification stratégique*. On effectue cette planification avec les services de police et avec les autres établissements de formation. Le but est de permettre à tous de tirer le meilleur profit de l'assistance apportée par la SSU et d'intégrer effectivement les relations avec les minorités et les groupes ethniques dans leurs systèmes de formation et d'organisation. On met en place actuellement un stage de directeurs de formation, d'une durée de deux semaines, pour faciliter le travail de planification.

En guise de soutien à ces grandes composantes, le programme de travail de la SSU comprend la création d'une *banque de ressources* composée de matériels de formation concernant les relations avec les minorités et les groupes ethniques, et la publication d'un *bulletin* trimestriel largement diffusé dans les établissements de formation de la police. Une «édition internationale» est consacrée aux faits nouveaux intervenus dans plusieurs pays européens ainsi qu'en Australie, au Canada et aux Etats-Unis.

Stage de six semaines destiné aux formateurs

L'objectif général du stage est d'inculquer aux formateurs les connaissances, les savoir-faire et la confiance nécessaires pour donner aux questions de relations avec les minorités et les groupes ethniques la place qu'elles méritent dans la conception et la pratique de la formation dans leur propre établissement. On espère qu'à l'issue du stage les diplômés deviendront des agents de changement à l'intérieur de leur service ou de leur établissement.

- *Participants*

Le stage a été spécifiquement conçu pour les formateurs de la police et repose sur l'idée qu'ils possèdent déjà les compétences de base. Pour participer au stage, il faut être nommé par la direction de l'établissement de formation. Les participants sont censés être préalablement mis au courant des tâches qui leur incomberont après le stage et bénéficier de l'appui de leur hiérarchie à leur retour. Presque tous les participants ont rang de sergent ou d'inspecteur.

- *Programme du stage*

Le programme du stage de six semaines est construit selon un système de «blocs». Chaque bloc s'appuie sur les connaissances et les compétences acquises précédemment. La série de blocs utilisée pendant les trois premières années a été la suivante:

- socialisation et orientation;

- comportement individuel et comportement de groupe dans l'optique particulière de la communication avec d'autres cultures;
- connaissance d'autres cultures en tenant compte des réactions des minorités à la présence d'une culture dominante;
- aspects de la discrimination, formes «indirectes» de discrimination;
- relations entre la police et les communautés minoritaires (problèmes de maintien de l'ordre, agressions à caractère racial);
- développement d'une formation orientée vers les relations avec les minorités et les groupes ethniques;
- pratique;
- préparation au retour dans l'établissement.
- *Méthodes et matériel de formation*

Chaque bloc, et chacun des cours qu'il contient, vise à atteindre des objectifs d'apprentissage spécifiques, tant cognitifs qu'affectifs. On fait usage d'une grande diversité de méthodes de formation, en mettant principalement l'accent sur les activités d'apprentissage centrées sur le stagiaire et sur l'expérience. Les exercices et les débats de groupe prédominent, étayés par des exposés et des présentations audiovisuelles le cas échéant. On encourage en outre les titulaires de diplôme de fin de stage à concevoir eux-mêmes des matériels de formation adaptés à la situation locale, ce qui a donné des résultats très fructueux dans certains cas.

- *Participation des communautés*

Des membres de communautés minoritaires collaborent aux stages régulièrement en faisant bénéficier les participants de compétences que ne possède pas le personnel de la SSU et leur communiquer leurs

expériences personnelles. La forte participation des minorités aux stages est un élément important de la stratégie de la SSU et vise à montrer aux stagiaires quelles pratiques il convient d'appliquer dans leurs propres établissements de formation et sensibilise les policiers aux aspirations des minorités.

- *Contacts avec les familles*

Le contact le plus important prévu dans le programme du stage est le «*contact avec les familles*», qui consiste pour chaque participant à passer le troisième week-end du stage dans une famille appartenant à une minorité visible, en qualité d'invité. C'est toujours une expérience riche en enseignements pour les stagiaires, dont beaucoup n'ont jamais, ou presque jamais eu de contact personnel étroit avec des familles noires ou faisant partie de minorités ethniques. Ces placements sont organisés par l'intermédiaire de conseils locaux pour l'égalité raciale ou d'associations ethniques ou religieuses. Il est essentiel de les organiser soigneusement et de bien préparer tous ceux qui y participent. Ils ont été effectués dans un certain nombre de villes, dont Leicester, Liverpool et Londres.

- *Evaluation des résultats et révision du programme*

On effectue des *contrôles et des évaluations* pendant toute la durée du stage, et on recueille les réactions quotidiennement, pour chaque bloc et pour l'ensemble du stage. On effectue en outre un bilan sur six mois pour mesurer rétrospectivement la valeur du stage et évaluer ses effets sur le travail ultérieur des diplômés. Deux critiques ont été formulées de façon réitérée par les participants, à savoir:

- les stagiaires ont estimé ne pas disposer d'assez de temps et de souplesse pour étudier certains problèmes en profondeur, notamment lorsqu'il s'agit de questions sensibles et suscitant des sentiments forts (en effet le programme est le condensé d'un programme initialement conçu aux Etats-Unis pour des stages de *seize* semaines). Il convient également de souligner que la formation de la police britannique a récemment changé radicalement de style, le genre didactique rigoureusement

programmé ayant été remplacé par une approche souple centrée sur l'étudiant, dans laquelle les formateurs se concentrent sur les aspects affectifs et les savoir-faire;

- les titulaires du diplôme de fin de stage estiment être insuffisamment préparés à la résistance au changement qu'ils allaient rencontrer et ne pas posséder les compétences nécessaires pour y faire face.

Compte tenu de ces critiques et des recommandations sur lesquelles a débouché l'évaluation officielle de la SSU, le programme décrit ci-dessus a été révisé, et une nouvelle version a été mise en vigueur à titre expérimental. Certains éléments non indispensables en ont été retirés et des «bases d'évaluation» fondées sur les compétences ont été introduites dans les premiers «blocs». On a regroupé les blocs F, G et H pour former un seul bloc F, intitulé «La voie du progrès», qui vise à préparer plus efficacement les participants à leur rôle d'agents de changement dans un processus stratégique, en mettant spécialement l'accent sur la capacité de négociation et de vaincre les résistances au changement.

Programme de formation en quatre phases

Le stage de six semaines crée un cadre de formateurs capables de dispenser à leurs collègues une formation concernant les relations avec les minorités et les groupes ethniques. Le programme de formation en quatre phases est mis en oeuvre au niveau national.

Ce programme (conçu lui aussi selon un système de blocs) comprend trois phases d'enseignement spécialisé couvrant une courte période, s'adressant directement à tous les policiers de chaque service, et une phase finale durant laquelle on intègre les problèmes de relations avec les minorités et les groupes ethniques dans la formation courante. Il conjugue donc une «couverture» initiale de tous les policiers et une insertion des problèmes dans la formation existante afin de répondre à tous les besoins futurs.

Les quatre phases se présentent comme suit:

Phase I: **Sensibilisation**

Cette phase est essentiellement destinée à sensibiliser les participants. Elle vise trois grands objectifs: premièrement compréhension et prise de conscience des préjugés et de la discrimination (personnels et institutionnels), deuxièmement appréciation des effets nuisibles qui peuvent en résulter pour la police, et troisièmement stratégies personnelles et organisationnelles permettant de les éliminer.

Phase II: **Connaissances**

Cette phase vise à enrichir les connaissances des participants concernant la législation et les facteurs culturels et autres influant sur les relations entre la police et les minorités et sur les policiers appartenant à des minorités. Un manuel contenant dix exercices portant sur des cas concrets et une vaste documentation servent de base à cette phase du programme.

Phase III: **Savoir-faire**

Cette phase aura pour but de donner aux policiers les savoir-faire pratiques nécessaires dans les contacts avec des membres de communautés ethniques minoritaires. La publication d'un enregistrement vidéo interactif et d'un manuel d'accompagnement est prévue.

Phase IV: **Programme de suivi**

Cette phase vise à rendre les problèmes de relations avec les minorités et les groupes ethniques indissociables du programme de formation courant de la police, et à obtenir ainsi un effet continu qui consolidera l'effet immédiat des trois phases précédentes.

Les trois premières phases sont confiées à des diplômés du stage de six semaines pour tous les grades jusqu'au grade d'inspecteur chef; à partir du rang de commissaire, la formation est assurée par le personnel de la SSU. Une journée de programme de formation

occupera dans la plupart des services un ou deux formateurs entre trois et neuf mois à temps plein (selon la taille du service). L'affectation de ressources de cette ampleur (y compris le temps d'absence des policiers) exige de la part du sommet de la hiérarchie une véritable volonté de s'attaquer à ces questions.

Planification stratégique

Dès le départ, la SSU a voulu adopter une approche stratégique de son travail. Elle s'efforce pour cela d'obtenir, au moyen d'entretiens et de consultations, que les officiers supérieurs et les directeurs de formation se prononcent en faveur de la participation de policiers au stage de six semaines. Les participants sont désignés par leur établissement. Il importe de les mettre au courant de la raison pour laquelle ils ont été choisis et du travail que l'on attend d'eux par la suite et ils devraient pouvoir compter sur le soutien de leur direction.

Un certain nombre de participants ont déclaré avoir été bien informés mais les évaluations effectuées par la SSU révèlent toujours qu'une minorité importante estime ne pas recevoir le soutien nécessaire de la part de leur établissement. Si quelques-uns ont pu mettre à profit leurs compétences et leurs connaissances nouvelles pour jouer un rôle de développement important dans leur établissement, d'autres n'en ont pas eu l'occasion ou n'ont pu en faire usage que dans une mesure limitée.

Pour surmonter cette difficulté et pour accroître l'efficacité du travail de la SSU dans l'ensemble du système de formation de la police, on lance actuellement un programme pour que soit élaborée une planification stratégique avec chaque établissement de formation afin que la participation des formateurs au stage de six semaines, et par la suite la formation en quatre phases dispensée par eux, soient l'une et l'autre partie intégrante d'un effort de développement bénéficiant des ressources appropriées et soutenu par la hiérarchie à tous les niveaux.

Pour faciliter la définition et la mise en oeuvre de cette stratégie, la SSU a prévu un nouveau «**stage de directeurs de formation**», destiné à développer parmi les directeurs de formation la conscience et la compréhension des problèmes de relations avec les minorités et les groupes ethniques et à les aider à formuler une stratégie et des plans d'action spécifiques. La participation à ce stage sera elle aussi précédée de séminaires conduits par des officiers supérieurs de chaque service de police, qui auront pour but d'amener les participants à considérer le travail de développement de la formation dans chaque établissement comme partie intégrante de leur politique.

Par suite de ce renforcement de l'élément stratégique dans le programme de travail de la SSU, on envisage maintenant une progression en *six étapes* du travail de développement dans tous les établissements de formation:

1. *Obtention d'un engagement de l'établissement*, au niveau des officiers supérieurs, à l'aide de séminaires consacrés à la politique à suivre.
2. *Formulation d'une stratégie de développement*, entreprise par les directeurs de formation, à l'aide du stage qui leur est destiné.
3. *Formation de policiers au travail de développement*, grâce à la participation au stage de six semaines, de formateurs sélectionnés.
4. *Perfectionnement du personnel de formation*, entrepris par les diplômés du stage de six semaines, qui transmettent à leurs collègues leurs connaissances et leur savoir-faire.
5. *Elaboration et mise en oeuvre de programmes d'études*, sous la direction de diplômés qui dispensent une formation spécialisée au niveau du service et intègrent les problèmes dans les programmes d'études existants - conformément au programme en quatre phases.
6. *Evaluation et révision*, effectuées par les directeurs de formation pour apprécier les résultats du programme d'études et opérer les changements nécessaires.

Il convient de souligner qu'un certain nombre de services de police sont déjà relativement avancés dans la mise en oeuvre de ces étapes. Les buts de la SSU sont les suivants: atteindre tous les services de police, améliorer l'efficacité de la formation et encourager l'adoption d'une politique nationale harmonisée.

L'avenir

A long terme, toutefois, le plus important n'est pas le travail avec les services de police locaux, mais le travail avec les établissements chargés de la formation au niveau national. L'instauration d'une coopération plus étroite avec l'Ecole de police de Bramshill et l'Unité centrale de planification et de formation de Harrogate constituera donc une composante cruciale des activités de la SSU durant ses deux dernières années de mandat. Ces établissements sont chargés respectivement de la formation des grades supérieurs et des grades inférieurs de la police nationale.

Ils s'occupent déjà l'un et l'autre d'intégrer dans les programmes de formation établis les problèmes concernant les relations avec les minorités et les groupes ethniques. L'Unité d'assistance spécialisée contribue à divers égards à la fois à la conception et à la réalisation de cet aspect de la formation. Dans ces établissements, des diplômés du stage de six semaines, en coopération avec des collègues, élaborent et appliquent des plans de développement stratégiques dans ce domaine.

La SSU travaillera en liaison particulièrement étroite avec l'*Ecole de police* pour mettre en oeuvre la composante «planification stratégique» de son programme de travail, étant donné que cette école est chargée de la formation des officiers de police de grade supérieur et moyen. Elle coopère donc à la conception et à la réalisation du stage de directeurs de formation et aux séminaires destinés aux officiers supérieurs qui le précéderont. Elle sera aidée dans cette tâche par le fait que l'Ecole de police possède une longue expérience de la gestion d'un cours spécialisé dans les problèmes de relations avec les minorités et les groupes ethniques.

Une étroite coopération avec l'**Unité centrale de planification et de formation** est également indispensable car cet établissement est à maints égards le moteur du système de formation de la police en général. Il ne se borne pas à concevoir la formation des agents de police, des sergents et des inspecteurs, il forme en outre les formateurs qui travailleront au niveau local ou régional et il contrôle la mise en oeuvre de cette formation et l'évaluation de ses résultats. Comme il tient à dispenser une formation centrée sur l'étudiant et considère que les relations avec les minorités et les groupes ethniques constituent un «thème» distinct, l'efficacité avec laquelle ces problèmes sont traités dépend beaucoup de l'engagement et des compétences de chaque formateur. Au cours des deux prochaines années l'Unité d'assistance spécialisée s'attachera, en contact étroit avec cet établissement, à développer la préparation des formateurs et le programme, puisqu'à long terme c'est seulement par ce moyen que les problèmes de relations avec les minorités et les groupes ethniques deviendront durablement partie intégrante du système de formation de la police britannique.

Robin Oakley et Jerome Mack

II. Résultats de l'enquête par questionnaire

1. Historique

Au cours des décennies qui ont suivi la fin de la Seconde guerre mondiale, l'immigration vers les pays d'Europe a atteint une ampleur sans précédent. Des Etats qui sont principalement issus de mouvements nationalistes et qui, pour beaucoup d'entre eux, se considéraient comme des pays d'émigration, possèdent maintenant dans leur population des minorités importantes qui sont d'origine immigrée et qui ont une identité culturelle et ethnique différente. L'émigration à partir des pays de l'Europe du Sud vers ceux de l'Europe du Nord a été une composante importante de ces mouvements de population. L'émigration économique vers l'Europe à partir de pays du tiers monde - souvent territoires coloniaux ou anciens territoires coloniaux des nations européennes - a été une deuxième composante. Une troisième, qui est un phénomène surtout récent, a été le mouvement de réfugiés originaires de nombreuses régions du monde vers les pays de la zone européenne. Ces mouvements ont souvent engendré des tensions entre la population autochtone et des groupes de migrants, caractérisées dans des cas extrêmes par une violence raciale et xénophobe. Dans un certain nombre de pays, ces tensions ont également gagné les relations entre les groupes d'origine immigrée et la police.

Toutes les nations d'Europe ont été touchées à un degré ou à un autre: certaines plus tôt et dans des proportions plus importantes, d'autres seulement à une époque récente et jusqu'ici dans une faible mesure. Néanmoins, étant donné les pressions générales, d'ordre économique et politique, qui poussent à l'émigration dans le monde contemporain, on peut s'attendre à voir cette évolution se poursuivre dans l'avenir prévisible. Etant donné également le mouvement vers une intégration économique et politique accrue en Europe, on peut s'attendre à voir tous les pays gagnés de plus en plus par ce processus, dont il faut considérer qu'il atteint l'ensemble des nations européennes.

Cette évolution a des incidences importantes pour les organismes de service public des pays d'Europe, dont la plupart étaient habitués à fonctionner au sein d'une population théoriquement homogène. La police ne fait pas exception à la règle. Une transformation est nécessaire pour permettre à ces organismes de fonctionner efficacement, à la fois comme employeurs et comme services publics, dans une société de plus en plus pluri-ethnique. bien entendu, la formation est l'un des moyens les plus importants qui permettent de réaliser l'adaptation nécessaire à cette situation nouvelle.

La présente réunion du Conseil de l'Europe a pour objet de favoriser ce processus en rassemblant des personnes qui s'occupent actuellement d'organiser et de dispenser la formation sur ces sujets aux officiers de police. Néanmoins, il n'existait pas auparavant d'information systématique sur la mesure dans laquelle ni sur les modalités selon lesquelles cette formation avait été introduite dans les différents pays d'Europe. Pour obtenir cette information, il a donc été décidé d'adresser par la poste un questionnaire succinct à tous les Etats membres avant la réunion. Le présent rapport fait la synthèse des résultats de cette enquête.

2. L'enquête

Elle représente une première tentative pour déterminer l'ampleur et la nature de la formation dispensée dans les divers pays d'Europe en vue d'aider les officiers de police à faire face aux problèmes qui posent les relations avec les migrants et les groupes ethniques.

Les buts de l'enquête étaient les suivants:

- a. déterminer quels étaient les cours ou les autres initiatives en matière de formation susceptibles de faire l'objet d'une présentation lors de la réunion du Conseil de l'Europe;

b. dresser le bilan de l'état actuel de la formation de la police concernant ces questions dans l'ensemble de l'Europe, en vue de fournir un contexte général pour l'examen d'initiatives particulières lors de la réunion;

c. fournir une base d'information sur les pratiques actuelles dans les différents Etats membres qui puisse favoriser le développement de contacts et d'échanges bilatéraux entre les personnes chargées de la formation de la police concernant ces questions dans les différents Etats.

Pour réaliser ces buts, un questionnaire succinct a été adressé par voie postale par le secrétariat du Conseil de l'Europe à plus de cent organismes des Etats membres qui, pensait-on, avaient des responsabilités en matière de formation des officiers de police. Au nombre de ces services figuraient les ministères intéressés de tous les Etats membres, ainsi que les organisations nationales de la police et les principaux établissements de formation, lorsque ceux-ci étaient administrés de manière indépendante. Dans certains Etats membres où la police est organisée sur le plan régional, le questionnaire a été adressé aux autorités de police compétentes pour les principales zones résidentielles pluri-ethniques. Dans les Etats membres où il existe un organisme public chargé des questions concernant les relations avec les migrants et les groupes ethniques, le questionnaire a été également adressé à cet organisme.

Dresser la liste (avec leur adresse) de tous les établissements de formation de la police dans les Etats membres s'est révélé être une lourde tâche. Aucune liste complète n'existait auparavant, semble-t-il, même pour les pays de la Communauté européenne. Le concours du Centre d'études de la police des Pays-Bas et de l'Ecole supérieure de police («Police Staff College») du Royaume-Uni a été précieux pour établir la liste en question. Tout en espérant que la liste englobe tous les organismes pertinents au niveau national dans les Etats membres, nous devons préciser que les moyens dont nous disposions ne nous ont pas permis d'y inclure toutes les autorités de police et tous les

établissements de formation au-dessous de ce niveau. Il faut donc admettre qu'il peut exister dans certains pays des initiatives locales ou régionales qui ont échappé à l'enquête.

Cinquante-neuf organismes avaient répondu au questionnaire au moment de la rédaction du présent rapport. L'expert-consultant tient à remercier, au nom du Conseil de l'Europe, toutes les personnes qui ont pris le temps et la peine de fournir les informations requises.

Les réponses couvrent vingt Etats membres. Un résumé des réponses pays par pays figure à l'Annexe au présent rapport. Etant donné que tous les destinataires n'ont pas répondu, on ne peut garantir que ces réponses représentent un tableau complet des activités actuelles de formation de la police concernant ces questions en Europe, même au niveau national. Il semble toutefois que l'on puisse raisonnablement supposer que les personnes qui n'ont pas répondu ou bien savaient que d'autres personnes le faisaient en leur nom, ou bien n'étaient pas chargées d'activités de ce genre. Il est donc probable que la plus grande partie (sinon la totalité) des activités de formation de la police en Europe se trouvent mentionnées ici.

3. Résumé des résultats de l'enquête

L'enquête a révélé la présence d'importants écarts entre les Etats membres en ce qui concerne l'ampleur et la nature, au niveau de la formation de la police, pour faire face aux problèmes posés par les relations avec les migrants et les groupes ethniques. Certains pays considèrent qu'il n'y a pas lieu d'aborder ces problèmes à l'heure actuelle, tandis que d'autres envisagent de procéder à des ajustements dans l'ensemble du système de formation de la police. Certains organisent une formation destinée aux seuls spécialistes tandis que d'autres estiment que tous les officiers de police doivent recevoir une formation en la matière. Certains ont instauré des cours spécialisés de formation pour répondre à ce besoin, tandis que d'autres ont intégré, d'une façon ou d'une autre, l'étude de ces problèmes dans des cours existants.

Globalement, l'enquête a établi que la majorité des pays prévoient de former la police à ces questions, mais cette formation reste très limitée. Deux pays ont indiqué qu'une telle formation n'existait pas (et il convient de rappeler que plusieurs Etats membres n'ont pas répondu au questionnaire). De plus, dans certains pays, cette formation ne porte, semble-t-il, que sur les contrôles à l'entrée ou les problèmes généraux des droits de l'homme. Dans la majorité des cas, cependant, il semble qu'une formation spécifique concernant l'immigration et les cultures immigrées - et peut-être aussi les préjugés et les stéréotypes - soit dispensée à certains officiers de police, sinon à tous. Très fréquemment, il s'agit de cours spécifiques qui s'inscrivent dans un programme de formation plus vaste, ou dans l'élément qui traite des problèmes sociaux et psychologiques.

Les cours spécialisés sont moins répandus mais varient eux aussi considérablement sur le plan de la forme et des participants. Huit pays semblent avoir instauré un programme de formation spécialisée. Cependant, il n'est pas toujours constitué par un cours dispensé régulièrement à l'intérieur de l'organisation de la police. En France, il s'agit d'une série de cours distincts organisés par le Centre de formation spécialisée de la police nationale, tandis qu'en Belgique, il s'agit d'un programme de formation organisé par le Commissariat royal, organe indépendant, non seulement pour la police mais pour le personnel de divers organismes de service public.

Dans les quatre pays nordiques, en revanche, un cours spécialisé est organisé régulièrement à l'Ecole nationale supérieure de police à l'intention des officiers de police qui sont régulièrement en contact, dans le cadre de leur activité professionnelle, avec des «étrangers». Tous les cours sont essentiellement axés sur les relations ethniques. En Finlande, le cours principal porte surtout sur le contrôle à l'entrée, mais il est complété par un séminaire de courte durée sur les relations ethniques, qui est intégré dans la formation générale. Le cours suédois (projet DEFOIR) a été le premier à être organisé, mais il ne semble pas encore être mis en oeuvre intégralement. Le cours danois a été créé en 1989, le cours finlandais en 1990 et le cours norvégien en 1992.

Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, il n'existe pas seulement des cours spécialisés, mais aussi des stratégies nationales pour aborder ces problèmes à la fois dans la formation générale et par d'autres moyens qui comprennent le recrutement d'officiers de police d'origine immigrée ou appartenant à des minorités ethniques. Aux Pays-Bas, le Gouvernement a publié un «plan d'action positive pour la police et les minorités ethniques» et la formation fait l'objet de l'un des quatre «sous-projets» qui ont été établis pour la mise en oeuvre de ce plan. C'est là un signe de l'ardeur avec laquelle le gouvernement et la hiérarchie de la police abordent ces problèmes. L'objectif général est de transformer l'organisation mono-ethnique qu'est la police néerlandaise en une organisation pluri-ethnique, qui reflétera la nature pluri-ethnique de la société néerlandaise. L'accent est surtout mis sur l'intensification du recrutement parmi les minorités ethniques et sur l'établissement de bonnes relations professionnelles. A côté des cours internes comme le cours «été indien» du Centre national d'études de la police, des organisations extérieures comme le Centre Anne Frank d'Amsterdam ont également organisé des programmes de formation.

Au Royaume-Uni, la formation concernant ces problèmes a une longue histoire, surtout à l'Ecole supérieure de la police («Police Staff College») de Bramshill. La stratégie nationale actuelle tire son origine d'un rapport sur la formation de la police concernant les rapports avec la collectivité et les relations raciales, qui a été publié en 1983, et qui faisait suite au rapport de Lord Scarman sur les troubles de 1981 à Brixton. Le rapport recommandait que tous les officiers de police reçoivent une formation concernant ces problèmes, et qu'ils soient intégrés dans les cours à tous les niveaux. Il préconisait la création par le ministère de l'Intérieur d'un Centre indépendant de soutien à la formation en vue de faciliter ce processus. L'actuelle unité spécialisée de soutien («Specialist Support Unit») organise des cours pour formateurs et gestionnaires de la formation et mène un travail de développement avec les établissements de formation sur tout le territoire de l'Angleterre et du Pays de Galles. Le programme de formation a pour objet d'éliminer la discrimination raciale à la fois dans l'emploi et dans les services rendus et de faire en sorte que la police soit sensible aux besoins d'une société multiculturelle. Des initiatives

nombreuses et variées ont été prises par différents établissements de formation. La mise en oeuvre de la stratégie d'ensemble est contrôlée et évaluée par l'Inspection générale de la police.

4. Raisons des variations entre les Etats membres

Ces variations entre les réactions des Etats membres tiennent à de nombreuses raisons. La plus évidente concerne l'ampleur de leur expérience directe de l'immigration et de durée de la période pendant laquelle ils ont été confrontés à ce processus. C'est dans les Etats qui possèdent les minorités d'origine immigrée les plus nombreuses, celles qui sont établies depuis le plus longtemps, que les principales initiatives ont été prises. D'autres raisons des variations sont les différentes politiques nationales en matière d'immigration et d'intégration des groupes d'origine immigrée. Les différences concernant le rôle de la police en général ou de tel ou tel service de police et les conceptions et les méthodes de l'information peuvent également avoir leur part. Bref, il est clair que beaucoup de facteurs interviennent et tenter de donner une explication complète serait une tâche complexe, qui dépasse d'ailleurs manifestement le cadre du présent document.

5. Etapes de développement de la formation de la police

Il semble néanmoins que l'on puisse distinguer cinq étapes dans le développement de la formation de la police concernant les relations avec les migrants et les groupes ethniques. Elles ne sont pas toujours clairement délimitées, mais cette schématisation peut être utile pour comprendre le développement de la formation dans les différents Etats membres.

A. *Les problèmes en question ne sont pas abordés sous cette rubrique dans la formation*

On ne reconnaît pas la nécessité d'aborder ces problèmes ou on considère qu'ils sont traités sous des rubriques plus vastes comme «droits de l'homme» ou «éléments de psychologie».

B. *Il existe une formation dans ce domaine pour des spécialistes*

On reconnaît que ces problèmes existent mais on considère que le besoin de formation est limité aux officiers chargés des contrôles à l'entrée ou aux spécialistes des contacts dans le domaine de l'établissement des migrants.

C. *Des thèmes particuliers sont traités dans les programmes généraux de formation*

On reconnaît que tous les officiers sont concernés par ces problèmes mais on se contente d'inclure certains thèmes dans les programmes de formation existants. Il s'agit d'ordinaire de la diffusion d'informations (par exemple sur les cultures minoritaires) sans qu'il soit question d'attitude ni de savoir-faire.

D. *Une formation spécialisée est dispensée à tous les officiers*

On reconnaît que les problèmes sont suffisamment importants pour que tous les officiers reçoivent une formation spécialisée en vue de rehausser le niveau de l'ensemble des services non seulement sur le plan des connaissances, mais aussi sur celui de la prise de conscience et du savoir-faire. Cette formation peut revêtir la forme de cours spécialisés ou de projets spéciaux intégrés dans les programmes généraux de formation.

E. *Les problèmes sont intégrés thématiquement dans tous les programmes de formation*

On reconnaît que dans une organisation authentiquement pluri-ethnique, ces problèmes sont capitaux et doivent être intégrés dans la structure générale de l'organisation et dans ses programmes de formation permanente. Idéalement, l'intégration des problèmes est si poussée que des cours spécialisés peuvent ne plus être nécessaires.

On peut se demander si tous les pays doivent nécessairement ou devront nécessairement à l'avenir passer par ces différentes étapes. En tout état de cause, il faut reconnaître qu'il s'agit là d'un modèle

simplifié. Il peut néanmoins être utile pour déterminer l'étape atteinte par la formation de la police dans différents Etats membres à l'heure actuelle. Il peut également suggérer les directions dans lesquelles le développement futur de la formation dans tel ou tel pays devra s'orienter au fur et à mesure que les autorités policières reconnaîtront les incidences de la dimension pluri-ethnique de la société européenne.

Au Royaume-Uni comme aux Pays-Bas, par exemple, on admet maintenant que l'étape E doit être l'objectif des programmes de développement de la formation axée sur ces problèmes. Néanmoins, l'action menée dans ce domaine par l'unité nationale de soutien spécialisée (dont il a été question plus haut) vise pour l'heure principalement à réaliser l'étape D. En fait, la formation de la police au Royaume-Uni a déjà franchi les premières étapes, puisque des cours pour spécialistes (étape B) ont été instaurés dès les années 70 et que l'intégration dans les programmes généraux de formation (étape C) s'est développée de plus en plus au cours des années 80. Dans les années 70, cependant, on ne prévoyait pas la nécessité d'une évolution plus fondamentale et plus étendue de la formation. Aujourd'hui, avec le recul du temps, on se rend compte qu'il aurait été souhaitable de mettre en oeuvre les programmes actuels bien plus tôt. Peut-être donc les autres Etats membres en Europe pourront-ils tirer des enseignements de l'expérience britannique et atteindre plus rapidement le niveau de formation voulu pour assurer la police d'une société européenne de plus en plus pluri-ethnique.

6. La nature du problème pour la formation de la police

Il convient d'évoquer encore un autre aspect de cette évolution. La définition du problème à aborder tend à se transformer au fur et à mesure que l'expérience de la prise en compte de ces questions dans la formation se développe. Dans beaucoup de pays, les toutes premières initiatives relèvent surtout la nécessité d'acquérir des connaissances sur les groupes d'immigrés et de réfugiés, de *fournir des informations* sur leur histoire et leur culture. Ce sont souvent les groupes eux-mêmes qui sont considérés comme «le problème»: ils créent des difficultés dans le domaine de la réglementation à l'entrée,

peut-être, ou ils sont associés à des formes particulières de délinquance (drogues, bandes de jeunes, par exemple). A mesure que l'expérience dans ce domaine s'accroît, on en arrive à reconnaître que «le problème» est aussi constitué par la population majoritaire ou autochtone et par les services eux-mêmes. Ce n'est pas seulement une question d'information, mais aussi d'attitudes fondées sur des préjugés ou ethnocentriques et du manque de savoir-faire en matière d'écoute et de communication efficaces lorsque des différences culturelles sont en jeu.

Les programmes de formation les plus développés reconnaissent donc que c'est la police elle-même qui doit changer en partie d'attitude et de comportement et veiller à ce que les normes professionnelles de la police moderne tiennent compte de la diversité raciale et culturelle des collectivités au service desquelles elle se trouve. Ces programmes ont tendance à être davantage axés sur la *prévention de la discrimination* dans le comportement de la police à l'égard de certains secteurs de la population - qu'il s'agisse d'une discrimination résultant de préjugés personnels et de stéréotypes ou d'une «discrimination institutionnelle» involontaire résultant de pratiques démodées et ethnocentriques héritées d'un passé monoethnique. Rappelons une nouvelle fois qu'au Royaume-Uni, il a fallu de nombreuses années pour que ces leçons soient pleinement comprises. A cet égard aussi, les autres Etats membres pourront peut-être, en tirant des enseignements de l'expérience acquise, arriver plus rapidement à définir le«e de la formation» d'une manière plus précise et plus efficace.

7. Initiatives particulières

Indépendamment des divers cours et autres aspects de la structure des programmes qui ont été évoqués plus haut, il peut être utile de tirer des exemples de certains autres types d'initiatives particulières qui ont été prises dans la formation de la police concernant ces problèmes dans les Etats membres. Nous avons distingué cinq secteurs, mais cette liste n'est pas exhaustive et n'englobe pas toutes les initiatives. On trouvera des précisions dans l'annexe.

(a) *Matériels*

Dans plusieurs Etats membres, des programmes vidéo ont été élaborés ou adaptés pour être utilisés dans la formation concernant ces problèmes. Certains fournissent sous forme audiovisuelle des informations sur les immigrés ou les groupes ethniques, ou sur des aspects ou des lieux particuliers. D'autres visent à déclencher des réactions pour étudier les attitudes au sein du groupe en formation ou pour compléter des exercices concernant, par exemple, la communication multiculturelle. Des programmes vidéo de ce dernier type ont été produits aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

De nombreux types de matériel écrit ont également été produits. Certains se bornent à fournir des informations détaillées sur ces questions et sont destinées à être lues par les élèves. Au Royaume-Uni, on fait un large usage, pour la formation de la police, à d'«études de cas» développées, fondées sur des incidents réels, à partir desquelles un vaste programme d'apprentissage peut être établi. Des études de cas ont été consacrées, par exemple, à des incidents de violence raciale contre des minorités. Dans la police métropolitaine de Londres, un manuel d'information comprenant une abondante documentation et des exercices sur ces sujets a été publié pour accompagner le programme de formation de 20 semaines destiné aux nouvelles recrues.

(b) *Participation communautaire*

Apprendre à connaître, par des contacts personnels, les expériences et les cultures des membres de communautés ethniques immigrées et minoritaires est considéré à juste titre comme très important dans plusieurs Etats membres. Des visites aux centres communautaires ou religieux locaux et des causeries de représentants de groupes communautaires ou d'organisations antiracistes sont organisées dans de nombreux établissements de formation. Les contacts avec les jeunes d'origine immigrée par l'intermédiaire du sport sont également utilisés, surtout par la police de Berlin. A l'Ecole de la police métropolitaine de Londres, une unité spécialisée dans les relations avec la collectivité invite des membres des communautés locales à rencontrer

les nouvelles recrues pendant deux jours pour des jeux de rôle et des discussions. Des réunions semblables ont été organisées pour des officiers plus expérimentés lors de manifestations communautaires. A l'Ecole de formation de Marseille, les élèves font leurs études dans une ville poly-ethnique. Au Royaume-Uni, l'unité d'Assistance spécialisée organise pour les élèves des séjours d'un week-end dans une famille appartenant à une minorité ethnique. Ces exemples illustrent certaines des nombreuses différentes façons dont les membres des collectivités locales peuvent contribuer à la formation de la police et, en échange, apprendre à mieux connaître et comprendre la police.

(c) *Conseillers spécialisés en formation*

La plupart des établissements de formation de la police ne disposent généralement pas d'un personnel possédant des connaissances et des aptitudes spécialisées pour aborder ces problèmes. Nombreux sont ceux qui invitent des experts de l'extérieur à donner des conférences ou à organiser des cours de brève durée pour leur compte (voir par exemple les programmes de la police nationale en France). Bien que la qualité de ces programmes puisse être excellente, ils n'intègrent pas nécessairement les problèmes dans le programme général de travail de l'établissement de formation. Si l'on veut que l'étude de ces problèmes devienne partie intégrante de la formation de la police, il peut être nécessaire d'utiliser du personnel spécialisé ou des conseillers en formation. Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, plusieurs services de police ou établissements de formation suivent cette pratique: ils recrutent d'ordinaire des personnes qui possèdent des connaissances spécialisées et qui ont des liens avec une des communautés ethniques minoritaires. Elles peuvent être recrutées à plein temps ou à temps partiel. Le ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni emploie aussi à plein temps un expert consultant qui donne des conseils sur la façon d'aborder ces problèmes dans la formation de la police ainsi que dans d'autres secteurs qui relèvent de la responsabilité du gouvernement.

(d) *Unités spécialisées de formation*

Les expériences britannique et néerlandaise suggèrent toutes deux que si les Etats membres veulent sérieusement aborder ces problèmes dans la formation de la police, des mesures volontaires ou prises à l'initiative des responsables locaux ne peuvent produire au mieux que des progrès fort lents. Un engagement politique clair mis en oeuvre par la direction centrale ou une stratégie bien définie semble nécessaire si l'on veut que les systèmes de formation de la police dans les Etats membres répondent rapidement au caractère de plus en plus polyethnique de la société européenne. Il faut disposer des conseils et du concours d'experts au niveau national pour que ce processus soit effectif. Le plan néerlandais d'action positive adopte précisément cette approche nationale et a créé un «sous-projet» spécial pour mettre en oeuvre les aspects relatifs à la formation. Au Royaume-Uni, l'unité de soutien spécialisée («Specialist Support Unit») mise en place avec le soutien du ministère de l'Intérieur, joue un rôle semblable en matière de développement. Dans les deux pays, l'unité spécialisée est considérée comme un dispositif provisoire, dont la tâche consiste à mettre les établissements de formation à même de se charger eux-mêmes, par la suite, de l'étude de ces problèmes. D'autres Etats membres souhaiteront peut-être aussi examiner l'intérêt qu'il y a à créer des unités spécialisées de formation de ce genre.

(e) *Lutte contre la violence raciste et xénophobe*

Le Parlement européen et le Conseil de l'Europe se sont tous deux préoccupés de la montée de la violence raciste et xénophobe en Europe ces dernières années. Celle-ci revêt de nombreuses formes et son orientation et son ampleur varient d'un pays à l'autre mais elle présente aussi des thèmes et des tendances qui sont communes à l'ensemble de l'Europe. La responsabilité d'aborder ce problème incombe pour une large part, mais certes pas uniquement, à la police. C'est donc un sujet important pour la formation de la police.

Bien qu'il n'y ait pas eu de questions directes sur ce sujet dans le questionnaire, son intérêt a été mentionné dans la lettre de couverture. Pourtant, trois pays seulement ont mentionné expressément ce sujet

et même dans ce cas, il n'a pas été précisé s'il faisait partie de la formation régulière. Au nombre des initiatives spécifiques figurent des séminaires sur le sujet en Allemagne (Hambourg, Berlin) et du matériel de formation écrit et vidéo sur le sujet au Royaume-Uni. Il faut admettre bien entendu que l'enquête ne révélerait pas nécessairement tous les cas où ce sujet est abordé dans la formation. Néanmoins, rien n'indique qu'il reçoive actuellement dans la formation de la police l'attention qu'il semblerait mériter. Ce sujet particulier est donc sûrement l'un de ceux qui mériterait d'être examiné d'une manière plus approfondie dans les Etats membres.

Robin Oakley

Résumé des réponses au questionnaire

La présente annexe résume les réponses des différents pays au questionnaire. Dans quelques cas, elles ont été complétées par des informations obtenues directement.

Chaque rubrique comprend deux parties: (i) le nom des organismes qui ont répondu à l'enquête et (ii) le résumé de l'activité signalée. Les activités suivies d'un astérisque sont celles qui feront l'objet d'une présentation lors de la réunion.

Autriche

1. Ministère fédéral de l'Intérieur (deux départements); police fédérale.
2. Les thèmes suivants: immigration et minorités, discrimination, violence xénophobe et intimidation, sont intégrés dans la formation initiale et complémentaire de tous les policiers. L'Ecole de formation de la police de Vienne a organisé plusieurs activités sur ces sujets, notamment un séminaire sur les problèmes multiculturels en octobre 1991.

Belgique

1. Gendarmerie; ministère de la Justice/Police judiciaire; ministère de l'Intérieur/Police générale du Royaume; Commissariat royal à la politique des immigrés.
- 2a. Avec la collaboration du ministère de l'Intérieur, le **Commissariat royal** dispense depuis 1990 une formation spécialisée aux instructeurs et aux officiers de police et de gendarmerie de plusieurs régions, y compris Bruxelles, et cette formation est étendue

progressivement à d'autres régions. Elle englobe l'histoire de l'immigration, les cultures et les religions des immigrés, les préjugés et stéréotypes et les relations avec les groupes d'immigrés (y compris des visites locales).

2b. La **gendarmerie** n'organise pas jusqu'à présent de cours spécifique sur le sujet du multiculturalisme, mais le sujet est abordé dans le cadre d'autres cours (par exemple législation, communication). En 1992, des instructeurs formés par le Commissariat royal dispensent un cours de quatre heures destiné à familiariser tout le personnel avec ses sujets et un cours sur les attitudes sera organisé en 1993. Une unité multidisciplinaire est en cours de formation pour étudier les problèmes de la jeunesse et de l'ordre public. Il est également prévu de lancer une campagne nationale pour recruter des immigrés naturalisés.

2c. La formation de la **police judiciaire** aborde le problème du racisme dans le cadre des droits de l'homme. Il est prévu de créer un cours sur les relations avec les migrants et les groupes ethniques dans un avenir rapproché.

Chypre

1. Ministère de l'Intérieur/Police nationale.
2. Ces problèmes ne sont pas abordés étant donné qu'il n'existe pas de groupes d'origine immigrée à Chypre.

Danemark

1. Ecole nationale de la police.
2. Un cours spécialisé de quatre semaines sur les activités de la police vis-à-vis des étrangers et parmi eux a été créé en 1989. Les thèmes suivants: migrants, réfugiés et groupes ethniques sont intégrés

dans la formation initiale et du perfectionnement sous la rubrique «sciences sociales» . Les évaluations pratiquées révèlent des effets positifs.

Finlande

1. Académie nationale de police, Espoo; Ecole nationale de la police, Tampere.
2. Un cours spécialisé de deux semaines sur les étrangers (complété par un cours de suivi) a été introduit en 1990. Il était principalement axé sur les contrôles à l'entrée et les relations de la police avec les étrangers. Ces thèmes sont également abordés dans la formation générale. Des séminaires d'un à deux jours sur les problèmes des migrants et les autres cultures ont été introduits en 1991 tant dans la formation initiale que dans les cours de pour cadres.

France

1. Ministère de l'Intérieur/Police nationale (Centre national d'études, Institut national de formation); Commission nationale consultative des droits de l'homme.
- 2a. Les problèmes sont abordés dans la formation des policiers de tout rang et de toute spécialité de la **police nationale**. Les thèmes traités sont les suivants: droit des étrangers, immigration, différences culturelles et modes de communication, formes d'exclusion sociale (intolérance, discrimination, racisme), problèmes des jeunes et éthique d'une société multiculturelle. La nouvelle Ecole de formation de la police de Marseille a pris des initiatives dans ce domaine, y compris la participation au programme de formation de représentants d'associations locales concernées par ces problèmes.
- 2b. Des cours spécialisés sur ces problèmes sont organisés au **Centre national d'études et de formation de la police nationale** de Gif-sur-Yvette. Divers cours de courte durée ont été organisés ces

dernières années, avec le concours d'experts de l'extérieur. Par exemple, un cours de sensibilisation de six jours sur les groupes originaires du Maghreb, de l'Afrique Noire et de l'Asie du Sud-est a été organisé avec la collaboration de l'Agence de développement des relations interculturelles fin 1991. Des cours d'été, organisés à Marseille en 1990 et 1991 et à Gif-sur-Yvette en 1992, ont porté sur les problèmes concernant les jeunes d'origine immigrée. Une journée d'étude inter-services sur le même thème a été organisée pour les policiers et des membres d'autres services sociaux. Une abondante documentation sur ces cours a été publiée.

2c. La Commission nationale consultative des droits de l'homme, organe consultatif auprès du ministère de l'Intérieur, n'organise pas de formation elle-même. Néanmoins, dans le cadre de son action contre le racisme et la xénophobie, elle examine les initiatives prises dans la formation de la police et formule des recommandations en la matière.

Allemagne

1. Académie de la police, Munster; Bundeskriminalamt; ministère fédéral de l'Intérieur/Garde frontières fédéraux; ministères de l'Intérieur des Länder: Hesse, Berlin; Police des Länder : Hambourg, Berlin; médiateur pour les étrangers de Berlin; office multiculturel de Francfort.

2a. La formation de la police en Allemagne est organisée pour la majeure partie par les services de police des différents Länder. Les Garde-frontières et le Bundeskriminalamt, qui sont les deux services fédéraux, n'organisent pas de formation spécifique sur les problèmes des migrants et des groupes ethniques. La «Polizei-Führungsakademie» centrale de Munster, qui est responsable de la formation des cadres supérieurs, ne dispense pas de formation spécifique sur ces problèmes. Néanmoins celle-ci a organisé en 1992 deux séminaires spéciaux sur le maintien de l'ordre face aux violences perpétrées à l'encontre des demandeurs d'asile.

2b. Ces problèmes ont été abordés dans une certaine mesure dans la formation de la police au niveau des Länder. Des thèmes comme les préjugés et la discrimination sont intégrés dans la formation sous la rubrique «psychologie». A Hambourg, des séminaires spéciaux ont été organisés sur le problème du comportement raciste et xénophobe. Bien qu'en Hesse aucune formation spéciale ne soit dispensée sur ces problèmes, le Bureau des affaires pluriculturelles de Francfort signale qu'il prévoit d'organiser une formation à l'intention des policiers dans un avenir proche.

2c. Il semble que **Berlin** soit le Land le plus actif dans ce domaine. Bien qu'il n'existe pas de cours spécialisé, un certain nombre d'activités ont été organisées sur ce sujet. La formation générale comprend les thèmes suivants: les préjugés, Berlin ville multiculturelle, les cultures et les religions minoritaires et les étrangers et la délinquance. La formation des policiers de grade moyen et supérieur a une composante spéciale intitulée «formation du comportement» qui porte sur les préjugés et la communication avec des étrangers. On insiste beaucoup sur les «contacts réciproques» avec des visites de mosquées et des matches de football entre les stagiaires et de jeunes Turcs. Des séminaires spéciaux ont été organisés sur les étrangers à Berlin, les demandeurs d'asile et la violence contre les minorités. Le médiateur de Berlin pour les étrangers a pris la parole lors de ces séminaires. Indépendamment de la formation, un projet de la police intitulé «le sport contre la délinquance juvénile» aborde des problèmes semblables.

Grèce

1. Ministère de l'Ordre public - police hellénique.

2. Les problèmes sont abordés dans un cours sur le droit international public et dans un séminaire sur les questions relatives au contrôle des étrangers, auquel participent tous les policiers.

Hongrie

1. Ministère de l'Intérieur/Service des réfugiés.
2. Les problèmes juridiques et sociaux relatifs aux migrants et aux réfugiés sont abordés dans la formation initiale et complémentaire, ainsi que dans la formation destinée au personnel de la «police des étrangers». Il existe également un projet spécial (sur lequel aucune précision n'a été fournie).

Irlande

1. Ecole de la «Garda Síochána».
2. Les thèmes des préjugés et de la discrimination contre les groupes ethniques minoritaires font partie de l'élément «psychologie sociale» de la formation initiale.

Italie

1. Ministère de l'Intérieur/Police d'Etat.
2. La formation englobe l'application de la réglementation concernant les étrangers, dans le cadre du respect des droits de l'homme.

Luxembourg

1. Ministère de l'Intérieur; Gendarmerie grand-ducale; Direction de la police.
2. La formation ne comprend pas les problèmes concernant les relations avec les migrants et les groupes ethniques.

Pays-Bas

1. Office national de coordination de la police; Centre d'études de la police de Warnsveld; Plan d'action positive: sous-projet «formation»; police municipale de Rotterdam.

2a. La principale initiative en matière de formation prise dans ce domaine aux Pays-Bas s'inscrit dans le cadre du «plan national d'action positive: la police et les minorités ethniques», publié en 1988 par le ministère de l'Intérieur et mis en oeuvre en 1989. Ce plan a pour objectif principal d'intensifier le recrutement de membres des minorités et de transformer la police, organisation monoculturelle, en une organisation polyculturelle. Les services de police d'Amsterdam, de Rotterdam, de La Haye et de quelques autres villes moins importantes participent actuellement au projet, qui durera jusqu'en 1996.

2b. Un sous-projet «formation», confié au service de police de Rotterdam dispense une formation à l'intention des formateurs, des gestionnaires, des chefs du personnel et d'autres personnes pour soutenir la mise en oeuvre du plan. Les principaux problèmes abordés comprennent: la nécessité d'une action positive, la manière de lutter contre la résistance à l'action positive, la coopération au sein d'un personnel multiculturel, les différences culturelles et les relations avec les communautés d'immigrés.

2c. Dès avant 1988, le problème des relations avec les migrants et les groupes ethniques figurait au programme des cours de formation, surtout dans les quatre services de police municipale les plus importants. Le ministère de l'Intérieur a également constitué une équipe pluri-ethnique et pluridisciplinaire appelée TACT («Training, Advice and Course Team») au Centre Anne Frank d'Amsterdam qui a organisé un important programme de formation de la police pour soutenir l'action positive entre 1986 et 1990. D'autres organisations ont également apporté leur concours, comme une compagnie de production théâtrale qui a conçu des jeux de rôle et une société (CIRCON) qui a produit des programmes vidéo pouvant être utilisés pour la formation concernant ces problèmes.

2d. Le Centre d'études de la police de Warnsveld dispense une formation concernant ces problèmes destinée aux gestionnaires dans un cours spécialisé appelé «été indien», conçu pour les aider à mettre au point une stratégie guidée par la direction pour modifier leur organisation et la transformer en une organisation multiculturelle, conformément au plan d'action positive.

Norvège

1. Ecole nationale de police.

2. Un cours spécialisé destiné aux agents des départements du contrôle de l'immigration des services de police locale a été introduit en 1992; les thèmes comprennent les migrations, les différences culturelles et la communication interculturelle. Certains services locaux de police intègrent dans leur programme de formation les problèmes concernant les relations avec les migrants et les groupes ethniques. La formation initiale de la police est actuellement en cours de restructuration; s'inspirant du modèle de «l'éducation supérieure» cette formation accordera une place importante aux sciences sociales et abordera notamment les problèmes des migrants et des communautés ethniques.

Pologne

1. Ministère de l'Intérieur/Conseiller pour l'immigration.

2. Les problèmes relatifs aux immigrés et aux réfugiés en Pologne sont abordés dans la formation des cadres supérieurs. Un projet visant à développer cet aspect de la formation est en préparation.

Pologne

1. Ecole supérieure de police; Institut national de police et de sciences criminelles/Police judiciaire; Garde nationale républicaine.

2. A l'Ecole supérieure, ces problèmes sont abordés dans le cadre de l'étude des droits de l'homme et du droit international. L'Institut national de sciences criminelles aborde les thèmes de l'immigration, des préjugés et des stéréotypes dans son programme de formation. Dans l'ensemble, cependant, on considère que la situation au Portugal n'exige pas pour l'instant l'introduction de ces problèmes dans la formation de la police, d'une façon générale.

Espagne

1. Ministère de l'Intérieur/Police nationale.

2. Les problèmes sont abordés dans la formation générale dans le cadre de l'enseignement de l'éthique et des droits de l'homme dispensé à tous les policiers. Le contrôle aux frontières et les problèmes des étrangers et des réfugiés sont abordés dans des cours organisés par le Centre de développement et de spécialisation ainsi que dans les cours de perfectionnement du centre de promotion. Le séminaire «la police dans la Communauté européenne étudie les questions sociales, y compris le racisme, la xénophobie et les migrations.

Suède

1. Ecole nationale de police; médiateur contre la discrimination.

2. Un programme de formation spécialisée (DEFOIR: démocratie, droits de l'homme et relations interethniques) a été élaboré mais n'est pas encore intégralement mis en oeuvre. La compréhension des cultures étrangères est intégré dans la formation initiale. Des séminaires spécifiques sont également organisés. La formation de la

police en général fait actuellement l'objet d'un réexamen. Le médiateur suédois contre la discrimination a fait des causeries devant des policiers.

Suisse

1. Institut suisse de police; Conférence des commandants des polices cantonales; Bureau fédéral des étrangers.

2. Une formation concernant la surveillance des étrangers et les principes à suivre dans les relations avec les réfugiés et les demandeurs d'asile est donnée aux policiers qui ont des responsabilités particulières en la matière. Ces problèmes sont également abordés dans la formation donnée aux candidats à l'entrée dans la police. La formation de la police est assurée en majeure partie par les services cantonaux de police, qui sont autonomes (ils n'ont pas été contactés individuellement pour cette enquête). Le canton de Zoug prévoit d'organiser en 1993 un séminaire sur les relations de la police avec les étrangers (au cours duquel seront abordés les sujets des préjugés, de la communication, etc.).

Royaume-Uni

1. Ministère de l'Intérieur; Association des cadres supérieurs de la police (Angleterre et pays de Galles, Ecosse); Ecole supérieure de police de Bramshill; école supérieure de la police écossaise; Unité centrale de planification et de formation de Harrogate; Unité spécialisée de soutien de Turvey; différents services de police: Derbyshire, Manchester, police métropolitaine/Londres (unité de l'égalité des chances, école de formation des nouvelles recrues), centre-ouest, Yorkshire-ouest; Commission de l'égalité raciale.

2a. La formation concernant ces problèmes fait partie d'une stratégie nationale visant à favoriser l'égalité des chances dans l'emploi dans la police et à améliorer les relations entre la police et les communautés ethniques minoritaires. Le ministère de l'Intérieur, qui est

responsable de l'ensemble de la politique en matière de formation, accorde son soutien à diverses initiatives dans ce domaine. On insiste particulièrement sur la nécessité d'aborder le problème des attaques et du harcèlement raciaux et un programme vidéo a été produit. A l'Inspection nationale de la police, un cadre supérieur est responsable du contrôle de la mise en oeuvre de la politique sur ces problèmes.

2b. Une «**Unité d'assistance spécialisée**» indépendante, créée par le ministère de l'Intérieur en 1989, aide les établissements de formation de la police à intégrer les problèmes des relations intercommunautaires et raciales dans le programme de formation et organise un stage de formation de six semaines sur ce sujet, à l'intention des instructeurs. Ce stage comprend un week-end passé au domicile d'une famille appartenant à une minorité ethnique. Des cours sont également organisés pour les dirigeants responsables du développement de la formation dans ces domaines. Il a été prévu un programme de formation sur ces problèmes en quatre phases destiné aux policiers de tout le pays; ce programme est en cours de mise en oeuvre. La Commission de l'égalité raciale est représentée au sein du conseil de direction de l'unité.

2c. L'**Ecole supérieure de police de Bramshill** organise des cours spécialisés sur «la police et les minorités «visibles» et «l'égalité des chances» et les cours de formation destinés aux dirigeants portent également sur ces problèmes. L'Unité centrale de planification et de formation, qui s'occupe essentiellement de la formation des policiers jusqu'au rang d'inspecteur, intègre ces problèmes dans tous ses programmes de formation et développe actuellement ces aspects.

2d. La **police métropolitaine de Londres** attache beaucoup d'importance à ces problèmes depuis le début des années 80. Les initiatives en matière de formation sont coordonnées par l'unité de l'égalité des chances. Un programme de formation consacré au traitement équitable et destiné aux formateurs et aux dirigeants fonctionne depuis le début de l'année 1990; il met l'accent sur la nécessité de combattre la discrimination raciale et les autres formes de discrimination dans l'emploi. A l'Ecole de la police métropolitaine de Hendon, l'Ecole de formation des nouvelles recrues aborde ces

problèmes à la fois dans le cadre de cours spécialisés et en les associant à d'autres thèmes du programme de formation initial. En outre, le programme de formation réciproque permet aux membres de groupes de collectivités locales de participer aux activités de formation. Il existe un manuel d'accompagnement qui donne des renseignements sur la législation, les migrations et les communautés minoritaires à Londres.

2e. Les établissements de formation des autres services de police ont également pris de nombreuses initiatives et ont intégré ces problèmes dans la formation générale. Par exemple, le service de police du Derbyshire organise un cours national sur les relations raciales et un cours de quatre semaines pour les agents spécialisés dans les relations avec la collectivité. A l'Ecole de formation de la police du Yorkshire-ouest, une personne est chargée spécialement de ces problèmes et des membres des communautés locales prêtent leur concours aux activités de formation les concernant. La police du Centre-ouest a mis au point un ensemble spécial de formation fondé sur un incident de violence raciale qui s'est produit localement; elle offre également une formation aux recrues potentielles issues de minorités ethniques. La police de Northumbria a nommé un conseiller aux relations raciales, personne non membre de la police et d'origine asiatique, pour aider la formation sur ces problèmes.

2f. En Ecosse, la formation de la police est organisée indépendamment de l'Angleterre et du pays de Galles. A l'Ecole de la police écossaise, la formation initiale comprend les problèmes de l'immigration, du racisme, de la discrimination et des cultures et des religions minoritaires. Les cours de perfectionnement abordent également dans une certaine mesure les relations ethniques. Divers services de police dispensent également une formation à l'intention des agents qui travaillent dans les zones locales où l'on trouve d'importantes minorités ethniques et ont parfois recours au service de spécialistes civils des relations raciales.

Robin Oakley

Liste des participants

Président

M. Bertrand MAIN, Chef du Bureau de l'Action sociale, culturelle et du cadre de vie, Direction de la population et des migrations, ministère des Affaires sociales et de l'Intégration, 1 place de Fontenoy, 75 700 Paris, FRANCE

Animateurs de projets

M. Daniel BELLET, Directeur, Centre national d'études et de formation de la police nationale, ministère de l'Intérieur, Plateau du Moulon, 91192 Gif-sur-Yvette Cedex, FRANCE

M. Houssein BOUKHRISS, Commissariat royal à la politique des immigrés, Résidence Palace, 155 rue de la Loi, 1040-Bruxelles, BELGIQUE

Mr Albert BUITENHUIS, Police Study Centre, Rijkstraatweg 127, 7231 AD Warnsveld, PAYS-BAS

Mr Erkki ELLONEN, Police School, PL 25, 33501 Tampere, FINLANDE

Mr Norman GREENHILL, Police Staff College, Bramshill House, Bramshill, Basingstoke RG27 0JW, Hampshire, ROYAUME-UNI

Mr Vidar HALVORSEN, Police College, P.O. Box 5027, Majorstua, 0301 Oslo, NORVEGE

Mr Jan van KOOTEN, Anne Frank Centre, P.O. Box 730, 1000 AS Amsterdam, PAYS-BAS

Mr Eckhardt LAZAI, Berlin Police Department, Radelandstrasse 21, 1000 Berlin 20,

ALLEMAGNE

Mr Jerome MACK, Specialist Support Unit, Home Office, Queen Anne's Gate, London SW1H 9AT ROYAUME-UNI

Mr John David MOORE, HM Inspectorate of Constabulary, Home Office, Queen Anne's Gate, London SW1H 9AT, ROYAUME-UNI

Mr Türker SOUKKAN, Swedish National Police College, Sörentorp, 171 92 Solna, SUEDE

Mr Arne THOMSEN, Danish Police College, Artillerivej 55, 2300 Copenhagen S, DANEMARK

Autres participants

Belgique: M. Francesco SANT'ANGELO, Commissariat royal à la politique des Immigrés, Résidence Palace, 155 rue de la Loi, 1040 Bruxelles, BELGIQUE

M^{me} Eliane DEPROOST, Conseiller, Commissariat royal à la politique des Immigrés, Résidence Palace, 155 rue de la Loi, 1040 Bruxelles, BELGIQUE

Bulgarie: M. Evgeni STOYANOV PALYOV, Service juridique, ministère de l'Intérieur, 29 rue du 6 septembre, 1000 Sofia, BULGARIE

Allemagne: Mrs Bettina FRANZKE, Office for Multicultural Affairs, Barckhausstr. 1-3, 6000 Francfort, ALLEMAGNE

Grèce: Mr Elias VLACHOVIANNIS, Police Major, Ministry of Public Order, 185-187 Socratous Street, Kallithea Athènes, GRECE

Mr Dimitrios VOUKALIS, Professor, 35 28eme Otcobziou Street, Brilissia, Athenes, GRECE

Italie: Dr. Gaetano TORNATORE, Ministry of the Interior, Dipartimento P.S., Servizio Stranieri, Rome, ITALIE

Dr Antonio TOZZI, Ministry of the Interior, Dir della Scuola di Polizia di Frontiera di Duino (TS), Via della Cernizza N° 67/B, Duino (TS), ITALIE

Portugal: M. Fernando M. AFONSO DE ALMEIDA, Directeur de l'Ecole supérieur de Police, Rua 10 de Maio N°3, 1300 Lisboa, PORTUGAL

M^{me} Maria Helena BASTOS MARTINS, Inspecteur du Service d'étrangers et frontières Rua Conselheiro José Silvestre Ribeiro N° 4, 1600 Lisboa, PORTUGAL

Fédération de Russie: Mr Andrew V. NESTEROV, Senior Lecturer, Police Academy of Russia, 26-1-52 Academica Skriabina Street, 109378 Moscou, FEDERATION DE RUSSIE

Slovénie: Mr Bogdan STARE, Head of Department for Foreigners, Ministry for Internal Affairs, Stefanova 2, 61000 Ljubljana, SLOVENIE

Espagne: Mr José A. MARCOS PINEIRO, Inspector, JEFE, Centro de promoción de la División de formación y perfeccionamiento de la policía, Plaza de Carabanchel N° 5, 28025 Madrid, ESPAGNE

M. Antonio P. GOMEZ VAZQUEZ, Inspecteur, JEFE, Comisaria General de documentacion, Servicio de Fronteras y Extranjeros, C/ General Pardinás N° 90, 28006 Madrid, ESPAGNE

Suède: Mr Nils ERIKSSON, Swedish National Police College, Sörentorp, 171 92 Solna, SUEDE

Suisse: M. Serge HAUSMANN, Chef du Bureau des habitants et de la police des étrangers de la Commune de Morges, 1110 Morges, SUISSE

Royaume-Uni: Mr Trevor HALL, Community Relations Consultant, I Division, Home Office, Queen Anne's Gate, Londres SW1H 9AT, ROYAUME-UNI

Expert-consultant

Dr Robin OAKLEY, 20A Boscastle Road, Londres NW5 1EG, ROYAUME-UNI

Les flux migratoires des dernières décennies ont contribué à l'installation permanente dans la plupart des Etats membres du Conseil de l'Europe d'importantes populations dont les origines nationales ou ethniques sont différentes de celles de la société d'accueil.

Les gouvernements ont un rôle capital à jouer, aux fins de créer des conditions favorisant de bonnes relations intercommunautaires. Entre les immigrés et la police, qui représente l'autorité de la société d'accueil, les relations sont souvent tendues. Aussi les gouvernements et les autorités policières sont amenés à réfléchir sérieusement aux implications de cette réalité pour la formation et le recrutement des policiers.

A cette fin sont réunis dans cette publication des études de cas qui ont valeur d'exemple et des **directives pratiques** à l'attention de tous les responsables de la formation de la police dans les pays européens.

As a result of migration flows in recent decades, substantial populations of different national or ethnic origins from those of the host society have come to live permanently in most of the member States of the Council of Europe.

Governments have a crucial part to play in creating the conditions for good community relations. Relations between immigrants and the police, who represent the authority of the host society, are often tense, and governments and police authorities need to give serious consideration to the implications of this for the police training and recruitment.

This publication brings together information about case studies which demonstrate good practice and offers a set of **practical guidelines** for the use of all those responsible for police training in European countries.

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires de la présente brochure, ainsi que tout complément d'information sur les activités du Conseil de l'Europe dans le domaine des migrations et des relations intercommunautaires, veuillez vous adresser au:

CONSEIL DE L'EUROPE

Division de la population et des migrations
F - 67075 STRASBOURG CEDEX

Tél: (+33) 88 41 21 67

Fax: (+33) 88 41 27 31

To obtain further copies of this booklet,
as well as any other information on the
Council of Europe's activities in the field of
migration and community relations,
please apply to:

COUNCIL OF EUROPE
Population and Migration Division
F - 67075 STRASBOURG CEDEX

Tel.: (+33) 88 41 21 67
Fax: (+33) 88 41 27 31