



Le projet est financé par le
Programme Droits, Egalité et
Citoyenneté de l'Union Européenne
(2014-2020)



POLICE DE PROXIMITÉ SANS FRONTIÈRES



DIRECTIVES PRATIQUES

(Version française)

La police de proximité



GLOSSAIRE¹

Police de proximité (community policing) : un concept caractérisé par des définitions multiples et parfois divergentes. Dans le cadre de ce projet, la police de proximité est définie comme "une philosophie, une stratégie et une approche opérationnelle du maintien de l'ordre basées sur une coopération étroite entre les forces de l'ordre (locales) et la communauté et visant à traiter de manière proactive les conditions qui donnent lieu à des préoccupations de sécurité tant objectives que subjectives et qui ont un impact réel ou perçu sur la vie quotidienne des citoyens".

Discrimination : toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur un motif tel que la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation, et ayant pour objet ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par tous, dans des conditions d'égalité, de l'ensemble des droits et libertés.² La discrimination peut prendre de nombreuses formes différentes, comme des crimes haineux individuels ou le refus institutionnel de privilèges qui sont accordés à d'autres groupes. La discrimination peut nuire au pouvoir et aux opportunités des personnes et conduit à l'oppression du groupe de personnes visé. Le principe de non-discrimination est un principe fondamental des droits de l'homme garanti dans tous les instruments relatifs aux droits de l'homme.

Diversité : terme qui fait référence à tous les aspects dans lesquels les gens peuvent différer. Cela signifie des différences dans les valeurs, les attitudes, la perspective culturelle, les croyances, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les compétences, les connaissances et les expériences de vie de chaque individu dans tout groupe de personnes.³ Ces différences peuvent être visibles ou invisibles. Les différences visibles, par exemple la couleur de la peau ou le sexe, sont souvent associées à la diversité. Mais la diversité concerne également des aspects moins visibles, tels que les compétences, les styles de travail, l'orientation sexuelle, la maladie ou le handicap. Non seulement un lieu de travail diversifié est un meilleur reflet de la société, mais les organisations peuvent tirer de grands avantages d'environnements de travail plus diversifiés. Il s'agit notamment d'une plus grande innovation, d'une flexibilité accrue et d'une meilleure performance financière. Une équipe bien gérée et culturellement diversifiée peut aborder le même problème avec des perspectives différentes, ce qui se traduit par des solutions plus créatives. Lors de la diversification du personnel, il est important que les employeurs gardent à l'esprit un certain nombre de conditions préalables afin que la diversité ne devienne pas un barrage. Par exemple, il est important que la diversité soit perçue et mise en place à tous les niveaux de l'organisation, comme le sommet de l'organisation, les cadres moyens et le personnel de direction, plutôt que d'être centrée sur une seule couche d'emploi. Les organisations doivent également tenir compte de la diversité dans la favorisant des flux d'entrée et de sortie. Avant tout, il est important qu'un employeur soit inclusif si l'organisation embauche ou souhaite embaucher quelqu'un qui est légèrement différent du reste des employés. Enfin et surtout, il est important de considérer les différences d'identité d'une personne à travers une lentille intersectionnelle (voir ci-dessous).

Inclusion : concept diamétralement opposé à l'exclusion sociale. L'exclusion ou l'exclusion sociale découle de la présence de mécanismes d'exclusion structurels. Elle rend impossible une participation proportionnelle et égale à la société. Avec l'inclusion, en revanche, la société intègre les groupes défavorisés et les inclut dans tous les domaines de la vie. L'inclusion consiste à rendre l'environnement, le système ou la structure accessible à tous afin d'inclure tout le monde et concerne le droit à une participation proportionnelle et égale dans divers domaines de la vie tels que l'éducation, le logement, la santé, le bien-être, les loisirs, l'emploi, etc. L'inclusion met donc l'accent et la responsabilité non pas tant sur la personne individuelle ou les groupes défavorisés, de sorte que chacun puisse participer, indépendamment de son origine, de son handicap, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son statut socio-économique, de sa foi ou de sa philosophie de vie. L'inclusion sur le lieu de travail garantit que toute personne embauchée puisse appartenir, quelles que soient les différences, par exemple, d'attitudes et de styles de travail que la diversité entraîne. En fait, l'inclusion concerne la manière dont le mélange de différences est géré. Une organisation inclusive est une organisation dans laquelle la participation proportionnelle et égale de tous est possible. Un lieu de

¹ Ce glossaire utilise des termes officiels définis par l'OIM, l'UE et d'autres institutions officielles. Il contient également des informations fournies par le partenaire du projet, LEVL.

² Comité des droits de l'homme, Observation générale n° 18 : Non-discrimination (10 novembre 1989) para. 7 dans UN Doc. HRI/GEN/1/ Rev.1, 26.

³<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1085>

travail inclusif permet aux employés d'éprouver un sentiment d'appartenance et d'être en mesure d'atteindre leur plein potentiel. Enfin, il est important de noter que l'inclusion va au-delà de la diversité : "La diversité, c'est être invité à la fête. L'inclusion, c'est être invité à danser". (Verna Meyers).⁴

Intersectionnalité : un concept introduit par Kimberlé Crenshaw qui décrit le phénomène selon lequel un individu peut avoir différents facteurs de discrimination ou de privilège en tant qu'identité sociale. Selon l'Institut Européen pour l'Égalité entre les hommes et les femmes, il s'agit d'un "outil analytique pour étudier, comprendre et répondre aux façons dont le sexe et le genre se croisent avec d'autres caractéristiques/identités personnelles, et comment ces croisements contribuent à des expériences uniques de discrimination".⁵ L'expérience d'une femme issue de l'immigration dans la police, par exemple, engendre un type de discrimination différent de celui d'une femme blanche.

Migrant : un terme générique, non défini par le droit international, qui reflète l'interprétation commune d'une personne qui s'éloigne de son lieu de résidence habituel, que ce soit à l'intérieur d'un pays ou au-delà d'une frontière internationale, de façon temporaire ou permanente, et pour diverses raisons. Ce terme englobe un certain nombre de catégories juridiques de personnes bien définies, telles que les travailleurs migrants, les personnes dont les types de mouvements particuliers sont définis par la loi, comme les migrants clandestins, ainsi que celles dont le statut ou les moyens de déplacement ne sont pas spécifiquement définis par le droit international, comme les étudiants internationaux.⁶

Personne issue de l'immigration : personne qui :

- a. A émigré en Belgique ; et/ou
- b. Avait auparavant une nationalité non belge (hors de l'UE15) ; et/ou
- c. Au moins un de ses parents ou grands-parents avait une nationalité non belge à la naissance (hors UE15).⁷

Zone de police : terme désignant les 185 unités organisationnelles dans lesquelles est divisée la police locale belge. Cette formulation est équivalente à unité/force de police dans d'autres pays.

Action positive : "mesures visant à accroître la participation de groupes particuliers dans certaines sphères de l'activité économique, politique ou sociale, dans lesquelles ces groupes sont considérés comme sous-représentés".⁸ L'action positive n'englobe pas un traitement différencié préférentiel, mais contribue plutôt à créer des conditions équitables pour encourager et promouvoir la participation des personnes issues de groupes sous-représentés.

Discrimination positive : "une politique ou un programme offrant des avantages à certains groupes de personnes considérées comme traditionnellement discriminées, dans le but de créer une société plus égalitaire".⁹ Il s'agit d'une forme de discrimination qui favorise une personne en la traitant différemment (on parle donc de "traitement préférentiel"). La légalité de la discrimination positive dépend de la législation nationale, qui définit les exceptions légitimes au principe de non-discrimination/égalité.

Racisme : toute théorie, doctrine, idéologie ou ensemble d'idées qui affirment l'existence d'un lien de causalité entre les caractéristiques phénotypiques ou génotypiques des individus ou des groupes et leurs traits intellectuels, culturels et de personnalité, y compris le faux concept de supériorité raciale.¹⁰ En d'autres termes, le racisme considère que les individus et les groupes sont inégaux les uns par rapport aux autres en raison de leur origine ethnique ou de leur race présumée. La suprématie blanche est inhérente à cette idéologie, qui considère la race comme une catégorie biologique (et non comme une catégorie socialement construite). Cette prétendue science de la théorie des races a ensuite légitimé l'asservissement et l'exploitation des peuples indigènes et racialisés pendant des siècles.

⁴[2021 Inclusion Report: Diversity and Inclusion are not a Trend — Allyens](#)

⁵<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>

⁶<https://www.iom.int/key-migration-terms>

⁷https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/person-migratory-background_en appliqué au contexte belge

⁸https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/220-FRA_thematicpaper_positiveaction_ICMPD_en.pdf

⁹https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/positive-discrimination_en

¹⁰ Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (adoptée le 21 décembre 1965, entrée en vigueur le 4 janvier 1969) 660 UNTS 195, Art. 1(4).

INTRODUCTION

Sur la base des informations recueillies lors de réunions bilatérales avec plusieurs parties prenantes, les rapports des bonnes pratiques, des visites d'étude et de plusieurs moments de retour avec les partenaires du projet, des recommandations ont été rédigées sous la forme de directives pratiques.

Ces directives mettent en évidence ce qui peut être fait, à la fois à court et à long terme, pour :

1. Améliorer la politique et les processus de la police en matière de ressources humaines ;
2. Améliorer les mécanismes de plainte existants ; et
3. Améliorer la police de proximité et renforcer la confiance.

L'objectif de ces directives pratiques est de donner des idées concrètes qui peuvent facilement être mises en pratique par les partenaires du projet en tant qu'initiatives pilotes dans les zones de police concernées. À cette fin, les directives sont accompagnées d'exemples inspirants et de bonnes pratiques (souvent transversales), ainsi que de conseils pour réussir et d'avertissements importants.

Ce document se concentre sur le troisième pilier, à savoir la police de proximité (parfois abrégé avec l'acronyme anglais CoP) et l'instauration de la confiance entre la police et la communauté, notamment les personnes issues de l'immigration. Bien que l'accent soit mis sur les initiatives et les actions concrètes à mettre en œuvre à court terme, ce document fournit également des conseils pratiques sur la manière d'intégrer la police de proximité au niveau institutionnel à long terme. En fonction des expériences et des besoins spécifiques de chaque zone de police, les recommandations pratiques peuvent être approfondies ainsi que combinées pour répondre aux défis existants dans les domaines thématiques du projet. Les leçons tirées de la mise en œuvre de ces directives seront ensuite intégrées dans une boîte à outils thématique qui affinera les directives et fournira des outils pratiques à d'autres zones de police qui n'ont pas été impliquées dans le projet actuel.

APERÇU

1. Assurer la présence, la visibilité et l'accessibilité des équipes et des fonctionnaires de proximité
2. Développer une bonne compréhension de la zone et de la communauté, et cibler et adapter les activités de la police de proximité en fonction du contexte local
3. Atteindre et engager les communautés
4. Créer des partenariats communautaires solides
5. Soutenir une approche participative de résolution préventive des problèmes
6. Améliorer et renforcer la connaissance, la compréhension et la confiance mutuelles entre la police et la communauté, en particulier avec les groupes marginalisés
7. Investir dans la relation avec les jeunes pour l'améliorer
8. Renforcer les capacités et investir dans la formation des fonctionnaires de police (de proximité)
9. Assurer une communication et un partage d'informations réguliers et transparents dans les deux sens
10. Assurer la durabilité de l'approche de police de proximité

1. ASSURER LA PRÉSENCE, LA VISIBILITÉ ET L'ACCESSIBILITÉ DES ÉQUIPES ET DES FONCTIONNAIRES DE PROXIMITÉ

1.1. Mettre en place des équipes et des zones dédiées à la CoP

- ✓ Nommez des responsables et/ou des équipes dédiés à la CoP
- ✓ Affectez des fonctionnaires et/ou des équipes de la CoP à long terme dans des zones géographiques déterminées.
- ✓ Délimitez des zones de travail qui reflètent les limites du quartier (limites géographiques) et de la communauté (limites ethnographiques).
- ✓ Divisez la zone de travail de chaque équipe en zones plus petites affectées en permanence à un responsable de la CoP ou à une (sous-)équipe, afin de rendre le travail de la CoP plus ciblé et plus ancré localement.



Conseils pour réussir : Les critères sur la manière de répartir les fonctionnaires de la CoP et de déterminer les dimensions de leurs zones de travail devraient inclure :

- Densité (rurale vs urbaine)
- Analyse de la typologie de la population : composition par sexe, âge, origine ethnique, religion, revenu par habitant et niveau d'inégalité sociale...
- (Estimation) du degré de conflit dans une zone donnée
- Localisation des lieux de culte dans la région
- Localisation du quartier par rapport à la ville (théorie des cercles concentriques) : proximité ou distance du centre-ville et facilité d'accès au centre.

1.2. Assurer la présence, la visibilité et l'accessibilité, tant physiquement que numériquement

- ✓ Assurez une présence physique visible 'sur le terrain' au moyen de patrouilles à pied, à cheval et/ou à vélo plutôt qu'en voiture.
- ✓ Adoptez un modèle de patrouille interactive encourageant la conversation, le questionnement et l'interaction entre la police, les citoyens, les commerçants, les jeunes, les passants, etc.
- ✓ Effectuez des visites programmées chez les commerçants, les leaders non formels des communautés, les centres de rencontre, les centres de culte, les centres de loisirs, etc.



N.B. : Les patrouilles à pied ne suffisent pas : des études ont montré que pour être efficaces dans la réduction des troubles publics ou l'amélioration de la confiance du public dans la police, les patrouilles à pied doivent être associées à un engagement communautaire et à des approches de résolution des problèmes.



Inspiration : Les "kobans" japonais sont de petits bâtiments d'un ou deux étages qui servent de base aux fonctionnaires de police pour gérer la sécurité publique et patrouiller dans les rues du quartier. Les résidents locaux peuvent également se rendre aux kobans pour déposer des plaintes, signaler des objets disparus, renouveler des licences et des permis et résoudre certaines questions bureaucratiques simples.

✓ Installez des sous-stations/mini-stations/stations mobiles dans certains quartiers ou à des points de contact très fréquentés, comme les écoles, les centres communautaires, les centres de transit et les centres commerciaux.

✓ Désignez des « officiers de liaison » chargés d'atteindre et d'impliquer des groupes spécifiques (minorités ethniques, communauté LGBTQ+, sans-abri, etc.), de rapprocher la police d'eux et de leur fournir des services ciblés et

supplémentaires (assistance et conseils juridiques/administratifs, suivi des incidents racistes, protection et soutien des victimes, etc.)



Pour plus d'informations sur les officiers de liaison, voir la ligne directive pratique no. 6.3

- ✓ « Police communautaire virtuelle » : promouvez et facilitez l'accès aux services de police par des moyens technologiques modernes (téléphone, Internet et réseaux sociaux).
 - Créez des comptes de médias sociaux pour les fonctionnaires de police communautaire (virtuelle), qui peuvent ainsi devenir le visage visible et accessible de la police en ligne, effectuant un travail de prévention, favorisant le sentiment de sécurité chez les internautes et agissant comme premiers intervenants en cas de suspicion d'actes criminels sur Internet.
 - Développez des portails, des applications et des plateformes dédiés qui permettent une communication bidirectionnelle et un partage d'informations entre la police et le public sur les questions liées à la sécurité. Permettez aux citoyens d'utiliser ces outils pour signaler des incidents locaux, du vandalisme, des problèmes liés à la drogue, notamment en partageant une photo ou une vidéo. La police peut utiliser la même plateforme pour informer les citoyens de ses actions et de ses progrès sur des questions locales spécifiques.

2. DÉVELOPPER UNE BONNE COMPRÉHENSION DE LA ZONE ET DE LA COMMUNAUTÉ ET CIBLER ET ADAPTER LES ACTIVITÉS DE LA POLICE DE PROXIMITÉ EN FONCTION DU CONTEXTE LOCAL

2.1. Entreprendre des exercices de cartographie pour mieux comprendre le contexte

Les éléments importants à prendre en considération sont, entre autres, les suivants :

- Quelles sont les différentes communautés présentes dans un quartier ?
- Qui sont les personnes clés au sein des communautés ?
- Quels sont les lieux qui constituent des points (géographiques) de convergence pour les différentes communautés (par exemple, les magasins, les lieux de culte et les centres de transport) ?
- Quelles sont les communautés qui sont actuellement engagées avec la police au niveau local et celles qui ne le sont pas ?
- Quelles sont les ressources communautaires disponibles et quelle est l'infrastructure communautaire déjà existante ?
- Qui sont les personnes et quels sont les groupes et les lieux qui ont les plus grands besoins ?
- Quels sont les besoins des différentes communautés en matière de police de proximité ?



N.B. : Il n'y a pas qu'une seule communauté. La communauté est une entité complexe. En fait :

- Certains groupes identifiés par la police peuvent ne pas se considérer comme des "communautés" pouvant être mobilisées pour la police de proximité.
- Certains groupes peuvent également être des communautés d'intérêt plutôt que d'être reliés par la géographie.

2.2. Sélectionner et préparer adéquatement les policiers de proximité pour leur affectation

- ✓ Veillez à ce que les policiers de proximité disposent de suffisamment de temps pour comprendre le fonctionnement de la communauté et pour que celle-ci apprenne à connaître son équipe de police de proximité
- ✓ Composez des équipes de CoP diversifiées, avec une expérience suffisante et un équilibre approprié entre les sexes.
- ✓ Adaptez le profil des équipes de CoP afin de refléter la démographie de la communauté/zone qu'elles desservent
- ✓ Envisagez des programmes d'introduction et des stages de courte durée auprès d'ONG locales pour les nouveaux policiers de proximité.

Bonnes pratiques sous les projecteurs :



- Stage d'immersion, Canada : À Longueuil, au Québec, les nouveaux policiers participent à un stage unique de cinq semaines au cours duquel ils sont immergés dans diverses communautés afin de favoriser les rencontres et les échanges, et ainsi mieux comprendre les réalités vécues par ceux qu'ils servent.
- [Culturele wasstraat](#) ("Lave-auto culturel"), Pays-Bas : programme d'introduction de deux semaines (comprenant des orientations sociales/apprentissages) pour chaque nouvel fonctionnaire de police dans le Schilderswijk, l'un des quartiers de La Haye.

2.3. Cibler les méthodologies, les activités et les partenariats sur la base de la cartographie communautaire

- ✓ Utilisez les résultats de la cartographie communautaire pour adapter les méthodes d'engagement et de sensibilisation, sur la base des obstacles potentiels spécifiques à chaque groupe/communauté.
- ✓ Impliquez les groupes cibles dans le développement des méthodologies et des activités, afin de mesurer et de gérer les attentes et de garantir l'appropriation.
- ✓ Évitez de rechercher uniquement des "alliances faciles" (avec ceux qui sont faciles à atteindre et à influencer et qui font déjà confiance à la police).
- ✓ Choisissez le niveau d'intervention le plus approprié (sous-zone, district, quartier, municipalité) en fonction de la nature des problèmes/besoins.
- ✓ Utilisez les ressources et les infrastructures communautaires
- ✓ Ne mêlez pas les problèmes internationaux aux initiatives et interventions locales et rester concentré sur le niveau local.



N.B. : Il convient d'être prudent lors de la mise en œuvre de formes très ciblées de maintien de l'ordre afin de s'assurer qu'elles n'ont pas d'effet négatif sur la perception de l'équité de la police par le public.

3. ATTEINDRE EN ENGAGER LES COMMUNAUTÉS

L'engagement communautaire est le processus qui consiste à atteindre les citoyens et les communautés et à susciter leur intérêt et leur participation au maintien de l'ordre. Il peut s'agir de fournir des informations et de rassurer, ou de leur donner les moyens d'identifier et de mettre en œuvre des solutions aux problèmes locaux et d'influencer les priorités et les décisions stratégiques.¹¹ L'engagement communautaire au sens large peut être passif ou actif (par exemple, consultation uniquement ou bien analyse et résolution conjointes des problèmes, participation à des réunions ou bien rôle actif dans des projets de sécurité), la participation peut être directe ou indirecte (par exemple, par l'intermédiaire de représentants de la communauté) et l'implication peut être ponctuelle ou périodique. Dans le cadre de cette publication, la connotation du terme est limitée à la **sensibilisation de la communauté, à la stimulation de l'interaction et à la création de liens avec la communauté**, afin de le différencier du "partenariat communautaire", plus large et plus structurel (pour lequel il convient de se référer à la directive pratique n° 4).

3.1. Mener des actions de sensibilisation proactives et diversifiées pour établir des relations positives avec la communauté.

- ✓ Effectuez des patrouilles pédestres interactives (cf. ci-dessus)
- ✓ Organisez des réunions de quartier/district



N.B. : Les réunions de quartier, à elles seules, sont insuffisantes pour provoquer des changements → Faites appel à des méthodes d'engagement moins traditionnelles et plus proactives, conçues pour toucher un large échantillon de la communauté.

¹¹https://whatworks.college.police.uk/Research/Documents/Community_engagement_lessons.pdf

- ✓ Organisez des événements communautaires : ceux-là sont l'occasion de nouer des liens avec les membres de la communauté et de dissiper les craintes qu'ils peuvent avoir à l'égard de la police.
- ✓ Expérimentez et menez des actions de sensibilisation alternatives et proactives, telles que le porte-à-porte et « street briefings » (réunions d'information dans la rue



Facteurs de réussite des événements communautaires :

- Organisez des événements où les obstacles à la participation sont faibles ou inexistants.
- Choisissez des lieux facilement accessibles
- Programmez des événements communautaires souvent/régulièrement
- Annoncez les événements par différents canaux, y compris les plateformes de médias sociaux, et si possible dans plusieurs langues
- Envoyez des invitations ciblées



Bonne pratique sous les projecteurs : [Street briefings](#), West Yorkshire Police, Royaume-Uni
 Deux fois par jour, des officiers de police supérieurs informent les fonctionnaires locaux de la CoP dans des lieux publics, tels que les parcs, les centres communautaires et les artères commerciales, avant qu'ils ne partent en patrouille. Les membres du public peuvent écouter et sont invités à participer et à mettre en évidence les problèmes et les préoccupations locaux.

- ✓ Travaillez avec des fonctionnaires multilingues, des agences de la ville ou la société civile pour étendre la sensibilisation et traduire et développer des documents de sensibilisation (par exemple, des dépliants, des brochures) dans les langues communément parlées localement et/ou dans une langue compréhensible pour le ou les groupes cibles spécifiques.
- ✓ Maximisez le potentiel des outils numériques (médias sociaux, applications...)



Pour plus d'informations sur la communication et les outils numériques, voir la directive pratique n° 9.

3.2. Maximiser les ressources et les réseaux de la police et de la communauté pour étendre la portée de l'action

- ✓ Désignez des « officiers de liaison » chargés d'atteindre des groupes/communautés spécifiques (minorités ethniques, communauté LGBTQI+, sans-abri, ...).
- ✓ Contactez les leaders communautaires (par exemple les leaders religieux) qui peuvent se porter garants de la bonne foi du service de police et établir un canal privilégié de communication et de sensibilisation.
- ✓ Établissez des partenariats avec des institutions culturelles, des associations de la diaspora, des propriétaires d'entreprises locales, des groupes de défense des droits/des organisations de la société civile et d'autres organisations communautaires afin d'obtenir des connexions importantes avec les membres des différentes communautés et de maximiser le rayonnement.



N.B. : Orientez ces efforts de sensibilisation uniquement vers l'établissement de relations et de confiance, plutôt que vers la collecte de renseignements, afin de gagner et de préserver la confiance de ces communautés.



Conseil pour réussir : Lorsque les efforts de sensibilisation et d'engagement proviennent de la police, les personnes qui sont plus critiques à l'égard de la police seront réticentes à répondre. De meilleurs résultats en termes d'engagement et de participation plus diversifiés et plus étendus de la part de la communauté sont plus probables si ces efforts et ces invitations proviennent d'autres figures de confiance au sein de la communauté.

4. CRÉER DES PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES SOLIDES

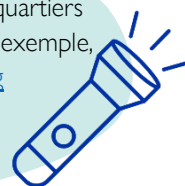
En tant que philosophie de maintien de l'ordre, la police communautaire considère que la sécurité locale est la responsabilité conjointe de la police et de la communauté ("cocreation de la sécurité"). Dans cette perspective, la police n'est qu'un élément de la solution aux problèmes de sécurité et d'espace public, et le succès à long terme repose sur l'établissement de relations fructueuses et bien structurées avec la communauté sous la forme de partenariats de sécurité communautaire, ce qui permet d'accroître, de formaliser et d'ancrer l'engagement de la communauté (pour cela, référez-vous à la directive pratique précédente).

4.1. Privilégier la participation active à la participation passive

- ✓ Adoptez une approche participative à toutes les étapes (planification, mise en œuvre, évaluation)
- ✓ Engagez la communauté dans des exercices conjoints de résolution de problèmes au lieu de se contenter de consultations
- ✓ Permettez à la communauté de jouer un rôle actif dans la mise en œuvre des projets, initiatives et activités de sécurité locale au lieu de n'encourager que leur participation aux réunions

Bonnes pratiques sous les projecteurs :

- Programmes de surveillance des quartiers
- Le volontariat dans la police (par exemple, le programme '[Citizens in Policing](#)' au Royaume-Uni)



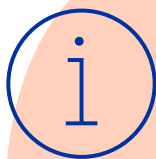
4.2. Formaliser l'engagement communautaire dans des partenariats bien définis et structurés

- ✓ Passez des liens personnels à des canaux et réseaux formalisés qui sont ancrés dans la structure de la police et la mémoire institutionnelle. La première étape consiste à recenser et à enregistrer les liens et les relations des policiers de proximité avec les groupes et les membres de la communauté.

Information box :

Qu'est-ce qu'un CoPmittee ?

Dans le cadre du projet CoP, chaque zone de police mettra en place un CoPmittee, un organe de concertation et de consultation composé de représentants de tous les groupes pertinents dans le quartier/communauté choisi(e) (police, groupes religieux, animateurs de jeunesse, personnes issues de l'immigration, animateurs de jeunesse, jeunes, etc.). Les membres se réuniront régulièrement pour identifier et orienter des initiatives communes ainsi que d'échanger sur les préoccupations et les problèmes identifiés dans la communauté.



- ✓ Introduisez des structures/organes formels pour gérer les partenariats de sécurité communautaire. Cela peut prendre des formes et des noms multiples : conseils consultatifs, conseils de sécurité locaux, groupes de sécurité, académies de citoyens dédiées, CoPmittees...

- ✓ Formulez procédures opérationnelles et définissez rôles clairs (termes de référence) pour chaque partie afin de promouvoir l'efficacité et de mettre en place des structures de responsabilité.

- ✓ Établissez des partenariats sur les principes de la responsabilité mutuelle, du respect et de la communication sur un pied d'égalité.

- ✓ Permettez la flexibilité et promouvoir l'engagement en laissant les partenaires décider de la fréquence et du format des réunions, en fonction de leurs disponibilités et de leurs préférences.

- ✓ Intégrez l'engagement communautaire et les partenariats au niveau institutionnel



Un conseil pour réussir : Établissez des partenariats de sécurité dès les premières étapes de la planification, c'est-à-dire dès le début :

- Avant la mise en œuvre des activités de police et des projets de sécurité
- En période de paix et de calme dans la communauté

4.3. Définir la composition du partenariat de sécurité communautaire

- ✓ Assurez-vous que les partenariats de sécurité communautaire comprennent des représentants de tous les individus, groupes et organisations considérés comme pertinents dans la zone et ayant un intérêt et/ou un enjeu dans la sécurité locale :

- Le service de police local
- D'autres autorités/entités locales (notamment les écoles, les centres de santé, les autorités municipales chargées de la gestion des déchets et de l'espace public, etc.)
- Les résidents
- Les organisations et associations communautaires (associations de jeunes, entreprises, centres religieux, diasporas, etc.)

Un conseil pour réussir : Pour garantir une large représentativité, demandez à la communauté qui, selon *e//e*, il est important d'inviter autour de la table.



- ✓ Limitez le nombre de participants à 10/12 personnes afin de garantir une bonne gestion.
- ✓ Assurez un équilibre entre les représentants des résidents et les partenaires institutionnels dans la composition du partenariat de sécurité.
- ✓ Sélectionnez avec soin les partenaires communautaires engagés dans le partenariat de sécurité. Vous pouvez même envisager d'organiser des entretiens de sélection avec tous les personnages clés de la communauté.

Information box :
Qu'est-ce qu'un partenaire ?
 Les partenaires communautaires ne doivent pas seulement être des personnalités éminentes de la communauté et disposant d'une certaine base de soutien. Ils doivent également avoir une attitude constructive et positive et être disposés à travailler avec la police. C'est cela qui fait la différence entre une "personnalité clé" et un "allié".

N.B. : Veillez à ce que tous les groupes de la communauté soient impliqués, y compris les groupes marginalisés, les personnes vulnérables et celles qui peuvent être difficiles à atteindre ou à entendre. Cela implique d'être sensible aux divisions au sein des communautés et d'utiliser des outils d'engagement appropriés pour les différents groupes.



4.4. Investir dans la confiance et les relations à long terme avec et entre les membres du partenariat

- ✓ Profitez des premières réunions pour faire connaissance, échanger vos coordonnées et créer des relations personnelles, avant de passer à l'examen des véritables problèmes de sécurité.
- ✓ Si possible/souhaitable, organisez la première réunion sans la police.
- ✓ Exigez que la police vienne en civil ou au moins sans armes, afin de créer un espace sûr.
- ✓ Organisez ces réunions dans des lieux neutres, inclusifs et facilement accessibles.
- ✓ Faites en sorte que les réunions soient informelles et conviviales. Associez-les à un repas partagé (de préférence halal/kasher/végétarien pour être inclusif, en fonction des membres du partenariat).
- ✓ Organisez des réunions périodiques, indépendamment des incidents/urgences.
- ✓ Ne mêlez pas les problèmes internationaux aux initiatives et interventions locales et gardez l'accent sur le niveau local.

Bonnes pratiques sous les projecteurs :

- "Bondgenoten" ("Alliés"), Pays-Bas : le groupe des Alliés est composé d'un représentant de la police locale, un fonctionnaire de l'administration municipale (par exemple, le conseiller municipal chargé de la sécurité et de l'intégration, le point focal pour l'intégration, etc.) et jusqu'à dix citoyens. Il se réunit environ toutes les six semaines, indépendamment des incidents, et peut être rapidement rassemblé en cas de crise (éventuelle) dans la zone/municipalité. Ces réseaux permettent à la police et aux personnalités de la communauté de partager des informations et des préoccupations et, le cas échéant, d'agir sur les "signaux d'alarme".
- "Groupes de sécurité", Lisbonne : depuis 2009, la police municipale de Lisbonne a mis en place un modèle de CoP qui incarne une approche participative allant de la planification à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre. Le modèle de Lisbonne se distingue par le fait qu'il est planifié et géré conjointement par un partenariat entre la police, les partenaires locaux et les résidents, qui est établi sous la forme d'un "groupe de sécurité" dès les premières étapes préparatoires de la phase de planification.



5. SOUTENIR UNE APPROCHE PARTICIPATIVE DE RÉOLUTION PRÉVENTIVE DES PROBLÈMES

La police de proximité vise la prévention plutôt que l'intervention et la répression. La résolution des problèmes (ou la police orientée vers les problèmes, de l'anglais 'problem-oriented policing') est l'une des stratégies policières les plus éprouvées : il a été démontré qu'elle réduit la criminalité, les comportements antisociaux et les besoins de la police. Même dans les zones sensibles/points chauds de la criminalité, une approche de police orientée vers les problèmes s'est avérée plus efficace pour réduire la criminalité qu'une présence policière accrue.

5.1. Principes généraux

- ✓ Utilisez un processus structuré de résolution des problèmes pour comprendre et s'attaquer aux causes profondes des problèmes locaux.
- ✓ Faites en sorte que l'ensemble du processus soit dirigé par la communauté. La participation du public à l'identification et à la définition des problèmes de sécurité locaux et des questions de voisinage a été reconnue comme un élément clé du succès des programmes de police de proximité.
- ✓ Employez une combinaison de mécanismes et de méthodologies pour obtenir une image plus large des questions à traiter et impliquer un grand nombre de voix dans la prise de décision.
- ✓ Renforcez les capacités d'analyse et de résolution de problèmes des fonctionnaires de police (de proximité)
- ✓ Fournissez des ressources suffisantes et assurez-vous que les fonctionnaires de la CoP aient du temps réservé à la résolution des problèmes et l'engagement proactif et protégé d'autres tâches, telles que le travail administratif (à confier au personnel civil) et les appels d'intervention.



Inspiration : Consultez la méthodologie [SARA](#) (Scanner, Analyser, Répondre, Évaluer), l'un des cadres les plus courants pour la police orientée vers les problèmes.

5.2. Phase I : identification participative des problèmes

- ✓ Identifiez les problèmes locaux de la communauté en leur demandant de :
 - Indiquer ce qui, localement, affecte leur façon de penser, de se sentir et d'agir en ce qui concerne leur sécurité.
 - Localiser les problèmes sur une carte et en décrire la nature
 - Évaluer la gravité des problèmes locaux dans leur opinion et/ou perception.
- ✓ Utilisez une variété de méthodes participatives, y compris mais sans s'y limiter :
 - Entretiens et enquêtes sur la sécurité des quartiers
 - Groupes de discussion
 - Réunions avec des communautés spécifiques
 - Exercices de cartographie ou promenades guidées conjointes dans un quartier ("audit visuel environnemental")

Bonne pratique sous les projecteurs :

La deuxième étape du modèle unique de CoP de Lisbonne, après la mise en place des groupes de sécurité, consiste en un [exercice de diagnostic de la sécurité locale](#). D'un point de vue méthodologique, le diagnostic s'appuie sur diverses sources et contributions, notamment des études antérieures, des enquêtes, des groupes de discussion, des entretiens, des réunions avec des communautés spécifiques, etc.



5.3. Phase II : élaboration et mise en œuvre de solutions participatives

- ✓ Sur la base de la cartographie précédente des problèmes de la communauté, convenez ensemble des priorités locales, par le biais d'une présélection, d'un classement, d'un vote, etc.
- ✓ Pour chaque priorité, faites un brainstorming et accordez-vous sur le(s) résultat(s) souhaité(s) et les solutions possibles.
- ✓ Examinez avec la communauté comment elle pourrait prendre davantage de responsabilités dans la résolution des problèmes locaux.

- ✓ Décrivez les actions à entreprendre et définissez le rôle et les responsabilités des différentes parties qui seront activement impliquées dans la résolution du problème.
- ✓ Décidez conjointement de l'allocation des ressources de la police et de la communauté aux différents problèmes ("exercice de budgétisation participative").
- ✓ Utilisez des outils qui aident à visualiser et à schématiser la démarche de résolution du problème (problème, actions, cibles, rôles, calendrier, etc.).
- ✓ Informez les communautés sur la manière dont elles peuvent participer activement
- ✓ Impliquez activement les communautés dans la mise en œuvre des solutions et des initiatives/projets de sécurité.
- ✓ Établissez des liens avec d'autres agences et services (municipaux) afin de leur soumettre les questions non-policieres pour qu'ils interviennent.
- ✓ Suivez conjointement les progrès, évaluer les résultats et les performances de la police. Cela pourrait se faire par exemple dans le cadre des réunions régulières organisées par les partenariats communautaires de sécurité.



Inspiration : Consultez la [matrice de gestion de la sécurité intégrale](#) développée aux Pays-Bas.

6. AMÉLIORER ET RENFORCER LA CONNAISSANCE, COMPRÉHENSION ET CONFIANCE MUTUELLES ENTRE LA POLICE ET LA COMMUNAUTÉ, EN PARTICULIER AVEC LES GROUPES MARGINALISÉS

La confiance est un élément fondamental de la police de proximité. Cependant, on constate souvent un manque de confiance, voire une méfiance, entre les forces de l'ordre et le public, en particulier parmi les groupes plus marginalisés et/ou vulnérables. Il s'agit notamment des couches sociales défavorisées, des jeunes, ainsi que des communautés ethniques minoritaires/issus de l'immigration, et plus encore des personnes appartenant à plusieurs de ces catégories. Le manque de confiance ou la méfiance peuvent être le résultat de deux facteurs différents : le manque de connaissance et de compréhension (mutuelles) et/ou des rencontres et expériences négatives. Par conséquent, le principe directeur des actions sur ce point est le suivant : **plus il y a d'initiatives d'engagement, d'activités conjointes et de contacts positifs entre la police et la communauté, plus la confiance entre les deux est forte.**

6.1. Apprendre à se connaître et développer des relations personnelles

- ✓ Promouvez et créez des occasions régulières de conversations informelles, d'interactions détendues et de rencontres dans un cadre informel entre police et citoyens en dehors des situations de crise.
- ✓ Organisez ces rencontres dans des lieux neutres et accessibles.
- ✓ Participez aux événements locaux organisés par la communauté/les groupes communautaires (par exemple, la fierté belge, les festivités religieuses, etc.)
- ✓ En fonction des besoins et du contexte local, organisez des rencontres ouvertes à tous les membres de la communauté ainsi que des rencontres destinées à des groupes spécifiques, notamment les nouveaux arrivants et les communautés/personnes issues de l'immigration.



Bonne pratique sous les projecteurs : '[Coffee with a Cop](#)' réunit des policiers et des membres de la communauté autour d'une tasse de café, avec l'idée de créer un espace informel pour des conversations décontractées et des interactions détendues avec le public en dehors des situations de crise. Les événements 'Coffee with a Cop' se déroulent en personne dans des lieux neutres à l'atmosphère décontractée (généralement des restaurants/café locaux). Ces rencontres n'ont pas d'ordre du jour préétabli, de sorte que les résidents de la communauté peuvent simplement s'asseoir avec les policiers et poser des questions ou partager ce qui les préoccupe dans le cadre de discussions informelles et ouvertes. Dans l'ensemble, ce type de conversations décontractées en tête-à-tête permet de connaître le « visage humain » de l'autre partie, d'échanger librement sur les problèmes et les priorités locaux et d'instaurer une confiance mutuelle.

6.2. Améliorer la connaissance, au niveau professionnel, du rôle, des tâches et des obligations de la police.

- ✓ Organisez des événements et des activités pour informer la population (ou corriger ses idées fausses) sur le rôle, les tâches et les obligations légales/procédurales de la police. Cela est susceptible de favoriser la compréhension mutuelle et de changer la perception qu'ont les citoyens des fautes de conduites de la police.
- ✓ Fournissez aux citoyens des informations juridiques sur leurs droits et obligations à l'égard de la police pour les responsabiliser
- ✓ Formez les citoyens, et en particulier ceux qui sont susceptibles ou vulnérables d'entrer en contact avec la police, à l'attitude qu'ils peuvent adopter vis-à-vis de la police lors d'un contrôle d'identité ou d'une interpellation.
- ✓ Donnez aux citoyens des connaissances sur les procédures de plaintes dont ils disposent

Bonnes pratiques sous les projecteurs :

- [Exercices de simulation avec des citoyens](#), Canada
- 'Know your rights', [Controle Alt Delete](#), Pays-Bas



6.3. Investir dans les relations avec des groupes cibles spécifiques et des communautés plus vulnérables/marginalisées.

- ✓ Formez tous les officiers de police, et en particulier les fonctionnaires de la CoP, à la compréhension et au traitement de la complexité sociale et des différents groupes sociaux, notamment dans les contextes urbains.
- ✓ Établissez des points d'entrée et de liaison privilégiés pour des communautés spécifiques, plus vulnérables/marginalisées, sous la forme d' « officiers de liaison ».

Conseils pratiques pour la mise en place d' « officiers de liaison » :

- Si cela est possible et pertinent, nommez différents officiers de liaison pour différentes communautés, en fonction de la taille et de la composition de la population de la zone de police et sous réserve des ressources.
- Si cela est possible et pertinent, nommez des fonctionnaires de liaison non seulement pour des communautés ethniques spécifiques, mais aussi pour d'autres minorités et groupes vulnérables, comme les femmes, la communauté LGBTQ+, etc.
- Assurez-vous que les personnalités de liaison appartiennent à la communauté de référence ou aient des affinités avec elle.
- Fournissez aux officiers de liaison une formation spéciale et ciblée, afin qu'ils puissent remplir efficacement leur rôle d'(inter)médiation.
- Utiliser les officiers de liaison non seulement pour impliquer les communautés vulnérables/marginalisées mais aussi pour rapprocher la police d'elles et leur fournir des services supplémentaires ciblés (assistance et conseils juridiques/administratifs, suivi des incidents racistes, protection et soutien des victimes, etc.) et créer des relations de confiance



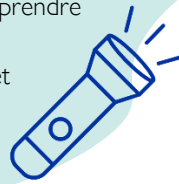
Bonnes pratiques sous les projecteurs :

- [Liaison officers for Roma and Sinti Communities](#), Slovaquie
- [Ethnic Liaison Officers](#), République d'Irlande



- ✓ Faites preuve d'empathie et d'intérêt pour l'apprentissage de la langue des communautés locales et pour la compréhension de leur culture, de leur religion et de leur contexte historique.
- ✓ Établissez des partenariats avec les autorités et les organisations locales afin d'établir des relations avec des groupes spécifiques, et en particulier avec les nouveaux immigrants, en les aidant dans les domaines qui les préoccupent (prêt de salles, fourniture d'informations, aide au transport, à la sécurité ou à la logistique des événements).

Bonne pratiques sous les projecteurs : Le [Intercultural TANDEM programme](#), qui a été mis en œuvre en Autriche, consistait en divers séminaires collectifs et en plusieurs activités informelles en tête-à-tête entre les tandems, associant un policier à un nouvel arrivant. Les tandems permettent aux deux parties d'apprendre à mieux se connaître à travers d'activités informelles conjointes et d'échanges sur leurs vies et leurs expériences.



- ✓ Investissez du temps dans l'établissement de liens avec les nouveaux arrivants ainsi qu'avec les personnes et/ou les communautés issues de l'immigration de manière plus générale, afin de favoriser l'intégration et d'aborder les différences culturelles susceptibles d'exacerber les lacunes en matière de connaissance et de compréhension mutuelles et d'amplifier les obstacles à l'engagement avec la police.

7. INVESTIR DANS LA RELATION AVEC LES JEUNES POUR L'AMÉLIORER ¹²

Les jeunes en situation de vulnérabilité sociale, les travailleurs de jeunesse et la police ne sont pas, dans de nombreux cas, une combinaison évidente. Les jeunes éprouvent beaucoup de frustration dans leurs contacts avec la police. Les jeunes sont souvent mal informés de leurs droits vis-à-vis de la police et ont tendance à sous-estimer la manière dont ils peuvent se défendre dans ce cadre. D'autre part, ces rencontres avec la police produisent trop souvent des situations qui ne sont pas souhaitables du point de vue des droits de l'enfant et/ou compte tenu de l'âge des jeunes. Le travail de jeunesse est à son tour un 'endroit' où les jeunes peuvent aller pour partager et traiter ces frustrations. Les travailleurs de jeunesse peuvent donc jouer un rôle de médiation et de liaison entre les jeunes et la police. Cependant, il existe également un certain degré de méfiance entre ces deux, qui est souvent dû à un manque de temps et de budget, ainsi qu'à des contacts et/ou expériences négatifs. Il y a un manque de connaissance du rôle, du fonctionnement, des tâches et de la déontologie de chacun, ce qui ne facilite pas toujours la coopération et met parfois le travailleur de jeunesse dans une position difficile, surtout compte tenu de sa proximité avec les jeunes.

7.1. Mettre en place des structures et des réseaux de concertation pour et avec les jeunes

- ✓ Mettez en place une concertation structurelle au niveau local pour développer une police adaptée aux jeunes et améliorer les relations entre la police et les jeunes.
- ✓ Incluez aussi bien les mineurs que les jeunes ayant l'âge légal.
- ✓ Impliquez tous les acteurs locaux concernés, c'est-à-dire non seulement les jeunes et la police, mais aussi les conseils locaux de la jeunesse, les organisations et le travail de jeunesse, les fonctionnaires communaux/services de la jeunesse et les travailleurs sociaux des centres sociaux.
- ✓ Impliquez les parents - soit directement, soit par des moyens parallèles - afin d'étendre la portée et la durabilité de cette concertation.
- ✓ Utilisez les structures de concertation établies comme réseaux d'expertise et de discussion pour collecter et échanger des informations et des bonnes pratiques sur la relation entre la police et les



Conseil pour réussir : Il est essentiel d'envisager la relation avec les jeunes dans une perspective constructive, préventive et surtout égalitaire.

¹² Cette section intègre les contributions reçues par le partenaire du projet Uit De Marge (Centre flamand de soutien à la politique de la jeunesse et au travail de jeunesse avec les enfants et les jeunes en situation de vulnérabilité sociale). Elle s'appuie également sur la "Recommandation sur la jeunesse et la police" récemment rédigée par le Conseil Flamand de la Jeunesse (voir : <https://vlaamsejeugdraad.be/nl/adviezen/politie-jongeren-en-jeugdwerk>).

jeunes, notamment sur l'usage légitime de la force, l'utilisation des menottes, les conditions de détention, les auditions, etc.

- ✓ Valorisez et prenez en compte les solutions et les idées proposées par les jeunes afin d'éviter ou d'apaiser les situations de tension qui, autrement, conduiraient souvent à l'escalade ou à la violence.

7.2. Investir dans et travailler avec les travailleurs de jeunesse

- ✓ Établissez des échanges structurels et des lignes de communication entre la police et les travailleurs de jeunesse, afin d'éviter tout contact direct entre les jeunes et la police si cela n'est pas nécessaire
- ✓ Fournissez aux travailleurs de jeunesse des points de contact/des personnes de référence au sein des forces de police locales.
- ✓ Établissez une relation de confiance avec les travailleurs de jeunesse et stimulez une coopération positive entre eux et la police par le biais de formations et de projets :
 - Former les fonctionnaires de police (de proximité) et les travailleurs de jeunesse sur leurs mandats, missions et codes déontologiques respectifs afin de favoriser la compréhension et la volonté de collaborer.
 - Co-créez et co-gérez des initiatives de renforcement de la confiance ciblant les jeunes.
 - Organisez des réunions et des échanges réguliers (activités de détente/sportives, comme des promenades de quartier, des tournois de football, des formations) entre travailleurs de jeunesse et les différentes équipes de la police, y compris l'équipe d'intervention.
- ✓ Reconnaissez et valorisez le travail et le rôle des animateurs de jeunesse en tant que figures-relais.
- ✓ Tirer parti des relations déjà établies entre les animateurs de jeunesse et les jeunes. Par exemple, organiser des activités par et avec les animateurs de jeunesse pour informer les jeunes de leurs droits et devoirs vis-à-vis de la police.

N.B. : Comme dans le cas de l'approche des dirigeants communautaires, il est important de s'assurer que la relation avec les travailleurs de jeunesse ne vise pas à recueillir des renseignements (criminels) sur la communauté et en particulier sur les jeunes.



Bonne pratique sous les projecteurs : Dans le cadre du projet '[Zo Geflikt](#)', des fonctionnaires de la zone de police de Gand et les fonctionnaires et travailleurs de jeunesse de l'asbl Jong ont été réunis pour discuter sur comment mieux coopérer dans l'intérêt des enfants et des jeunes. En outre, le projet offre une formation aux travailleurs de jeunesse sur la manière de jouer un rôle positif et constructif dans la création de ponts entre la police et les jeunes.

7.3. Promouvoir les initiatives et les activités de connexion ponctuelle

- ✓ Créez des occasions de réunir les enfants/jeunes et les policiers de toutes les équipes dans un cadre décontracté pour leur permettre de se rencontrer, d'apprendre à se connaître et d'échanger sur des sujets d'intérêt commun.
- ✓ Organisez ces événements et rencontres dans des lieux où les enfants/jeunes se rassemblent, notamment les écoles, les centres communautaires, les terrains de sport, les clubs de jeunes, etc.
- ✓ Les exemples d'initiatives et d'activités de connexion incluent, mais ne sont pas limités à :
 - Tournois et entraînements sportifs
 - Stages et programmes de cadettes
 - Journées portes ouvertes
 - Promenades de quartier
 - Ateliers interactifs, ...
- ✓ Participer si possible en vêtements civils et sans porter d'armes

Bonnes pratiques sous les projecteurs :

- [Boxing with the police](#), PZ Gand
- Parrainage/marrainage dans les écoles primaires ([ZPZ BruNo](#) & [ZPZ PolBru](#))
- Programme 'Cadette', ZPZ PolBru



7.4. Promouvoir des rencontres structurées, planifiées et volontaires entre les jeunes et la police dans le cadre d'une trajectoire d'engagement à long terme.

- ✓ Concevez des projets et des trajectoires à long terme qui rassemblent un groupe fixe d'enfants/jeunes et de policiers dans une série de rencontres structurées et planifiées.
- ✓ Utilisez es techniques de mise en scène et de théâtre, telles que l'improvisation, les jeux de confiance et les jeux de rôle, pour créer une atmosphère ouverte et accueillante, promouvoir la confiance et le respect mutuels, et permettre aux participants de partager leurs expériences et d'apprendre les uns des autres.
- ✓ Organisez les rencontres/ateliers sur base régulière, idéalement une fois par mois pendant un an.
- ✓ Composez un groupe de 25 à 30 personnes comprenant un mélange équilibré de policiers et de jeunes.
- ✓ Sélectionnez soigneusement les participants au projet des deux côtés, y compris par le biais d'animateurs de jeunesse :
 - Assurez un mélange diversifié et équilibré entre les jeunes les mieux intégrés dans la société et ceux qui sont les plus marginalisés et se méfient des autorités.
 - Incluez les jeunes qui ont une visibilité et une influence dans leur communauté.
 - Travaillez en partenariat avec les animateurs de jeunesse pour atteindre les personnes les plus marginalisées et les plus méfiantes vis-à-vis des autorités, tout en s'assurant de leur volonté de participer.
 - Sélectionnez des fonctionnaires de police ayant des rôles et des tâches différents, sans se concentrer uniquement sur les policiers de proximité
 - Veillez à inclure, bien que sur la base du volontariat, les policiers qui pourraient être particulièrement sceptiques et méfiants vis-à-vis des jeunes.
 - Fournissez aux fonctionnaires de police une formation préparatoire sur les expériences des jeunes, afin de comprendre réellement leur monde.
- ✓ Désignez un conseiller confidentiel pour chaque groupe (jeunes et policiers) afin d'assurer une communication fluide, de faire circuler les informations et d'anticiper les éventuelles tensions.
- ✓ Faites appel à des experts externes pour animer les ateliers et créer les conditions d'un climat de confiance.
- ✓ Créez un comité de pilotage du projet pour superviser la conception et la mise en œuvre du projet. Assurez-vous d'y inclure :
 - Représentants de la jeunesse
 - Représentants de la police
 - Travailleurs de la jeunesse
 - Facilitateurs externes
- ✓ Préparez la trajectoire et chaque rencontre avec soin et de manière participative. Veillez en particulier à impliquer les jeunes et les organisations de jeunesse dès le début, y compris dans la conception de la trajectoire, et pas seulement pendant la mise en œuvre.
- ✓ Encouragez un engagement sérieux et constant tout au long du projet.
 - Introduisez une charte d'engagement, à rédiger conjointement par tous les participants.
 - Faites en sorte que les ateliers soient informels et conviviaux, en les associant toujours à une activité ludique/un repas partagé.
 - Envisagez une forme de récompense à la fin de la trajectoire.



N.B. : Compte tenu de l'inévitable rapport de force entre jeunes et police, il est recommandé de maintenir un ratio respectif de deux jeunes par policier.

Bonne pratique à l'honneur : dans le [projet 'Casablanca'](#), mené dans un quartier difficile de Louvain, en Belgique, les jeunes d'origine marocaine qui s'étaient engagés régulièrement tout au long du parcours d'un an furent récompensés avec la participation à un échange avec une association de jeunesse de Casablanca qui travaille avec un orphelinat local.



- ✓ Pensez au long terme : si possible, faites en sorte qu'un acteur local possédant les compétences appropriées se joigne au projet en tant que facilitateur. Cet acteur local peut ensuite soutenir de manière indépendante des projets similaires.



Inspiration :

La [méthodologie « Second Wave »](#) réunit les jeunes et la police dans le cadre d'une trajectoire d'un an afin de créer une confiance et un respect mutuels, de partager des expériences et de permettre aux participants d'apprendre les uns des autres.

Le parcours consiste en des ateliers qui déploient des stratégies basées sur le théâtre, telles que l'improvisation, les jeux de confiance et les jeux de rôle, afin de remettre en question les stéréotypes et les préjugés des policiers à l'égard des jeunes et vice-versa et, finalement, de renforcer la confiance mutuelle.

Facteurs de réussite : Pour les projets ponctuels/à court terme et structurels/à long terme qui visent à mettre en relation les jeunes et la police, il existe deux conditions préalables fondamentales :

- Soutien et leadership institutionnels
- Financement adéquat

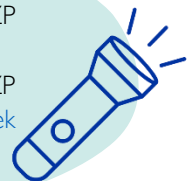


7.5. Nommer des brigades/policiers spécialisés dans la jeunesse au sein du corps de police

- ✓ Créer des brigades/policiers de la jeunesse pour assurer la liaison et l'interaction avec les jeunes. Les brigades/policiers de la jeunesse constituent un nouveau profil professionnel qui agit comme une figure de liaison connaissant à la fois le monde des jeunes et celui de la police et pouvant donc entamer un dialogue avec les deux groupes. Ils ont de fortes compétences de communication et sont résilients. Dans la pratique, ils sont des points de contact privilégiés qui :
 - Sont facilement accessibles pour les jeunes si ces derniers ont besoin de signaler un problème.
 - Entrent en contact de manière proactive avec les jeunes du quartier et interagissent avec eux afin d'instaurer la confiance et de prévenir/identifier les problèmes.
- ✓ Fournir aux brigades/policiers de la jeunesse une formation spécialisée sur les droits de l'enfant, l'environnement social et vécu des jeunes (en particulier dans le contexte urbain), la communication non violente, le langage des jeunes, etc.
- ✓ Déployer des brigades et/ou des policiers de la jeunesse comme médiateurs entre les jeunes et d'autres services de police plus répressifs comme par exemple les équipes d'intervention.

Bonnes pratiques sous les projecteurs :

- [Inspecteurs de la jeunesse](#), ZP Gand
- Brigades de la jeunesse, ZP Anvers et [Mechelen-Willebroek](#)



7.6. Points d'action au niveau de l'organisation policière

- ✓ Rendez les policiers de quartier plus accessibles en les libérant d'autres tâches (notamment administratives), afin qu'ils puissent se concentrer sur le travail communautaire.
- ✓ Laissez les postes/stations de police de quartier ouverts le soir et le week-end, c'est-à-dire précisément aux heures où les jeunes sont de sortie
- ✓ Garantisiez un temps protégé (un nombre fixe d'heures de service par mois) à chaque fonctionnaire de police pour :
 - Établir et entretenir des contacts positifs avec les animateurs de jeunesse
 - Établir et entretenir des contacts positifs avec les jeunes
- ✓ Introduisez une formation continue spécifique pour tous les officiers de police, et en particulier les policiers de quartier (le "visage quotidien" de la police pour la plupart des jeunes) sur la complexité sociale et les questions relatives à la jeunesse, y compris les droits fondamentaux, les droits de

l'enfant, la législation anti-discrimination, la psychologie des enfants et des jeunes, la communication avec les jeunes et les aspects psychosociaux de la jeunesse.

- ✓ Établissez un protocole spécifique pour l'interrogatoire, le transfert et la fouille des jeunes qui garantisse la discrétion, le respect et la dignité du jeune, et adoptez l'interrogatoire au poste de police comme mesure de dernier recours, uniquement si cela est strictement inévitable.
- ✓ Développez et promouvez un cadre d'approche et d'action pour les contrôles de police basé sur le dialogue, dans lequel les fonctionnaires entament d'abord une conversation pour expliquer les raisons du contrôle, au lieu de l'effectuer sans autre forme de procès.
- ✓ Sensibilisez les jeunes et la police au respect mutuel.
- ✓ Élaborez conjointement avec le travail de jeunesse des visions partagées et/ou complémentaires sur la "prévention" et les "mineurs". À partir d'une vision partagée, des cadres d'action clairs peuvent alors être développés pour la prévention et le traitement des incidents, interventions ou faits impliquant des mineurs (en tant qu'auteur et/ou victime).

8. RENFORCER LES CAPACITÉS ET INVESTIR DANS LA FORMATION DES FONCTIONNAIRES DE POLICE (COMMUNAUTAIRE)

8.1. Renforcer la formation de base et continue de la police par l'acquisition de connaissances et de compétences pertinentes pour la police de proximité

- ✓ Développez davantage les modules sur la police de proximité dans la formation de base des policiers, aujourd'hui limités à quatre heures
- ✓ Investissez dans le développement des capacités d'analyse et des compétences en matière de résolution de problèmes, y compris, par exemple, la cartographie des points chauds/zones sensibles, l'analyse de réseau, la méthodologie SARA et d'autres outils de résolution de problèmes.
- ✓ Stimulez le développement de nouvelles compétences pertinentes, telles que l'engagement communautaire, la communication non violente, les compétences interculturelles, la médiation (des conflits), la pensée critique, les principes de la justice procédurale, etc. La formation à cet ensemble de compétences peut avoir un impact positif non seulement sur les attitudes et le comportement des fonctionnaires, mais aussi sur la perception de la légitimité de la police par le public.
- ✓ Intégrez la formation dans la pratique courante (apprentissage basé sur la pratique), ce qui est susceptible d'avoir plus d'impact sur le comportement qu'une formation traditionnelle en classe.
- ✓ Combinez la formation formelle et informelle afin de garantir que les fonctionnaires de la CoP acquièrent les compétences nécessaires et développent leurs propres connaissances dans leur domaine d'affectation.
- ✓ Renouvelez la formation de manière répétée tout au long de la vie professionnelle

8.2. Adapter la formation spécifique à la CoP aux circonstances et aux communautés locales.

- ✓ Mettez en place un programme d'introduction et de formation pour les nouveaux policiers de proximité
- ✓ Adaptez le programme de formation à chaque quartier spécifique
- ✓ Combinez des sessions théoriques avec des éléments pratiques, tels que des promenades d'étude dans le quartier et des échanges avec les acteurs de la communauté.
- ✓ Impliquez les partenaires locaux/la société civile dans les formations sur la CoP
- ✓ Sensibilisez les policiers aux différentes cultures présentes dans la communauté en question. Cela pourrait se faire en partenariat avec les associations communautaires et les organisations à but non lucratif qui sont liées à des groupes (ethniques) spécifiques.
- ✓ Pour les affectations en milieu urbain, veillez à inclure des modules d'orientation sociale spécifiques sur la réalité complexe des (grandes) villes, en accordant une attention particulière à des sujets tels que le chômage, la pauvreté, le racisme et la discrimination, etc.
- ✓ Fournissez une formation sur le monde des jeunes et la culture des jeunes (par exemple, le langage des jeunes/de la rue)



Bonne pratique sous les projecteurs :

Dans le modèle unique de la CoP de Lisbonne, [le curriculum de la formation](#) pour les équipes de la police de proximité :

- Varie selon les quartiers
- Est préparé sur la base de tous les éléments recueillis au cours de l'exercice de diagnostic local de sécurité
- Combine des sessions théoriques avec des éléments pratiques tels que des promenades d'étude dans le quartier et des échanges avec les acteurs de la communauté.
- Est donné en coopération avec des partenaires locaux/société civile.

9. ASSURER UNE COMMUNICATION ET UN PARTAGE D'INFORMATIONS RÉGULIERS ET TRANSPARENTS DANS LES DEUX SENS

9.1. Principes généraux

- ✓ Veillez à ce que le partage des informations et la communication entre la police et la population soient transparents et bidirectionnels. Cela signifie que :
 - La population peut facilement s'adresser à la police pour partager ses préoccupations, signaler des incidents et des crimes, etc.
 - La police s'adresse à la communauté pour l'informer de ses activités.
- ✓ Veillez à ce que le partage d'informations et la communication soient réguliers et opportuns, et ne se limitent pas aux moments d'urgence et de tension.
- ✓ Veillez à ce que les informations sur la police de proximité soient claires et concises, pertinentes au niveau local et facilement identifiables comme provenant de la police.
- ✓ Utiliser des méthodes de communication alternatives et proactives : au-delà des réunions de quartier, utilisez les réunions d'information dans la rue, le porte-à-porte, les enquêtes, les médias sociaux et les outils en ligne.
- ✓ Dans la mesure du possible et dans des limites raisonnables, développez et distribuez du matériel/contenu de communication dans les principales langues parlées au sein de la communauté et/ou en anglais, afin de maximiser la portée.

Information box

Informations d'intérêt sur la police de proximité comprennent, entre autres :

- Coordonnées de l'équipe de la CoP
- Priorités/problèmes du quartier et tendances de la criminalité
- Activités de la police/actions prises par la police pour traiter ces questions
- Performance de la police
- Comment le public peut s'impliquer.
- Conseils en matière de prévention de la criminalité
- Droits des citoyens
- Possibilités d'engagement pour le public

9.2. Communiquer via les médias sociaux et les outils numériques

- ✓ Utilisez les médias sociaux pour diffuser des informations et des mises à jour sur des affaires individuelles et sur les activités de la police, pour demander des conseils, pour faire des annonces de sécurité communautaire et pour faire connaître des événements.
- ✓ Mettez régulièrement à jour les pages et les comptes des services de police
- ✓ Utilisez un langage inclusif qui reflète les valeurs de votre zone de police.
- ✓ Veillez à fournir des réponses rapides aux questions du public.

- ✓ Demandez à des professionnels spécialisés de gérer et de modérer les pages des médias sociaux afin d'éviter et de supprimer toute forme de contenu abusif et inapproprié et/ou de discours de haine et de violence.
- ✓ Créez des profils de police sur plusieurs plateformes sociales numériques et diversifiez et adaptez le contenu publié en conséquence. Cela peut permettre d'atteindre différents groupes et communautés, car les typologies d'utilisateurs varient selon les différents médias sociaux.

Pourquoi les médias sociaux/outils numériques ?



- Il s'agit de mécanismes peu coûteux et polyvalents permettant à la police de s'engager auprès de ses communautés à des fins très diverses.
- Grande portée (plus grand nombre de citoyens à qui se connecter par rapport au face-à-face)
- Un canal facile pour atteindre les jeunes
- Un seuil plus bas pour signaler les problèmes
- Ils peuvent contribuer à montrer et à promouvoir une image plus humaine et plus personnelle de la police.

10. ASSURER LA DURABILITÉ DE L'APPROCHE DE LA POLICE DE PROXIMITÉ

La police de proximité est souvent considérée comme le domaine exclusif des seuls policiers de quartier. En réalité, la CoP est un état d'esprit et une approche de la police, ainsi qu'une construction organisationnelle qui devrait être à la fois adaptée localement et intégrée structurellement dans l'ensemble des forces de police. En conséquence, les liens personnels des fonctionnaires de la CoP et les connexions avec la communauté devraient être incorporés dans la mémoire institutionnelle de la police et les initiatives et partenariats de la police de proximité devraient être structurellement institutionnalisés afin de les isoler de la volonté politique et de maximiser la portée et la durabilité de l'impact envisagé.

10.1. Assurer la continuité et la qualité

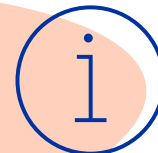
- ✓ Affectez des policiers de quartier dans les zones désignées à long terme afin de s'assurer que la police comprend mieux cette communauté spécifique et d'établir une relation de confiance entre les deux.
- ✓ Lorsqu'un fonctionnaire de la CoP est réaffecté à une autre zone/service, il faut prévoir une procédure de transfert entre le fonctionnaire sortant et le fonctionnaire entrant.
- ✓ Garantisiez un temps de transfert protégé dans les stratégies de redéploiement et de recrutement.
- ✓ Fournissez aux fonctionnaires de police (de proximité) un encadrement et supervision adéquats
- ✓ Reconnaître le travail des fonctionnaires de la CoP et les récompenser (promotion) pour renforcer l'engagement dans la police de proximité.



N.B. : Il serait tout de même souhaitable d'établir également des rotations périodiques obligatoires afin d'éviter toute complicité ou même connivence potentielle avec les riverains et les commerçants.

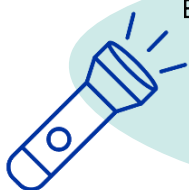
Information box : Le transfert doit comprendre au moins les éléments suivants :

- Partager les contacts importants établis dans la communauté et les connaissances acquises
- Cartographie des priorités et des zones cruciales
- Informer la population



Bonne pratique sous les projecteurs : [Manchester's handover protocol](#)

Afin de garantir le transfert des connaissances et des contacts entre les fonctionnaires de la CoP entrants et sortants, la police de Manchester a élaboré un protocole de transfert comprenant trois éléments : une carte de la communauté, une journée d'information et une notification de transfert sur les médias sociaux.



10.2. Étendre la portée des initiatives de la CoP / Maximiser les effets d'entraînement

- ✓ Sélectionnez les participants aux initiatives de la CoP avec soin et dans une perspective à long terme
- ✓ Impliquez des acteurs locaux indépendants/neutres dotés des compétences nécessaires pour leur permettre de prendre la direction de projets similaires à l'avenir.
- ✓ Établissez un dialogue permanent et construisez relations durables avec vos alliés et groupes clés

10.3. Promouvoir le soutien interne/l'adhésion de l'organisation

- ✓ Complémentez la planification participative communautaire des partenariats de sécurité par une planification participative au sein du corps de police.
- ✓ Impliquez toutes les branches de la police dans les partenariats de sécurité communautaire et les initiatives de la CoP.
- ✓ Liez la CoP au fonctionnement de l'ensemble de l'organisation policière, plutôt que de la limiter à la responsabilité d'une seule unité. En d'autres termes, promouvez la philosophie de la CoP dans l'ensemble de l'organisation policière et engagez-vous, en tant qu'organisation, à adopter une approche préventive, de résolution de problèmes et de coopération.
- ✓ Offrez une formation sur la CoP non seulement aux fonctionnaires de la CoP, mais aussi à la direction et à l'encadrement de la police. Cela permettra de mieux comprendre et apprécier la CoP au sein de l'organisation et de stimuler l'adhésion et le soutien internes.

Bonne pratique sous les projecteurs : pour garantir l'adhésion interne, le modèle de CoP de Lisbonne complète la démarche 'bottom-up' avec une [tplanification participative 'top-down'](#) par le biais de :

- Participation de hauts fonctionnaires de police aux formations de la police de proximité
- Sessions de planification stratégique, c'est-à-dire des réunions physiques ou numériques visant à impliquer des hauts fonctionnaires de la police municipale dans la réflexion stratégique sur la CoP.



Facteur de réussite : Un facteur important de succès et de durabilité pour la police de proximité est celui du leadership, à tous les niveaux, en commençant par l'intérieur de l'organisation policière. Les projets et modèles de la CoP doivent être portés par des points focaux fortement engagés au sein de toutes les organisations partenaires, tandis que la direction doit être "à bord" et prête à libérer du temps et du budget pour le projet.

10.4. Institutionnaliser les partenariats de sécurité et les initiatives de la CoP

- ✓ Impliquez toutes les institutions, agences et autorités pertinentes (gouvernementales/municipales) autres que la police dans les initiatives et les partenariats en matière de sécurité.
- ✓ Fournissez à ces entités le mandat institutionnel et un budget suffisant pour participer aux initiatives de sécurité et être un partenaire de la police dans une approche de la CoP.
- ✓ En tant que ville, assumez un rôle de coordination en tant qu'acteur indépendant qui se situe au-dessus de la police et des groupes communautaires dans les partenariats de sécurité.
- ✓ Créez un groupe de pilotage d'accompagnement composé de représentants de tous les acteurs concernés. Le groupe de pilotage veille au bon déroulement de l'initiative/du projet de la CoP et peut répondre de manière flexible aux questions qui se posent pendant la mise en œuvre.
- ✓ Envisagez des sessions de formation conjointes pour les membres des agences gouvernementales, la police et les membres de la communauté afin d'éduquer les fonctionnaires des agences gouvernementales sur la CoP et leur propre rôle dans la résolution coopérative des problèmes ainsi que pour stimuler la coopération interinstitutionnelle dans cette perspective.
- ✓ Convincez les décideurs politiques de doter la police des ressources nécessaires, notamment pour la police de proximité.