

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 février 2021

PROPOSITION DE RÉOLUTION

**visant à renforcer la lutte contre
les discriminations au sein de la police**

(déposée par M. Patrick Prévot et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 februari 2021

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**inzake het intenser bestrijden
van discriminatie bij de politie**

(ingediend door de heer Patrick Prévot c.s.)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de numering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurd papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Contexte général

En 2019, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (ci-après "Unia") a reçu 8 478 signalements et ouvert 2 343 nouveaux dossiers¹ pour des faits de discrimination. Le nombre de signalements "s'est accru de 13,2 % et celui des dossiers de 6,9 % par rapport à 2018"². En 2010, Unia recevait 4 500 signalements³. L'augmentation est surtout constatée pour les critères dits raciaux. Unia a également observé une hausse de 30 % du nombre de signalements entre le 1^{er} février et le 19 août 2020, soit durant les premiers mois de la crise du coronavirus⁴.

Les citoyennes et citoyens belges sont protégés contre les discriminations par des textes juridiques internationaux et européens d'abord⁵. La Belgique possède également un arsenal législatif important qui permet de condamner des faits non seulement de discrimination, mais aussi d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence⁶ sur la base de dix-neuf critères protégés. Tout Belge est ainsi protégé sur la base de normes internationales, fédérales, régionales et communautaires.

2. De l'importance de la police dans la lutte contre les discriminations

En tant que garante de l'ordre public et protectrice de sa population, la police est un maillon indispensable dans la lutte contre les discriminations: "elle accueille les victimes et leurs plaintes, elle contribue à la recherche des auteurs de délits ou de discours de haine"⁷. Que ce soit à travers la formation initiale ou continuée du personnel opérationnel ou des cadres des zones locales ou du fédéral, la police doit être formée aux enjeux de

¹ Unia, Rapport annuel 2019, p. 6.

² *Idem*, p. 7.

³ Unia, Rapport annuel 2010, p. 10.

⁴ https://www.rtbf.be/info/societe/detail_unia-enregistre-une-hausse-de-signalements-des-comportements-discriminatoires-en-raison-du-coronavirus?id=10630280, consulté le 12 janvier 2021.

⁵ Unia, Lexique discrimination, en ce compris sexe et délits de haine, novembre 2019, p. 6.

⁶ https://www.belgium.be/fr/justice/victime/plaintes_et_declarations/discrimination, consulté le 21 janvier 2021.

⁷ <https://www.unia.be/fr/domaines-daction/police-et-justice>, consulté le 12 janvier 2021.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Algemene context

In 2019 ontving het Interfederaal Gelijkekansencentrum (hierna "Unia") 8 478 meldingen van discriminatie en opende het 2 343 nieuwe dossiers¹. Ten opzichte van 2018² betekent dat een stijging met 13,2 % van de meldingen en met 6,9 % van het aantal dossiers. In 2010 ontving Unia slechts 4 500 meldingen³. Er wordt vooral meer discriminatie op grond van raciale criteria vastgesteld. Unia heeft eveneens 30 % meer meldingen gekregen tussen 1 februari en 19 augustus 2020, de eerste periode van de coronacrisis⁴.

De Belgische burgers worden tegen allerlei vormen van discriminatie beschermd via internationale en op de eerste plaats Europese wetteksten⁵. Daarnaast beschikt België ook zelf over een omvangrijk wetgevend arsenaal, waardoor niet enkel de eigenlijke discriminatiefeiten maar ook het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld⁶ kunnen worden veroordeeld, en wel op basis van negentien beschermde criteria. Elke Belg geniet aldus wettelijke bescherming op grond van rechtsnormen die op het internationale, het federale, het gewestelijke en het gemeenschapsniveau zijn uitgevaardigd.

2. Het belang van de politie in de strijd tegen discriminatie

Als hoedster van de openbare orde en beschermster van de bevolking vormt de politie een onontbeerlijke schakel in de strijd tegen discriminatie. "Zo ontvangt de politie slachtoffers, schrijft ze klachten neer en gaat ze op zoek naar daders van een haatmisdrijf of van haatboodschappen."⁷ Ongeacht of dat gebeurt via de initiële opleiding of via de bijscholing van het operationele personeel en van het personeel van de lokale

¹ Unia, Jaarverslag 2019, blz. 18.

² *Idem*, blz. 52.

³ Unia, Jaarverslag 2010, blz. 60-61.

⁴ https://www.rtbf.be/info/societe/detail_unia-enregistre-une-hausse-de-signalements-des-comportements-discriminatoires-en-raison-du-coronavirus?id=10630280, geraadpleegd op 12 januari 2021.

⁵ Unia, Lexicon discriminatie, inclusief geslacht en haatmisdrijven, blz. 6-10.

⁶ https://www.belgium.be/nl/justitie/slachtoffer/klachten_en_aangiften/discriminatie, geraadpleegd op 21 januari 2021.

⁷ <https://www.unia.be/nl/actiedomeinen/politie-en-justitie>, geraadpleegd op 12 januari 2021.

discriminations afin de pouvoir les prévenir, les détecter et, le cas échéant, les traquer adéquatement.

Ce point est souvent relevé par les acteurs de la société civile actives dans ce domaine. Le MRAX pointe notamment le fait que “la connaissance de la législation anti-discrimination semble faire grandement défaut dans le traitement des plaintes, lorsqu’elles sont enregistrées”⁸. En marge des élections législatives belges de 2019, la coalition pour un plan d’action interfédéral contre le racisme exposait en ses mesures n^{os} 72, 74 et 75 le besoin urgent en formation pour le personnel de police⁹. Dans son mémorandum pour les élections législatives belges de 2019, le Centre interfédéral pour l’égalité des chances (Unia) cite également, à de nombreuses reprises, ce besoin en formation, en particulier pour le personnel de la police¹⁰.

Les écueils liés à ce manque de formation sont nombreux: la faiblesse dans l’accueil des victimes¹¹, l’enregistrement non automatique des plaintes pour discrimination, les fonctionnaires de référence qui manquent d’outils concrets pour opérationnaliser leurs missions, par ailleurs, vagues, le manque de collaboration entre services complémentaires¹², la substitution au magistrat de l’agent de police au moment de la plainte, le profilage ethnique¹³ ou la sélectivité policière, etc. Ce manque de formation va au détriment des victimes et de leur volonté que justice soit rendue dans une voie vers leur reconstruction personnelle.

Comme le rappelle très justement la Fondation Roi Baudouin, “Pour beaucoup de victimes [...], la police représente la société [...]. Elles veulent croire dans la police, en tant qu’institution chargée de faire respecter les lois, les normes et les valeurs de ce pays. Elles attendent donc de la police qu’elle donne le signal, après l’incident, qu’une limite a été franchie et qu’elle

politiezones en de federale politie, is het van belang de politiemensen inzicht te verschaffen in alle facetten van discriminatie. Op die manier kan men discriminatie voorkomen, opsporen en zo nodig gepast ingrijpen.

Dit aspect wordt vaak naar voren gebracht door de middenveldactoren die in dit domein actief zijn. MRAX (*Mouvement contre le Racisme, l’Antisémitisme et la Xénophobie*) haalt vooral het feit aan dat “la connaissance de la législation anti-discrimination semble faire grandement défaut dans le traitement des plaintes, lorsqu’elles sont enregistrées”⁸. In de aanloop van de Belgische parlementsverkiezingen van 2019 reikte de coalitie voor een interfederaal actieplan tegen racisme een aantal maatregelen aan (de nrs. 72, 74 en 75) om tegemoet te komen aan de dringende nood aan opleiding bij het politiepersoneel⁹. Ook Unia kaart in zijn memorandum ter gelegenheid van de Belgische parlementsverkiezingen van 2019 verscheidene malen die behoefte aan opleiding aan, in het bijzonder bij het politiepersoneel¹⁰.

Dat gebrek aan opleiding houdt veel risico’s in: een pover slachtofferonthaal¹¹; de niet-stelselmatige registratie van klachten over discriminatie; referentieambtenaren die het aan concreet bruikbare instrumenten ontbreekt om invulling te geven aan hun – overigens vaag omschreven – opdrachten; het gebrek aan samenwerking tussen diensten die elkaar zouden moeten aanvullen¹²; het feit dat de politieambtenaar bij het ontvangen van de klacht als het ware optreedt als een magistraat; etnische profilering¹³; selectiviteit bij het politieoptreden enzovoort. Die ontoereikende opleiding gaat ten koste van de slachtoffers en van hun verlangen naar gerechtigheid, dat moet worden ingewilligd opdat ze hun persoonlijke herstel kunnen aanvatten.

De Koning Boudewijnstichting verwoordt dit zeer correct: “De politie vertegenwoordigt voor veel van de slachtoffers de samenleving. (...) Ze willen geloven in de politie, als handhaver van de wetten en van de normen en waarden van dit land. Ze verwachtten dus na het incident van de politie dat zij het signaal gaf dat er een grens overschreden was. Ze wilden dat de politie erkende dat

⁸ MRAX, Mémorandum en perspective des prochaines législatures fédérales et régionales, 2019, p. 18.

⁹ <https://docplayer.fr/190967308-Propositions-d-actions-prioritaires-de-la-coalition-napar-pour-un-plan-d-action-interfederal-contre-le-racisme.html>, consulté le 11 janvier 2021, p. 21.

¹⁰ Unia, S’engager pour les droits humains: 61 propositions d’Unia pour les élections 2019, pp. 54-61.

¹¹ CFFB, Mémorandum pour les élections régionales, fédérales et européennes du 26 mai 2019, p. 28.

¹² IEFH, Rapport d’activité 2019, p. 58.

¹³ Amnesty International, Recommandations adressées par Amnesty international aux autorités politiques belges, 2019, p. 18.

⁸ MRAX, “Mémorandum en perspective des prochaines législatures fédérales et régionales”, 2019, blz. 18.

⁹ <https://docplayer.fr/190967308-Propositions-d-actions-prioritaires-de-la-coalition-napar-pour-un-plan-d-action-interfederal-contre-le-racisme.html>, geraadpleegd op 11 januari 2021, blz. 19.

¹⁰ Unia, “Inzetten op mensenrechten: 61 aanbevelingen voor een meer gelijke samenleving - Verkiezingen 2019”, blz. 42-44.

¹¹ *Conseil des Femmes Francophones de Belgique* (CFFB), “Mémorandum pour les élections régionales, fédérales et européennes du 26 mai 2019”, blz. 28.

¹² Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM), Jaarverslag 2019, blz. 58.

¹³ Amnesty International, “Recommandations adressées par Amnesty international aux autorités politiques belges”, 2019, blz. 18.

reconnaisse que ce qui leur est arrivé n'est pas permis. Certains ont reçu ce signal, à leur grand soulagement, d'autres pas."¹⁴ Pour permettre à ce signal d'être donné, il faut que les policiers soient munis des bons outils. À cette fin, il n'y a pas de secret. Il faut former. Le personnel de première ligne comme la hiérarchie. Unia a financé une recherche sur les pratiques de sélectivité policière en collaboration avec l'Institut national de criminalistique et de criminologie (INCC) et la zone de police de Bruxelles Nord. Les résultats de l'enquête ont été présentés le 2 juillet 2020. Le principal enseignement de cette enquête est que le management d'une zone de police affecte fortement les pratiques des policiers.¹⁵ Un personnel de première ligne correctement formé qui reçoit de mauvais ordres ou des ordres inadaptés ne pourra mettre en pratique ses apprentissages. Le tout au détriment de la victime.

Le gouvernement a fait de la formation une priorité. La secrétaire d'État à l'Égalité des chances rappelait dans son exposé d'orientation politique que "la formation et la sensibilisation à la lutte contre le racisme sont l'un des piliers essentiels de la politique anti-raciste"¹⁶. C'est éminemment le cas pour tous les critères protégés par les lois anti-discrimination. Une conférence interministérielle chargée de la lutte contre le racisme a été mise sur pied début 2020. Un plan interfédéral de lutte contre le racisme, par ailleurs inscrit dans le marbre de l'accord de gouvernement "Vivaldi", est sur les rails.

3. État des lieux

La police n'a pas attendu la présente proposition de résolution pour former son personnel.

À travers la circulaire COL.13/2013 du ministre de la Justice, du ministre de l'Intérieur et des procureurs généraux, la Belgique s'est formellement engagée de manière intégrée à former sa police aux enjeux de discriminations. Des fonctionnaires de référence, au sein de la police, doivent être nommés¹⁷.

¹⁴ Fondation roi Baudouin, Comment (mieux) aider les victimes de délits de haine à se reconstruire? Témoignages de victimes sur ce qui les a aidés ou freinés dans leur parcours de reconstruction, 2020, p. 20.

¹⁵ Unia, Identifier et affronter des problèmes et abus dans la sélectivité policière. Une recherche-action sur les pratiques et/ou mécanismes problématiques de sélectivité policière au sein de la zone de police Schaerbeek-Evere-St-Josse (PoBruNo), Rapport final, juillet 2020, en partenariat avec l'INCC et PoBruNo.

¹⁶ <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/1610/55K1610022.pdf>, p. 30.

¹⁷ Circulaire COL.13/2013 du 17 juin 2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe).

wat hun overkomen is, niet kan. Sommige geïnterviewden kregen dit signaal, tot hun grote opluchting, anderen niet."¹⁴ Wil men dat de politie dit signaal geeft, dan moet ze daartoe de juiste instrumenten krijgen. Het ligt voor de hand om welke instrumenten het gaat: opleiding van zowel het eerstelijns personeel als de hiërarchie. Unia heeft financiële steun verleend aan een onderzoek naar het selectieve politietoedred, dat in samenwerking met het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) en de politiezone Brussel Noord werd gevoerd. De resultaten daarvan werden op 2 juli 2020 voorgesteld. De voornaamste les die men eruit kan trekken, is dat het management van een politiezone in belangrijke mate bepalend is voor de praktijken van de politiemensen.¹⁵ Het eerstelijns personeel mag dan al degelijk opgeleid zijn, als het slechte of onaangepaste orders krijgt, zal het de aangeleerde theorie niet in de praktijk kunnen brengen. Dat gaat allemaal ten koste van het slachtoffer.

De regering heeft van opleiding een prioriteit gemaakt. De staatssecretaris voor Gelijke Kansen verklaarde in haar beleidsverklaring het volgende: "De opleiding en sensibilisering voor racismebestrijding vormen een van de essentiële pijlers van het antiracismebeleid."¹⁶. Dit is bij uitstek het geval voor alle criteria die door de antidiscriminatie wetten worden beschermd. Begin 2020 werd een interministeriële conferentie inzake de strijd tegen racisme in het leven geroepen. Het interfederaal plan ter bestrijding van racisme, dat trouwens werd opgenomen in het Vivaldi-regeerakkoord, staat in de steigers.

3. Stand van zaken

De politie heeft niet op dit voorstel van resolutie gewacht om haar personeel op te leiden.

Via rondzendbrief COL.13/2013 van de toenmalige ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken, alsook van het college van procureurs-generaal, heeft België zich er formeel toe verbonden 's lands politie op te leiden om de uitdagingen op het gebied van discriminatie aan te kunnen. Er moeten binnen de politie referentieambtenaren worden aangewezen¹⁷.

¹⁴ Koning Boudewijnstichting, "Sloten en Sleutels: wat slachtoffers van haatmisdrijven en haatincidenten helpt na de haat", 2020, blz. 20.

¹⁵ Unia, "Identifieren en aanpakken van problemen of misbruiken bij politieselectiviteit. Een actieonderzoek naar problematische praktijken en mechanismen van politieselectiviteit in de politiezone Schaerbeek-Evere-Sint-Joost-ten-Node (PoBruNo)", Eindrapport, juli 2020, in partnerschap met het NICC en PoBruNo.

¹⁶ <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/1610/55K1610022.pdf>, blz. 30.

¹⁷ Omzendbrief COL.13/2013 van 17 juni 2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht).

En 2018¹⁸, Unia a, par exemple, formé 44 commissaires de la police fédérale sur des thèmes spécifiquement liés à la diversité, à la discrimination et au racisme. 52 aspirants inspecteurs et commissaires en chef à l'académie de police d'Etterbeek ont également été formés à la législation anti-discrimination et anti-racisme par Unia. 118 personnes de la police locale d'Anvers ont été sensibilisés dans le cadre d'une "semaine de la diversité" organisée par le service Diversité de la police d'Anvers. Une convention existe également avec l'académie de police de Jurbise. Ces exemples ne sont pas exhaustifs et ne traitent que d'une partie de l'année 2018.

Une convention-cadre entre Unia et la police intégrée a également existé durant plusieurs années. Cette convention a été conclue dans sa première version en décembre 1996. Elle a été mise à jour le 1^{er} janvier 2013 et a permis à Unia, dans le cadre de ses rapports annuels, de formuler diverses recommandations à l'organisation policière devant permettre une meilleure prise en compte du phénomène dans son mode de fonctionnement. Malheureusement, comme il ressort des auditions réalisées en commission de l'Intérieur le 19 février 2019, la mise en œuvre de cette convention-cadre s'est heurtée "à plusieurs difficultés organisationnelles, voire bureaucratiques, avec pour conséquence qu'un nombre important de formations planifiées ont dû être annulées au dernier moment."¹⁹ La convention-cadre fut finalement rompue de commun accord en décembre 2017.

4. Pour une plus grande prise en compte de la lutte contre les discriminations au sein de la police

La Convention-cadre a donc cédé la place, en 2018²⁰, à une formule de collaboration moins structurelle, mais plus souple entre Unia et la police intégrée. La convention ne permettait plus, au fil des années, par sa lourdeur administrative notamment, d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixée.

Avoir rompu cette convention-cadre, dans un contexte de libération de la parole discriminante, en particulier sur les réseaux sociaux, de violences policières et de violences à l'égard de nos agents de police, d'accusations de racisme au sein de la police, de manque de diversité

¹⁸ <https://discri.be/le-rapport-2018-dunia-epingle-les-derives-des-discours-politiques-au-cours-dune-annee-riche-en-elections/>, consulté le 15 janvier 2021.

¹⁹ Nawal BEN HAMOU, Le profilage ethnique, rapport fait au nom de la Commission de l'Intérieur des Affaires Générales et de la Fonction Publique, p. 38 <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/3683/54K3683001.pdf>

²⁰ Sixième rapport périodique de la Belgique devant le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, 2016, p. 10, point 36.

In 2018 heeft Unia bijvoorbeeld aan 44 commissarissen van de federale politie opleiding verstrekt over thema's die specifiek verband houden met diversiteit, discriminatie en racisme¹⁸. Voorts heeft Unia op de politieschool te Etterbeek 52 aspirant-inspecteurs en hoofdcommissarissen een opleiding in verband met de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving gegeven. In het kader van een door de dienst Diversiteit van de Antwerpse politie georganiseerde diversiteitsweek werden 118 personeelsleden van de Antwerpse politie gevoelig gemaakt voor het vraagstuk. Er bestaat tevens een overeenkomst met de politieschool te Jurbeke. Dit zijn slechts een handvol voorbeelden, en dan nog alleen maar met betrekking tot een deel van het jaar 2018.

Jarenlang had Unia een kaderovereenkomst met de geïntegreerde politie. Een eerste maal werd die overeenkomst in december 1996 gesloten. Op 1 januari 2013 werd ze bijgewerkt; aldus kon Unia in zijn jaarverslagen diverse aanbevelingen aan de politie richten, waardoor bij de organisatie van de politiewerking beter rekening kon worden gehouden met het verschijnsel. Zoals blijkt uit de op 19 februari 2019 gehouden hoorzitting in de commissie voor de Binnenlandse Zaken werd bij de tenuitvoerlegging van die kaderovereenkomst "op meerdere organisatorische en zelfs bureaucratische moeilijkheden gebotst, waardoor heel wat geplande opleidingen op het laatste moment moesten worden afgelast"¹⁹. Uiteindelijk werd de kaderovereenkomst in 2017 met wederzijdse toestemming beëindigd.

4. Meer aandacht voor discriminatiebestrijding binnen de politie

In 2018 heeft de kaderovereenkomst dus plaatsgemaakt voor een minder structurele, maar flexibelere samenwerking tussen Unia en de geïntegreerde politie²⁰. Met name door de administratieve rompslomp die met de overeenkomst gepaard ging, konden de erin opgenomen doelstellingen mettertijd niet langer worden waargemaakt.

De beëindiging van die kaderovereenkomst is uiteraard politiek geen onschuldige gebeurtenis. Een en anders is namelijk gebeurd in een context waarin – met name op de sociale media – discriminatie ongeremd tot uiting komt en er sprake is van geweld door en jegens

¹⁸ <https://discri.be/le-rapport-2018-dunia-epingle-les-derives-des-discours-politiques-au-cours-dune-annee-riche-en-elections/>, geraadpleegd op 15 januari 2021.

¹⁹ Nawal BEN HAMOU, "Le profilage ethnique, rapport fait au nom de la Commission de l'Intérieur des Affaires Générales et de la Fonction Publique", blz. 38 <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/3683/54K3683001.pdf>.

²⁰ "Sixième rapport périodique de la Belgique devant le Comité des droits de l'homme des Nations Unies", 2016, blz. 10, punt 36.

dans certaines zones, etc. n'est pas un événement politiquement anodin.

La fin de la convention-cadre a eu pour conséquence la perte de 150 000 euros de subventionnement, le non-remplacement d'un membre du personnel d'Unia et, surtout, la perte d'une stratégie structurelle de formation des membres de la police.

Unia, dans son mémorandum 2019, dénonçait également l'absence de fonctionnaire de référence au sein de la police fédérale ainsi que dans certaines zones de police et leur profil de fonction imprécis. De même, les fonctionnaires nommés ne sont pas tous suffisamment formés. Les objectifs de la circulaire "COL.13/2013" du 17 juin 2013 ne sont pas encore remplis.

Si les faits relèvent des législations anti-discrimination, ils doivent être enregistrés par la police et le parquet sous le code 56. Le nombre d'affaires enregistrées sous le code 56 est de 4 492 dossiers entre 2013 à 2017²¹. Environ 75 % des plaintes enregistrées sont classées sans suite²². Sur la seule année 2019, Unia recevait pour rappel près de 8 500 signalements.

D'autre part, il n'existe pas de convention-cadre entre la police intégrée et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH).

La présente proposition de résolution plaide pour une politique plus structurelle de lutte contre les discriminations au sein de la police.

Patrick PRÉVOT (PS)
Khalil AOUASTI (PS)
Ahmed LAAOUEJ (PS)
Daniel SENESAEL (PS)

de politie, alsook van beschuldigingen inzake racisme binnen de politie, van een gebrek aan diversiteit binnen bepaalde zones enzovoort.

Het einde van de kaderovereenkomst betekende ook het einde van 150 000 euro aan subsidies, de niet-ervanging van een personeelslid van Unia en vooral de teloorgang van een structurele strategie tot opleiding van de politieambtenaren.

In het Unia-memorandum van 2019 wordt voorts aangeklaagd dat er binnen de federale politie en binnen bepaalde politiezones geen referentieambtenaar is en dat de aanwezige ambtenaren een onduidelijk functieprofiel hebben. Bovendien zijn niet alle benoemde ambtenaren voldoende opgeleid. De doelstellingen van rondzendbrief COL.13/2013 *de dato* 17 juni 2013 werden nog niet verwezenlijkt.

Wanneer de feiten onder de antidiscriminatiewetgeving vallen, moeten ze door politie en parket onder code 56 worden geregistreerd. Tussen 2013 en 2017 kregen de dossiers betreffende 4 492 zaken die code²¹. Ongeveer 75 % van de geregistreerde klachten wordt geseponeerd²². Ter herinnering: alleen al in 2019 ontving Unia 8 500 aangiften.

Bovendien werd er evenmin een kaderovereenkomst gesloten tussen de geïntegreerde politie en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM).

Dit voorstel van resolutie behelst een pleidooi voor een structureler beleid ter bestrijding van discriminatie binnen de politie.

²¹ S. VAN PRAET et V. MAHIEU, Une analyse des dossiers judiciaires classés sans suite comprenant une prévention liée à la discrimination, INCC, novembre 2020, p. 2.

²² *Ibidem*.

²¹ S. VAN PRAET et V. MAHIEU, "Une analyse des dossiers judiciaires classés sans suite comprenant une prévention liée à la discrimination", INCC, novembre 2020, blz. 2.

²² *Ibidem*.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de l'ONU du 21 décembre 1965;

B. vu l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950;

C. vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

D. vu la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

E. vu les articles 10 et 11 de la Constitution belge;

F. vu la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

G. vu la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

H. vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;

I. considérant les formations que met en place la police en matière de lutte contre les discriminations;

J. vu le rapport d'auditions menées en commission de l'Intérieur, des Affaires Générales et de la Fonction Publique de la Chambre des représentants publié le 21 mars 2019;

K. vu l'accord de gouvernement fédéral 2020-2024;

L. vu la circulaire COL 13/2013 du 13 juin 2013;

M. considérant les recommandations de nombreux acteurs de la société civile en matière de formation du personnel de première ligne;

N. considérant le besoin en formation du personnel de police et en particulier de sa hiérarchie;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op het Internationaal VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie van 21 december 1965;

B. gelet op artikel 14 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens van 4 november 1950;

C. gelet op richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

D. gelet op richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

E. gelet op de artikelen 10 en 11 van de Grondwet;

F. gelet op de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

G. gelet op de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

H. gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

I. gelet op de door de politie georganiseerde opleidingen inzake discriminatiebestrijding;

J. gelet op het op 21 maart 2019 uitgebrachte verslag van de in de Kamercommissie voor de Binnenlandse Zaken, de Algemene Zaken en het Openbaar Ambt gehouden hoorzittingen (DOC 54 3683/001);

K. gelet op het federaal regeerakkoord 2020-2024;

L. gelet op rondzendbrief COL.13/2013 *de dato* 13 juni 2013;

M. gelet op de aanbevelingen van talrijke spelers uit het middenveld inzake de opleiding van het eerstelijns personeel;

N. gelet op de behoefte aan opleiding voor het politiepersoneel, in het bijzonder voor de hiërarchische oversten binnen die groep;

O. considérant le rôle central de la police dans la lutte contre les discriminations;

P. considérant le sous-rapportage de faits de discriminations;

Q. considérant la rupture de la convention-cadre conclue entre Unia et la police intégrée en 2018;

R. considérant l'augmentation du nombre de signalements auprès d'Unia, principalement pour les critères dits raciaux;

S. considérant la libération de la parole haineuse sur les réseaux sociaux;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de mener une évaluation paritaire de la précédente convention-cadre entre la police intégrée et Unia, en particulier les raisons ayant conduit à sa rupture;

2. de relancer des discussions entre les représentants de la police intégrée et d'Unia visant à l'élaboration d'une nouvelle convention-cadre ambitieuse en matière de formation du personnel de police, tant la première ligne que la hiérarchie, dans la lutte contre les discriminations qui relèvent des compétences d'Unia;

3. d'analyser la pertinence d'élargir cette convention-cadre aux autres organismes officiels de lutte contre les discriminations que sont l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH), Myria et l'Institut national des droits de l'homme (INDH);

4. de veiller à la bonne application de la circulaire "COL.13/2013" du 17 juin 2013.

2 février 2021

Patrick PRÉVOT (PS)
Khalil AOUASTI (PS)
Ahmed LAAOUEJ (PS)
Daniel SENESAEI (PS)

O. gelet op de centrale rol van de politie bij de bestrijding van discriminatie;

P. gelet op de onderrapportage van discriminatie;

Q. gelet op de verbreking van de kaderovereenkomst tussen Unia en de geïntegreerde politie in 2018;

R. gelet op de toename van het aantal aangiften bij Unia, voornamelijk met betrekking tot zogenoemde rassencriteria;

S. overwegende dat op de sociale media haatdragende boodschappen ongeremd worden geuit;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. over te gaan tot een paritaire evaluatie van de vorige kaderovereenkomst tussen de geïntegreerde politie en Unia, en in het bijzonder de redenen tegen het licht te houden die tot het verbreken van die overeenkomst hebben geleid;

2. de besprekingen tussen de vertegenwoordigers van de geïntegreerde politie en van Unia opnieuw op te starten, met het oog op de uitwerking van een nieuwe, ambitieuze kaderovereenkomst inzake opleiding van de eerstelijnsmedewerkers en de hiërarchie binnen het politiepersoneel, met betrekking tot de bestrijding van de onder de bevoegdheid van Unia vallende discriminatievormen;

3. te analyseren of het relevant is die kaderovereenkomst uit te breiden tot de andere officiële organismen ter bestrijding van discriminatie, namelijk het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM), Myria en het Nationaal Instituut voor de Rechten van de Mens (NIRM);

4. toe te zien op de correcte toepassing van rondzendbrief COL.13/2013 *de dato* 17 juni 2013.

2 februari 2021