

Une police intégrée et intégrative

Aujourd'hui, la police œuvre au service d'une société de plus en plus diversifiée et en évolution constante. Dans ce contexte, les différences individuelles doivent être reconnues comme source de développement positif. Charleroi et Liège, deux exemples parmi d'autres, pratiquent la diversité et l'intégration. Chacun à sa manière, chacun en fonction de sa situation géographique et de son rôle à jouer.

*Texte : Christel Vanmullen
Photos : Jocelyn Balcaen*

CHARLEROI/LIEGE – Dans le cadre de la politique de diversité, nous nous sommes rendus à la police judiciaire fédérale (PJF) de Charleroi où une personne souffrant d'un handicap a été engagée. La diversité dont il est question ici repose sur le concept de diversité identitaire. Celui-ci implique que la problématique ne se limite pas au seul genre ni à l'origine ethnique de la personne, mais prend en compte d'autres différences comme l'orientation sexuelle, l'âge, l'handicap physique, le cadre d'appartenance...

qui sont autant de sources de discrimination. Cette politique se concrétise par la mise en œuvre d'un plan d'actions qui comprend des mesures orientées vers le membre du personnel et d'autres vers un meilleur service rendu à la population. Ces mesures couvrent des domaines aussi variés que la communication, le recrutement, la formation, l'intégration ou encore le développement de la carrière.

C'est dans ce contexte prédéfini, que Jean-Pierre Doraene, directeur judiciaire de la PJF de Charleroi,

soutenu par plusieurs proches collaborateurs du service 'Gestion, Analyse & Politique', notamment le commissaire Marc Lanssen et le conseiller Jean-François Dupuis, a engagé une nouvelle personne pour l'accueil. "Nous avons déjà souhaité que le nouveau bâtiment de la police fédérale de Charleroi soit aménagé de sorte à pouvoir accueillir les personnes à mobilité réduite", commente Jean-Pierre Doraene. "Dans le prolongement de cette réflexion, j'ai désiré ouvrir certaines places à des personnes souffrant d'un handicap".

Pour ce faire, le directeur judiciaire et ses collaborateurs ont bénéficié de l'adhésion et de l'expertise de l'association 'Le Réseau' qui œuvre dans la resocialisation des personnes handicapées. Par ailleurs, Jean-Pierre Doraene souligne le soutien immédiat à ce projet de la part du directeur général de la police judiciaire fédérale et du directeur général des ressources humaines.

Un réseau de vies nouvelles

Situé à Monceau-sur-Sambre, 'Le Réseau' est un centre de formation professionnelle en informatique dédié aux personnes atteintes d'un handicap physique ou sensoriel. Ce centre est agréé par l'Agence wallonne pour l'insertion des personnes handicapées (AWIPH). "Chaque semaine", explique Murielle Guillaume, agent en intégration professionnelle du 'Réseau', "de un à cinq futur(s) stagiaire(s) viennent se présenter au centre. Actuellement, 40 sont en formation. Ils sont tous âgés de minimum 18 ans et leur passé professionnel est varié. Nous avons des architectes, des comptables, des anciens employés de l'Horeca... Nous accueillons les personnes qui souffrent d'une maladie évolutive comme la sclérose, d'un handicap physique classique (hernie, séquelles d'un accident du travail



"Nous pourrions tous, un jour, nous retrouver dans la même situation"

J.P. Doraene

ou de la route) ou d'un handicap sensoriel (malvoyants et malentendants). Un projet est actuellement en cours pour prendre en charge les personnes souffrant de maladie psychique et psychologique comme par exemple, les schizophrènes ou les maniaco-dépressifs." Plusieurs modules de formation sont proposés aux stagiaires: bureautique, dessin assisté par ordinateur, infographie et 'webdesign'. Suite à une discopathie (tassement des vertèbres) sévère accompagnée d'une hernie, Laurence Stichelbaut a dû arrêter de travailler dans l'Horeca car elle était physiquement inapte à rester tout le temps debout et à porter des choses lourdes: "Suite à une période d'immobilisation, j'avais la

volonté de refaire partie de la vie active. La formation en bureautique que j'ai pu suivre via le 'Réseau' me permet de tourner la page. J'ai fait le deuil de mon handicap et je vais désormais de l'avant." Cette diversité, pour le directeur judiciaire, c'est comme le slogan: 'y goûter, c'est l'adopter'. "Tous les partenaires sont enthousiastes. Les candidats sont motivés car cette réinsertion dans la société est pour eux synonyme de guérison. En outre, il faut être conscient du fait que nous pourrions tous, un jour, nous retrouver dans la même situation. Mais c'est aussi œuvrer pour la réinsertion de son propre personnel. Mon prochain projet concerne d'ailleurs un de mes inspecteurs principaux, prénommé Philippe, qui, en septembre dernier, suite à un accident de moto, a perdu l'usage de ses jambes. Philippe bénéficie aussi d'un soutien unanime de ses collègues. Nous désirons lui proposer un travail judiciaire adapté à sa situation, hormis certains aspects opérationnels. Pour Philippe, retrouver sa place au sein de la PJF de Charleroi, c'est tout simplement son projet de vie ! Tous, nous devons l'aider à relever ce nouveau défi."



► Comme dans le cas de Laurence Stichelbaut, 'handicap' ne veut pas nécessairement dire 'chaise

Le Service égalité et diversité de la police fédérale: 'Tous différents, forts ensemble'.

Créé en 2002, le Service égalité et diversité (DPID) fait partie de la Direction des relations internes de la police fédérale (DGP/DPI). Depuis sa création, il a connu une évolution rapide et s'érige peu à peu comme le gardien de l'égalité des chances et de la diversité sous toutes ses facettes au sein de l'institution policière.

Il assure ainsi en priorité le suivi du plan d'actions diversité qui constitue le moteur du développement de la politique de la diversité dans la police intégrée. En cela, il stimule les actions menées en la matière, en propose d'autres, et au besoin coordonne les actions impliquant différents collaborateurs des deux niveaux de police. C'est particulièrement le cas actuellement avec la mise en place d'un réseau de personnes ressources diversité.

Le réseau de personnes ressources

Diversifier les services de police constitue certainement une plus-value pour l'organisation, encore faut-il que ces personnes se sentent bien sur le lieu de travail. Il est aussi primordial que tous les membres du personnel puissent réagir de la manière la plus adaptée possible lorsqu'ils sont confrontés à cette diversité dans le travail de tous les jours.

Pour favoriser cette intégration et donc ce changement de culture, un réseau de personnes ressources diversité (CPRD) a vu le jour en 2006. Constitué de personnes volontaires issues tant des zones de police locale que de la police fédérale, il est prêt à relever ce défi.

Mais en quoi consiste un tel réseau? "Ces collègues", explique Marie-Hélène Verkaeren de la DPID, "ont développé des initiatives parfois inédites et ont ainsi accumulé des connaissances, des savoirs que l'on ne retrouve pas nécessairement dans les livres ou les formations. Ces 'experts' en matière de gestion de la diversité peuvent échanger et développer ces connaissances, renforcer leurs compétences et construire de nouveaux savoirs à partir de problématiques issues du terrain."

Toutes ces informations sont évidemment mises à la disposition de l'ensemble du personnel via le site informatisé de la Direction générale des ressources humaines (www.hrpol.be).

Vous pouvez aussi contacter le service DPID en téléphonant au 02 554 41 32 ou en envoyant un courriel à l'adresse suivante:
dgp.dpi.dpid@police.be



'Le Réseau' œuvre pour toute la Wallonie; vous pouvez le contacter au numéro de téléphone suivant: 071 324 204. Adresses utiles: www.lereseau.be, www.awiph.be et www.vlafo.be (Vlaams fonds voor sociale integratie van personen met een handicap).

Cultures et proximité, un mariage coloré !

Quand près de 200 nationalités sont concentrées sur un même territoire, il est également important que la police locale y fasse son intégration! Tel est l'enjeu poursuivi par la zone de police de Liège. Pour ce faire, Jean-Pol Bonjean, responsable de la cellule multiculturelle, organise diverses actions, notamment des rencontres sportives, mêlant jeunes du terrain, policiers de quartiers mais aussi chauffeurs des lignes TEC passant dans des quartiers difficiles. Ayant travaillé plusieurs années au service 'accueil des demandeurs d'asile' de la ville de Liège, cet ancien professeur de morale laïque connaît bien les différents groupes ethniques et leurs coutumes, et a gardé de bons contacts avec ceux-ci. Comme il l'explique: "Mon but est d'organiser un maximum de prises de connaissance de personne à personne et non de groupe à groupe. L'objectif est que les participants aient un même défi: améliorer la qualité de vie de leur

quartier, tant sur le plan privé que sur le plan professionnel."

L'intégration de la police auprès des jeunes est un autre enjeu poursuivi par cette zone. En effet, certains mineurs accompagnant un adulte ou d'autres ayant commis un délit sont amenés à passer les portes d'un commissariat. Pour rendre ces lieux moins austères, la cellule multiculturelle, en collaboration avec la Fondation Roi Baudouin, a demandé aux enfants de deux classes de l'école primaire Saint-Ambroise, située dans le quartier de Féтинne (riche par sa diversité sociale et ethnique), de réaliser des dessins. Ceux-ci seront prochainement exposés aux murs du commissariat de ce même quartier "afin d'humaniser le lieu."

Au sein même de la police locale, l'effort d'intégration est important. Ainsi, des formations destinées aux personnes d'origine étrangère visent une remise à niveau de leurs connaissances en français, en informatique... pour leur permettre d'intégrer le corps de police. "La police locale", ajoute Jean-Pol Bonjean, "dans le désir d'améliorer la prise en charge des personnes venant se présenter à l'accueil, a démarré depuis deux ans des formations qui sont dispensées par la province. C'est une nécessité vu le caractère multiculturel de la ville." L'objectif est de communiquer au mieux, quelle que soit la culture: ethnique, sociologique, policière... ✓