

**MANUEL DE
FORMATION**

Formation policière aux droits fondamentaux

Manuel à l'intention
des formateurs
des forces de police

Annexe 4
Compilation de pratiques



EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS



Cette annexe complète le Manuel de formation intitulé : *Formation policière aux droits fondamentaux – Manuel à l'intention des formateurs des forces de police*, publié par la FRA en 2015 (ISBN 978-92-9239-656-5).

Crédit photo (couverture) : © Shutterstock

FRA – Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Vienne – Autriche

Tél. +43 158030-0 – Fax +43 158030-699

E-mail : info@fra.europa.eu – fra.europa.eu

Annexe 4 : Compilation de pratiques

L'objectif de l'annexe 4 est de vous donner une idée de la manière dont les autres instituts de formation de la police mettent en œuvre la formation aux droits de l'homme. Si vous souhaitez en savoir davantage sur l'une de ces activités, les coordonnées des formateurs concernés figurent à la fin de chaque exercice.

TABLE DES MATIÈRES

Pratique 1 : Programme d'action positive – ouverture du séminaire	2
Pratique 2 : Entretiens individuels	4
Pratique 3 : Éducation aux droits de l'homme pour les officiers de police sur les sites historiques des crimes nazis : le travail de la police aujourd'hui et par le passé.....	8
Pratique 4 : Formation fondée sur des scénarios	13
Pratique 5 : Formation à la diversité.....	17
Pratique 6 : Communication interculturelle : travailler avec des personnes appartenant à d'autres cultures.....	21
Pratique 7 : Droits de l'homme et programme de lutte contre le terrorisme.....	24
Pratique 8 : Crimes de haine homophobes et transphobes	26

Pratique 1 : Programme d'action positive – ouverture du séminaire

Quelle est la principale thématique ?	Le début du séminaire est un point crucial et sensible. Il est important de surmonter les appréhensions négatives et de former une base pour des discussions constructives et ouvertes.
Quelles sont les principales dimensions de l'apprentissage concernées ?	Attitude
Quels sont les objectifs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une atmosphère d'apprentissage positive. Préciser aux participants qu'ils peuvent émettre des critiques, sans être stigmatisés ou jugés. • Clarifier les principes de base du séminaire, tels que le respect, l'ouverture d'esprit et l'honnêteté. • Élaborer le sujet de la différence entre une personne et ses actions.
Quel est le groupe cible ?	Les officiers de police, quel que soit leur rang ou leur poste
Décrivez la pratique.	<p>Préparez 4 tableaux de conférence. Écrivez sur chacun d'eux une expression différente (esprit ouvert/esprit fermé/si j'écoute/si je n'écoute pas).</p> <p>Divisez la classe en quatre groupes de travail et demandez à chaque groupe de fournir des exemples sur un des thèmes (si vous avez l'esprit ouvert, comment cela se traduit-il dans le cours ? Si vous avez un esprit fermé, comment cela se manifeste-t-il dans le cours ?). Chaque groupe de travail traite un seul thème.</p> <p>Retournez dans la salle de classe et réunissez les résultats de chaque groupe de travail (à titre d'exemple : si j'ai l'esprit ouvert [...] j'écouterai, je m'engagerai, je respecterai les autres) et ajoutez les suggestions supplémentaires de l'ensemble de la classe. Inscrivez les exemples sur le tableau de conférence.</p> <p>Débutez la discussion par la question « pourquoi certaines personnes ont-elles un esprit fermé ? ». Recueillez les expériences et les affirmations des participants.</p> <p>Concluez la discussion en affirmant que les raisons qui sous-tendent le comportement et les attitudes des personnes dépendent principalement de leurs expériences, en veillant à établir une distinction entre une personne et ses actions.</p> <p>Conservez ce principe au premier plan de leurs préoccupations durant toute la session de formation. Ce principe doit être mémorisé et intégré au travail quotidien de la police.</p> <p>Accrochez les tableaux de conférence au mur, laissez-les dans la salle de formation durant tout le cours, et référez-vous à ces tableaux durant les sessions.</p>
Quelle est la méthodologie employée ?	Groupes de travail, discussion



Cadre général

Nombre de participants suggéré	12 à 24 participants
Quel est le cadre de la formation ?	Les participants s'assoient en cercle. La salle doit être assez grande pour permettre aux groupes de travail de se réunir autour de tableaux de conférence et de discuter.
Quelle est la durée de l'exercice ?	50 minutes au minimum
Comment cet exercice est-il lié au contexte opérationnel ?	Comment l'état d'esprit influe-t-il sur la manière dont nous offrons nos services au public ? Si tous les effectifs policiers étaient ouverts d'esprit, serions-nous ici, dans ce cours de formation ? Discussion.

Quels sont les facteurs innovants de cette pratique ?

Cet exercice permet au groupe de se concentrer sur les caractéristiques du succès et ses liens avec l'attitude et le comportement. C'est aussi un outil que le groupe peut utiliser lui-même pour se stimuler et se soutenir durant l'atelier.

Principaux facteurs de succès

Adoptez un point de vue favorable. Lors du débriefing, adoptez une position de soutien, notamment lorsque vous abordez la partie de l'exercice dédiée à la fermeture d'esprit. Énoncez clairement que les idées arrêtées d'une personne peuvent être liées à un manque d'expérience plutôt qu'à un trait de caractère personnel. Si quelqu'un a réellement un esprit fermé, examinez comment le groupe peut le soutenir durant le cours.

Vous pouvez transformer « si j'écoute » et « si je n'écoute pas » en « si j'inclus » et « si je n'inclus pas », ou toute autre expression que vous jugez pertinente dans le contexte de votre atelier.

Modèles réutilisables

Cet exercice introduit la notion de responsabilité personnelle et souligne les attitudes et les comportements susceptibles de favoriser ou d'entraver non seulement l'apprentissage, mais aussi le progrès. Il peut entraîner des discussions profondes et stimulantes sur la manière dont ces comportements influencent les individus et les groupes au sein de la police ou du public. Il crée une base pour comprendre les raisons sous-tendant les droits de l'homme et les autres législations antidiscriminatoires. Cet outil, utilisé par un animateur qualifié, est extrêmement efficace.

Source : National Policing Improvement Agency, Royaume-Uni ; formateur/auteur : Gamal Turawa : purplefrogsrule@btinternet.com

Pratique 2 : Entretiens individuels

<p>Quelle est la principale thématique ?</p>	<p>Le rôle de la police dans une société démocratique</p>
<p>Quelles sont les principales dimensions de l'apprentissage ?</p>	<p>Connaissances : comprendre le rôle de la police sous l'angle des droits de l'homme Attitude : respecter la dignité et les droits de tous les individus, qu'ils soient exclus de la société, critiquent la police ou enfreignent la loi Compétences : faciliter les compétences de communication</p>
<p>Quels sont les objectifs ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Donner une dimension concrète au concept des droits de l'homme et de la dignité humaine, tout en rencontrant des personnes qui sont généralement considérées comme « hostiles » à la police, tels les personnes marginalisées et/ou exclues de la société. • Reconnaître que les personnes considérées « hostiles » ont souvent de vastes et précieuses connaissances et perspectives qui peuvent aider la police. • Permettre aux participants d'éviter les réactions hostiles, méprisantes ou cyniques. • Valoriser la diversité. • Adopter une perspective différente. • Favoriser une perspective émotionnelle selon laquelle des individus qui sont exclus de la société, critiquent la police ou enfreignent la loi, ont le droit d'être respectés en tant qu'êtres humains, même dans des situations de conflit et de stress. • Faire prendre l'habitude de considérer le rôle de la police de l'extérieur, en adoptant le point de vue des groupes vulnérables ou difficiles à atteindre.
<p>Quel est le groupe cible ?</p>	<p>Cette pratique a principalement été utilisée au début de la formation élémentaire et de la formation au commandement.</p>
<p>Décrivez la pratique.</p>	<p>Les stagiaires ont pour tâche de mener une conversation avec une personne qui a eu affaire à la police : personne marginale ou exclue de la société, criminel présumé ou personne issue d'une ethnie différente, par exemple.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introduction : Dans la salle de classe, les participants sont invités à réfléchir aux sources qui ont façonné leur image du rôle de la police : à titre d'exemples, les romans et les films, les médias (qui soulignent souvent les aspects spectaculaires du travail de la police), les parents et amis (de ceux qui travaillent eux-mêmes en tant que policiers à ceux qui ont peu de contacts directs avec la police).



	<p>Durant l'introduction, n'oubliez pas de souligner que ceux qui ont les contacts les plus fréquents et intenses avec la police (et qui accordent une importance extrême à ces contacts) sont les moins écoutés.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Préparation : <ol style="list-style-type: none"> a) Étudiez l'essai universitaire¹ consacré à des conversations de fond avec des exclus sociaux et à leurs contacts avec la police, rédigé par deux officiers de police. Analysez ensemble la méthodologie employée pour entrer en contact avec des personnes « d'accès difficile » et les résultats importants pour l'organisation de la police. b) Examinez les compétences d'écoute fondamentales, telles que l'écoute active, les techniques permettant d'établir une relation symétrique durant la conversation et d'éviter les biais de confirmation. Des questions destinées à orienter la conversation sont fournies aux participants. 3. Entretien individuel : le participant choisit un interlocuteur dont il a une opinion négative. L'objectif du participant est de découvrir, grâce à cette conversation, les expériences de son interlocuteur avec la police. Consacrez un temps suffisant à cette conversation ! 4. Rapport écrit : chaque participant rédige un résumé de la conversation (environ 3 à 5 pages). Ce résumé écrit est tout d'abord présenté à l'interlocuteur pour obtenir ses réactions et sa validation. Les opinions et les faits doivent être décrits précisément. Des modifications devraient être apportées si nécessaire. Les participants n'ont pas besoin de révéler leurs réflexions personnelles à leur interlocuteur. Le rapport complet est ensuite communiqué aux autres participants. 5. Discussion et commentaires : Les participants sont répartis en petits groupes de discussion afin d'analyser en détail chaque entretien et d'échanger leurs opinions à ce sujet. Le groupe sélectionne un entretien à présenter à la classe. 6. Équipe de réflexion : Examinez avec toute la classe les résultats des entretiens grâce à un processus de réflexion structuré.
Quelle est la méthodologie employée ?	Travail en groupe, conversation, discussion, réflexion
Existe-t-il un lien avec d'autres sujets ?	<ul style="list-style-type: none"> • les catégories vulnérables de la société • la non-discrimination

¹ Wahlström, M. (2008), *Se remettre en question. Compilation et analyse d'entretiens menés par des officiers de police (Se sig själv från andra sidan. En sammanställning och analys av polisintervjuer med "motparter")*, Université de Gothenburg (2008). Cet essai analyse 29 comptes rendus d'entretiens rédigés par des officiers de police, durant un cours sur la tactique policière face à la foule, à l'Académie de police nationale suédoise. Puisque cet essai n'est disponible qu'en suédois, les formateurs doivent préparer des exemples de comptes rendus des conversations pour montrer aux stagiaires quel est le résultat souhaité.

Cadre général

Nombre de participants suggéré	12 à 24 personnes.
Quel est le profil souhaité des formateurs ?	La formation est dispensée en équipe par un officier de police (interne) et un spécialiste du comportement (externe).
Quel est le cadre de la formation ?	Les participants s'assoient en cercle
Quelle est la durée de l'exercice ?	<ul style="list-style-type: none"> • 2+2 heures pour l'introduction/la préparation • 2 jours pour les conversations et la rédaction de rapports • 2 heures pour le travail en groupe (6 participants, sans formateur), afin d'examiner en profondeur les réactions et les leçons apprises dans le cadre des conversations. Après cette discussion, le groupe distribue un résumé au reste de la classe. • 4 heures pour des réflexions complémentaires (la classe entière et les deux formateurs)
Comment l'exercice est-il lié au contexte opérationnel ?	L'entretien est destiné à découvrir les perspectives, les pensées et les sentiments de l'interlocuteur lors de ses contacts avec des officiers de police dans la vie réelle, y compris dans un contexte opérationnel.

Quels sont les facteurs innovants de cette pratique ?

Contrairement aux situations de la vie réelle, le participant est ici sur un pied d'égalité avec son interlocuteur. De nombreux officiers de police expérimentés qui ont mené ces entretiens se sont initialement sentis anxieux et mal à l'aise face à cette tâche. Durant la conversation, cette attitude s'est transformée en intérêt. Ce processus aide à réduire les stéréotypes et à considérer tous les individus comme des êtres humains précieux, qui doivent être traités avec respect et dignité.

Conduire ces conversations incite les participants à considérer leurs « interlocuteurs » comme des experts. Ceci les dissuade d'éprouver un sentiment de supériorité et réduit donc le risque qu'ils abusent ultérieurement de leur pouvoir dans l'exercice de leurs fonctions. Il est facile, dans cette perspective, de lancer une discussion fructueuse sur le concept théorique du rôle de la police en tant que protectrice des droits de l'homme.



Principaux facteurs de succès

Susciter de la curiosité vis-à-vis du point de vue des autres. De nombreux participants ont hâte de découvrir le point de vue des officiers de police, mais sont moins intéressés par celui d'individus considérés comme hostiles.

Trouver le bon interlocuteur. Les participants doivent généralement se contraindre à rencontrer une personne qu'ils préféreraient normalement éviter.

Résister au réflexe d'être sur la défensive. Au cours de la conversation, les participants éprouvent souvent l'envie d'expliquer et de défendre les attitudes et les actions de la police, notamment si l'interlocuteur a eu des expériences négatives. S'ils ignorent cette impulsion, les informations sont plus enrichissantes. Les sentiments personnels des participants peuvent intervenir à un stade ultérieur de la réflexion.

Consacrer un temps suffisant à l'exercice. Un temps suffisant doit être consacré à la fois à la conversation et au processus de réflexion.

Garantir la capacité de réflexion. Les participants doivent avoir l'occasion de réfléchir à leurs propres hypothèses implicites dans le cadre de leurs actions et de leurs évaluations.

Modèles réutilisables

Cette pratique réduit les stéréotypes et le cynisme.

Elle réfute en général les idées préconçues selon lesquelles les interlocuteurs sont hostiles envers la police.

Elle aide chacun à comprendre son propre rôle dans la gestion des conflits.

Elle aide à éviter les conduites irrespectueuses de la part de la police, sources de méfiance et de ressentiment à long terme envers la police.

Elle aide à atteindre un équilibre entre l'idée d'une police engagée dans la lutte contre la criminalité (en guerre contre le crime et les criminels) et celle d'une police engagée dans la protection des droits de l'homme.

Source : Académie de police suédoise ; formateur/auteur : Maria Knutsson : maria.knutsson@polisen.se

Pratique 3 : Éducation aux droits de l’homme pour les officiers de police sur les sites historiques des crimes nazis : le travail de la police aujourd’hui et par le passé

Quelle est la principale thématique ?	Le rôle de la police dans l’Allemagne nazie et les questions résultantes pour le travail de la police aujourd’hui
Quelles sont les principales dimensions de l’apprentissage concernées ?	Connaissances et attitude
Quels sont les objectifs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les causes des changements dans les forces de police lors du passage d’un système démocratique à un système totalitaire. • Identifier des structures au sein des forces de police nazies et en faire une comparaison avec les structures de la police dans une société démocratique. • Examiner les pouvoirs étendus des forces de police nazies, afin que les participants sachent à quel point le pouvoir illimité des institutions publiques peut menacer les droits de l’homme. • Comprendre que la Déclaration universelle des droits de l’homme (DUDH) est une réaction aux crimes contre l’humanité de l’Allemagne nazie. • Examiner les expériences et les situations limites concernant les droits de l’homme durant le travail de la police. • Développer de nouvelles perspectives concernant la nécessité de fonder ses actions sur les normes relatives aux droits de l’homme, comme par exemple traiter un ensemble d’actions, de facteurs de normes sociales et de déviance, partager les responsabilités grâce à la division des processus de travail, aborder les questions d’appartenance sociale et d’identité de groupe. • Réfléchir aux situations actuelles qui créent un conflit entre les actions de la police et les droits de l’homme. • Tirer des leçons sur les mécanismes de discrimination, de privation de droits et d’exclusion.
Quel est le groupe cible ?	Les officiers de police en formation, ainsi que les jeunes cadres et fonctionnaires possédant plusieurs années d’expérience professionnelle.



<p>Décrivez la pratique.</p>	<p>Durant les trois jours de formation, les activités de la police nazie allemande sont mises en contexte avec les questions actuelles relatives aux droits de l'homme, et les continuités et les ruptures entre les droits de l'homme hier et aujourd'hui sont étudiées. Cette pratique inclut une introduction qui prend place à l'institut de formation de la police, suivie de deux jours au mémorial de Neuengamme, mais il est possible d'effectuer une visite plus brève sur le site d'un autre mémorial en la replaçant précisément dans son contexte (cadre national/local et rôle de la police durant cette période).</p> <p>Premier jour, lieu : institut de formation de la police (trois heures)</p> <p>1. Lancement (questions ouvertes, discussion, film, photos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discussion ouverte : motivation professionnelle, visites antérieures de mémoriaux. • Discussion sur un texte actuel très controversé, qui met en question la pertinence de la commémoration des crimes nazis aujourd'hui. • Film « Mon lien personnel avec les SS » : points de vue des enfants et des petits-enfants des auteurs de crimes nazis. Utilisation des propres références des participants. • Photos historiques et actuelles de la police en action : quelles étaient les tâches de la police par le passé et quelles sont ses tâches aujourd'hui ? <p>2. La police de l'Allemagne nazie et son implication dans les crimes (matériel audio, travail avec les sources historiques, présentation)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matériel audio : témoignage d'un auteur de crimes sur les crimes commis par les patrouilles de police (<i>Ordnungspolizei</i>) en Pologne. Discussion sur les motifs et l'étendue des activités de la police. <p>Informations relatives à certains groupes persécutés (tels que les homosexuels, les Sinti et les Roms) dans l'Allemagne nazie grâce à l'examen de textes juridiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation : contrôle du parti nazi, structure et tâches de la police, et changements des normes sociales régissant le travail de la police. Ceci peut être illustré par l'érosion des limites du travail de la police dans l'Allemagne nazie. <p>Deuxième jour, lieu : mémorial de Neuengamme (7 heures)</p> <p>3. Introduction associative (images et citations)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Citations et images récentes sur les sujets qui seront examinés durant le séminaire (les Sinti, les Roms, la détention préventive, la prévention de la criminalité).
------------------------------	--

	<p>4. Le système du camp de concentration dans l'Allemagne nazie (remarques introductives et visite guidée)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remarques introductives : rôle de la police dans le système du camp de concentration. • Visite guidée de l'ancienne enceinte des prisonniers et de l'exposition sur différents groupes de prisonniers au mémorial de Neuengamme. <p>5. Examen plus détaillé des principaux aspects (groupes de travail)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les officiers de police en tant que gardes et prisonniers dans les camps de concentration. • La participation de la police aux déportations et aux massacres. <p>Troisième jour, lieu : mémorial de Neuengamme (7 heures)</p> <p>6. Les auteurs de crimes, la gestion des crimes et les (dis)continuités dans la police allemande après 1945 (exposition, présentation, discussion)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visite de l'exposition sur les gardes/auteurs de crimes dans le camp de concentration de Neuengamme. • Discussion après la visite de l'exposition, présentation sur la gestion des crimes après 1945 : poursuite des auteurs de crimes et dénazification politique. Exemples de biographies d'officiers de police. <p>7. Perspectives historiques et actuelles sur les questions liées aux droits de l'homme (présentation et discussion)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aperçu historique des origines de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) et du développement de la protection internationale des droits de l'homme en conséquence des crimes nazis. Examen plus détaillé des articles de la DUDH spécifiquement liés au travail de la police aujourd'hui. <p>8. Examen plus approfondi des questions actuelles liées aux droits de l'homme, à la lumière des continuités et des ruptures après 1945 (groupes de travail/discussion guidée)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesures policières préventives – comparaison avec les mesures préventives dans l'Allemagne nazie. • Traitement des Sinti et des Roms et rôle de la police hier et aujourd'hui. • Détention préventive hier et aujourd'hui. <p>9. Évaluation du séminaire (commentaires et discussion)</p> <p>Discussion sur les liens structurels et thématiques entre les débats passés et présents.</p>
<p>Quelle est la méthodologie employée ?</p>	<p>Présentation, discussions guidées, discussions de groupe, groupes de travail, exemples audio et vidéo, travail avec des photos, des documents historiques et des études de cas</p>



Existe-t-il un lien avec d'autres sujets ?	<ul style="list-style-type: none"> • Mécanismes de discrimination • Exclusion des marginaux et des minorités • Cas de violation des droits de l'homme dans d'autres institutions • Discussion de questions éthiques dans le travail de la police
--	--

Cadre général

Nombre de participants suggéré.	12 à 24 personnes
Quel est le profil souhaité des formateurs ?	Les formateurs doivent connaître l'histoire de l'Allemagne nazie et ses conséquences, ainsi que les débats sociaux actuels concernant le travail de la police et l'éducation aux droits de l'homme. Il n'est pas nécessaire d'être omniscient : les formateurs peuvent enseigner en équipe.
Quel est le cadre de la formation ?	Salle de séminaire, exposition et site du mémorial
Quelle est la durée de l'exercice ?	2 jours et demi
Comment l'exercice est-il lié au contexte opérationnel ?	Le conflit d'intérêts perçu entre la restriction des pouvoirs policiers en raison des droits de l'homme et les objectifs du travail de la police est récurrent. Certains principes et règles appliqués aux opérations policières peuvent être perçus comme des entraves et des obstacles à l'action de la police. Cet exercice pourrait aider les officiers de police à replacer les actions policières et les restrictions dans le contexte des droits de l'homme, et à comprendre les origines historiques de certaines règles policières. Il pourrait aussi les aider à voir que certaines règles, parfois ressenties comme des obstacles au travail quotidien de la police, obéissent à l'objectif supérieur de respecter et de protéger les droits fondamentaux, « rôle clé » de la police.

Quels sont les facteurs innovants de cette pratique ?

<p>Les présentations et les discussions relatives à des sujets controversés peuvent aider les participants à se débarrasser de stéréotypes, leur permettant ainsi d'exprimer plus aisément leurs opinions, au-delà des manières de parler construites socialement, et peuvent les encourager à refléter sur leurs propres positions et identités de groupe.</p> <p>Le thème privilégié sera la police durant le national-socialisme, et les questions actuelles seront étudiées à la lumière de cette perspective historique. Ces liens permettent de mener une réflexion critique sur la police et ses mécanismes, ainsi que sur le comportement de l'individu au sein de l'institution. De plus, le séminaire entend aider à comprendre comment la police et son rôle dans la société varient selon les sociétés.</p> <p>Les règles, qui peuvent à première vue sembler compliquer le travail de la police, sont plus faciles à comprendre en adoptant une perspective historique. Ce séminaire permet aux participants de débattre et d'examiner sous un angle critique la question des droits de l'homme et le rôle de respect et de protection de ces droits assuré par la police dans la société.</p> <p>La coopération entre les instituts de formation de la police et le mémorial d'un camp de concentration ouvrira de nouvelles voies à l'éducation aux droits de l'homme fondée sur des connaissances historiques.</p>
--

Principaux facteurs de succès

Établir un lien entre sujets historiques et actuels. Cet aspect est le principal défi. Pour permettre aux participants d'établir ces liens, il importe de souligner les (dis)continuités structurelles entre le travail de la police dans l'Allemagne nazie et le travail de la police aujourd'hui, et de montrer ainsi comment les aspects individuels sont reliés. Le formateur doit établir un lien solide avec le contexte contemporain, afin d'assurer la pertinence des sujets abordés par rapport au travail quotidien de la police.

Permettre aux participants de mettre en question leur propre profession. Lorsqu'ils abordent la question de la terreur policière dans l'Allemagne nazie et de sa pertinence vis-à-vis des questions actuelles relatives aux droits de l'homme, les participants peuvent être sur la défensive s'ils s'identifient trop fortement à leur propre profession ou se sentent attaqués. Il est donc important d'évoquer leur perception personnelle de leur rôle professionnel. Cela leur évitera le sentiment de faire l'objet d'une suspicion générale lors des comparaisons entre le travail de la police hier et aujourd'hui.

Comprendre les différences entre les crimes nazis et les violations des droits de l'homme dans les sociétés démocratiques aujourd'hui. Les crimes nazis diffèrent des violations actuelles des droits de l'homme à plus d'un titre. Outre l'ampleur des crimes, il est important de garder à l'esprit les divergences entre les cadres juridiques et les différences entre les formes de violation. Comprendre les valeurs et les règles fondées sur les droits de l'homme dans les sociétés démocratiques actuelles (qui sont aussi en partie une réaction aux crimes nazis et aux autres violations historiques des droits de l'homme) permettra aux participants d'analyser plus clairement les différences entre les structures totalitaires et démocratiques.

Modèles réutilisables

Dans leur travail, les officiers de police doivent replacer les droits et les libertés civils dans le contexte des mesures publiques. Ils ont le pouvoir d'empiéter sur les droits des individus, mais ils sont également chargés de protéger ces droits. La nécessité fondamentale de concilier les intérêts sécuritaires et les libertés civiles dans le travail de la police est présente quel que soit le cadre national. Étudier l'histoire de l'Allemagne nazie peut sensibiliser à l'importance des droits de l'homme fondamentaux aujourd'hui et aux variations institutionnelles selon les différents systèmes politiques.

Les effectifs des autres institutions publiques rencontrent des défis similaires. Ils possèdent aussi souvent des pouvoirs spéciaux qui doivent être utilisés de manière responsable. Il est donc possible d'appliquer la méthode que nous utilisons dans nos séminaires dédiés à la police (en nous concentrant sur l'institution elle-même) à d'autres contextes, et de concevoir des séminaires destinés au système judiciaire ou aux collectivités locales. L'étude des questions relatives aux droits de l'homme dans la perspective de l'histoire institutionnelle peut donc également être utilisée dans le travail éducatif avec les institutions publiques sur d'autres sites historiques ou dans d'autres activités éducatives pour des groupes multinationaux, quel que soit leur contexte national.

Liste de contrôle/matériel

- Tableau de conférence et projecteur vidéo
- Présentations vidéo et audio
- Documents écrits et photographiques pour le travail de groupe
- Stimuli provocateurs afin de susciter des discussions polémiques et animées

Source : *Fondation Mémoire, responsabilité et avenir (EVZ), KZ-Gedenkstätte Neuengamme et Académie de police de Thuringe (Allemagne), projet conjoint « Institutions, droits de l'homme et histoire de l'Allemagne nazie » du programme « Enseigner les droits de l'homme » ; formateurs/auteurs : Ulrike Pastoor, Oliver von Wrochem et Andreas Schneider : Oliver.vonWrochem@bkm.hamburg.de*

Pratique 4 : Formation fondée sur des scénarios

Quelle est la principale thématique ?	Application pratique des droits de l'homme Approche intégrée des droits de l'homme
Quelles sont les dimensions de l'apprentissage concernées?	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences : agir conformément à la situation en ce qui concerne le respect des droits de l'homme, et notamment le principe de proportionnalité • Connaissances : découvrir les droits de l'homme applicables dans des situations concrètes, et la pertinence du principe de proportionnalité • Attitude : reconnaître le rôle de la police en tant que protectrice des droits de l'homme
Quels sont les objectifs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration des droits de l'homme grâce à l'application pratique du principe de proportionnalité, même dans des situations de stress. • Rôle de la police en tant qu'institution chargée de protéger les droits de l'homme. • Expérience d'apprentissage grâce au retour d'information et à la réflexion personnelle. • Expérimentation d'une situation sous différentes perspectives (auteurs des crimes, parties impliquées, police).
Quel est le groupe cible ?	Formation de base Les formations fondées sur des scénarios sont principalement employées durant la dernière étape de la formation de base, lorsque les participants ont déjà acquis une expérience pratique
Décrivez la pratique.	<p>Phase 1 : Introduction</p> <p>La réflexion au sein de la classe et des groupes de travail porte sur le rôle de la police et les principes du travail policier, dans le contexte de la formation fondée sur des scénarios.</p> <p>Les participants adoptent un ensemble de règles opérationnelles liées au travail de la police dans le domaine des droits de l'homme. Ces règles sont destinées à les guider durant tout le processus. Les règles sont exposées dans la salle de classe, puis invoquées lors des phases ultérieures.</p> <p>Des règles de communication sont établies pour créer une atmosphère de respect et d'honnêteté. Instaurer un climat propice à l'échange d'impressions représente un aspect particulièrement pertinent du processus d'apprentissage.</p> <p>Les participants sont également invités à présenter un ouvrage traitant des droits de l'homme qu'ils ont dû lire durant le semestre.</p>

Phase 2 : Scénarios

Le scénario est mis en place dans des locaux qui sont spécifiquement dédiés à la formation fondée sur des scénarios. Exemples de scénarios : violence domestique, arrestation sur une place pleine de monde ou immobilisation d'une voiture.

Scénario : violence domestique

Un praticien d'exercices de mission joue le rôle principal (agresseur, initiateur du conflit, etc.) ; d'autres participants le soutiennent en jouant les rôles d'autres personnes impliquées dans la scène. Le second praticien porte des signes distinctifs (veste jaune) pour indiquer qu'il contrôle la situation. Les « acteurs » préparent le scénario. Ils prévoient les scènes à jouer, et notamment les actes d'agression.

Les participants qui jouent les officiers de police (en équipe, 2 à 4 personnes selon la situation) reçoivent un appel d'urgence sur la radio. Ils n'ont pas de détails ; comme dans la vie réelle, ils doivent vérifier l'état des lieux par eux-mêmes. L'équipement comprend des revolvers rouges non chargés utilisés pour la formation et des sprays au poivre.

Durant l'exécution du scénario, les officiers de police doivent traiter la situation et agir conformément aux normes juridiques et aux droits de l'homme. Le scénario dure de 10 à 20 minutes.

Juste après la mise en scène, tous les « acteurs » sont invités à transmettre leurs commentaires. Quel est leur point de vue au sujet de l'opération, quels aspects étaient réussis ? Quelles étaient les difficultés ? Quelles étaient leurs impressions dans une telle situation, etc. ? Les personnes qui ont interprété les adversaires de la police donnent également leur point de vue : comment l'intervention de la police a-t-elle été perçue ? Quelles émotions a-t-elle suscitées ? Qu'est-ce qui a permis de détendre la situation ?

À la fin de l'exercice, les praticiens ajoutent leurs commentaires sur les tactiques utilisées, les normes juridiques applicables et les droits de l'homme, ainsi que les alternatives qui auraient pu être envisagées.

Scénario : immobilisation d'une voiture

Ce scénario explore les compétences de communication. Deux participants jouent le rôle du conducteur et de ses passagers qui ont brûlé un feu rouge. Les officiers de police doivent immobiliser le véhicule et condamner le conducteur à une amende. Ce scénario prévoit plusieurs problèmes de communication, qui doivent être résolus par les officiers de police :

- Le conducteur est malentendant.
- Le conducteur est malentendant et souffre d'un défaut d'élocution.
- Le conducteur et un passager (qui forment un couple) commencent à se quereller durant l'intervention de la police.
- Le conducteur ne veut pas payer l'amende et insiste pour avoir une réduction.

	<p>Phase 3 : Réactions face aux vidéos et réflexion</p> <p>Après l'intervention de tous les participants, la classe entière se réunit. Chaque scénario est enregistré et montré à toute la classe. De nouveau, les participants (les acteurs tout d'abord, puis la classe, et enfin les formateurs) donnent leurs impressions et peuvent tirer des enseignements de l'analyse détaillée de leurs actions et réactions.</p> <p>À partir de ces exemples, les formateurs montrent le lien entre la tactique, le professionnalisme et les droits de l'homme, et développent ces questions.</p> <p>Les participants sont par ailleurs invités à fournir une réflexion écrite au sujet de la formation fondée sur des scénarios.</p>
Méthodologie	Jeu de rôle durant les scénarios, réflexion et discussion dans la salle de classe
Existe-t-il un lien avec d'autres sujets ?	<ul style="list-style-type: none"> • Le rôle de la police dans la protection des droits de l'homme • Les principaux droits de l'homme impliqués • Les liens entre les modèles comportementaux et l'attitude

Cadre général

Nombre de participants suggéré	20 à 25 personnes
Quel est le profil souhaité des formateurs ?	Au moins deux praticiens d'exercices de mission expérimentés, possédant une connaissance profonde des droits de l'homme, de bonnes compétences d'interprétation, de l'empathie et de la flexibilité pour diriger les jeux de rôle et les acteurs.
Quel est le cadre de la formation ?	<p>Salle de classe pour la préparation (phase 1) et la réflexion (phase 3), dotée d'équipements techniques (caméra vidéo et projecteur). Durant les commentaires et la discussion, il est recommandé que les participants s'assoient en cercle pour pouvoir se faire face.</p> <p>Les lieux doivent permettre aux acteurs de se livrer à des jeux de rôle conformes à la réalité.</p>
Quelle est la durée de l'exercice ?	<p>Introduction (phase 1) : durant tout le semestre</p> <p>Scénarios : 4 à 5 heures, selon le nombre de scénarios</p> <p>Commentaires et réflexion : 4 à 5 heures, selon le nombre de scénarios</p>
Comment l'exercice est-il lié au contexte opérationnel ?	Simulation de situations de la vie réelle et de défis relatifs aux droits de l'homme auxquels les officiers de police seront confrontés dans leur travail futur.

Quels sont les facteurs innovants de cette pratique ?

Cette approche révèle les liens entre le travail de la police et les droits de l'homme. En analysant les scénarios, les questions pertinentes par rapport aux droits de l'homme surgissent automatiquement. Ces questions ne sont pas perçues comme une construction théorique, mais comme la base même du travail de la police et une part logique des considérations tactiques.

La formation fondée sur des scénarios facilite la prise en compte des droits de l'homme. La simulation de situations de la vie réelle permet aux participants de jouer un véritable rôle dans le scénario mis en scène et d'observer les autres dans des situations comparables, créant une expérience très utile.

De plus, les participants sont invités à réfléchir à leurs propres actions et attitudes. Ils doivent gérer les retours d'information dans le cadre de leur expérience d'apprentissage. Ils découvrent ainsi un processus d'apprentissage qu'ils devraient dans l'idéal conserver durant toute leur carrière.

Principaux facteurs de succès

Établir des liens entre les droits de l'homme et le travail de la police. Les commentaires et les réflexions des participants doivent révéler les liens avec les droits de l'homme. Le formateur doit être capable d'identifier les questions pertinentes par rapport aux droits de l'homme qui apparaissent dans les scénarios. Ceci doit permettre d'affiner le point de vue des participants sur les droits de l'homme, et faire de ces droits une partie intégrante de leur travail.

Choisir un scénario stimulant. Le formateur doit veiller à créer un scénario adapté au niveau de la classe. Des scénarios trop compliqués peuvent accabler les participants, provoquant des frustrations et entravant le processus d'apprentissage.

Instaurer un climat propice à l'échange d'impressions pour favoriser un environnement adapté à l'apprentissage. Dès le début, les formateurs doivent créer une atmosphère de confiance et de respect dans la classe. Le fait d'être filmé pendant la mise en scène et d'entendre les réactions du reste de la classe et des formateurs place le participant dans une position exposée et vulnérable. Pour garantir un environnement basé sur la confiance, le formateur doit établir des principes directeurs qui permettront d'encadrer dès le début la session collective de retour d'information. Les commentaires, y compris les aspects positifs et négatifs, doivent être transmis de manière sensible, afin de permettre aux participants de les intégrer dans leur processus d'apprentissage. Le formateur doit rassurer les participants en leur expliquant que les enregistrements ne seront pas utilisés après la présente formation, ou le seront uniquement si toutes les personnes concernées y consentent.

Créer des scénarios crédibles. Lorsqu'ils jouent, les participants doivent oublier qu'ils interprètent des rôles et doivent prendre des mesures qui répondent aux besoins de la situation. Il importe donc de concevoir un scénario aussi crédible que possible, en sélectionnant des partenaires dotés de bonnes compétences d'interprétation, en préparant les participants au préalable, et en prévoyant des lieux et des décors conformes à la réalité (accessoires compris). Si les participants ne prennent pas la situation au sérieux, les praticiens doivent strictement faciliter ce processus.

Modèles réutilisables

La formation fondée sur des scénarios contribue efficacement à la prise en compte des droits de l'homme. Un exercice bien conçu va déclencher un processus d'apprentissage complet. Un tel exercice inclura une phase préparatoire fournissant une base théorique, des scénarios offrant une application pratique d'une approche intégrée fondée sur les droits de l'homme, et, enfin, une phase de réflexion intensive incluant des éléments de retour d'information et de réflexion personnelle.

Source : Académie de police SIAK (Autriche) ; formateurs/auteurs : Remo Pusca & Thomas Greis : remo.pusca@gmx.at



Pratique 5 : Formation à la diversité

Quelle est la principale thématique ?	Cette formation se concentre sur les stéréotypes, les préjugés et la discrimination, les réponses à la dominance, la culture organisationnelle, les comportements inacceptables et les méthodes stimulantes.
Quelles sont les principales dimensions de l'apprentissage concernées ?	Cette pratique est axée sur les trois dimensions : les connaissances, les compétences et l'attitude. Toutefois, un véritable changement d'attitude ne peut être atteint qu'à long terme.
Quels sont les objectifs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer la nécessité d'une sensibilisation à la diversité et à l'égalité des chances. • Répertorier et expliquer les sources de préjugés. • Exposer la signification des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination, expliquer leur impact négatif et les identifier dans le contexte du travail de la police. • Expliquer les termes « action positive » et « discrimination positive », en soulignant leurs différences. • Identifier les groupes fréquemment soumis aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination en Écosse. • Expliquer comment la police pourrait améliorer son image auprès des communautés minoritaires. <p>Les résultats ci-dessus proviennent des résultats de plus haut niveau du programme de formation, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître la diversité de la société dans laquelle nous vivons et travaillons, et identifier les besoins individuels et collectifs des membres de cette société. • Identifier les stéréotypes, les préjugés et la discrimination, et reconnaître les conséquences pour les individus et pour l'organisation. • Reconnaître les différences entre l'action positive et la discrimination positive et les implications pour la police. • Examiner, mettre en question, et réfléchir sur les attitudes, valeurs et idées préconçues personnelles.
Quel est le groupe cible ?	Cette formation est destinée aux officiers de police qui cherchent à obtenir le Certificat d'enseignement supérieur dans le secteur policier. Ces officiers, récemment recrutés, sont à l'essai. Ils ont précédemment suivi, avec leurs forces respectives, un stage préparatoire durant lequel le thème de la sensibilisation à la diversité a peut-être été introduit, mais pas traité en profondeur.

<p>Décrivez la pratique.</p>	<p>En premier lieu, l'objectif de la formation et les résultats visés en matière d'apprentissage sont décrits aux participants. Les cours sont illustrés par la présentation de diapositives. Les formateurs chargés de la sensibilisation à la diversité sont censés suivre la structure fournie par la présentation, mais ils peuvent choisir d'adopter une approche évolutive, qui permet aux participants de décider, sinon du contenu, du moins du « flux » des leçons. Lors de la conclusion de chaque leçon, l'objectif et les résultats de l'apprentissage sont réexaminés afin de vérifier qu'ils ont bien été atteints, et les participants peuvent poser des questions supplémentaires si un problème doit être résolu.</p> <p>La formation s'articule en trois temps durant le module 2 du Programme de formation des stagiaires. Après l'introduction à la diversité durant la première semaine du cours, divers aspects de ce thème sont intégrés dans d'autres domaines du programme de 10 semaines, et des conseillers pédagogiques « communautaires » sont invités à s'adresser aux participants à divers stades appropriés du cours.</p> <p>Les officiers doivent également illustrer leur « respect pour la diversité » par des preuves réunies durant leur phase opérationnelle, puis discuter des expériences pertinentes de cette phase opérationnelle à un stade ultérieur.</p>
<p>Quelle est la méthodologie employée ?</p>	<p>De nombreuses activités sont employées dans la sensibilisation à la diversité, mais, de manière générale, la plupart des formateurs utilisent une technique favorable à la création de contacts et au partage d'expériences personnelles, afin de placer les concepts étudiés dans leur contexte.</p> <p>Les formateurs chargés de la sensibilisation à la diversité sont toujours à la disposition des participants en dehors des heures de cours, afin d'évoquer les questions qui n'ont pas été résolues durant la formation en tant que telle, ou que les participants ont été réticents à soulever devant tout le monde.</p>
<p>Existe-t-il un lien avec d'autres sujets ?</p>	<p>La formation à la diversité est étroitement liée à d'autres sujets pendant tout le programme d'études, et est incluse dans le cours général en tant que thème transversal.</p>

Cadre général

<p>Nombre de participants suggéré</p>	<p>Les classes sont limitées à 30 participants, et ont déjà compté moins de 20 participants. S'il y a plusieurs classes, elles peuvent avoir lieu simultanément.</p>
<p>Quel est le profil souhaité des formateurs ?</p>	<p>Les formateurs font tous parti du personnel de l'école de police. Tous les formateurs chargés de la sensibilisation à la diversité ont suivi un cours de « formation des formateurs » animé par un intervenant externe agréé. Les formateurs peuvent être des officiers de police ou des civils, dont certains sont d'anciens officiers de police. Bien que les formateurs appartiennent généralement au département de formation des stagiaires, certains ont été sélectionnés parmi le personnel des autres départements. Ils ont été formés et apportent une aide ponctuelle.</p>



<p>Quel est le cadre de la formation ?</p>	<p>Toute formation a lieu dans la salle habituelle de la classe concernée. Le lieu, la taille et la disposition de ces pièces varient, mais elles sont spécialement construites et équipées de tableaux blancs interactifs et d'installations vidéo.</p>
<p>Quelle est la durée de l'exercice ?</p>	<p>L'introduction à la sensibilisation à la diversité couvrira une série de seize périodes de 45 minutes, soit un total de 12 heures proposées sur deux jours. Il est impossible de quantifier précisément le temps consacré à la sensibilisation à la diversité en tant qu'élément intégré durant le reste du cours, mais les officiers pourront s'entretenir avec trois conseillers éducatifs communautaires durant trois périodes de 45 minutes chacune (soit 2 h 15 au total).</p>
<p>Comment l'exercice est-il lié au contexte opérationnel ?</p>	<p>Tous les efforts sont faits pour lier la formation fournie au contexte opérationnel, mais cet aspect est difficile à réaliser car les participants n'ont généralement pas d'expérience concrète du travail de la police, à moins d'avoir déjà fourni un soutien à la police, ou d'avoir par exemple été agents de surveillance communautaire ou auxiliaires de police. Cela dit, tous les participants possèdent un vécu qu'ils doivent utiliser et appliquer aux sujets débattus.</p> <p>Il est régulièrement rappelé aux participants que chaque discussion menée n'est pas seulement théorique, et que la formation est étroitement liée à ce qui est attendu de leur performance en tant qu'officiers de police. Les diapositives suivantes, utilisées durant la formation, insistent sur cet aspect.</p> <div data-bbox="671 1122 1270 2018" data-label="Image"> <p>The image shows two slides from a presentation. The top slide has a yellow background and features a magnifying glass over the word 'Assessment'. The text on the slide reads: 'This module on 'Diversity' will be directly assessed within this courseand in all aspects of your Police training..... and every minute of your future life as a Police Officer.' The bottom slide also has a yellow background and is titled 'Community & Race Relations'. It says 'Not just part of your job It is your job!' and includes a small photograph of a diverse group of police officers.</p> </div>

Quels sont les facteurs innovants de cette pratique ?

Intégrer la diversité dans le programme d'études en tant que thème transversal et le lier à l'expérience durant la phase opérationnelle aide les participants à considérer la diversité comme une partie intégrante de leur emploi plutôt que comme une tâche distincte qui leur a été imposée.

La formation de sensibilisation à la diversité reçoit systématiquement des commentaires généralement favorables des participants durant les évaluations des cours :

« Cours interactif, riche en informations utiles, rythme adapté. »

« J'ai beaucoup appris. »

« Très intéressant. Ce cours m'a fait prendre conscience de choses que je n'avais jamais envisagées auparavant. »

« Intéressant et agréable. »

« Apprentissage facilité par de nombreux liens et vidéos. »

Principaux facteurs de succès

Ce type de formation et sa structure dépendent des compétences et attitudes des formateurs.

Choisissez pour formateurs les meilleurs praticiens. Les formateurs qui suivront une formation pour sensibiliser les officiers à la diversité devraient être choisis parmi les meilleurs praticiens à un niveau général, et le processus de sélection doit inclure le consentement du candidat retenu à entreprendre une telle formation, et à enseigner ce sujet par la suite. Des formateurs efficaces en matière de sensibilisation à la diversité ne peuvent être simplement désignés en tant que tels.

Éviter les messages équivoques. Une fois sélectionnés et formés, les formateurs chargés d'enseigner la sensibilisation à la diversité doivent faire preuve de clarté à ce sujet, à la fois en parole et en fait. Rien n'entrave davantage le succès de la sensibilisation à la diversité que les messages à contenu équivoque.

Si le respect de ces principes ne garantit pas la réalisation des objectifs, leur non-respect empêchera très certainement de les atteindre.

Modèles réutilisables

Ce type de formation semble fonctionner. Les participants y sont réceptifs et semblent avoir peu de difficultés à respecter les normes qui leur sont imposées. Il est difficile d'évaluer si cela est dû à la formation reçue durant la sensibilisation à la diversité ou, ce qui serait préférable, à des qualités qu'ils possédaient auparavant, mais aucun participant ne peut achever le présent programme de formation sans une connaissance satisfaisante (même si elle est loin d'être encyclopédique) des questions relatives à la diversité.

Source : Association of Chief Police Officers (ACPOS) (Association des chefs de police d'Écosse), Scottish Police College (École de police d'Écosse) ; formateur/auteur : Brenda Armstrong : Brenda.Armstrong@spsa.pnn.police.uk



Pratique 6 : Communication interculturelle : travailler avec des personnes appartenant à d'autres cultures

Quelle est la principale thématique ?	Communication interculturelle Non-discrimination
Quelles sont les principales dimensions de l'apprentissage concernées ?	Connaissances : autres cultures et religions Attitude : ouverture et respect vis-à-vis des autres cultures et traditions
Quels sont les objectifs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Jeter des ponts entre les officiers de police et les communautés immigrées (instaurer une relation de confiance). • Expérimenter d'autres perspectives. • Développer des compétences en matière de communication interculturelle. • Encourager ou initier un dialogue interculturel.
Quel est le groupe cible ?	Les officiers de police jusqu'à un niveau intermédiaire, qui travaillent encore « dans la rue ». Ils participent à titre volontaire.
Décrivez la pratique.	<p>Phase 1 : Théorie : session/discussion en classe</p> <p>Les formateurs issus de diverses origines ethniques (russe, turque, ghanéenne) présentent aux participants certaines caractéristiques de leur culture d'origine, soulignant la diversité de ces contextes culturels afin d'éviter de renforcer les stéréotypes existants. Les thèmes suivants sont abordés durant la session en classe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les perceptions des cultures • les différentes expériences culturelles (les rencontres des participants) • les modèles perçus des communautés représentées • les malentendus résultant d'une connaissance insuffisante de l'autre et d'un manque de communication <p>Phase 2 : Apprentissage électronique</p> <p>Durant une période de quatre à cinq semaines, les participants sont invités à faire des exercices qui les prépareront à la troisième phase. Ils utilisent à cette fin un outil d'apprentissage électronique pour améliorer leur connaissance des principales religions mondiales.</p>

	<p>Phase 3 : Rencontre avec les communautés</p> <p>La dernière partie du cours de formation est organisée autour de la visite de la mosquée locale et d'une ONG africaine. Les participants ont la possibilité de parler directement avec les représentants de ces communautés, de discuter des questions pertinentes et d'échanger leurs opinions. Une partie de la réunion prend la forme d'un dîner (africain ou turc) partagé.</p> <p>Suivi</p> <p>Dans le cadre du suivi de cet atelier, des tournois de football et des cours de cuisine collectifs ont été organisés pour poursuivre les objectifs du séminaire.</p>
Quelle est la méthodologie employée ?	Essentiellement des discussions, menées par des personnes de différentes communautés Outils d'apprentissage électronique pour la théorie
Existe-t-il un lien avec d'autres sujets ?	Profilage ethnique discriminatoire Droits de l'homme des officiers de police

Cadre général

Nombre de participants suggéré	Théorie : 15 participants. Durant la phase 3, un nombre égal de participants et de représentants des communautés prennent part à la réunion commune.
Quel est le profil souhaité des formateurs ?	Les formateurs doivent être des « personnes-ressources » issues de communautés que la police rencontre souvent localement. Il est recommandé d'employer des officiers de police d'origine immigrée en tant que formateurs durant la phase 1.
Quel est le cadre de la formation ?	Dans la classe, les participants s'assoient en cercle et se font face.
Quelle est la durée de l'exercice ?	3 jours (2 jours de discussions en classe et 1 jour de visite de centres communautaires), auxquels s'ajoute l'apprentissage électronique. (Les phases s'étendent sur deux semaines environ, afin de permettre à la réflexion.)
Comment l'exercice est-il lié au contexte opérationnel ?	Les officiers de police font leur travail dans une société diverse. S'ils entrent en contact avec toutes les catégories de la société en dehors de leur travail et améliorent leurs connaissances relatives aux diverses traditions et religions et aux modèles comportementaux associés, cette expérience les aidera à développer des liens avec les autres communautés.



Quels sont les facteurs innovants de cette pratique ?

Cette approche permet aux officiers de police de nouer des contacts ou même des relations avec des membres de communautés qu'ils ne connaîtraient sans doute pas personnellement en temps normal. Durant tout le séminaire (y compris la période de réflexion de la phase 2), les participants sont invités à examiner les choses sous un autre angle afin de faciliter une meilleure compréhension des autres cultures. Le fait de cibler le niveau personnel et d'accepter l'individu, avec ses propres besoins et ses propres peurs, aide souvent à résoudre les questions et les controverses difficiles.

Principaux facteurs de succès

Trouver des « personnes-ressources » adaptées. Dans un tel contexte, un facteur clé est de trouver les bonnes « personnes-ressources », capables de faciliter la discussion durant les phases 1 et 3. Les formateurs et les représentants des communautés doivent être capables de traiter de manière constructive des questions qui ont souvent une dimension controversée et affective.

Veiller à ce que l'animateur crée un climat de confiance. L'animateur général du séminaire doit instaurer dès le départ un climat de confiance et de respect.

Modèles réutilisables

Lors d'une réunion, la situation était tendue entre un homme africain et la police, parce que cet homme avait été contrôlé dans de mauvaises conditions. « Je pensais que nous ne parviendrions jamais à établir un contact, mais, lorsque nous sommes partis, il a demandé : "Est-ce que vous reviendrez nous voir ?" »

Source : École de police de Hesse & Maisha e.V. African Women (Allemagne) ; formateur/ auteur : Udo Groezinger : udo.groezinger@polizei.hessen.de & Virginia Wangare Grainer : info@maisha.org

Pratique 7 : Droits de l'homme et programme de lutte contre le terrorisme

Quelle est la principale thématique ?	Lutte contre le terrorisme et protection des droits de l'homme
Quelles sont les principales dimensions de l'apprentissage concernées ?	Connaissances : normes internationales en matière de droits de l'homme et meilleures pratiques dans la lutte contre le terrorisme
Quels sont les objectifs ?	Aider les États participants de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) à mieux respecter les normes internationales en matière de droits de l'homme dans leur lutte contre le terrorisme.
Quel est le groupe cible ?	Les hauts responsables politiques, les fonctionnaires et les spécialistes de la lutte contre le terrorisme. La plupart des cours de formation ont été adressés aux fonctionnaires chargés de faire respecter la loi.
Décrivez la pratique.	<p>Le programme relatif aux droits de l'homme et à la lutte contre le terrorisme du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) de l'OSCE a élaboré un module de formation sur les droits de l'homme et la lutte contre le terrorisme, ainsi qu'un ensemble de ressources spécialisées, tel le manuel <i>Countering Terrorism, Protecting Human Rights</i> [Lutte contre le terrorisme et protection des droits de l'homme]. Le module de formation fournit une orientation très complète sur les principes fondamentaux du droit international et des normes internationales en matière de droits de l'homme. Le manuel, qui contient des normes applicables en matière de droits de l'homme et des bonnes pratiques relatives à la lutte contre le terrorisme, est à la fois une ressource indépendante pour les professionnels qui élaborent et appliquent des stratégies, et une référence complémentaire pour le programme de formation du BIDDH. Disponible en anglais et en russe, cet ouvrage peut être utilisé comme un manuel ou une référence pour les programmes de formation nationaux dans les écoles de police nationales, les institutions judiciaires ou les autres institutions concernées des États participants de l'OSCE.</p> <p>Le manuel et le module de formation fournissent une base solide pour un cours fondamental dans le domaine des droits de l'homme et de l'antiterrorisme.</p>
Quelle est la méthodologie employée ?	Le cours de formation cible les participants et le contexte national. Il est destiné à être pratique et interactif. À cette fin, des scénarios et des études de cas sont utilisés durant toute la formation.
Existe-t-il un lien avec d'autres sujets ?	Droits de l'homme en général et sécurité.



Cadre général

Nombre de participants suggéré	Le nombre de participants est généralement compris entre 15 et 25.
Quel est le profil souhaité des formateurs ?	Les formateurs ont une vaste expérience professionnelle en ce qui concerne les droits de l'homme et l'antiterrorisme, ainsi que dans la conception et la prestation de cours de formation aux droits de l'homme. Les commentaires des participants montrent qu'ils apprécient les formateurs dotés d'une expérience antérieure au sein de la police. La même remarque s'appliquerait à d'autres professions, telles que les avocats, les juges et les procureurs.
Quel est le cadre de la formation ?	Les cadres varient (centres de formation nationaux de la police, opérations sur le terrain de l'OSCE, salles diverses)
Quelle est la durée de l'exercice ?	2 jours et demi
Comment l'exercice est-il lié au contexte opérationnel ?	Certains sujets sont plus pertinents dans des contextes spécifiques. Il convient de mener au préalable des recherches ou des analyses au sujet du pays dans lequel la formation aura lieu et du public auquel elle s'adressera. La formation doit être adaptée aux besoins des participants.

Quels sont les facteurs innovants de cette pratique ?

Les participants apprécient ces scénarios concrets, qui décrivent une situation ou un événement et invitent les participants à faire des commentaires sur certaines questions ou à y répondre. Le formateur présente des scénarios, qui concernent généralement des situations liées à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CouEDH), durant toute la formation, selon le sujet traité. À la fin de la discussion sur chaque scénario, le formateur explique la décision de la Cour européenne des droits de l'homme, afin d'illustrer ses propos.

Principaux facteurs de succès

Sélectionner les scénarios avec soin. Parce que les participants peuvent se référer aux scénarios, ceci les aide à traduire les normes internationales relatives aux droits de l'homme dans leur travail quotidien. Les commentaires sont très positifs.

Modèles réutilisables

Les scénarios sont transférables à d'autres types de formations.

Liste de contrôle/matériel

Manuel *Countering Terrorism, Protecting Human Rights* de l'OSCE-BIDDH.

Source : Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) de l'OSCE ; formateur/auteur : Marina Narvaez : marina.narvaez@odhr.pl

Pratique 8 : Crimes de haine homophobes et transphobes

Quelle est la principale thématique?	Non-discrimination
Quelles sont les principales dimensions de l'apprentissage concernées ?	Connaissances, compétences et attitude
Quels sont les objectifs ?	Les activités de formation sont destinées à instaurer de la confiance entre les forces de police et les communautés lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI), afin de faciliter la notification et le suivi des incidents motivés par la haine. Elles visent également à améliorer la compréhension des personnes LGBTI par la police, afin que les officiers puissent réagir de manière appropriée en présence de victimes.
Quel est le groupe cible ?	Les groupes cibles de la formation sont les officiers de police qui sont en contact direct avec les victimes et les communautés persécutées, ainsi que les cadres de la police, sur qui repose la responsabilité de prendre des décisions adaptées et de mettre en œuvre des stratégies de lutte contre la violence motivée par la haine.
Décrivez la pratique.	<p>Les crimes de haine constituent une violation évidente des droits de l'homme, et la première partie de la formation présente les instruments nationaux, européens et internationaux qui fournissent une protection contre ces crimes.</p> <p>La seconde partie offre un aperçu concret des identités des communautés persécutées, familiarisant les officiers avec la terminologie correspondante (« orientation sexuelle », « personne transgenre », « crime motivé par les préjugés ») et les concepts qui sous-tendent ces termes, et organisant des jeux de rôle proches de la réalité. Il est nécessaire de faire preuve de flexibilité pour adapter les concepts de formation aux différents contextes nationaux ou locaux. Il faut aussi évaluer précisément les besoins et les objectifs de la formation avant de la mettre en œuvre. Les ONG, avec leur connaissance des conditions, environnements et identités des communautés susceptibles d'être persécutées, peuvent aider à adapter un cours de formation au contexte local ou national, et à le mettre en œuvre.</p> <p>Cette formation porte sur la non-discrimination et/ou toutes les formes de violence motivées par les préjugés. Elle peut être complétée par une formation spécifique et sérieuse sur les crimes de haine homophobes ou transphobes.</p>
Quelle est la méthodologie employée ?	Jeux de rôle, scénarios. Communication et création de liens avec les communautés respectives.
Existe-t-il un lien avec d'autres sujets ?	Non-discrimination, protection des victimes



Cadre général

Nombre de participants suggéré	
Quel est le profil souhaité des formateurs ?	Certains formateurs viennent d'ONG spécialisées dans les droits des personnes LGBTI ou d'ONG communautaires (nationales et européennes). D'autres formateurs appartiennent à des organismes de promotion de l'égalité, tel l'Institut danois des droits de l'homme. Des formateurs compétents appartenant aux autorités policières locales sont également impliqués.
Quelle est la durée de l'exercice ?	Les cours de formation relevant du projet <i>Tracing and Tackling Hate Crime</i> [Dépister et traiter les crimes de haine] durent en moyenne deux fois deux jours à deux jours et demi.
Comment l'exercice est-il lié au contexte opérationnel ?	Ce lien existe essentiellement grâce aux officiers de police qui sont en contact étroit avec les victimes de crimes ou de crimes motivés par les préjugés. Les connaissances acquises doivent les sensibiliser à la situation des victimes. Dans certains pays, les organisations policières désignent des « officiers de liaison » chargés d'entretenir des contacts réguliers avec diverses communautés, y compris les communautés LGBTI.

Quels sont les facteurs innovants de cette pratique ?

Les projets de la Région européenne de l'Association internationale des personnes lesbiennes, homosexuelles, bissexuelles, transgenres et intersexes (ILGA) se fondent sur les activités de formation existantes, telles celles de l'Institut danois des droits de l'homme. Les pratiques encourageantes identifiées sont celles des pays ou régions qui ont déjà élaboré des cours de formation variés et complets pour tous les officiers de police, de l'école à l'apprentissage tout au long de la vie, sur toutes les formes de violence motivées par les préjugés, y compris la violence motivée par la haine à caractère homophobe et transphobe.

Des exemples de pratiques encourageantes sont réunis par ILGA-Europe dans le document sur la coopération entre les forces de police et les organisations LGBT en Europe pour lutter contre les crimes de haine homophobes et transphobes (*Joining forces to combat homophobic and transphobic hate crime. Cooperation between police forces and LGBT organisations in Europe*, septembre 2010), en particulier dans le dernier chapitre qui décrit les pratiques écossaises et catalanes.

Principaux facteurs de succès

Reconnaître la compatibilité des objectifs ou la possibilité de les partager. Le succès dépend largement des ONG LGBTI, des forces de police et des autorités policières, qui doivent reconnaître que leurs objectifs sont compatibles ou peuvent être partagés.

S'engager à atteindre ces objectifs. Une fois que cette condition est respectée, il est important que les cadres de la police et les officiers de police concernés s'engagent sincèrement à atteindre ces objectifs et que les ONG consacrent le même effort à comprendre la culture policière. Si elles ne le font pas, leur apport risque d'être moins utile. En conclusion, l'instauration d'un climat de confiance est absolument essentiel, et c'est une condition du succès de la coopération entre les ONG et la police.

Modèles réutilisables

En ce qui concerne la question spécifique de la violence motivée par la haine à caractère homophobe et transphobe, les deux projets décrits ont visé à faciliter le transfert de tels modèles dans d'autres pays. La documentation pédagogique conçue dans le cadre du projet *Tracing and Tackling Hate Crime* a par exemple déjà été traduite et utilisée dans différents contextes nationaux (Danemark, Lettonie et Portugal).

Source : *Association internationale des personnes lesbiennes, homosexuelles, bissexuelles, transgenres et intersexes – ILGA Europe* ; formateur/auteur : Joël Le Deroff : joel@ilga-europe.org

Liens :

Le projet « Collaborer avec la police et combattre les crimes de haine contre les personnes LGBT » (*Working with the police & challenging LGBT-phobic hate crime*), coordonné par ILGA-Europe, est consultable à l'adresse suivante :

www.ilga-europe.org/home/issues/hate_crime_hate_speech/projects/ilga_europe_hate_crime_project.

Le projet *Tracing and Tackling Hate Crime against LGBT Persons*, coordonné par l'Institut danois des droits de l'homme (en partenariat avec ILGA-Europe notamment), est consultable à l'adresse suivante :

www.ilga-europe.org/home/issues/hate_crime/stop_hate_crime_project.



HELPING TO MAKE FUNDAMENTAL RIGHTS A REALITY FOR EVERYONE IN THE EUROPEAN UNION

FRA – AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE

Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Vienne – Autriche
Tél. +43 158030-0 – Fax +43 158030-699
fra.europa.eu – info@fra.europa.eu
facebook.com/fundamentalrights
linkedin.com/company/eu-fundamental-rights-agency
twitter.com/EURightsAgency



Publications Office