



PLAN DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION



Police

Bruxelles CAPITALE Ixelles



Tables des matières

Préface du chef de corps	4
Introduction	5
Termes diversité et inclusion	5
Importance	6
Représentativité et confiance commune	6
Un contexte bruxellois unique	6
Communication et collaboration interculturelles	6
Amélioration des compétences et de l'efficacité	6
Une force équitable et légitime	6
1. Méthodologie	7
2. Cadre juridique et contexte	8
Législation anti-discrimination	8
Contexte	8
Mission et valeurs de PolBru	9
Missions et vision	9
Valeurs	9
3. Réalisations actuelles	10
Bourses de recrutement	10
Affiches diversifiées et campagnes de sensibilisation	10
Participation à divers événements liés à la diversité	10
Projet Senior Flic	11
Formations Stop Harcèlement de rue, Street Poetry@POLBRU et formation LGBTQIAP+	11
Cours de langues	11
Participation aux plans d'action de la Ville de Bruxelles	11
4. Priorités	12
Accueil	12
Apprentissage continué et sensibilisation	12
Fonctionnement interne	13
Infrastructures	13
Processus et procédures	13
Initiatives pour la communauté	14
Recrutement et sélection	14
5. Facteurs critiques de succès	15
L'engagement du cadre hiérarchique du corps de police en la cause et le soutien de nos autorités administratives	15
La responsabilité de toutes et tous	15
La diffusion dans l'organisation	15
Le suivi, l'évaluation et l'adaptation	15

Préface du chef de corps

En tant que zone de police locale, il est tant de notre devoir que de notre responsabilité d'être au service de la population que ce soit par les actions que nous posons, mais également par l'attitude que nous adoptons à son égard.

Notre engagement doit se traduire aussi bien par la qualité de nos interventions que par l'accueil et la prise en charge démontrés.

Cette disponibilité et orientation client doivent être de qualité égale qu'importe l'interlocuteur concerné.

J'attends et j'entends de chacun de mes collaborateurs et collaboratrices un engagement non différencié, empreint de professionnalisme, mais également de bienveillance et de courtoisie. Toute personne doit pouvoir recourir à sa police en pleine confiance ; aucune discrimination ne pouvant être de mise ou encore tolérée.

J'entends également retrouver ce respect de tout un chacun, de toute une chacune en nos murs, sans distinction de service ou encore de grade. Chaque collaborateur, chaque collaboratrice doit pouvoir évoluer dans un environnement de travail sain, dépourvu de stigmatisations ou de défiance.

La collégialité, le respect et le professionnalisme sont les socles de notre organisation et je ne peux que vous enjoindre à les faire vivre et à les promulguer.

Votre chef de corps



Police

Bruxelles CAPITALE Ixelles

Introduction



Termes « diversité » et « inclusion »

Le terme « diversité » du terme latin diversus, signifiant « divers » ou « différent ». Le concept de diversité s'est développé à partir de ces racines latines pour englober la variété, la différence et l'inclusion d'éléments variés au sein d'un ensemble.

Le terme « inclusion » trouve également ses racines dans le latin. Il provient du mot latin inclusio, dérivé du verbe includere, signifiant « inclure » ou « enfermer ».

Le concept d'inclusion a évolué pour représenter l'idée de permettre la participation, la représentation et l'accès équitable à un groupe ou à une communauté, indépendamment des différences individuelles. Dans le contexte social, l'inclusion concerne souvent la création d'environnements, d'institutions et de sociétés qui accueillent et valorisent la diversité. Elle garantit à chaque individu l'opportunité de participer et de contribuer aux dynamiques institutionnelles, sociétales et groupales sans être exclu en raison de caractéristiques telles que le genre, l'origine ethnique, la religion, la capacité, etc. Ainsi, l'inclusion va de pair avec la diversité et vise à créer des sociétés plus équitables en favorisant la participation de tous, indépendamment de leurs particularités.

C'est pourquoi notre zone de police a souhaité créer son plan de diversité ET d'inclusion.

Depuis l'année 1981, l'institution policière et la Justice disposent d'un outil pour lutter contre les discriminations ethniques, de genre, d'orientation sexuelle, de religions, etc. En effet, la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie du 30 juillet 1981 dite la loi Moureaux et celles qui ont suivi (loi anti-discrimination et loi anti-négationnisme) ont permis à ce que la diversité au sein de notre société prenne sa juste place. Dans toute société en évolution, et principalement dans l'ère actuelle, de nombreux groupes sociaux se rencontrent, s'entremêlent et se retrouvent à vivre ensemble. En tant que corps de police, il est de notre responsabilité que cette cohabitation se passe de la manière la plus harmonieuse et respectueuse possible. Aussi, en ma qualité de chef de corps, il me tient fortement à cœur que cette harmonie soit également ancrée au sein de notre organisation.

Vous avez, devant vous, le plan de politique de diversité et d'inclusion de notre organisation. L'objectif de ce document est d'établir une politique de diversité claire et cohérente, qui favorise un environnement inclusif au sein de notre institution. Nous aspirons à une culture où la diversité est célébrée, où chaque voix est valorisée, et où l'inclusion est au cœur de la réflexion et de la mission commune, aussi bien dans nos interactions internes que dans nos relations avec les citoyens et les partenaires de tous horizons. Nous souhaitons être une institution qui reflète la société dans toute sa diversité, et ce afin de toujours mieux comprendre, servir et inclure chacun et chacune.

La diversité constitue un pilier fondamental de notre société, tant à l'échelle locale que nationale. La diversité, riche de ses multiples facettes, est étroitement liée à des notions essentielles telles que l'inclusion et le respect de l'autre.

Tout comme l'intégrité est essentielle pour les services de police, la diversité joue un rôle clé dans la construction d'institutions justes et représentatives. En embrassant la diversité, nous œuvrons non seulement pour la justice sociale, mais aussi pour renforcer la confiance indispensable que la population porte à sa police, en particulier à notre zone, située au cœur d'un environnement géopolitiquement central et marqué par une grande diversité culturelle.

Ce faisant, la diversité devient un socle sur lequel reposent les valeurs fondamentales de respect, d'égalité et d'inclusion. En prônant, incarnant, respectant et faisant respecter la diversité sous toutes ses formes, nous favorisons un environnement agréable et sûr, où chacun peut pleinement jouir de ses droits et libertés, créant ainsi une société plus juste, harmonieuse et forte.





Amélioration des compétences et de l'efficacité

La diversité élargit le vivier de talents, permettant de constituer des équipes aux compétences multiples et complémentaires. Pareille richesse renforce la capacité de notre organisation à s'adapter aux défis contemporains en matière de criminalité et de sécurité, tout en promouvant des pratiques plus équitables et adaptées aux besoins et attentes des citoyens.

Une force équitable et légitime

En intégrant pleinement la diversité, la police gagne en légitimité ainsi qu'en efficacité et renforce la nécessaire relation de confiance qui l'unit aux citoyens. Cela contribue à créer une institution proactive, capable de répondre aux enjeux sociaux complexes tout en cultivant des relations positives, et même constructives.

En résumé, La diversité et l'inclusion ne constituent pas seulement un atout pour la police ; elles sont des conditions essentielles pour bâtir une force équitable, compétente et en phase avec les réalités et besoins de notre société actuelle.



Importance

Dans le cadre de notre plan de diversité et d'inclusion, il est essentiel de rappeler pourquoi la diversité constitue un enjeu central. Elle ne se limite pas à un objectif à atteindre, mais représente un véritable levier pour améliorer nos pratiques, renforcer notre lien avec la population et construire une organisation plus juste et représentative. Cette section met en lumière les raisons pour lesquelles la diversité est au cœur de notre engagement et de notre démarche.

Représentativité et confiance commune

Une police diversifiée reflète mieux la société qu'elle sert. Aussi, elle est gage d'une meilleure compréhension des besoins et attentes des différentes communautés. Cette représentativité favorise des liens de confiance indispensables à un service de police efficace. Par ailleurs, elle aide à réduire les préjugés et les stéréotypes, tant au sein de l'institution même que dans les relations nouées avec le public, contribuant à une approche plus équitable de l'application de

Un contexte bruxellois unique

Sur un territoire tel que le nôtre où coexistent 184 nationalités et 104 langues, la diversité revêt une importance toute particulière. Elle enrichit les forces de l'ordre avec des perspectives variées et des compétences adaptées à un environnement multiculturel, ce qui est crucial pour répondre efficacement à la complexité sociale locale.

Communication et collaboration interculturelles

Des membres du personnel maîtrisant plusieurs langues, qui comprennent les nuances culturelles et qui sont sensibles aux différences sociales et culturelles améliorent considérablement les échanges avec les citoyens. Pareilles aptitudes facilitent la collaboration entre communautés, renforcent le tissu social et simplifient la gestion des conflits. Une telle approche démontre l'engagement de la police envers l'équité et la représentativité, renforçant ainsi la confiance du public et encourageant sa coopération.



1. Méthodologie



À l'initiative du chef de corps, et dans le cadre de la rédaction du plan de diversité et d'inclusion, notre zone de police a entrepris une évaluation de ses pratiques existantes en matière de diversité et d'inclusion. Bien évidemment, tout nouveau projet laisse place à l'amélioration et encourage l'évolution constante des pratiques institutionnelles, mais nous sommes fiers des progrès accomplis jusqu'à présent.

Dans le cadre de l'élaboration de ce plan, nous avons eu le privilège de compter sur l'engagement de collègues passionnés par la thématique. Le groupe de pilotage, composé de membres issus de différents services zonaux, a joué un rôle crucial en apportant un soutien substantiel à la définition des objectifs et à la rédaction du présent plan.

Aussi, nous nous sommes appuyés sur des recherches approfondies et sur l'analyse de la littérature existante, tant nationale qu'internationale. Notre approche a inclus la consultation d'experts en diversité issus des milieux policier et universitaire. Nous avons également échangé avec différentes zones de police du pays : certaines ayant déjà accompli des progrès significatifs dans ce domaine, d'autres entamant tout juste leur parcours.

L'évaluation de nos pratiques existantes et les recherches menées nous ont permis d'identifier des points sur lesquels nous pouvions renforcer nos efforts, ainsi que mettre en œuvre de nouvelles initiatives pour promouvoir une culture encore plus inclusive et respectueuse au sein de notre organisation et de nos effectifs.

Enfin, nous tenons à souligner que notre engagement ne se limite pas aux thématiques identifiées dans ce plan. Ces dernières constituent des priorités stratégiques, mais notre travail quotidien couvre un champ bien plus large. Notre plan de diversité et d'inclusion présente, en effet, une ligne directrice, non exhaustive.

Une évaluation du plan et des initiatives déployées sera réalisée tous les deux ans. Cette révision régulière permettra d'adapter nos priorités et d'affiner nos actions en fonction des évolutions et des nouveaux défis identifiés.

2. Cadre juridique et contexte :

Législation anti-discrimination

Notre plan de diversité et d'inclusion repose sur les différentes lois et réglementations existantes en la matière, et ce tant au niveau national qu'europpéen.

La Belgique s'est engagée dans la lutte contre les discriminations par la mise en place de trois lois principales anti-discriminatoires : la loi anti-racisme, la loi anti-discrimination et la loi sur le genre. Ensemble, ces lois offrent une protection légale à 19 critères de discrimination différents, à savoir la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance (juive), l'origine nationale ou ethnique, le handicap, les convictions philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune, l'état civil, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale, le sexe ainsi que la langue.

Ces critères forment la ligne conductrice de notre plan de diversité et d'inclusion, en vue de l'amélioration de nos pratiques. En intégrant ces critères dans nos pratiques et nos politiques de travail, nous nous engageons à créer un environnement inclusif où chaque individu est respecté et valorisé.

Nous entendons notamment faire vivre les dispositions européennes prises en matière de lutte contre les discriminations, à l'instar de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

En nous appuyant sur ces lois et réglementations, notre plan de diversité et d'inclusion s'ancre dans une base légale solide qui ne peut que renforcer son importance et son impact.



Contexte

Au-delà du cadre juridique, notre plan de diversité et d'inclusion zonal s'inscrit également dans un contexte sociétal et géographique bien spécifiques.

Tout d'abord, nous travaillons dans une zone de police qui occupe une position centrale sur l'échiquier géopolitique. La Ville de Bruxelles, en sa double qualité de capitale nationale et européenne, siège de nombreuses institutions internationales de premier plan, recense pas moins de 184 nationalités pour 104 langues véhiculées. De plus, une grande quantité de touristes visite chaque jour notre centre-ville, ce qui participe au brassage culturel et à la diversité. Ce contexte cosmopolite démontre l'importance pour Bruxelles et, par ricochet pour notre zone de police, d'évoluer avec son temps et d'apporter de l'importance à la diversité et à l'inclusion.

Déjà partie prenante de plusieurs plans en faveur de la diversité prise dans sa définition large (aussi bien au niveau de la Ville de Bruxelles et la commune d'Ixelles, que des plans régionaux, nationaux et même européens), notre zone de police a souhaité à son tour édicter les points jugés cruciaux en la matière tant dans sa politique interne (recrutement, formations, collégialité, etc.) que du comportement attendu de ses membres à l'égard d'un public externe.



Mission et valeurs de PolBru



Nos missions, notre vision et nos valeurs forment le socle de nos actions et stratégies. Ces principes influencent profondément notre politique de diversité et d'inclusion, décrite dans le présent document.

Missions et vision

La mission principale de chaque zone de police locale, y compris donc la nôtre, est de contribuer activement à la sécurité et au bien-être de la population tout en répondant aux spécificités de son territoire. Notre responsabilité se décline en sept fonctionnalités essentielles que sont l'accueil, l'intervention, l'assistance aux victimes, la recherche et les enquêtes locales, le maintien de l'ordre public, la gestion de la circulation et le travail de quartier. Cependant, nos missions vont bien au-delà de ces fonctions de base. Nos engagements couvrent un large éventail de besoins communautaires, reflétant notre attachement à une présence de proximité, flexible et modulables aux réalités changeantes du terrain.

Le présent plan servira de fil conducteur pour exécuter chacune de ces fonctionnalités.

Dans l'exercice des missions policières, outre le cadre réglementaire, les préceptes du *community policing* demeurent au cœur de notre action, à savoir l'orientation externe ; le travail orienté vers la résolution de problèmes ; la justification ; le partenariat ; et l'empowerment ou l'implication capable.

Valeurs

Nos actions quotidiennes s'appuient sur neuf valeurs fondamentales que notre corps de police s'est choisi, à savoir : intégrité, travail d'équipe, professionnalisme, respect, orientation client, transparence, créativité, persévérance et loyauté. Ces valeurs sont au cœur de notre engagement en tant que professionnels de la sécurité publique et garants du vivre ensemble, et guident aussi bien nos interactions avec la communauté que nos relations entre collègues. Elles constituent la boussole morale de notre organisation, traduisant notre attachement à un service public exemplaire, intègre et responsable. En incarnant ces valeurs, nous renforçons la confiance et la collaboration entre la police et les citoyens, pour une société plus sûre et solidaire.



3. Réalisations actuelles



La zone mène déjà plusieurs initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion. Le présent plan vise principalement à renforcer les efforts existants tout en structurant ces actions pour en maximiser l'impact. Voici quelques exemples de réalisations récentes mises en œuvre dans le domaine de la diversité. Cette liste est non exhaustive :

Bourses de recrutement

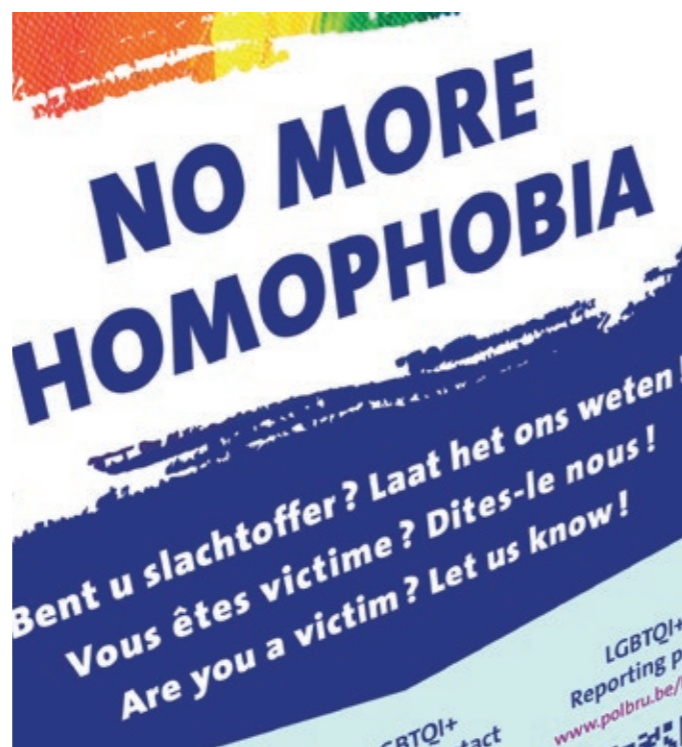
PolBru participe régulièrement à des bourses de recrutement, principalement pour engager du personnel opérationnel. Il est essentiel que le public visé perçoive notre ouverture à la diversité et à l'inclusion. Pour cela, des collègues de tout âge, origine, service, sexe, etc., participent à ces événements, permettant à chaque citoyen de s'identifier à ceux et celles qui seront peut-être leurs collègues de demain.

Affiches diversifiées et campagnes de sensibilisation

En matière de communication, qu'elle soit interne ou externe, la zone s'efforce de valoriser la diversité. Nous mettons en avant des personnes de tout âge, sexe, origine, etc. Par ailleurs, nous participons à des actions de sensibilisation grâce à des affiches portant des messages d'ouverture et de tolérance, destinées aussi bien aux citoyens qu'à nos collègues. Parmi les exemples notables figurent :

- l'affiche de la campagne « All Genders Welcome » ;
- les affiches des campagnes « Join the Fam » et « No more Homophobia » ;
- les brochures portant sur les délits de haine et les discriminations.

Nous abordons également des thématiques plus larges, telles que le respect mutuel.



Participation à divers événements liés à la diversité

La zone est présente lors de nombreux événements consacrés à la diversité ou s'y rapportant. Chaque année, nous tenons un stand à la Brussels Pride. Depuis deux ans, la zone participe également à la Fête nationale avec un stand diversité, et en 2024, nous y avons également tenu un stand seniors.

Par ailleurs, nous participons régulièrement à divers événements organisés par la Ville de Bruxelles et la commune d'Ixelles. Parmi les plus importants, nous pouvons citer :

- les journées contre le racisme et l'antisémitisme ;
- la semaine des handicaps ;
- la semaine des droits des femmes.

Ces initiatives témoignent de notre engagement à soutenir et promouvoir la diversité sous toutes ses formes.



Projet Senior Flic

Ce projet a pour objectif d'aider toute personne (pré) pensionnée résidant sur le territoire de la Ville de Bruxelles et la commune d'Ixelles à passer une retraite paisible et sereine en les prémunissant au mieux contre les escroqueries, vols avec ruse, cambriolages et autres méfaits auxquels leur âge les expose davantage. Aussi, la zone a constitué un pool de policiers référents actifs en faveur des seniors qui seront leurs contacts privilégiés et directs police en cas de questions et/ou de problèmes. Ces policiers sensibilisés en la cause veillent au mieux à répondre aux besoins et attentes de ce public nécessitant patience, compréhension et empathie que ce soit en prenant eux-mêmes à bras le corps le cas d'espèce rencontré ou en aiguillant avec bienveillance vers l'instance compétente (CPAS, monde associatif, etc.).

Formations Stop Harcèlement de rue, Street Poetry@POLBRU et formation LGBTQIAP+

La zone organise des formations abordant diverses thématiques liées à la diversité. Parmi les initiatives notables :

- formation «#NOTHERE – Stop harcèlement de rue » : cette formation avait pour objectif de sensibiliser nos policiers/policières aux stéréotypes de genre ainsi qu'aux comportements sexistes ;
- formation/sensibilisation Street Poetry@POLBRU : organisée sous forme d'expérience immersive mêlant art, technologies et enjeux de société, cette initiative visait à traiter la problématique du harcèlement de rue et, plus largement, les violences sexistes ;
- formation LGBTQIAP+ : dispensée notamment par la Rainbow House, cette formation est destinée à sensibiliser le personnel opérationnel à l'importance d'un accueil bienveillant et d'un suivi efficace des dossiers liés à des actes de discrimination ou de haine envers les personnes issues de la communauté LGBTQIAP+.

Cours de langues

Cette initiative promeut la diversité en valorisant le multilinguisme et en reconnaissant l'importance de la communication avec des citoyens de diverses origines linguistiques. Elle favorise l'inclusion en facilitant l'accès aux services policiers pour les personnes ne maîtrisant pas les langues nationales, tout en encourageant les collègues à développer leurs compétences linguistiques.

Participation aux plans d'action de la Ville de Bruxelles

La zone PolBru s'inscrit activement dans plusieurs plans d'action liés à la diversité, notamment ceux portés par la cellule Égalité des chances de la Ville de Bruxelles avec des initiatives aussi bien en interne qu'en externe. Ces plans sont à retrouver sur le site de la Ville de Bruxelles. Quatre plans spécifiques structurent les initiatives mises en place au sein de notre zone pour aborder ces thématiques :

- Le plan d'action LGBTQIAP+
- Le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- Le plan d'action contre le racisme et l'antisémitisme
- Le plan d'action Handicap, Inclusion et Accessibilité

Ces plans auxquels nous avons adhéré reflètent l'engagement de la zone à promouvoir et valoriser la diversité sous toutes ses formes, en cohérence avec les valeurs que nous défendons. La présente ne reprend qu'une fraction des nombreuses initiatives entreprises par PolBru en matière de diversité et d'inclusion. Ces dernières pouvant, par ailleurs, évoluer au fil du temps et des besoins recensés.



4. Priorités



La diversité et l'inclusion sont des préceptes fondamentaux qui doivent imprégner chaque aspect de notre organisation et guider son action. Une politique en matière de diversité ne se limite pas à reconnaître son importance ; elle exige également une vision claire et des actions concrètes pour les intégrer et les ancrer durablement au sein de l'organisation.

Pour concrétiser nos engagements, nous avons défini cinq priorités principales qui orienteront nos actions en faveur d'un environnement plus inclusif. Ces priorités couvrent les aspects essentiels de notre fonctionnement que sont l'accueil et la prise en charge de la population ; l'apprentissage continué et la sensibilisation ; le fonctionnement interne ; les initiatives en faveur de la communauté ainsi que le recrutement et la sélection. Il est important de souligner que la définition de ces priorités n'exclut nullement d'autres thématiques ou actions qui ne seraient pas directement liées à ces dernières. Par ailleurs, certaines actions concrètes peuvent également relever simultanément de plusieurs priorités.

Accueil

Dans le cadre de nos missions de base, nous souhaitons offrir à chaque citoyen et citoyenne un accueil de qualité accessible. Dans une zone telle que la nôtre, marquée notamment par une forte présence touristique et la proximité d'institutions européennes, nos commissariats voient affluer une grande diversité culturelle et linguistique en leurs murs. Il est donc essentiel de garantir un accueil équivalent, tout en répondant aux besoins spécifiques de chaque personne qui se présente. Cette volonté s'inscrit pleinement dans nos valeurs fondamentales dont le professionnalisme et, surtout, l'orientation client.

Dans cette optique, nous accordons une attention particulière aux formations destinées au personnel en charge de l'accueil, afin de leur fournir tous les outils nécessaires pour accomplir leurs missions de manière optimale. De plus, nous souhaitons améliorer la transmission et l'accessibilité des informations essentielles pour ces membres du personnel, souvent premier interface police/citoyens. C'est pourquoi nous visons une centralisation des données pertinentes, garantissant ainsi que chaque collaborateur et collaboratrice dispose des ressources nécessaires pour assurer un service d'accueil à la population efficace et de qualité.

Notre objectif est de créer un environnement inclusif et bienveillant dès le premier contact avec notre zone de police où chaque personne sera reçue et traitée avec respect, courtoisie et professionnalisme.

Apprentissage continué et sensibilisation

Même si notre zone dispose déjà de plusieurs formations et sensibilisations en matière d'amélioration continue de l'accueil et de la prise en charge des citoyens, de tous les citoyens, nous souhaitons continuer à déployer nos efforts en la matière afin de renforcer nos pratiques et notre engagement envers les valeurs fondamentales que notre corps de police s'est choisi. Ces formations et sensibilisations jouent un rôle essentiel en transmettant les principes qui guident nos actions et en informant sur les évolutions de notre société, qu'il s'agisse de changements législatifs ou de nouvelles dynamiques sociales. Elles renforcent la capacité des membres du personnel à agir efficacement dans des situations variées, parfois imprévisibles et/ou délicates, en les outillant au mieux pour faire face au cas d'espèce rencontré. Être préparé(e) permet, en effet, de réduire l'incertitude et, dès lors, de favoriser la qualité de réaction et de réponse apportées. Proposer aux membres du personnel des formations de prise de conscience et d'adaptation aux réalités et évolutions sociétales permet également d'encourager la réflexion sur les biais inconscients¹, incitant les participants à examiner leurs comportements et attitudes, et à adopter une attitude professionnelle fondée sur le respect et l'inclusion. Pareille réflexion crée un climat de travail plus serein et respectueux, en interne comme dans les interactions avec la population ou encore nos partenaires issus de tous horizons. Ces formations ne se limitent pas à un simple transfert de connaissances, mais constituent un investissement stratégique dans l'amélioration continue des pratiques, au bénéfice des collègues, des citoyens et de la société dans son ensemble.

Notre objectif global est de continuer à œuvrer à l'établissement d'une culture organisationnelle fondée sur le respect, l'inclusion et l'excellence professionnelle, et ce en outillant adéquatement les membres du personnel aux travers de formations et sensibilisations utiles.

¹) Les biais inconscients font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel. Ils sont le résultat de raccourcis automatiques qui se produisent lorsque notre cerveau juge et évalue rapidement les personnes sans s'en rendre compte. Les biais inconscients sont influencés par notre éducation, notre environnement culturel, notre expérience de vie personnelle. Ils peuvent influencer notre prise de décision, en particulier lorsqu'on doit agir rapidement.

Fonctionnement interne

Cette priorité est divisée en deux volets que sont, d'une part, les infrastructures et, d'autre part, les procédures internes.

Infrastructures

Nous souhaitons poursuivre nos efforts pour, d'une part, améliorer l'accessibilité de nos bâtiments et services aux citoyens moins mobiles.

Malgré le caractère très opérationnel de notre organisation, nous réfléchissons, d'autre part, à la possibilité d'adapter certaines fonctions afin d'accroître l'inclusion de nos collègues présentant un handicap visible ou invisible et/ou à envisager l'engagement de personnes étant en situation d'handicap.

Processus et procédures

Le deuxième volet du fonctionnement interne porte sur l'optimisation, la révision, la clarification et le partage des processus et procédures, tout en veillant à ce qu'ils répondent aux exigences opérationnelles et s'adaptent aux nouveaux défis rencontrés. Le bon fonctionnement de notre zone repose sur une organisation rigoureuse, une amélioration continue des processus ainsi qu'une capacité d'adaptation aux évolutions sociétales, et ce, malgré la complexité inhérente à notre territoire.

C'est pourquoi nous souhaitons non seulement travailler sur cet aspect, mais aussi mieux faire connaître les dispositifs déjà en place au sein de notre zone de police.

Notre objectif global est d'optimiser les processus et procédures internes et les infrastructures afin de favoriser l'inclusion au sein de la zone.



Initiatives pour la communauté

L'aide à la population constitue un pilier, pour ne pas dire LE pilier, fondamental de notre engagement. Afin de renforcer la confiance et la coopération avec les communautés locales, nous souhaitons mettre en place des actions concrètes et inclusives qui favorisent le dialogue et la compréhension mutuelle. Ces initiatives visent à renforcer le lien de proximité entre la police et les citoyens, en tenant compte de la diversité de la société.

Nous souhaitons encourager les échanges entre les forces de l'ordre et les différents groupes qui composent et représentent la société. La collaboration avec des associations locales est un levier essentiel pour construire des projets adaptés aux besoins spécifiques rencontrés dans les quartiers, en ce compris auprès des groupes minoritaires et/ou vulnérables.

Ces actions ne se limitent pas à des gestes symboliques ; elles envoient un signal fort aux citoyens quant à notre volonté de bâtir une relation de confiance durable basée sur la connaissance et le souci de l'autre, dans toute ses spécificités et richesses. En mettant en place ces initiatives, nous réaffirmons notre rôle de service public accessible à toutes et tous, contribuant à une société plus juste et inclusive. Elles concernent notamment l'accueil et la prise en charge du citoyen ainsi que nos partenariats avec diverses associations engagées en matière de diversité et d'inclusion. D'ailleurs, nous entendons poursuivre et/ou créer des partenariats avec des organisations qui contribuent de manière positive aux objectifs que nous nous sommes fixés.

Notre objectif global est de renforcer la confiance et le dialogue entre la police et les communautés locales grâce à des initiatives concrètes et inclusives menées en concertation.



Recrutement et sélection

Le dernier volet sur lequel nous souhaitons travailler en priorité concerne le recrutement et la sélection. Bien que l'ensemble du processus ne dépende pas exclusivement de notre zone de police, nous pouvons sensibiliser les services avec lesquels nous collaborons et veiller à ce que nos modes de recrutement et de sélection soient à la fois équitables et transparents. Dans notre zone, chaque fonction revêt une importance unique, et chaque personne doit être valorisée dans son individualité peu importe le grade, le niveau et/ou la fonction.

Il est essentiel d'investir dans la communication et les campagnes de recrutement afin de mettre en avant l'importance que porte la zone de police Bruxelles CAPITALE Ixelles à la diversité et à son respect. C'est ainsi que nous pourrions attirer et recruter des profils variés et complémentaires, miroirs de notre société.

Toutefois, il est également important de rappeler que notre zone se concentre prioritairement sur les compétences et les capacités de ses (futurs) collaborateurs et collaboratrices, et non sur leurs caractéristiques personnelles. Chaque personne qui rejoint notre organisation a été choisie et est considérée avant tout pour ses aptitudes et la contribution substantielle qu'elle apportera à notre mission d'assurer la protection des personnes, des biens et du vivre ensemble dans une société démocratique. Notre objectif est de continuer à assurer un recrutement méritoire, où chacun est reconnu en raison de sa valeur et de son expertise.

En implémentant différentes actions à ce niveau, nous affirmons notre engagement pour un recrutement et une sélection qui reflètent véritablement la richesse et la pluralité de notre société.

Notre objectif global est de garantir un recrutement et une sélection équitables, transparents et fondés sur les compétences, afin d'attirer une diversité de talents et de construire une zone de police inclusive et représentative de la société.

Ces priorités et leurs objectifs globaux contribuent à la construction d'un corps de police plus diversifié, inclusif et équitable. Ils favorisent non seulement l'amélioration de la qualité des services rendus à la communauté et le renforcement de la légitimité de l'institution, mais offrent aussi un meilleur environnement de travail pour l'ensemble des membres de la zone de police. Cette démarche constitue une véritable plus-value, tant en interne qu'en externe.

5. Facteurs critiques de succès

L'engagement du cadre hiérarchique du corps de police en la cause et le soutien de nos autorités administratives (Ville de Bruxelles et commune d'Ixelles)

La constitution d'un comité de pilotage et l'élaboration d'un plan de diversité et d'inclusion émanent de la volonté de la direction de notre corps de police et a reçu le plein soutien de ses autorités administratives.

Par ailleurs, ces dernières ont, et continuent à développer, comme susmentionné leurs propres initiatives afin de soutenir et valoriser la multiculturalité, la diversité et l'inclusion. L'enjeu majeur réside dans le maintien et la pérennisation de ce soutien afin d'assurer la réussite de notre politique zonale en matière de diversité et inclusion.

La responsabilité de toutes et tous

Le succès de notre plan de diversité et d'inclusion repose sur l'engagement collectif de tous les membres de notre organisation, qu'ils occupent un poste de direction ou non. Chaque personne a un rôle essentiel à jouer pour promouvoir et faire vivre les principes de diversité et d'inclusion au sein des différents services qui composent notre corps de police.

Les chefs de service et les responsables hiérarchiques, en tant que leaders, jouent un rôle de premier plan en incarnant ces valeurs et agissant comme modèles inspirants pour leurs équipes. Ce faisant, ils promeuvent une culture organisationnelle qui valorise chaque personne dans son individualité et qui consacre l'égalité des chances. Leur soutien direct facilite la mise en œuvre des initiatives et contribue à instaurer un climat de confiance et de respect mutuels. De plus, ils veillent à ce que les comportements au sein de l'organisation restent en adéquation avec ces valeurs, intervenant de manière mesurée et bienveillante lorsque cela s'avère nécessaire.

Au-delà des responsabilités des dirigeants, chaque membre du personnel a un rôle à jouer. Face à des comportements transgressifs, il est crucial d'agir pour préserver un environnement de travail sain et respectueux. Adopter une attitude bienveillante valorisant l'écoute, le soutien mutuel et la solidarité est indispensable pour consolider une culture d'intégrité et de respect.

La diffusion dans l'organisation

La mise en place d'un plan de diversité et d'inclusion est, comme susmentionné, l'affaire de toutes et de tous. Il est donc essentiel que chaque personne travaillant pour la zone ainsi que nos partenaires soient conscients de notre préoccupation en faveur de l'inclusion et la diversité. Une communication claire et accessible, diffusée à tous les niveaux de l'organisation, permet non seulement de sensibiliser l'ensemble des équipes, mais aussi de favoriser leur engagement dans cette démarche aussi essentielle que constructive.

Dans ce cadre, les chefs de service ont encore un rôle clé à jouer. En tant que relais privilégiés, ils assurent une transmission claire et régulière des informations, permettant ainsi à chacun et chacune de bien comprendre les objectifs et les actions posés. Grâce à leur engagement, les objectifs stratégiques prennent vie au quotidien, favorisant une culture de transparence et de collaboration où tout le monde sait comment contribuer à la réussite du plan. Une communication fluide et bien relayée à travers l'ensemble de l'organisation est essentielle pour assurer la bonne appropriation des objectifs ainsi que pour obtenir l'adhésion collective à cette démarche.

Le suivi, l'évaluation et l'adaptation

La société évoluant sans cesse, il est essentiel de veiller à adapter notre plan de diversité et d'inclusion pour rester en phase avec ses changements. Ce faisant, nous tenons à réaliser tous les deux ans une évaluation dudit plan afin, au besoin, de revoir nos priorités et d'affiner nos actions en fonction des évolutions et des nouveaux défis identifiés. Cette démarche, étroitement liée à l'actualité et aux évolutions sociétales, souligne l'importance d'un suivi régulier des progrès réalisés, ainsi que des points d'attention et des domaines à développer.

**Diversity is the mix.
Inclusion is making the mix work.
(andres tapia)**

Diversity & inclusion are about giving value to every human being, no matter our differences.

Strength lies in differences, not in similarities.



PLAN DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Edition 2026-02



Police

Bruxelles CAPITALE Ixelles

