

MODULE 5 : DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION

| | |
|--|------------|
| Introduction | 139 |
| Activité 1 version 1 : Main gauche/main droite | 140 |
| Activité 1 version 2 : Identités multiples | 144 |
| Document à distribuer – Activité 1 version 2 : Identités multiples | 146 |
| Activité 2 : Jeu de rôle – Candidatures à un poste | 147 |
| Document à distribuer – Activité 2 : Jeu de rôle – Candidatures à un poste | 150 |
| Activité 3 : Analyse des droits de l’homme – Non-discrimination | 151 |
| Document à distribuer – Activité 3 : Analyse des droits de l’homme – Non-discrimination | 153 |
| Notes d’information | 156 |
| 1. Notions fondamentales | 156 |
| a. Diversité et identité..... | 156 |
| b. Égalité et non-discrimination : notions de base | 159 |
| c. Discrimination et profilage..... | 163 |
| 2. Procédé analytique – Non-discrimination | 164 |
| Document à distribuer – Activité 3 : Analyse des droits de l’homme – Non-discrimination | 166 |
| Matériel supplémentaire | 171 |

Diversité, égalité et non-discrimination

Introduction

Ce module commence par un aperçu de la diversité dans les sociétés contemporaines de l'Union européenne. À partir de cet aperçu, les aspects cruciaux que sont l'égalité et la non-discrimination sont abordés. Ces notions sont au cœur des sociétés modernes fondées sur les droits de l'homme et de la police basée sur les droits de l'homme.

Ce module introduit un procédé d'analyse de la non-discrimination, qui aide à analyser les pratiques de la police, notamment l'utilisation des pouvoirs de la police, sous l'angle de la non-discrimination. Comme les procédés analytiques du module 3 sur le respect et la protection des droits de l'homme, le procédé d'analyse de la non-discrimination aide les participants à poser les bonnes questions, plutôt que de tenter de leur fournir des réponses toutes faites. Le procédé aidera les participants à déterminer s'il y a eu discrimination.

Le module présente deux études de cas et une analyse étape par étape des aspects importants de chaque cas. Cela permet de favoriser le développement des compétences policières adéquates.

Pour compléter les études de cas, le module propose un jeu de rôle qui aide les participants à mieux comprendre les subtilités des questions de discrimination, sous la forme d'une discrimination fondée sur le sexe et l'âge. Ce module a aussi l'avantage de montrer le problème de la discrimination dans les structures de la police. Les officiers de police peuvent eux-mêmes être victimes de discrimination. Aborder le sujet de ce point de vue constitue un moyen puissant de comprendre ce que signifie le fait d'être l'objet d'une discrimination.

Afin de pouvoir traiter ce sujet de façon professionnelle, il est crucial de bien comprendre ce qu'est la discrimination et comment le procédé analytique fonctionne. Les notes d'information permettent aux formateurs d'acquérir cette compréhension. Le module s'intéresse aussi de près au « profilage ethnique discriminatoire », étant donné sa nature sensible et sa pertinence dans le contexte de la police.

Activité 1 version 1 : Main gauche/main droite¹

Astuce à l'intention des formateurs : Donner à la diversité une place de choix

Cet exercice est particulièrement recommandé si vous n'êtes pas un formateur expérimenté dans le domaine de la diversité. Il introduit la diversité et ses conséquences de manière interactive. S'il est habilement animé, les principales questions relatives aux sociétés plurielles peuvent être efficacement abordées, notamment leurs dimensions liées aux droits de l'homme.

Finalité :

Les sociétés plurielles sont une réalité dans l'Union européenne d'aujourd'hui. En raison des interactions et des contacts mondiaux accrus dans tous les domaines, et en particulier de la migration, des pratiques culturelles et des modes de vie de plus en plus divers coexistent au sein de chaque État membre de l'Union. Dans le cadre de cet exercice, les participants étudieront les questions relatives aux préjugés conscients et inconscients et à leur impact au sein d'un environnement d'apprentissage sûr.

Objectifs :

Connaissances

- mieux connaître la réalité des sociétés plurielles
- mieux comprendre les raisons du changement dans les sociétés et comment celui-ci se produit (par exemple, histoire des migrations, besoins de main-d'œuvre, comme dans le secteur des soins de santé)
- comprendre comment les changements sociétaux émergents, tels que la migration (par exemple, droits des migrants en situation irrégulière employés illégalement dans le secteur ouvrier) ou les changements démographiques (par exemple, droits des personnes âgées) et les droits de l'homme sont liés
- mieux comprendre l'impact culturel, tel que la langue et l'accès à l'information dans les différentes langues dans le contexte de procédures et de procès équitables
- comprendre l'importance des droits de l'homme pour relever le défi que représente le travail de la police dans des sociétés plurielles/multiculturelles

Attitude

- développer de l'empathie pour autrui, en particulier pour les minorités
- comprendre la diversité comme une réalité dans les sociétés d'aujourd'hui et accepter le besoin d'y faire face de manière constructive

1. Gamal Turawa, Consultant et formateur en promotion de la différence au service de police métropolitain, Londres, a élaboré cet exercice.



Compétences

- réfléchir à ses propres préjugés conscients et inconscients
- discuter des questions de diversité, d'identité et de police dans un environnement policier

Besoins :

- temps : 35-40 minutes
- matériel :
 - tableau de conférence
 - facultatif : présentations PowerPoint et projecteur
 - espace : salle de classe, plus deux salles pour les groupes de travail
- taille du groupe : maximum 20-25 personnes

Description de l'activité 1 version 1 : Main gauche/main droite

- ❶ Rédigez une phrase d'environ 10 mots sur le tableau de conférence/au tableau. Demandez ensuite aux participants de copier cette phrase.
- ❷ Demandez-leur ensuite de la réécrire, en leur donnant pour instruction, juste avant qu'ils ne commencent, d'utiliser l'autre main (toujours dire « l'autre main » pour ne pas faire de différence entre les gauchers et les droitiers). Notez, en silence, la réaction des participants, qui peut prendre la forme de rires, de commentaires sarcastiques et, dans certains cas, d'un rejet complet.
- ❸ Une fois cette tâche accomplie, examinez-la des quatre points de vue suivants et consignez les réponses sur le tableau de conférence (environ 5 minutes).
 - Comment vous êtes-vous senti lorsque vous avez copié la phrase pour la première fois ?
 - Qu'avez-vous pensé lorsqu'on vous a demandé de changer de main ?
 - Comment vous êtes-vous senti lorsque vous avez écrit la phrase pour la seconde fois ?
 - Que faudrait-il pour que vous utilisiez votre autre main ?
- ❹ Débriefing de l'exercice : questions/sujets de discussion suggérés :
 - Demandez au groupe d'imaginer une société dominée par les droitiers, dans laquelle toutes les lois, les normes, les politiques et la culture reflètent uniquement leurs besoins à eux. Cela serait-il sain ?
 - S'il y avait un petit groupe de gauchers dans cette société, comment se sentiraient-ils ?
 - Et s'ils payaient des impôts et contribuaient à une société à laquelle ils n'ont pas l'impression d'appartenir ou dans laquelle ils ne sont pas appréciés, comment se sentiraient-ils ?
 - Que pourrait-on faire pour que les gauchers se sentent inclus dans la société des droitiers ?
 - Qui se trouve dans le(s) groupe(s) des gauchers dans votre société/pays et pourquoi ?
 - Qu'en est-il des droits de l'homme du groupe des gauchers ? Quels droits sont particulièrement concernés ? Ces droits sont-ils toujours respectés ou pris en considération ?
 - Que devrait-il se produire pour faire en sorte que le groupe des droitiers tienne compte des besoins et des droits du groupe des gauchers ?
 - Comment aborder l'équilibre entre ces deux groupes ?
 - Avez-vous déjà été un gaucher dans un groupe ou une société ?
 - D'où viennent vos images des gauchers ?
 - Le groupe des droitiers tire-t-il d'une quelconque manière avantage du groupe des gauchers ? (par exemple, au niveau de la culture, de la musique, de l'alimentation ou de la mode)



- 5 Quelques messages essentiels à faire passer :
- Mettez en lumière les attitudes et les obstacles au changement ; utilisez, en particulier, les réponses de la première partie de l'exercice.
 - Soulignez que le besoin de changement peut être difficile à comprendre, en particulier si les personnes craignent des conséquences négatives de ce changement.
 - Les préjugés ne sont pas toujours conscients ou malveillants. Parfois, un comportement et des pensées conditionnés peuvent être difficiles à modifier.
 - Pour susciter un changement, nous avons les lois, notamment le droit des droits de l'homme, la jurisprudence, les groupes de pression, les citoyens engagés et, au pire, les soulèvements, les émeutes et les morts.
- 6 Introduisez dans la discussion quelques-uns des sujets plus généraux mentionnés dans les notes d'information :
- Conséquences de la diversité pour le travail de la police et les organisations policières.
 - Les droits de l'homme en tant que normes applicables dans ce contexte.

Activité 1 version 2 : Identités multiples²

Astuce à l'intention des formateurs : Mettre l'accent sur l'identité

Cette activité est recommandée aux formateurs expérimentés dans le domaine de la diversité. Elle est axée sur l'identité et sa construction, et invite les participants à révéler des aspects assez personnels et à parler de leurs émotions. Elle exige donc un sentiment de sécurité et de confort au sein du groupe. Si elle fonctionne bien, elle peut servir d'outil d'auto-réflexion très puissant et encourager la prise de conscience de soi-même.

Finalité :

Cet exercice soulève d'importantes questions liées aux images (de soi) et aux identités des individus et des groupes dans la société. Elle questionne également sur les règles fondamentales de coexistence dans les sociétés plurielles. La discrimination peut venir d'une obsession pour un seul aspect de l'identité d'une personne ; cet exercice illustre clairement que nos identités comportent de multiples facettes.

Objectifs :

Connaissances

- mieux connaître la réalité des sociétés plurielles et l'importance des identités
- apprendre comment les identités sont liées aux besoins humains et aux droits de l'homme
- comprendre l'importance des droits de l'homme pour relever le défi que représente le travail de la police dans des sociétés plurielles/multiculturelles

Attitude

- prendre davantage conscience de sa propre identité et de la manière dont elle influence la façon dont nous voyons le monde
- développer de l'empathie pour autrui, en particulier pour les personnes issues de minorités
- comprendre la diversité comme une réalité dans les sociétés d'aujourd'hui et accepter le besoin d'y faire face de manière constructive

Compétences

- réfléchir à ses propres affiliations/identités et à leur importance émotionnelle
- discuter des questions de diversité, d'identité et de police dans un environnement policier

Besoins :

- temps : 40-60 minutes
- matériel :
 - document à distribuer 1 avec le diagramme
 - facultatif : présentation PowerPoint et projecteur
 - espace : salle de classe plus deux salles pour les groupes de travail
- taille du groupe : maximum 15-20 personnes

2. Adapté de la formation à la diversité de l'Anti-Defamation League, A World of Difference.



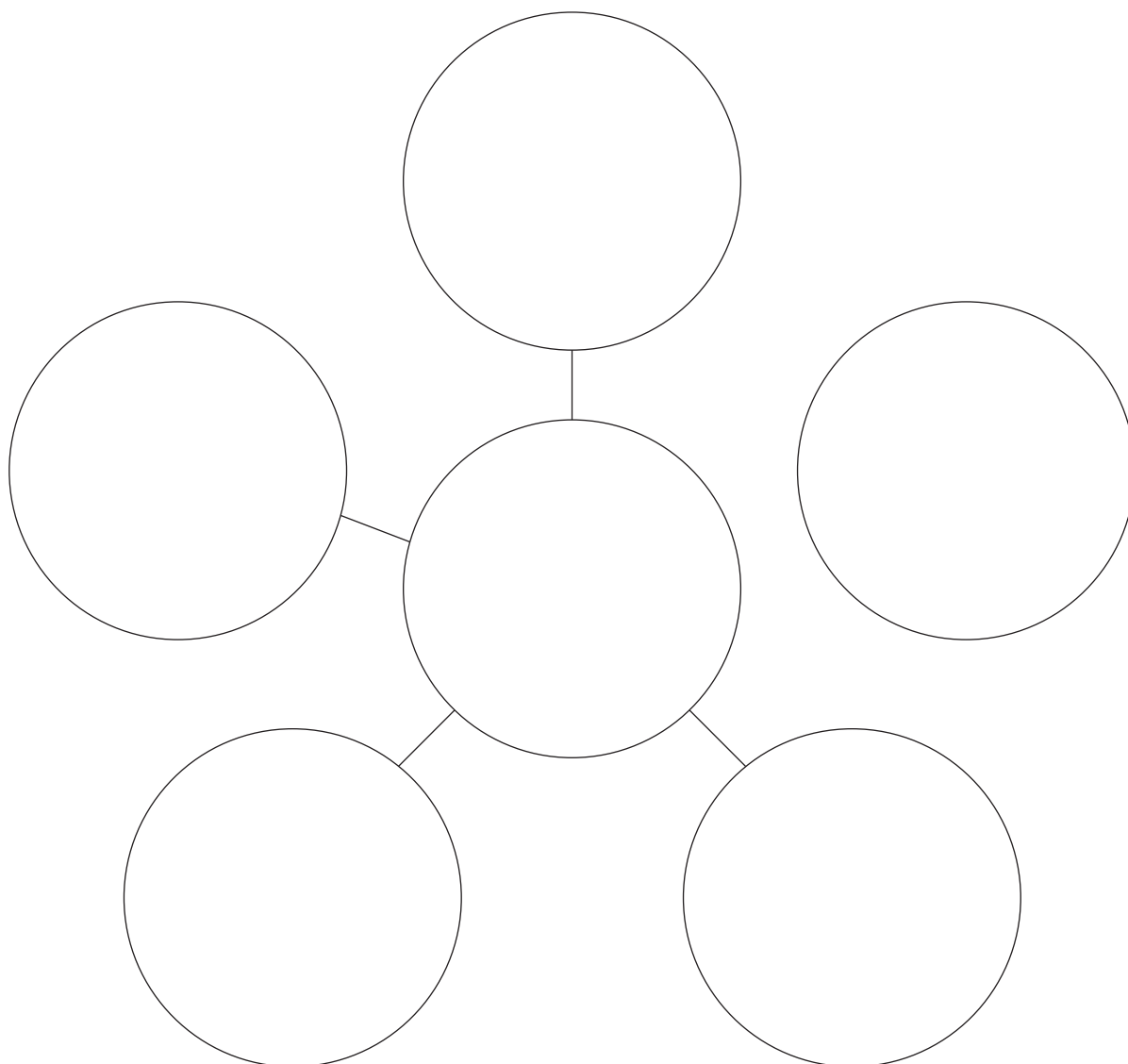
Description de l'activité 1 version 2 : Identités multiples

- ❶ Distribuez le document. Indiquez que les réponses doivent être rapides et spontanées (environ 5 minutes).
- ❷ Demandez aux participants de souligner le groupe central auquel ils s'identifient actuellement.
- ❸ 3-4 participants doivent former un groupe et discuter des résultats :
 - Était-il difficile ou facile de définir les cinq groupes ?
 - Quel effet cela fait-il d'être membre d'un groupe ? Est-ce rassurant ? Est-ce difficile ?
- ❹ Lisez à voix haute différentes catégories d'identités et demandez aux participants de se lever s'ils ont noté la catégorie citée :

| | |
|-------------------------------|--|
| famille | caractéristiques/capacités physiques |
| profession | opinion/appartenance politique |
| sexe | travail comme bénévole (ONG) |
| orientation sexuelle | langue |
| nationalité/origine nationale | groupes d'amis |
| origine ethnique | passe-temps/activité de loisir/sports |
| religion | statut social/fortune |
| âge | Y a-t-il éventuellement un autre groupe qui n'a pas été mentionné ? Lequel ? |

- ❺ Demandez aux participants qui se sont levés quel groupe cité était leur catégorie centrale. Ces personnes doivent rester debout, tandis que les autres peuvent s'asseoir.
- ❻ Débriefing de l'exercice. Quelques questions pertinentes :
 - Était-il facile de se lever ? Était-ce difficile ?
 - Quelle est la différence entre se lever au milieu d'un grand groupe et se lever seul ?
 - Avez-vous remarqué quelque chose dont vous voudriez faire part au groupe ?
- ❼ Débriefing général. Quelques questions pertinentes :
 - Comment avez-vous vécu cet exercice ?
 - Était-il difficile ou facile de définir les cinq groupes ?
 - Avez-vous appris quelque chose de nouveau grâce à cette activité ? Quoi ?
 - Quel rôle les identités jouent-elles dans le travail de la police ?
 - Quelle est l'importance des identités dans les structures internes de la police ?
 - Y a-t-il autre chose que vous voudriez mentionner ?
- ❽ Introduisez dans la discussion quelques-uns des sujets plus généraux mentionnés dans les notes d'information :
 - Conséquences de la diversité pour le travail de la police et les organisations policières.
 - Les droits de l'homme en tant que normes applicables dans ce contexte.

Document à distribuer – Activité 1 version 2 : **Identités multiples**



Instructions :

1. Écrivez votre nom dans le cercle central.
2. Dans les cercles extérieurs, notez cinq catégories sociales/ groupes sociaux pertinents (au sens large, par exemple, groupe de joueurs d'échecs) dont vous estimez faire partie ou dont d'autres personnes considèrent que vous faites partie.
3. Soulignez le groupe qui est, selon vous, votre catégorie d'identification centrale actuelle.



Activité 2 : Jeu de rôle – Candidatures à un poste³

Finalité :

En raison des interactions et des contacts mondiaux accrus, et en particulier de la migration, des pratiques culturelles et des modes de vie de plus en plus divers coexistent au sein de chaque État membre de l'UE. Dans le cadre de cet exercice, les participants étudieront les aspects liés à la discrimination à l'embauche.

Objectifs :

Connaissances

- comprendre l'importance et les caractéristiques fondamentales du principe d'égalité et de non-discrimination, appliqué à des situations quotidiennes
- comprendre l'applicabilité des questions de discrimination aux structures internes
- comprendre l'utilité des droits de l'homme et du principe de non-discrimination

Attitude

- se rendre compte de ce que l'on ressent lorsque ses droits sont négligés ou bafoués
- mieux accepter les droits de l'homme d'autrui en prenant conscience de ses propres droits
- renforcer l'engagement envers l'égalité
- mieux comprendre les minorités

Compétences

- être en mesure d'appliquer l'analyse de la discrimination aux structures et aux pratiques organisationnelles

Besoins :

- temps : 50-60 minutes
- matériel :
 - document à distribuer – description des rôles
 - facultatif : présentations PowerPoint et projecteur
 - espace : salle de classe plus deux salles pour les groupes de travail
- taille du groupe : maximum 15-25 personnes

³. Günther Berghofer, Commandant de la police autrichienne, a élaboré cette activité.

Description de l'activité 2 : Jeu de rôle – Candidatures à un poste

- 1 Avant le début de la session, choisissez deux participants qui joueront le rôle des candidats lors d'un entretien d'embauche. Attribuez-leur un rôle à chacun ou confiez-leur ceux prévus dans le document à distribuer du jeu de rôle, et laissez-leur un peu de temps pour préparer leurs rôles.

Astuce à l'intention des formateurs : Adapter les jeux de rôle

La description du jeu de rôle peut être modifiée en fonction des difficultés au sein de l'organisation policière concernée (comme la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'origine ethnique/religieuse ou l'engagement politique)

- 2 Les deux « candidats » restent en dehors de la classe. Le reste des participants se réunit en classe. Demandez aux participants d'observer la scène et donnez l'explication suivante : il y a un poste vacant dans un service de police et plusieurs officiers de police ont posé leur candidature à ce poste. Un entretien est organisé afin de trouver le candidat le plus qualifié.
- 3 Appelez le premier « candidat » et jouez le scénario de la candidature au poste vacant. Commencez l'entretien de manière équitable, puis devenez progressivement discriminatoire (en fonction de l'attribution des rôles, appliquez une discrimination fondée sur le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle). Au terme de l'entretien, demandez au candidat de s'asseoir avec les autres.
- 4 Menez le deuxième entretien de la même manière.
 - a. Débriefing du jeu de rôle : Demandez aux « candidats » quelles sont leurs impressions au sujet de l'entretien. Comment se sont-ils sentis lorsqu'ils ont fait l'objet de discrimination ? Quelles émotions la discrimination a-t-elle suscitées ? Comment pourriez-vous réagir dans de telles situations ?
 - b. Entamez une discussion avec toute la classe : Comment l'auditoire se sent-il par rapport à ces entretiens ? Est-ce que quelque chose de semblable serait concevable dans la réalité ? Pourquoi ou pourquoi pas ? À quel égard cette situation est-elle liée aux droits de l'homme ?
 - c. Prenez cette expérience comme point de départ pour approfondir la réflexion sur les questions de discrimination, sur la base des notes d'information.

Astuce à l'intention des formateurs : Mener les jeux de rôle avec délicatesse

L'entretien doit être mené très prudemment : vous devez être suffisamment délicat pour ne pas traiter le « candidat » de manière trop discriminatoire de sorte qu'il/elle se sente personnellement offensé(e). D'un autre côté, vous devez être suffisamment explicite pour faire ressortir le comportement inapproprié.



Suggestions pour les entretiens :

Discrimination fondée sur le sexe :

- Prévoyez-vous d'avoir une famille ?
- Lorsque vous serez en congé de maternité, qui, selon vous, se chargera de votre travail ?
- À votre retour de congé de maternité, ne travaillerez-vous qu'à temps partiel ?
- Pourquoi devrais-je choisir un officier de police féminin qui sera bientôt en congé ?
- Si vous étiez à ma place, ne feriez-vous pas la même chose ?
- Je n'ai rien de personnel contre vous, je pense que vos antécédents sont bons jusqu'ici, mais honnêtement, je crois que votre situation personnelle ne correspond pas aux besoins du poste.

Discrimination fondée sur l'âge :

- Les personnes plus âgées sont réputées ne pas être suffisamment flexibles pour relever les défis quotidiens. Pourquoi devrais-je vous choisir vous plutôt qu'un officier de police plus jeune et peut-être plus dynamique ?
- Pourquoi êtes-vous intéressé par ce poste si vous êtes déjà à mi-chemin de la retraite ?
- Notre force de police est une organisation moderne et dynamique. Comment quelqu'un de votre âge s'intégrerait-il dans ce tableau ?
- Pourquoi devrais-je choisir un officier de police qui a moins de chance de saisir rapidement les besoins de ce poste ?
- Je n'ai rien de personnel contre vous, je pense que vos antécédents sont bons jusqu'ici, mais honnêtement, je crois que votre âge ne correspond pas aux besoins du poste.

Document à distribuer – Activité 2 : Jeu de rôle – Candidatures à un poste

CANDIDATURE À UN POSTE 1

Vous êtes une femme officier de police de 28 ans. Vous avez d'excellents antécédents professionnels et posez votre candidature à un poste vacant de cadre moyen dans la police. Vous êtes mariée et prévoyez d'avoir des enfants dans un avenir proche.

Vous pouvez ajouter des détails concernant votre vie personnelle et professionnelle, tant que vous vous en tenez aux faits indiqués ci-dessus.

CANDIDATURE À UN POSTE 2

Vous êtes un officier de police de 53 ans. Vous avez de bons antécédents professionnels et vous posez votre candidature à un poste de cadre moyen dans la police. Vous possédez de nombreuses années d'expérience en tant qu'officier de police de patrouille. Relever de nouveaux défis vous motive.

Vous pouvez ajouter des détails concernant votre vie personnelle et professionnelle, tant que vous vous en tenez aux faits indiqués ci-dessus.



Activité 3 : Analyse des droits de l'homme – Non-discrimination

Finalité :

Le principe d'égalité et de non-discrimination tient une place centrale dans le domaine des droits de l'homme. Il est très important dans le contexte des sociétés européennes plurielles d'aujourd'hui. Une bonne compréhension de la manière d'analyser les situations sous l'angle de la non-discrimination doit faire partie des compétences de base des officiers de police. Une telle compréhension permettra de renforcer l'efficacité et l'efficience du travail de la police et d'éviter les mauvaises pratiques et les plaintes.

Objectifs :

Connaissances

- comprendre l'importance et les caractéristiques fondamentales du principe d'égalité et de non-discrimination
- comprendre le profilage ethnique discriminatoire et ses effets négatifs sur les minorités et sur l'efficacité du travail de la police

Attitude

- accepter la nécessité d'aborder les questions de diversité et de non-discrimination de manière constructive
- renforcer l'engagement envers une police soucieuse de l'égalité
- mieux comprendre les minorités

Compétences

- être en mesure d'évaluer de manière analytique quand une différence de traitement est interdite et quand elle est justifiée (en ce qui concerne le traitement en général)
- être en mesure de faire la distinction entre le profilage ethnique discriminatoire et les méthodes licites de la police (en ce qui concerne plus précisément le profilage)

Besoins :

- temps : 60–90 minutes
- matériel :
 - documents à distribuer
 - facultatif : présentation PowerPoint et projecteur
 - espace : salle de classe plus deux salles pour les groupes de travail
- taille du groupe : maximum 20–25 personnes

Description de l'activité 3 : Analyse des droits de l'homme – Non-discrimination

- ❶ Présentez la finalité et les objectifs de l'activité.
- ❷ Distribuez et présentez brièvement le procédé analytique (document à distribuer : analyse des droits de l'homme – non-discrimination), en se basant sur les situations de la vie réelle des participants ou sur les contributions de l'animateur relatives à des situations de la vie réelle (environ 15 minutes).
- ❸ Répartissez les participants en groupes et distribuez les documents avec les études de cas (environ 25 à 35 minutes). Veillez à ce que les groupes :
 - aient bien compris leur tâche ;
 - désignent un rapporteur afin de présenter leurs résultats à la classe.
- ❹ Répondez aux éventuelles questions qui se posent au cours du travail en groupe.
- ❺ Demandez aux groupes de présenter leur travail à la classe.
- ❻ Tenez une discussion générale afin de réfléchir à ce qui a été appris.
- ❼ Résumez les principaux points et, si nécessaire, apportez une contribution personnalisée. Pour cela, basez-vous sur les informations des notes d'information, en particulier concernant le profilage ethnique discriminatoire.



Document à distribuer – Activité 3 : Analyse des droits de l’homme – Non-discrimination

Étude de cas A : Refoulé au point de contrôle

M. T, citoyen de l’État B issu d’une minorité ethnique, se rendait en voiture accompagné de son chauffeur d’une province de l’État B à une autre. À un point de contrôle policier à la frontière provinciale, la police a arrêté la voiture et refoulé M. T. En revanche, les autres voitures étaient autorisées à passer le point de contrôle sans aucun problème. Il existe deux versions différentes de la suite des événements.

Version de M. T : Les agents de l’inspection de la sécurité routière ont refusé de le laisser entrer sur le territoire, au motif que les autorités provinciales avaient émis un ordre verbal qui en interdisait l’accès à toute personne de son origine ethnique.

Version des autorités : M. T a tenté de dépasser la file de voitures qui attendaient au poste de contrôle et, s’étant vu refuser un passage prioritaire, a fait demi-tour.

Questions abordées lors de la discussion :

1. La police traite-t-elle M. T différemment des autres conducteurs ? Si oui, en quoi ?

2. S’il y a une différence de traitement, existe-t-il aussi un lien avec une des caractéristiques protégées ? Laquelle ?
 - a. Dans la version de M. T
 - b. Dans la version de l’État

3. Si une différence de traitement est liée à une caractéristique protégée, peut-elle se justifier ou est-elle discriminatoire ?

Document à distribuer – Activité 3 : Analyse des droits de l’homme – Non-discrimination (suite)

Étude de cas B : Contrôle d’identité dans une gare

M^{me} W est arrivée dans une gare dans le pays E avec son mari et son fils. À sa descente du train, un officier de police l’a abordée et a demandé à voir sa carte nationale d’identité. L’officier de police n’a contrôlé la carte d’identité d’aucune autre personne présente sur le quai à ce moment-là, y compris son mari et son fils. M^{me} W a demandé à l’officier de police d’expliquer les raisons du contrôle d’identité ; l’agent a répondu qu’il était tenu de contrôler l’identité des « personnes de couleur » comme elle, car beaucoup d’entre elles étaient des immigrants clandestins. Le mari de M^{me} W a fait observer qu’il s’agissait de discrimination raciale, ce que l’officier de police a nié, affirmant qu’il devait effectuer des contrôles d’identité en raison du grand nombre d’immigrants clandestins qui vivaient dans le pays E. Ils ont demandé à l’officier de police de produire sa propre carte nationale d’identité et son insigne de police, ce à quoi il a répondu que s’ils ne changeaient pas d’attitude, il les arrêterait. Il les a escortés jusqu’à un bureau dans la gare, où il a pris leurs coordonnées, et leur a, en même temps, montré son badge d’identité. M^{me} W, qui est originaire du pays X, avait acquis la nationalité du pays E 20 ans plus tôt.

Questions abordées lors de la discussion :

1. Y a -t-il une différence de traitement ? Si oui, en quoi consiste-t-elle ?
2. S’il y a une différence de traitement, existe-t-il aussi un lien avec une des caractéristiques protégées ? Laquelle ?
3. Si une différence de traitement est liée à une caractéristique protégée, peut-elle se justifier ou est-elle discriminatoire ?



Document à distribuer – Activité 3 : Analyse des droits de l’homme – Non-discrimination (suite)

Analyse des droits de l’homme – Non-discrimination

PARTIE 1 : ÉGALITÉ DE TRAITEMENT OU DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ?

1.1. Y a-t-il des indicateurs de différence de traitement ? Des situations semblables sont-elles traitées de manière différente ? Des situations différentes sont-elles traitées de manière semblable ?

1.2. La différence de traitement est-elle fondée sur une caractéristique protégée ?

Caractéristiques protégées : sexe, « race », couleur, origine ethnique ou sociale, caractéristiques génétiques, langue, religion ou convictions, opinions politiques ou toute autre opinion, appartenance à une minorité nationale, fortune, naissance, handicap, âge ou orientation sexuelle.

PARTIE 2 : JUSTIFICATION OU DISCRIMINATION ?

2.1. La distinction est-elle fondée sur des motifs raisonnables et objectifs ?

- La différence de traitement poursuit-elle un objectif légitime ?
- Est-elle appropriée ? Est-elle nécessaire ? S’agit-il de la mesure la moins intrusive ? Existe-t-il d’autres possibilités ?

Notes d'information

Ces notes d'information donnent des informations utiles pour les quatre activités de ce module, et sont structurées comme suit :

1. Notions fondamentales

- a. Diversité et identité
- b. Égalité et non-discrimination : notions de base
- c. Discrimination et profilage

2. Procédé analytique – Non-discrimination

- Activité 3 : Études de cas A et B

1. Notions fondamentales

a. Diversité et identité

La diversité est, à l'heure actuelle, un aspect très important de l'Union européenne. Les données géographiques suggèrent une nette tendance à une plus grande diversité encore. Cette réalité met l'Union européenne face à des difficultés spécifiques, car les anciens paramètres de la vie sociale qui ont contribué à la paix sociale semblent s'effacer. Ils seraient remplacés par un sentiment de plus en plus prononcé d'absence de contrôle et d'insécurité. Les États membres de l'UE doivent construire une société qui intègre et inclut toutes les personnes qui y vivent. Ils doivent adapter les structures gouvernementales ainsi que la société au sens large à cette réalité.

La question de l'identité (sociale) et de la manière dont les êtres humains se voient eux-mêmes et voient les autres est particulièrement importante. L'identité est une notion très importante, car les diverses formes de discrimination, la violence ethnique et raciale, et de nombreuses autres violations des droits de l'homme, sont inextricablement liées aux questions d'identité.

D'un point de vue psychologique, l'identité constitue un besoin humain fondamental. Ce « sens de l'ego » engendre un sentiment d'appartenance et fonctionne comme une source d'estime de soi. « La nécessité d'une identité positive est la nécessité d'avoir un ego bien développé et une conception positive de qui nous sommes et qui nous voulons être »⁴.

Les besoins identitaires sont une notion importante dans la recherche sur la paix et les conflits. Ils constituent l'un des quatre besoins fondamentaux, avec la survie, le bien-être et la liberté⁵. Si l'identité d'une personne n'est pas appréciée, pas reconnue comme légitime ou jugée inférieure, alors des problèmes de communication et des conflits sociétaux apparaissent, tant dans les interactions personnelles que dans les relations internationales. Les conflits sociétaux liés à l'identité ont, par exemple, été très présents ces dernières décennies :

- Les guerres civiles en ex-Yougoslavie dans les années 90 avaient, outre des facteurs plus généraux liés au pouvoir, une forte dimension religieuse/ethnique.
- L'identité a aussi joué un rôle majeur dans l'agitation civile dans plusieurs États membres de l'Union, par exemple lors des émeutes de Brixton au Royaume-Uni.

« Une des questions centrales [à l'égard du "multiculturalisme et de la liberté"] concerne la manière dont les êtres humains sont perçus. Faut-il les catégoriser selon les traditions héritées, en particulier la religion héritée, de la communauté dans laquelle ils sont nés, partant du principe que cette identité non choisie est automatiquement prioritaire sur d'autres appartenances, notamment les opinions politiques, la profession, la classe, le sexe, la langue, la littérature, les implications sociales et de nombreuses autres connexions ? Ou faut-il les considérer comme des personnes avec de nombreuses affiliations et associations, dont ils doivent eux-mêmes choisir les priorités relatives (en assumant la responsabilité qui accompagne un choix raisonné) ? »

Amartya Sen (2006), Identity and Violence, New York, London, Norton, p. 150

4. Staub, E. (2004), « Basic Human Needs, Altruism, and Aggression », in Miller, A. (éd.), *The Social Psychology of Good and Evil*, New York, Guilford Press, p. 56.

5. Galtung, J. (2004), *Transcend and Transform, An Introduction to Conflict Work*, Boulder, Paradigm Publisher, p. 2.



Identités multiples

Il est risqué de réduire l'identité d'une personne à seulement un ou deux éléments, tels que l'origine ethnique ou la religion, et de tirer des conclusions générales sur la base de cette caractérisation : en d'autres termes, mettre les personnes dans une « boîte » ethnique ou religieuse. Cette réduction de l'identité des personnes à une catégorie principale transparaît aussi dans la catégorisation générale des personnes par civilisation⁶.

À y regarder de plus près, nous avons tous des affiliations ou des identités multiples qui, ensemble, forment différents éléments de notre identité. Une personne peut, par exemple, être ressortissante française, d'origine ethnique algérienne, officier de police, triathlète, célibataire, croyante et bonne cuisinière.

Le choix individuel et le contexte social sont décisifs afin de déterminer quelles affiliations/identités l'on considère comme pertinentes, et comment l'on classe leur importance. Les facteurs extérieurs et les contextes peuvent être particulièrement importants pour la construction de l'identité, notamment lorsque ces éléments extérieurs constituent la base du traitement discriminatoire qui compromet la reconnaissance d'une part importante de l'identité d'une personne.

Diversité et police

Les conséquences de l'accroissement de la diversité sont considérables pour les institutions publiques ainsi que pour la société au sens large. La Charte de Rotterdam représente le premier effort systématique de traiter l'incidence de la diversité sur le travail de la police dans le contexte de l'Union européenne. La *Charte de Rotterdam de 1996 : une police pour une société multiethnique* est une initiative de la police de Rotterdam, du Conseil de la ville de Rotterdam et de Radar, une organisation de lutte contre la discrimination. Elle contient des lignes directrices spécifiques sur la manière d'aborder cette question.

« Dans ce monde de diversité ethnique et culturelle, le rôle de la police est crucial. De par sa responsabilité spéciale pour le maintien de la loi et de l'ordre dans la société, la police est la gardienne essentielle de notre cadre social. Elle est aussi la plus visible des agences qui assument un rôle civique. En découlent deux implications majeures.

Premièrement, la police doit toujours agir avec une équité incontestable envers tous les groupes et avec un respect clair pour la différence ethnique et culturelle, et être considérée comme telle. En raison de sa grande visibilité, la police doit accepter de servir de "modèle" à toutes les agences publiques dans la promotion des droits fondamentaux.

Deuxièmement, pour que les minorités surmontent ces menaces [de faire l'objet d'un traitement oppressif et discriminatoire] et jouent leur rôle à part entière, la police doit s'efforcer de mettre ses pouvoirs spéciaux et uniques au service d'idéaux multiethniques. Elle doit utiliser pleinement la loi pour lutter contre les actes motivés par le racisme et la xénophobie. La police doit également œuvrer de manière proactive afin de prévenir de tels actes et de contribuer à l'intégration ethnique et sociale. »

6. Sen, A. (2006), *Identity and Violence*, New York, Londres, Norton, p. 40 et suivantes.

Robin Oakley (1997), *Consultant indépendant sur les questions d'égalité raciale qui a contribué à élaborer la charte de Rotterdam*, dans : Introduction for the Rotterdam Charter – policing in a multi-ethnic society, [www.rotterdamcharter.nl/sites/charter/files/site49_20050603092740_Rotterdam_Charter_\(english\).pdf](http://www.rotterdamcharter.nl/sites/charter/files/site49_20050603092740_Rotterdam_Charter_(english).pdf)

Une société de plus en plus plurielle a des exigences spéciales vis-à-vis des organisations policières. Afin de fournir des services applicables et accessibles à tous les citoyens de manière équitable, une organisation policière doit adapter :

- son travail opérationnel, la qualité du service et les responsabilités au sens large aux besoins d'une population en constante mutation ;
- ses structures organisationnelles, notamment le recrutement et la rétention, les parcours de carrière et les indicateurs de performance, les espaces internes pour la diversité (tels que les associations d'officiers de police gays) ;
- sa formation initiale et continue et ses activités de sensibilisation spécifiques en tant que mesures complémentaires (qui ne peuvent compenser l'inaction aux niveaux opérationnel et organisationnel).

Astuce à l'intention des formateurs : Utiliser les activités 1 et 2 pour introduire les notions fondamentales

Les activités 1 et 2 sont des outils utiles en vue d'initier les participants aux notions fondamentales du module s'ils ne sont pas familiers avec celles-ci ou s'ils ont besoin d'un rappel. Les activités utilisent des approches auxquelles il est facile de s'identifier afin d'aider les participants à comprendre les notions. Il est utile de bien comprendre ces idées de base avant d'aborder les aspects plus abstraits des activités 3 et 4.

ACTIVITÉ DE LA FRA

Améliorer les relations entre la police et les minorités

L'importance d'une relation de confiance entre la police et tous les pans de la société a été abordée dans le module 2. La clé d'une telle relation est de traiter chacun de manière égale et non discriminatoire. L'étude de la FRA, l'Enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination (EU-MIDIS, 2010), a interrogé 23 500 personnes issues de l'immigration et de minorités ethniques sur leurs expériences de la discrimination et de la victimisation criminelle. Cette étude a révélé un besoin urgent et une importante marge d'amélioration dans les relations entre la police et les minorités. L'étude a produit des données concernant une série d'aspects, notamment les contrôles de police, qui montrent :

- la nécessité d'« améliorer les perceptions qu'ont les minorités de la police en tant que service public capable de répondre aux attentes des victimes de crimes et notamment de victimisation raciste » ;
- qu'« il convient de se pencher sur les relations entre les minorités et la police et de les améliorer » en raison des forts taux de profilage ethnique discriminatoire perçus ;
- que les personnes issues de minorités qui ont l'impression que la police les contrôle en raison de leur origine ethnique ont moins confiance en la police. Cela a un effet social néfaste, car cela peut saper la confiance des minorités dans la police et dans ses principes d'égalité de traitement. Parallèlement, cela n'incite pas les membres des minorités immigrantes et ethniques à signaler les crimes.

Pour de plus amples informations, voir FRA (2010), EU MIDIS – Données en bref 4 : Contrôles de police et minorités, octobre 2010, p.14 et 17, <http://fra.europa.eu/fr/publication/2012/eu-midis-donnees-en-bref-4-contrôles-de-police-et-minorites>

b. Égalité et non-discrimination : notions de base

Sources juridiques

Le principe d'égalité et de non-discrimination revêt une importance particulière dans le domaine des droits de l'homme. Les deux premiers articles de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) soulignent l'importance de l'égalité.

Déclaration universelle des droits de l'homme

Article 1^{er}

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits.

Article 2

Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. [...]

L'idée fondamentale d'égalité est facile à comprendre : le simple fait qu'une personne possède des caractéristiques particulières, telles que la couleur, le sexe ou la religion, ne doit pas être à l'origine d'un traitement différent/moins favorable par rapport à d'autres personnes dans une situation comparable. Il est cependant plus difficile d'appliquer cette simple idée dans des cas concrets. Comme c'est le cas avec les droits de l'homme en général, toutes les circonstances applicables doivent être prises en compte et mises en balance.

Tous les droits de l'homme doivent être garantis de manière non discriminatoire. En langage juridique, cette interdiction dite « accessoire » de la discrimination est inscrite dans tous les traités généraux des droits de l'homme, comme à l'article 14 de la CEDH. Cela signifie qu'on ne peut pas s'ingérer de manière discriminatoire dans le droit à la liberté personnelle et le droit au respect de la vie privée, par exemple, comme en contrôlant et fouillant systématiquement les personnes noires.

En outre, le droit à l'égalité et à la non-discrimination est garanti en tant que droit distinct et indépendant, ce qui garantit une protection plus complète contre la discrimination, comme aux articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dans le protocole additionnel 12 de la CEDH, et à l'article 26 du Pacte des Nations Unies relatif aux droits civils et politiques.

Une législation spécifique aux niveaux international et européen prévoit un cadre détaillé de lutte contre la discrimination au moyen de toute une série de mesures.

Au niveau des Nations Unies :

- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965)
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2006)

Au niveau de l'Union européenne :

- *Directive sur l'égalité entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale* – Directive 79/7/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (19 décembre 1978)
- *Directive sur l'égalité raciale* – Directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (29 juin 2000)
- *Directive sur l'égalité en matière d'emploi* – Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (27 novembre 2000)
- *Directive sur l'égalité entre hommes et femmes en matière de biens et de services* – Directive 2004/113/CE du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (13 décembre 2004)
- *Directive sur l'égalité entre hommes et femmes (refonte)* – Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (5 juillet 2006)
- *Décision-cadre sur le racisme et la xénophobie* – Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal

Caractéristiques protégées

La liste actuelle la plus complète de caractéristiques protégées figure à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Elle contient les caractéristiques protégées suivantes : « le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».



Obligations découlant du principe de non-discrimination

Les États ont les obligations suivantes en vertu du droit à la non-discrimination :

- respecter l'égalité (égalité devant la loi) : cela signifie que les pouvoirs exécutif et judiciaire doivent appliquer la loi de manière non discriminatoire ;
- protéger contre la discrimination au niveau législatif (égalité de protection de la loi) ;
- prendre des mesures administratives et politiques en vue d'assurer une protection efficace contre la discrimination, notamment :
 - . protection contre la discrimination entre particuliers, comme l'accès à l'emploi et sur le lieu de travail, et l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, y compris le logement. La directive européenne sur l'égalité raciale, par exemple, prévoit de telles protections ;
 - . interdiction par la loi de toute incitation publique à la violence ou à la haine dirigée contre des (groupes de) personnes en raison de leur « race », de leur couleur, de leur religion, de leurs origines familiales, nationales ou ethniques. La décision-cadre européenne sur le racisme, par exemple, prévoit de telles interdictions ;
 - . introduction de mesures spéciales ou spécifiques pour venir à bout de désavantages passés ou réparer ou prévenir les désavantages actuels, et accélérer les progrès vers l'égalité de certains groupes. Adopter et appliquer ces « mesures spécifiques » (qui peuvent entrer dans la rubrique « discrimination positive », « action affirmative » ou « traitement préférentiel ») est explicitement autorisé par le droit des droits de l'homme et ne constitue pas en soi une discrimination. L'adoption de mesures spéciales pour venir à bout des vieilles habitudes discriminatoires à l'encontre des femmes en est un exemple. Cependant, elles devraient être de nature temporaire et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour venir à bout de l'inégalité en question. Le principe de proportionnalité est vital à cet égard.

Dans le contexte policier, le principe d'égalité devant la loi est particulièrement important. De même, l'obligation, en vertu des droits de l'homme, de prendre des mesures efficaces afin de protéger de la discrimination, telles que des mesures contre les crimes de haine, est de plus en plus jugée cruciale dans la lutte contre la discrimination. La décision-cadre sur le racisme de 2008 reflète la prise de conscience accrue de la nécessité d'entreprendre une action positive.

« La police doit mener à bien ses missions d'une manière équitable, en s'inspirant en particulier des principes d'impartialité et de non-discrimination. »

Code européen d'éthique de la police, Conseil de l'Europe, Rec(2001)¹⁰ du Comité des Ministres

« Selon la jurisprudence de la Cour, pour qu'un problème se pose au regard de l'article 14 [interdiction de la discrimination fondée sur certaines caractéristiques] il doit y avoir une différence dans le traitement de personnes placées dans des situations comparables [...]. Une telle distinction est discriminatoire si elle manque de justification objective et raisonnable, c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un but légitime ou s'il n'y a pas un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. »
 CouEDH, *Burden c. Royaume-Uni*, n° 13378/05, 29 avril 2008, paragraphe 60

Définitions de la discrimination⁷

La discrimination peut être vue comme suit :

- une différence de traitement de personnes qui se trouvent dans une situation analogue ;
- la différence de traitement est liée à une caractéristique « protégée » ;
- il n'existe pas de justification objective et raisonnable à cette différence de traitement.

Le droit de l'Union européenne fait la distinction entre la discrimination directe et indirecte :

Une discrimination directe : « se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

Une discrimination indirecte : « se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires ».

Source : Directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (directive sur l'égalité raciale), article 2, paragraphe 2, <http://eur-lex.europa.eu/fr/index.htm>

La Cour européenne des droits de l'homme (CouEDH) définit la discrimination directe comme une différence de traitement de personnes dans des situations analogues où les principes d'objectif légitime et de proportionnalité ne sont pas dûment respectés. La discrimination indirecte se concentre sur des règles, critères ou pratiques neutres. Elle demande ensuite si ceux-ci ont eu un effet négatif sur les groupes définis par une « caractéristique protégée ». Cette notion de discrimination indirecte se retrouve aussi à présent dans la jurisprudence de la CouEDH⁸.

ACTIVITÉ DE LA FRA

Décrire la discrimination multiple

La discrimination multiple est une discrimination fondée sur plusieurs caractéristiques protégées, comme lorsque l'on fait l'objet d'une discrimination parce qu'on est une femme et parce qu'on est Rom. La plupart des tribunaux de l'Union européenne ne traitent qu'un motif de discrimination par affaire de discrimination directe ou indirecte. L'étude de la FRA montre qu'introduire la notion de « discrimination multiple » dans la législation pourrait aider à mieux faire correspondre le droit et les expériences de discrimination des personnes.

Pour de plus amples informations sur la discrimination multiple, voir la section « Matériel supplémentaire » de ce module et FRA (2013), *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare, Luxembourg, Office des publications*, <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/inequalities-discrimination-healthcare>

7. Sur la base de FRA et Conseil de l'Europe (2011), *Manuel de droit européen en matière de non-discrimination*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne (Office des publications), p. 23-65, <http://fra.europa.eu/fr/publication/2013/manuel-de-droit-europeen-en-matiere-de-droit-de-non-discrimination>.

8. CouEDH, *D.H. et autres c. République tchèque*, n° 57325/05, 13 novembre 2007.

Justification/défense du traitement moins favorable – approches différentes mais similaires dans la CEDH et le droit de l'UE

La citation suivante de la CouEDH contient une expression de défense ou de justification générale pour tous les types de discrimination : « si [la différence de traitement] manque de justification objective

et raisonnable ». Autrement dit, la différence de traitement est discriminatoire s'il n'existe pas de raison objective et raisonnable à celle-ci. Le droit de l'Union européenne, en revanche, n'applique cette approche de défense générale qu'à la discrimination indirecte. Pour la discrimination directe, seules des défenses spécifiques et limitées doivent être prises en compte.

Bien que formulées différemment, les approches sont assez similaires sur le fond : les défenses spécifiques en vertu du droit de l'Union peuvent être placées dans le contexte plus large des défenses générales développées par la jurisprudence de la Cour EDH. En d'autres termes, les défenses spécifiques en vertu des directives relatives à la non-discrimination sont des aspects particuliers de la défense générale⁹.

Par conséquent, le procédé analytique suivant concernant la non-discrimination repose sur l'approche de « défense générale ».

Astuce à l'intention des formateurs : Utiliser les activités 3 et 4 pour explorer la non-discrimination

Les activités 3 et 4 sont de bons outils pour aider les participants à se familiariser avec les idées de non-discrimination et d'égalité de traitement. Elles leur donnent l'occasion de voir, de manière interactive, des exemples de la manière dont la discrimination peut se produire et comment aborder les problèmes liés à ce sujet.

c. Discrimination et profilage

Les institutions publiques, dont la police, doivent respecter l'égalité dans l'exercice de leurs fonctions. Un sujet très pertinent à cet égard est la question du profilage policier selon des critères ethniques et autres.

Qu'est-ce que le profilage ?

- De manière générale, le profilage implique de classer des individus selon leurs caractéristiques, que celles-ci soient « immuables » (telles que le sexe, l'âge, l'origine ethnique, la taille) ou « modifiables » (telles que les habitudes, les préférences et d'autres éléments comportementaux).
- Bien qu'il s'agisse en lui-même et par lui-même d'un outil précieux, le profilage peut engendrer des erreurs lorsqu'il associe certaines caractéristiques à certaines préférences ou certains comportements.
- Les recherches en psychologie sociale ont montré que les personnes avaient tendance à appliquer des stéréotypes aux « autres ». Partant de là, elles tendent à tirer des conclusions hâtives et erronées¹⁰.

Le profilage dans le travail de la police

Le profilage peut être un outil légitime pour appréhender des suspects une fois qu'un crime a été commis. De même, le profilage peut être basé sur des hypothèses éclairées, guidées par l'expérience et la formation, et mettre l'accent sur le comportement plus que sur les caractéristiques raciales, ethniques ou religieuses. Par exemple, les officiers peuvent travailler avec des profils qui les conduisent à rechercher des individus qui se rendent constamment dans les mêmes lieux, se rencontrent pour échanger des sacs avant de se séparer, se comportent de manière bizarre ou nerveuse, ou font constamment des achats importants en les payant uniquement en liquide.

Le profilage peut devenir problématique lorsqu'une caractéristique protégée, telle que l'origine ethnique, la « race » ou la religion, par

9. Pour de plus amples informations à ce sujet, voir FRA et Conseil de l'Europe (2011), *Manuel de droit européen en matière de non-discrimination*, Luxembourg, Office des publications, section 2.6, <http://fra.europa.eu/fr/publication/2013/manuel-de-droit-europeen-en-matiere-de-droit-de-non-discrimination>.

10. Hogg, M. et Vaughan, G. (2011), *Social Psychology*, 6^e édition, Essex, Pearson Education Limited, p. 356 et suivantes.

exemple, est l'unique ou la principale raison de mettre un officier en alerte. L'officier peut avoir comme instruction de cibler certains groupes ou peut tenir compte d'une de ces caractéristiques lorsqu'il agit. Cependant, ces types de caractéristiques protégées ne devraient pas être la motivation première de l'action de la police. L'action de la police doit être basée sur d'autres facteurs, qui sont déterminés par le droit national. Un point de départ est généralement basé sur la détermination de « motifs raisonnables » d'avoir des « soupçons », tels que ceux basés sur un comportement suspect ou inhabituel dans un contexte donné. Sinon, les actions entreprises à la suite d'un profilage basé sur certaines caractéristiques protégées, telles que l'origine ethnique, peuvent être discriminatoires.

Qu'est-ce que le profilage ethnique discriminatoire ?

Le profilage ethnique est devenu un sujet important depuis les attentats terroristes de New York, de Pennsylvanie et de Washington D.C. (2001), Madrid (2004) et Londres (2005). Des organisations internationales, telles que les Nations Unies, le Conseil de l'Europe et l'Union européenne, ainsi que des ONG, ont émis des craintes à cet égard. En conséquence, les participants peuvent être particulièrement curieux à ce sujet. Il est donc utile de bien connaître ce type de profilage particulier.

La publication de la FRA intitulée *Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire* aborde ce sujet et contient la terminologie suivante :

« Le profilage ethnique discriminatoire implique :

le traitement moins favorable d'une personne par rapport à d'autres se trouvant dans une situation similaire (en d'autres termes « discriminatoire ») par exemple, dans le cadre de l'exercice de compétences de police telles que des contrôles et des fouilles ; une décision d'exercer des compétences de police basée uniquement ou principalement sur la race, l'origine ethnique ou la religion de la personne. »

Source : FRA (2010), *Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire*, Office des publications, octobre 2010, p. 15, <http://fra.europa.eu/fr/publication/2013/pour-des-pratiques-de-police-plus-efficaces-guide-pour-comprendre-et-prevenir-le>

2. Procédé analytique – Non-discrimination¹¹

Venons-en à présent à la question de savoir comment déterminer si une situation donnée constitue une discrimination.

Comme c'est le cas avec l'analyse des droits de l'homme du module 3, une approche en deux étapes s'avère utile. Les étapes de l'analyse diffèrent de celles rencontrées dans le module 3 pour les obligations de respect et de protection. Cependant, il y a aussi des similitudes en ce qui concerne le principe de proportionnalité.

Partie 1 : Y a-t-il une inégalité de traitement liée à une caractéristique spécifique d'une personne ?

Partie 2 : Y a-t-il un motif objectif ou raisonnable à cette inégalité de traitement ?

Cette analyse vise à effectuer l'activité 4 et le document à distribuer 3. Cependant, les informations peuvent être utiles pour toutes les activités de ce module.

11. Basé sur Suntinger, W. (2005), *Menschenrechte und Polizei, Handbuch für TrainerInnen*, Vienne, Bundesministerium für Inneres, p. 84-88.

Procédé analytique

PARTIE 1 : ÉGALITÉ DE TRAITEMENT OU DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ?

1.1. Y a-t-il des indicateurs de différence de traitement ? Des situations semblables sont-elles traitées de manière différente ? Des situations différentes sont-elles traitées de manière semblable ?

Répondre à ces questions aide à mettre au jour les similitudes et les différences de traitement. En observant comment ces caractéristiques se recoupent et divergent, il est plus facile d'orienter l'analyse sur les éléments qui peuvent entrer en jeu dans un traitement discriminatoire.

1.2. La différence de traitement est-elle fondée sur une caractéristique protégée ?

Les caractéristiques protégées sont : le sexe, la « race », la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

PARTIE 2 : DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT JUSTIFIÉE OU DISCRIMINATION ?

Si une différence de traitement liée à une caractéristique protégée est décelée dans la partie 1 de l'analyse, alors la partie 2 peut servir à identifier le raisonnement qui sous-tend la différence de traitement et si ce traitement est justifié. Selon le droit international des droits de l'homme, une différence de traitement ne peut se justifier que s'il existe des motifs raisonnables et objectifs à celle-ci. Répondre aux questions suivantes peut aider à le déterminer.

- La réponse à toutes les questions est « **OUI** » : la différence de traitement est justifiée.
- La réponse à une ou plusieurs des questions est « **NON** » : la différence de traitement n'est pas justifiée et est considérée comme de la discrimination.

2.1. La distinction est-elle fondée sur des motifs raisonnables et objectifs ?

- La différence de traitement poursuit-elle un objectif légitime ?
- Est-elle appropriée ? Est-elle nécessaire ? S'agit-il de la mesure la moins intrusive ? Existe-t-il d'autres possibilités ?

Document à distribuer – Activité 3 : Analyse des droits de l’homme – Non-discrimination

Étude de cas A : Refoulé au point de contrôle

Cette analyse est basée sur l’arrêt de la CouEDH dans l’affaire *Timichev c. Russie*, n° 55762/00 et 55974/00, du 13 décembre 2005.

Ce cas illustre bien...

...les facteurs qui font d’une différence de traitement une discrimination
...qu’il est légitime de traiter les personnes différemment sur la base de motifs raisonnables et objectifs, tels que le comportement, mais qu’il est discriminatoire de traiter les personnes différemment sur la base de caractéristiques protégées, telles que l’origine ethnique

Analyse

PARTIE 1 : ÉGALITÉ DE TRAITEMENT OU DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ?

1.1. Y a-t-il des indicateurs de différence de traitement ? Des situations semblables sont-elles traitées de manière différente ? Des situations différentes sont-elles traitées de manière semblable ?

M. T s’est vu refuser l’entrée à Ka-Ba, une province de l’État B, tandis que d’autres conducteurs (personnes dans la même situation) étaient autorisés à franchir la frontière administrative pour entrer à Ka-Ba.

1.2. La différence de traitement est-elle fondée sur une caractéristique protégée ?

La question de savoir si la différence de traitement était due à une caractéristique protégée est contestée dans cette affaire. M. T a lié son interdiction d’entrer à son origine ethnique, une caractéristique protégée, l’origine ethnique recoupant la « race ». Les autorités ont maintenu que la différence de traitement n’était pas liée à ce motif, mais plutôt au comportement de M. T.

La CouEDH a ajouté foi à la version des faits présentée par le requérant, qui a été confirmée par des enquêtes indépendantes menées par le parquet et la police (*Ibid.*, paragraphe 44).

« Quant aux circonstances de l’espèce, la Cour note qu’un officier supérieur de police de [Ka-Ba] a ordonné aux agents de la police de la circulation de ne pas admettre de [“personnes d’origine X”]. L’origine ethnique d’une personne ne figurant nulle part sur les pièces d’identité [de l’État B], comme l’indique le Gouvernement, l’instruction interdisait le passage non seulement aux personnes qui étaient effectivement d’origine [X], mais aussi à celles qui étaient simplement perçues comme appartenant à ce groupe ethnique. Le requérant ne prétend pas que des membres d’autres groupes ethniques étaient soumis à des restrictions analogues [...]. De l’avis de la Cour, cette situation constitue une inégalité de traitement manifeste dans la jouissance du droit à la liberté de circulation en raison de l’origine ethnique. » (*Ibid.*, paragraphe 54)



PARTIE 2 : DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT JUSTIFIÉE OU DISCRIMINATION ?**2.1. La distinction est-elle fondée sur des motifs raisonnables et objectifs ?**

S'il est établi qu'il y a eu une différence de traitement liée à une caractéristique protégée, il incombe à l'État de montrer que cette différence peut être justifiée. En d'autres termes, l'État doit avancer des motifs solides pouvant être considérés comme raisonnables et objectifs.

Dans cette affaire, « le Gouvernement n'a donné aucune explication propre à justifier la différence de traitement entre les personnes d'origine [X] et les autres dans la jouissance du droit à la liberté de circulation. En tout état de cause, la Cour considère qu'aucune différence de traitement fondée exclusivement ou de manière déterminante sur l'origine ethnique d'un individu ne peut passer pour objectivement justifiée dans une société démocratique contemporaine, fondée sur les principes du pluralisme et du respect de la diversité culturelle. » (ibid., paragraphe 58)

En conséquence, la Cour a estimé que la différence de traitement constituait une discrimination.

Étude de cas B : Contrôle d'identité dans une gare

L'analyse est basée sur la procédure du Comité des droits de l'homme des Nations Unies dans l'affaire *Williams c. Espagne*, n° 1493/2006, du 17 août 2009.

Ce cas illustre bien...

...les principales caractéristiques du profilage ethnique interdit par la police : agir uniquement ou principalement sur la base de la « race », de l'origine ethnique ou de la religion d'une personne. [...]

...le profilage ethnique en tant que violation de la dignité humaine des personnes concernées.

Détails supplémentaires concernant l'affaire

M^{me} W a intenté une action à l'encontre de son traitement par la police devant les tribunaux du pays E, qui ont estimé que le contrôle d'identité sélectif effectué par la police était légal, car il pouvait être justifié par l'objectif légitime de contrôler l'immigration clandestine. M^{me} W a déposé plainte auprès de la Comité des droits de l'homme des Nations Unies, qui contrôle l'application du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Elle a soutenu que le pays E avait violé l'article 26 de l'ICCPR qui interdit la discrimination.

Analyse

PARTIE 1 : ÉGALITÉ DE TRAITEMENT OU DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ?

1.1. Y a-t-il des indicateurs de différence de traitement ? Des situations semblables sont-elles traitées de manière différente ? Des situations différentes sont-elles traitées de manière semblable ?

Le fait que M^{me} W a été le seul passager dont l'officier de police a contrôlé l'identité n'est pas contesté. Elle a donc été traitée différemment des autres passagers qui n'ont pas été contrôlés.

1.2. La différence de traitement est-elle fondée sur une caractéristique protégée ?

Quels étaient les motifs de la différence de traitement de M^{me} W ?

Dans le cadre de la procédure nationale, il est apparu clairement que l'officier de police l'avait contrôlée en raison de sa couleur de peau. L'officier de police l'a ouvertement reconnu. Ce fait n'a pas été contesté devant les tribunaux nationaux. Ce qui n'a pas pu être déterminé, c'est si la police avait agi sur un ordre écrit. Même si cela avait été le cas, cela n'aurait pas altéré le point clé : le lien clair entre la couleur de peau et la manière dont l'officier de police a traité M^{me} W.

Le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a déclaré :

« En l'espèce, il ressort du dossier qu'il s'agissait d'un contrôle d'identité général. L'auteur affirme que personne autour d'elle n'a été contrôlé et que le policier qui l'a interpellée a fait allusion à ses caractéristiques physiques pour expliquer qu'il lui demandait à elle, et non pas aux autres personnes présentes, de lui montrer ses papiers d'identité. Ces allégations n'ont pas été infirmées par les organes administratifs et judiciaires auprès desquels l'auteur a dénoncé les faits, ni devant le Comité. »

Nations Unies, Comité des droits de l'homme, n° 1493/2006, Williams c. Espagne, 17 août 2009, paragraphe 7.4

« La responsabilité internationale de l'État en cas de violation du Pacte international relatif aux droits civils et politiques a un caractère objectif et peut naître de l'action ou de l'omission de l'un quelconque de ses pouvoirs. Dans la présente affaire, s'il apparaît qu'il n'existait pas en [pays E] d'instruction écrite et expresse demandant que des contrôles d'identité soient effectués par des agents de police en prenant comme critère la couleur de la peau, il est vrai aussi que le fonctionnaire de police a considéré qu'il agissait en fonction de ce critère, lequel a été jugé légitime par les juridictions saisies de l'affaire. » (Ibid., paragraphe 7.3)

« Dans ces circonstances le Comité ne peut que conclure que l'auteur a été choisie pour faire l'objet du contrôle uniquement en raison de ses caractéristiques raciales et que celles-ci ont constitué l'élément déterminant pour la soupçonner d'être dans l'illégalité. » (Ibid., paragraphe 7.4)

PARTIE 2 : DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT JUSTIFIÉE OU DISCRIMINATION ?

Si une différence de traitement est effectivement liée à une caractéristique protégée, il reste néanmoins la question d'une éventuelle justification à cette différence de traitement. Selon le droit international des droits de l'homme, une différence de traitement ne peut se justifier que s'il existe des motifs raisonnables et objectifs à celle-ci.

Le Comité des droits de l'homme : « [...] rappelle sa jurisprudence selon laquelle toute différence de traitement ne constitue pas une discrimination, si les critères fondant cette différenciation sont raisonnables et objectifs et si l'objectif recherché est d'atteindre un but légitime au regard du Pacte. » (Ibid.)

2.1. La distinction est-elle fondée sur des motifs raisonnables et objectifs ?

Les autorités du pays E soutiennent qu'il était, dans ce cas, parfaitement légal de procéder au contrôle d'identité et que celui-ci avait pour objectif légitime de lutter contre l'immigration clandestine. Si l'on admet que cet objectif est légitime, il faut aussi admettre, selon elles, que « que la police, lorsqu'elle effectue à cette fin des contrôles, avec le respect voulu et en appliquant nécessairement le principe de la proportionnalité, puisse tenir compte de certaines caractéristiques physiques ou ethniques comme étant des signes raisonnablement indicatifs de l'origine non [E] de la personne qui les présente. » (Ibid., paragraphe 4.3)

Si le Comité partageait l'avis du gouvernement sur la légitimité de l'objectif de lutte contre l'immigration clandestine, tel n'était pas le cas concernant l'action de la police uniquement suscitée par des caractéristiques physiques et ethniques.

« En l'espèce, le Comité est d'avis que les critères de différenciation n'avaient pas le caractère raisonnable et objectif requis. De surcroît, l'auteur n'a reçu aucune réparation, par exemple sous forme d'excuse, à titre de réparation. » (Ibid. paragraphe 7.4)

Cette conclusion d'absence de caractère raisonnable et d'objectivité a été tirée dans le contexte des effets connus d'un tel traitement : « S'il n'en était pas ainsi [ne cibler que les personnes qui présentent certaines caractéristiques] non seulement il y aurait une atteinte à la dignité des intéressés, mais de plus cela contribuerait à propager des attitudes xénophobes dans la population en général et serait contraire à une politique efficace de la lutte contre la discrimination raciale. » (Ibid., paragraphe 7.2)

Astuce à l'intention des formateurs : Prendre les craintes des participants au sérieux

Certains participants pourraient émettre des objections et dire que la police doit utiliser des caractéristiques externes pour faire son travail. Ils pourraient se demander si cette règle signifie qu'ils ne peuvent jamais utiliser la couleur de peau ou d'autres caractéristiques physiques comme critères dans leurs activités. D'autres pourraient demander où placer la limite entre l'utilisation appropriée de caractéristiques externes et le profilage interdit.

Ces commentaires montrent clairement pourquoi il est si difficile d'aborder le profilage ethnique dans le cadre d'une formation policière. En effet, il est considéré comme une remise en question de certains des principes les plus fondamentaux du travail de la police. Cela peut engendrer un sentiment d'insécurité auquel les participants réagissent, de façon souvent très émotionnelle.

Il est donc crucial, dans le cadre d'une formation, de pouvoir se mettre à la place des participants et de prendre leurs craintes au sérieux.



Matériel supplémentaire

Caractéristiques protégées : les caractéristiques « classiques » et les caractéristiques « nouvelles »

Dans une perspective européenne historique, le principe d'égalité visait essentiellement des privilèges associés à certains groupes de la société, tels que les hommes, les personnes mieux nées ou les personnes qui possédaient une fortune. Les dispositions du droit constitutionnel de nombreux États membres de l'Union européenne reflètent cette histoire.

Ces caractéristiques peuvent être considérées comme les caractéristiques « classiques ». Le XX^e siècle a vu un allongement important de la liste des motifs de distinctions interdits. La liste actuelle la plus complète figure à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui contient les caractéristiques protégées suivantes : « le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ». Le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou les caractéristiques génétiques ne figurent pas explicitement à l'article 14 de la CEDH, un texte rédigé en 1950. Mais il faut se souvenir que les listes de caractéristiques interdites de la plupart des instruments des droits de l'homme ne sont pas exhaustives. Ceci permet de les allonger par le biais de la jurisprudence.

Pourquoi cet allongement de la liste des motifs vaut-il la peine d'être souligné ? C'est une réflexion intéressante sur deux sujets interconnectés :

- les perceptions sociales et les valeurs sont en perpétuel mouvement et cela se reflète dans la nature dynamique du développement des droits de l'homme,
- les forces sociales ou les mouvements sociaux sont à l'origine de cet allongement. Ils adoptent le langage des droits de l'homme pour renforcer leurs exigences : comme le mouvement de défense des droits de la femme l'a fait et, plus récemment, le mouvement de défense des personnes gay, lesbiennes, bisexuelles et transgenres.

Astuce à l'intention des formateurs : Allonger la liste

La culture policière a tendance à être caractérisée par une perspective assez conservatrice lorsqu'il s'agit de changement de perceptions sociales. Une « résistance viscérale » est souvent rencontrée lorsqu'on aborde ces sujets. L'expérience prouve que discuter de cette liste de motifs qui s'allonge peut être un moyen utile de montrer la situation globale. Cela aide à aborder ce sujet difficile de manière constructive.

Discrimination multiple

Les personnes qui appartiennent à des minorités « visibles », telles que les Roms ou les personnes d'origine africaine, sont davantage susceptibles que les autres minorités de souffrir de discrimination

multiple, autrement dit, de discrimination fondée sur plusieurs motifs. Les facteurs socio-économiques, tels que les faibles revenus, peuvent aussi rendre les personnes plus vulnérables à la discrimination multiple.

Comme indiqué dans les notes d'informations, la plupart des tribunaux de l'Union européenne ne traitent qu'un motif de discrimination par affaire. Cela signifie que les victimes de discrimination multiple ont plus de mal à plaider leur cause devant un tribunal et à obtenir réparation pour tous les différents types de discrimination subis. Introduire la notion de « discrimination multiple » dans la législation pourrait aider à mieux faire correspondre le droit et les expériences complexes de discrimination auxquelles les personnes sont réellement confrontées.

ACTIVITÉ DE LA FRA

Collecter des données sur la discrimination

L'enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination de la FRA (EU-MIDIS, 2010) a interrogé 23 500 personnes issues de l'immigration et de minorités ethniques sur leurs expériences de la discrimination et de la victimisation criminelle. Elle a conclu qu'un répondant sur quatre issu de l'immigration ou d'une minorité ethnique dans l'UE avait eu l'impression de faire l'objet de discrimination pour deux raisons ou plus au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête. Leurs réponses désignaient l'origine ethnique ou immigrante comme le motif de discrimination le plus significatif. Les motifs de discrimination étudiés étaient les suivants : origine ethnique ou immigrante, sexe, orientation sexuelle, âge, religion ou convictions, handicap et autres motifs correspondant au répondant.

Pour de plus amples informations, voir FRA (2011), EU MIDIS – Données en bref 5 : La discrimination multiple, Luxembourg, Office des publications, <http://fra.europa.eu/en/publication/2011/eu-midis-data-focus-report-5-multiple-discrimination>

Profilage : définitions et effets potentiels

Profilage ethnique

ACTIVITÉ DE LA FRA

Éviter le profilage ethnique discriminatoire

Le profilage ethnique discriminatoire est une pratique qui n'est généralement pas suffisamment dénoncée et peu comprise. La publication de la FRA, intitulée *Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire*, examine le profilage en tant que pratique dans le contexte de l'application de la loi. Elle explique comment le profilage fondé sur la « race », l'origine ethnique ou la religion est jugé discriminatoire et donc illicite.

Pour de plus amples informations, voir FRA (2010), Pour des pratiques de police plus efficaces – Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire, Luxembourg, Office des publications, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_FR.pdf

Comme indiqué dans les notes d'information, le guide de la FRA offre une terminologie pour le « profilage ethnique ». Celle-ci repose sur les définitions et explications fournies par différents organes, tels que :

- la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) a adopté une recommandation de politique générale n° 11 sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les activités de la police qui définit le « profilage racial » comme¹² :

« L'utilisation par la police, sans justification objective et raisonnable, de motifs tels que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique dans des activités de contrôle, de surveillance ou d'investigation ».

- La CouEDH a fait la déclaration suivante sur ce sujet dans un arrêt majeur :

« [...] aucune différence de traitement fondée exclusivement ou de manière déterminante sur l'origine ethnique d'un individu ne peut passer pour objectivement justifiée dans une société démocratique contemporaine, fondée sur les principes du pluralisme et du respect de la diversité culturelle. »¹³

- Dans le passage suivant, le Comité des droits de l'homme des Nations Unies déclare à ce sujet :

« [...] quand les autorités effectuent ces contrôles [d'identité], les seules caractéristiques physiques ou ethniques des personnes dont l'identité est vérifiée ne doivent pas être considérées comme un indice de leur situation illégale dans le pays. De plus les contrôles ne doivent pas être effectués de telle façon que seules les personnes présentant des caractéristiques physiques ou ethniques déterminées font l'objet de la vérification. S'il n'en était pas ainsi non seulement il y aurait une atteinte à la dignité des intéressés, mais de plus cela contribuerait à propager des attitudes xénophobes dans la population en général et serait contraire à une politique efficace de la lutte contre la discrimination raciale. »¹⁴

Trois types de profilage policier :

- **Profils basés sur des renseignements spécifiques concernant un suspect** : Le profilage est évidemment un outil légitime pour appréhender des suspects lorsqu'un crime a été commis. Utiliser un profil qui reprend les caractéristiques appartenant à certains suspects comme outil afin d'aider à les appréhender est généralement vu comme une approche « pleine de bons sens » en matière de police. Le profil est basé sur des données rassemblées en relation avec un événement particulier ou une chaîne d'événements particulière.
- **Profils non basés sur des renseignements spécifiques** : Le profilage peut aussi être un outil légitime et utile pour identifier des individus susceptibles de commettre un délit de manière « cachée », comme dissimuler des articles interdits, ou de commettre un délit dans le futur, comme être en route pour un cambriolage. Les profils fortement basés sur des types de comportements sont moins susceptibles d'être jugés discriminatoires sur la base de la « race », de l'origine ethnique et de la religion.
- **Profilage basé sur des généralisations** : Cette pratique peut être la conséquence d'une politique organisationnelle, par exemple où des instructions écrites ou orales explicites sont données pour cibler des groupes particuliers. Ce type de profilage peut être pratiqué au niveau opérationnel, où chaque officier peut appliquer des stéréotypes ou des généralisations basées sur la « race », l'origine ethnique ou la religion. Il peut être consciemment motivé par des préjugés personnels, ou les officiers

12. Conseil de l'Europe, Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (2007), *La lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les activités de la police*, CRI(2007)39, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 29 juin 2007.

13. CouEDH, *Timichev c. Russie*, n° 55762/00 et 55974/00, 13 décembre 2005, paragraphe 58.

14. Nations Unies, Comité des droits de l'homme, n° 1493/2006, *Williams c. Espagne*, 17 août 2009, paragraphe 7.2.

peuvent ne pas être conscients de la mesure dans laquelle ils appliquent des généralisations et des stéréotypes.

La distinction entre profilage autorisé et profilage ethnique discriminatoire

Lorsque des officiers de police contrôlent des individus et que ce choix repose uniquement ou essentiellement sur leur « race », leur origine ethnique ou leur religion, il s'agit d'une discrimination directe et, qui plus est, illégale. On entend par « raison essentielle », le fait que l'officier n'aurait pas interpellé l'individu s'il n'avait pas été de cette « race », origine ethnique ou religion. Bien qu'il soit acceptable que la « race », l'origine ethnique ou la religion constitue l'un des facteurs pris en compte par l'officier, il ne peut s'agir de l'unique ou de la principale raison de l'interpellation¹⁵.

Voici un exemple tiré de la publication de la FRA intitulée *Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire* : « Suite à une série de vols avec violence à Vienne en Autriche, prétendument commis par deux hommes noirs, les agents de police ont reçu l'ordre d'arrêter tous les groupes d'hommes noirs à des fins de contrôle d'identité. Cette mesure ayant déclenché un tollé, l'ordre a été redéfini afin de cibler les "Africains noirs âgés d'environ 25 ans et de 1,70 m, ayant le visage fin, portant [...] une doudoune légère". En une journée, la police a procédé au contrôle et à la fouille de 136 hommes noirs sans qu'aucun lien avec les vols n'ait pu être établi.

L'interpellation de personnes basée sur la première description des suspects pourrait être considérée comme un exemple de discrimination directe alors que l'utilisation du second profil ne le serait probablement pas. L'origine ethnique du suspect est évidemment importante pour l'identifier, mais elle ne peut constituer le seul fondement des mesures répressives à l'encontre d'une personne. Il ressort des affaires précédentes que la « suspicion » qui doit exister pour justifier une action de police [...] devrait être basée sur le comportement de l'individu ou un critère similaire qui le distingue et non sur des caractéristiques telles que la race, l'origine ethnique ou la religion. » (Ibid., p. 23)

Discrimination intentionnelle – Effet discriminatoire

Dans le cadre de la discussion sur le profilage ethnique, vous pourriez rencontrer des objections selon lesquelles le profilage ethnique ne peut être discriminatoire parce qu'il n'y avait aucune intention de soumettre à une discrimination. Deux arguments devraient être avancés en réponse à ces objections :

- Le droit international des droits de l'homme indique clairement que la discrimination couvre non seulement les cas dans lesquels une personne est délibérément traitée de manière moins favorable, mais aussi les situations où le traitement moins favorable est simplement l'effet de certaines actions, sans aucune « mauvaise intention » ;
- Une police soucieuse d'égalité doit donc examiner comment ses interlocuteurs perçoivent et vivent ses actions.

15. Voir : http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_FR.pdf.



Pourquoi le profilage ethnique discriminatoire est néfaste et contre-productif¹⁶

- **Effets négatifs au niveau individuel** : Il est néfaste pour la dignité humaine et peut humilier, voire traumatiser, les individus. Le profilage général ignore cette individualité unique de chacun d'entre nous. La loi impose que chaque personne soit traitée comme un individu. S'il peut être vrai que des terroristes islamistes extrémistes associés à la menace en question aient tendance à être d'apparence musulmane et asiatique, cela ne peut donner lieu à une supposition que tous ceux qui sont d'apparence musulmane ou asiatique sont des terroristes.
- **Effets négatifs au niveau communautaire** : Pour des raisons similaires, le profilage ethnique discriminatoire peut aussi être jugé contre-productif. Si une action est entreprise sur la base d'un profilage illégal, cela peut accroître les tensions raciales et ainsi alimenter le ressentiment des minorités pour la police et la majorité de la population. La somme de ces expériences individuelles peut se traduire par des effets néfastes au plan collectif. Lorsqu'un profil racial, ethnique ou religieux est appliqué, le groupe minoritaire peut développer, en son sein, une perception négative de lui-même et, à l'extérieur, une perception négative de ce groupe peut aussi naître dans la communauté. Le groupe minoritaire peut être traité comme une communauté « suspecte », associée à la criminalité dans l'opinion publique. Cela peut avoir d'autres conséquences négatives, notamment une recrudescence des préjugés raciaux. Le groupe minoritaire peut être surveillé à outrance en déployant des moyens de police démesurés, ce qui peut conduire à un nombre plus élevé d'arrestations. Une relation auto-entretenu s'établit alors entre des pratiques de police intensives et des taux élevés d'arrestation.

Effets négatifs sur l'efficacité de la police : Deux aspects soulignent les effets négatifs du profilage ethnique discriminatoire sur l'efficacité de la police :

- Le profilage ethnique peut faire baisser le taux de détections et d'arrestations de la police. Certaines données de recherches entreprises sur les passeurs de drogue montrent que supprimer la « race » ou l'origine ethnique d'un profil criminel général, plutôt que de dresser un profil spécifique, et demander aux officiers d'observer les critères non ethniques spécifiés, peut aider à améliorer l'efficacité ou le taux de détections et d'arrestations de la police tout en évitant un traitement discriminatoire. Les profils sont à la fois prévisibles et évitables. Se fier exagérément à un profil qui applique des stéréotypes peut en réalité, avec le temps, accroître le taux d'infractions global pour ce crime, et ce pour deux raisons :
 - Premièrement, les groupes qui ne sont pas associés à certains crimes peuvent être en mesure de commettre ces crimes tandis que l'attention de la police reste concentrée sur un autre groupe. Par conséquent, même si l'application de la loi permet d'atteindre un certain taux de détections et d'arrestations parmi les minorités, le taux d'infractions dans la population majoritaire peut augmenter précisément parce que ses membres ne sont pas ciblés et sont donc moins susceptibles d'être arrêtés.

16. Basé sur *Ibid.* p. 37 et suivantes.

- Deuxièmement, les groupes de personnes ciblées sur le plan criminel peuvent réagir en se montrant à la hauteur de ce stéréotype, un processus qui a été expliqué par les sociologues et les criminologues au moyen de théories telles que l'« étiquetage ».
- Le profilage ethnique peut donner lieu à un manque de coopération susceptible d'affaiblir l'efficacité de la police : le travail de la police dépend énormément de la coopération du public ; si la confiance dans la police est entamée, alors la population sera moins encline à coopérer. Les autorités chargées de faire appliquer la loi comptent sur le public, non seulement en tant que témoins dans le cadre des enquêtes sur les crimes, mais aussi pour la prévention et la détection des incidents. Sans la coopération du public, les officiers chargés de faire appliquer la loi identifient ou appréhendent rarement des suspects, ou obtiennent rarement des condamnations. Des recherches menées au Royaume-Uni et aux États-Unis montrent que lorsque des membres du public ne sont pas satisfaits de leurs contacts avec la police, cela sape la confiance du public dans les autorités répressives et a un effet négatif sur sa coopération avec ces dernières. La raison en est que les individus concernés peuvent partager leur expérience avec les membres de leur famille, leurs amis et leurs collègues.

