PROFILAGE RACIAL: EN AVOIR CONSCIENCE OU NON. ENJEUX ET DÉFIS POUR LA POLICE.

4 CAHIERS DU BLI - MAI 2011

LIONEL IMHOF

TÉLÉCHARGEABLE SUR WWW.LAUSANNE.CH/CAHIERSDUBLI

BUREAU LAUSANNOIS
POUR L'INTÉGRATION
DES IMMIGRÉS

LES «CAHIERS DU BLI»

Les « Cahiers du BLI » sont un forum de partage et d'échange. Cette collection de publications sur Internet est ouverte à des jeunes auteurs comme à des auteurs confirmés, dont les travaux sont en lien avec la politique d'intégration et la prévention du racisme. Les positions défendues ne reflètent pas nécessairement celles du BLI et n'engagent que leurs auteurs.

EDITEUR | Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés, Ville de Lausanne
AUTEUR | Lionel Imhof
GRAPHISME | alafolie.ch
© Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés, Ville de Lausanne, mai 2011.

SOMMAIRE

Avant-propos 4

Introduction 5
- Identification de la problématique 6
- Introduction 6
- Question de recherche 7

Recherche théorique: du stéréotype au profilage racial 8
- Stéréotypes, préjugés et discrimination 8
  - *Définitions* 8
- Profilage racial 9
  - *Définitions* 10
- Réalité du profilage racial 11
- Effets et conséquences 11
  - *Sur le travail de la police* 12
  - *Sur les minorités visées* 12
- Pouvoir discrétionnaire et contrôle d'identité 13
  - *Bases légales du contrôle d'identité* 14

Analyse 16
- Travail anticipatif 17

Plan d'actions stratégiques 19
- Formation 19
- «Community policing» 20
- Communication 22
- Mesure des objectifs 23

Synthèse 24

Conclusion 25

Annexe 26

Bibliographie 28

AVANT-PROPOS

La Ville de Lausanne veille à l'élimination des discriminations dans tous les secteurs de la vie quotidienne. Membre de la Coalition européenne des villes contre le racisme, cet engagement a pris la forme concrète d'un programme d'actions adopté par la Municipalité en septembre 2010. Ce programme comporte quatre volets qu'il s'agit aujourd'hui de mettre en œuvre: sensibilisation et information de la population, mise en œuvre de pratiques équitables, accueil et soutien en cas de situation à caractère raciste et évaluation des discriminations dans l'espace urbain.

La promotion de l'intégration et la prévention du racisme sont des axes d'action qui se complètent de manière cohérente. Pour éviter les discriminations, l'une des approches défendues par le Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés (BLI) est de contribuer à faire réfléchir sur sa propre pratique professionnelle. Cette réflexion est précieuse dans le secteur public où le contact avec la population est quotidien. Dans l'exercice de leur fonction, les assistantes et assistants sociaux, le corps enseignant, les agents de police et bien d'autres professionnels peuvent parfois être confrontés à des situations difficiles. En dépit de ces situations conflictuelles, il est important que les droits humains soient toujours garantis et respectés.

Le travail du policier lausannois Lionel Imhof a le mérite de traiter de toutes ces questions délicates en abordant sans tabou le thème du profilage racial. Il illustre les préoccupations éthiques d'un professionnel dans sa pratique quotidienne, alors que l'action se situe souvent dans un contexte d'urgence et dans le but d'assurer la sécurité publique. En parcourant son travail, les définitions du profilage racial, mais aussi des stéréotypes et des préjugés, qui nous concernent toutes et tous, sont traitées de manière approfondie. Des pistes d'action sont également proposées.

La volonté d'accomplir dans les meilleures conditions sa mission, à la fois sans stigmatisation et sans angélisme, se lit en filigrane de ce travail. Ces questionnements ne peuvent qu'enrichir la réflexion des agents de la fonction publique dans leur ensemble.

Gabriela Amarelle
Déléguée à l'intégration de la Ville de Lausanne

INTRODUCTION

Ce mémoire[1] et son titre sont le résultat d'un questionnement personnel et d'une volonté de ma part d'être un acteur au sein du corps de police de Lausanne.

Je ne peux toutefois pas prétendre fournir une étude complète sur le sujet que je propose. Pourtant, les éléments exposés dans les pages suivantes sont, sans aucun doute, le résultat de nombreuses lectures et recherches faites dans le but de présenter un travail tangible.

La police est un service chargé d'assurer la sécurité publique. Qui ne prête pas attention lorsqu'une voiture de police intercepte un autre véhicule ou que des policiers procèdent à l'interpellation et au contrôle de quelqu'un? La police est «visible» et attire le regard. La manière dont la police travaille a toute son importance quant à la perception de la population, sur celle-ci. Un contrôle, une patrouille qui passe, une réponse à une question, les articles dans la presse fournissent à la population le «contenu» de ce qu'elle pense sur la police. Il en est de même pour les organisations de défense des droits humains et de lutte contre les discriminations. Il est donc primordial pour un service comme celui de la police d'être le juste reflet de sa mission de servir.

Il est réjouissant que certains corps de police comme celui de la Ville de Lausanne, au travers de son comité d'éthique, se soit intéressé à la question du profilage racial. D'ailleurs, un avis officiel a été publié et présenté aux médias, au mois de juin 2010. Par la publication de cet avis, le corps de police de Lausanne a démontré, non seulement son intérêt pour la question du profilage racial, mais son désir d'être proactif dans une problématique qui pourrait concerner des pratiques de certains de ses collaborateurs.

Ce travail a pour but de définir certaines causes du profilage racial et d'examiner ses répercussions au sein d'une entité policière.

1. Je tiens à remercier Jean-Pierre Tabin, sociologue, professeur à l'Ecole d'études sociales et pédagogiques (EESP) – Lausanne, directeur de cette étude ainsi que le comité scientifique encadrant la formation *«Migrations et sociétés plurielles»*, proposée par l'UNIL et ses partenaires. Ce comité a proposé un programme me permettant d'élargir mes connaissances et m'encourageant à chercher la rigueur scientifique dans l'élaboration et la présentation de ce *mémoire*.

IDENTIFICATION DE LA PROBLÉMATIQUE

Le magazine «Le nouvel Observateur», dans son édition du 4 octobre 2007, titrait un article comme suit: «Les pays européens invités à interdire le "profilage racial"».

La problématique du profilage racial dans l'exercice de la police a été soulevée et l'est toujours d'ailleurs, par de multiples organisations et institutions de défense des droits humains et de lutte contre toute forme de discrimination.

En Europe, plusieurs terminologies sont utilisées, comme celle de «délit de faciès» ou «profilage ethnique», terme défini par le Réseau européen contre le racisme (ENAR). A ce stade, il est donc important de mentionner que les termes «profilage racial», «délit de faciès» ou encore «profilage ethnique» seront utilisés dans cet écrit définissant la même forme de discrimination.

De quoi s'agit-il ?
Le terme «profilage ethnique» décrit l'utilisation par les forces de maintien de l'ordre de généralisations fondées sur l'ethnicité, la race, la religion ou l'origine ethnique – plutôt que sur des preuves objectives ou un comportement individuel – pour fonder leurs décisions de lancer des opérations de maintien de l'ordre et/ou de mener une enquête sur des personnes qui ont été ou pourraient être impliquées dans une activité criminelle. Le profilage ethnique se manifeste surtout à travers les choix qu'opèrent les officiers de police lorsqu'ils sélectionnent les personnes à contrôler, à questionner, à fouiller et parfois à arrêter[2].

La perception sur les services de police qu'entretiennent ces principales organisations de défense des droits humains font état de critiques incessantes concernant des questions de discriminations raciales pratiquées lors de contrôle d'identité et de l'interpellation de personnes. Ces organisations mettent souvent en parallèle, d'un côté, le pouvoir discrétionnaire de la police, lui octroyant la liberté d'agir et d'interpeller de potentiels auteurs de délits et, de l'autre, de multiples plaintes reçues en raison de pratiques discriminatoires à l'encontre principalement des immigrés.

La police, représentante de l'Etat, a comme mission de servir, protéger et défendre les valeurs démocratiques d'un Etat de droit. Le sujet du profilage racial qui est une forme de discrimination, invite toutes institutions publiques à se questionner et analyser son travail, pour évaluer, objectivement et de manière factuelle, la présence consciente ou inconsciente de pratiques liées au profilage racial.

Il n'existe pour ainsi dire pas de documents internes au Service de police parlant du profilage racial, alors même que les recherches démontrent que cette pratique est présente depuis des années, voire des décennies, comme aux Etats-Unis. Le contrôle d'identité est une des prérogatives les plus pratiquées par la police. C'est certainement aujourd'hui l'activité la plus exposée et où se manifeste le plus le profilage racial.

Sous le titre *Police et minorités visibles: les contrôles d'identité à Paris*, une étude complète en France émet le constat suivant:

«En l'absence de stratégies policières légitimes qui expliqueraient ces contrôles d'identité autrement que par l'apparence des intéressés, les différentes forces de police pratiquent ce que l'on appelle couramment en France le contrôle au faciès (ou, au plan européen, «profilage racial»)[3].

Bien que la police s'appuie sur des bases légales, des règlements de police et des dispositions d'applications ou des ordres de services, aucun de ces documents ne fait mention de profilage racial. Cette notion est absente.

INTRODUCTION

Le profilage racial est un sujet sensible comme tous les sujets liés à des pratiques définies comme discriminantes. Au mois d'octobre 2009, lors du colloque national canadien du Réseau international francophone de formation policière Francopol, consacré à la prestation de services policiers dans une société multiculturelle, le professeur Benoît Dupont a déclaré que «tout le monde fait du profilage racial», en spécifiant que cela n'était pas une tentative de banalisation ou un

2. Open Society Justice Initiative, *Le profilage ethnique dans l'Union européenne: omniprésent, inefficace et discriminatoire, résumé et recommandations*, mai 2009, p. 4.

3. Open Society Justice, *Police et minorités visibles: les contrôles d'identité à Paris* (2009), p. 11.

argument d'exonération de responsabilité. Bien au contraire, il soulevait la réalité que les services de police ne sont pas les seuls visés dans leurs pratiques, mais que la réflexion devait englober la société en général.

Cet avis est d'ailleurs repris par la Commission ontarienne des droits de la personne. Cette dernière souligne que, contrairement à la croyance générale, le profilage racial ne se manifeste pas uniquement contre la police lorsqu'elle arrête certains véhicules sur la route ou procède aux contrôles d'identité de personnes. Il s'agit d'un phénomène largement répandu dans notre société, qui se manifeste de diverses manières et que toute personne et toute institution sont susceptibles de perpétuer[4].

Dans le monde policier, le terme «profilage» est très répandu, surtout aux Etats-Unis, où l'on parle de «profiling». En associant le terme criminel au «profilage», on définit une méthode permettant à des enquêteurs spécialistes de la psychologie de déterminer le profil psychologique d'un individu *a posteriori*, c'est-à-dire après que des faits ont été commis, qu'il soit un criminel ou une victime.

La définition prend un tout autre sens, lorsqu'on associe le terme racial au «profilage». Ladite définition sera exposée plus loin dans ce travail (cf. page 8).

QUESTION DE RECHERCHE

Pour délimiter mon sujet, j'ai formulé ma question de recherche comme suit:

- Est-il possible de prévenir le profilage racial dans la pratique policière?

Pour pouvoir répondre à cette question, j'ai choisi les sujets suivants, qui seront développés dans ma recherche théorique:

- Stéréotypes, préjugés et discrimination
  - *Définitions*
- Profilage racial
  - *Définitions*
- Réalité du profilage racial
- Effets et conséquences
  - *Sur le travail de la police*
  - *Sur les minorités visées*
- Pouvoir discrétionnaire et contrôle d'identité
  - *Bases légales du contrôle d'identité*

Partant du principe que le profilage racial est un phénomène reconnu, qui a fait l'objet de nombreuses recherches, les objectifs de ce travail sont d'analyser l'étendue de la question dans la pratique policière et d'en évaluer les enjeux et les défis.

4. Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé: les coûts humains du profilage racial – rapport d'enquête*, décembre 2003, p. 4.

RECHERCHE THÉORIQUE: DU STÉRÉOTYPE AU PROFILAGE RACIAL

STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATION

Les recherches scientifiques en psychologie sociale démontrent que les stéréotypes font partie de la nature humaine. Nous catégorisons les gens en différents groupes auxquels nous attribuons certaines caractéristiques sur la base de leur appartenance à ce groupe (comme la police), de façon à pouvoir être plus économes dans nos perceptions et plus efficaces dans notre environnement social[5].

«Notre perception d'une personne, notre manière d'agir envers elle, les sentiments et émotions qu'elle nous inspire sont, en partie, influencés par le fait de considérer l'autre en tant que membre d'un groupe»[6].

DÉFINITIONS

Il existe de nombreux ouvrages définissant les stéréotypes, les préjugés et la discrimination. J'ai toutefois choisi de me référer à l'ouvrage de Jean-Baptiste Légal et Sylvain Delouvée, dont j'ai tiré certaines citations qui suivront.

Le concept de stéréotype a réellement fait son entrée dans le champ des sciences sociales avec le journaliste américain Walter Lippmann (1922). Celui-ci considère les stéréotypes comme des «images dans nos têtes» – simplificatrices, relativement rigides et pas toujours de bonne qualité… – qui fonctionneraient comme des filtres entre la réalité objective et l'idée que l'on s'en fait. Lippmann dégage plusieurs caractéristiques des stéréotypes, à savoir:

- Les stéréotypes sont des idées consensuelles, c'est-à-dire socialement partagées;
- Les stéréotypes sont rigides, c'est-à-dire qu'ils résistent à la preuve du contraire;
- Les stéréotypes sont des généralisations excessives.

Le concept de stéréotype a donné naissance à un champ de recherche très fécond. De ce fait, il existe un grand nombre de définitions pour ce terme dans la littérature scientifique. Il semblerait toutefois que les principales idées convergent vers «un ensemble de caractéristiques attribuées à un groupe social» (Ashmore et Del Boca, 1981; Zanna et Olson, 1994), «l'ensemble des croyances d'un individu relatives aux caractéristiques ou des attributs d'un groupe» (Judd et Park, 1993) ou encore des «croyances à propos des caractéristiques ou aux attributs et comportements des membres de certains groupes» (Hilton et von Hippel, 1996)[7].

5. Nadler A, «Aux sources des stéréotypes: origines, conséquences et approches», in Projet dialogue interculturel et prévention des conflits, 1er forum Interculturel, *(Re)penser les stéréotypes: construire le dialogue interculturel et interreligieux*, Sarajevo (Bosnie-Herzégovine), 10-12 décembre 2003, p. 4.
6. Légal, J.-B, Delouvée, S., *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Les éditions Dunod, (2008), p. 8.
7. Légal, J.-B, Delouvée, S., *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Les éditions Dunod, (2008), p. 11.

«Bien qu'il soit de bon ton de condamner les stéréotypes, on peut à bon droit montrer leur importance dans notre interprétation du monde, et son rôle dans les relations sociales. Stéréotyper revient à catégoriser, et la catégorisation est indispensable à la pensée. Le stéréotype est tout aussi indispensable à l'interaction sociale que le cliché l'est à la littérature. Ainsi les stéréotypes sur un groupe nous fournissent une information que nous utilisons dans l'interaction sociale avec l'un de ses membres. [...] Il arrive donc que les stéréotypes conduisent à davantage d'indulgence envers un interlocuteur. Mais ils peuvent aussi conduire au contraire à des jugements extrêmes et racistes.»[8]

A la différence des stéréotypes, qui ont une valeur de connaissance, les préjugés sont caractérisés par leur charge affective. En tant qu'attitudes, ils constituent un jugement de valeur simple à l'encontre d'un groupe social ou d'une personne appartenant à ce groupe. Le préjugé est ainsi fortement teinté du point de vue affectif et émotionnel.

Les préjugés sont composés de trois dimensions:

1. Une dimension motivationnelle, qui correspond à la tendance à agir d'une certaine manière à l'égard d'un groupe;
2. Une dimension affective, qui renvoie à l'attirance ou à la répulsion;
3. Et une dimension cognitive, qui se réfère aux croyances et aux stéréotypes à l'égard d'un groupe.

Notons enfin que les préjugés présupposent obligatoirement l'existence de stéréotypes. Cependant, on peut avoir des stéréotypes qui ne se traduisent pas en préjugés[9].

Quant à la discrimination, elle se définit comme un comportement négatif – et non justifiable – dirigé contre les individus membres d'un exogroupe envers lequel nous entretenons des préjugés (Dovidio et Gaertner, 1986). La discrimination correspond donc en quelque sorte à la «mise en actes» des préjugés et des stéréotypes.

La discrimination se manifeste à différents degrés et sous différentes formes, allant du comportement non verbal (regard biaisé, maintien de distance, évitement), à la mise à l'écart ou à l'exclusion, en passant par les insultes, voire les atteintes physiques à la personne. Il pourra s'agir, par exemple, de refuser à un individu l'entrée dans un établissement de nuit sur la base de son origine ethnique, de favoriser le recrutement d'un homme plutôt que d'une femme, d'une personne de 30 ans plutôt que de 50 ans, de ne pas attribuer un logement sur la base de la couleur de peau, etc[10].

En résumé

Si les stéréotypes ont une valeur de connaissance (même si ces connaissances sont simplificatrices et/ou déformantes de la réalité), les préjugés ont, quant à eux, une dimension affective. Gergen, Gergen et Jutras (1981) définissent le préjugé comme «une prédisposition à réagir défavorablement à l'encontre d'une personne sur la base de son appartenance à une classe ou à une catégorie [de personnes]».

A la différence du stéréotype, dont le contenu peut être positif (ex: les routiers sont sympas), le préjugé (ex: je n'aime pas les routiers!) est globalement négatif en termes de valence, même s'il existe des exceptions.

Enfin, le terme de discrimination correspond à un comportement négatif non justifiable produit à l'encontre des membres d'un groupe donné. Par exemple, le fait de refuser l'entrée en boîte de nuit à quelqu'un sur la base de son apparence physique, de son sexe ou de la couleur de sa peau est un cas typique de discrimination[11].

PROFILAGE RACIAL

Le terme «profilage racial» est devenu un terme répandu, particulièrement en Amérique du Nord où le phénomène est étudié depuis des décennies. La situation semble être différente en Europe où il existe relativement peu de documentation. Les recherches s'entendent pour dire que le profilage racial est une forme de discrimination raciale.

8. Leyens, J.-Ph, Paladino, P, Demoulin S, Respectivement professeur ordinaire et assistantes de recherche à l'unité de psychologie sociale de l'université de Louvain, *Peut-on vivre sans stéréotypes sur autrui?*, non daté.
9. Légal, J.-B, Delouvée, S., *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Les éditions Dunod, (2008), p. 14.
10. Légal, J.-B, Delouvée, S., *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Les éditions Dunod, (2008), pp. 60-61.
11. Légal, J.-B, Delouvée, S., *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Les éditions Dunod, (2008), p. 9.

Fondements

Phénomène contesté aux Etats-Unis depuis les années 1970, le profilage racial se fonde sur des politiques voulant que certains genres de délits soient reliés aux individus appartenant à des groupes ethniques en particulier. Initialement, les individus étaient victimes de cette forme de discrimination dans le cadre de la lutte contre la criminalité et le trafic de stupéfiants[12].

Les Etats-Unis, par le biais de la Drug Enforcement Administration (DEA), ont mis en place une politique fédérale visant à lutter contre le trafic de drogue. Cette politique a porté le nom d'opération «Pipeline». «La variable "raciale" était utilisée parmi d'autres variables, comme l'âge, le genre, l'apparence vestimentaire, le comportement, etc., pour prédire quels individus avaient plus de chance de transporter de la drogue sur eux ou dans leur véhicule»[13].

Voici ce qu'en dit la DEA:

«Bien que l'opération "Pipeline" s'appuie en partie sur la succession de caractéristiques afin de déterminer la présence de trafiquants de drogue, il est important de comprendre que **le programme ne préconise pas le profilage par la race ou l'origine ethnique**. Les enjeux de la question du profilage sur un suspect ont été analysés en détail afin d'assurer les fonctionnaires du gouvernement que toutes les précautions nécessaires ont été et continueront d'être prises pour que la justice et l'éthique prévalent dans le traitement impartial des personnes suspectées de trafic de drogue»[14].

L'interprétation faite au sujet de cette opération est aujourd'hui encore, au centre de plusieurs avis divergents.

DÉFINITIONS

Le terme «profilage» fait référence à une pratique qu'utilisent certains services de police, pratique selon laquelle une série de caractéristiques définies est convoquée en vue d'appréhender un individu qui aurait commis une infraction (profilage criminel) ou d'identifier des personnes susceptibles de s'adonner à une activité criminelle (profilage du comportement). Le profilage criminel et le profilage de comportement sont largement acceptés et constituent des outils légaux de maintien de l'ordre: ils sont conçus pour permettre d'allouer les ressources des forces de l'ordre de la façon la plus efficace possible.

Tant que les profils utilisés par la police sont fondés sur des informations spécifiques au sujet d'un individu ou sur des facteurs qui sont objectifs et statistiquement éprouvés comme étant des indicateurs significatifs d'activité criminelle, le profilage demeure légal[15].

Le profilage racial diffère des exemples cités ci-dessus. Il ne fait pas référence à des faits objectifs incitant la police à agir, il s'exerce envers un individu et non sur le comportement de ce dernier.

Le Comité d'éthique du Corps de police de Lausanne donne cette définition: «Les pratiques qualifiées de "délit de faciès" ou de "profilage racial" consistent en la recherche et/ou l'interpellation de personnes sous le seul prétexte de leur sexe, de leur race, de leur langue, de la couleur de leur peau, de leurs vêtements, de leur religion, de leur âge, ou de tout autre critère. Ces pratiques relèvent de l'arbitraire et sont par conséquent clairement prohibées par la déontologie du Corps de police.»[16]

La Commission ontarienne des droits de la personne (OHRC) s'exprime, quant à elle, ainsi: «Englober **toute action** prise pour des raisons **de sûreté, de sécurité ou de protection du public** qui repose sur des **stéréotypes** fondés sur la race, la couleur, l'ethnie, la religion, le lieu d'origine ou une combinaison de ces facteurs plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier. L'âge et le sexe peuvent également avoir une incidence sur l'expérience du profilage racial [...].»

12. Politique fédérale américaine émanant du Drug Enforcement Administration (DEA). Cette politique a servi de fondement pour des pratiques discriminatoires de la part des forces de l'ordre, notamment sur les autoroutes et les postes de douanes américains pour identifier les potentiels trafiquants de stupéfiants.
13. Dupont B, Université de Montréal, Colloque national de Francopol Canada, La prestation des services policiers dans une société multiculturelle : réflexion et échanges, Légitimité policière et justice procédurale dans une société multiculturelle, Ottawa, 13-15 octobre 2009, résumé de présentation, p. 4.
14. Tiré du site web de la DEA (Drug Enforcement Administration) : http://www.justice.gov/dea/programs/pipecon.htm)
15. Open Society Justice Initiative, Le profilage ethnique dans l'Union européenne : omniprésent, inefficace et discriminatoire, résumé et recommandations, mai 2009, p. 4.
16. Corps de police de Lausanne – Comité d'éthique, avis n° 1, Du « délit de faciès » à la « recherche ciblée » de personnes, avril 2010, p. 7.

[...] le "profilage racial" se distingue du "profilage criminel", lequel ne prend pas pour base des stéréotypes, mais se fonde sur un comportement réel ou sur des renseignements relatifs à une présumée activité de la part d'une personne qui répond à un certain signalement. En d'autres termes, le profilage criminel diffère du profilage racial, puisque le premier découle de preuves objectives d'un comportement délictueux, tandis que le second se fonde sur des présomptions stéréotypées»[17].

RÉALITÉ DU PROFILAGE RACIAL

Ce travail n'a pas pour but de prouver ou de réfuter l'existence du profilage racial. Les études et les recherches menées sur ce sujet ont démontré et conclu à son existence effective. Est-il nécessaire de discuter l'existence ou non du profilage racial? Le simple fait pour des groupes racialisés de percevoir l'utilisation du profilage racial à leur encontre est en soi un motif de préoccupation et de questionnement.

Deux citations intéressantes méritent d'être relevées.

R. Leach, chef de police, Riverside (CA) dit ceci: «La question de savoir si l'existence du profilage racial chez les agents de police est affaire de perception ou de réalité perd son sens lorsque l'on considère la conviction, largement répandue dans la population, de son existence et le préjudice en découlant pour les services de maintien de l'ordre qui font face à des allégations de profilage racial. Pour rétablir la confiance au sein de la population et améliorer les relations entre la police et la collectivité, les services de police doivent répondre tant aux préoccupations de la collectivité au sens large à propos des pratiques policières à caractère discriminatoire qu'aux allégations de profilage racial formulées par les citoyens ordinaires.»[18]

B. Closs, chef de police, Kingston (ON), s'exprime ainsi: «Aujourd'hui, nous définissons des normes encore plus élevées pour les agents de police de Kingston: nous leur demandons d'admettre et de comprendre qu'il existe des mesures de maintien de l'ordre motivées par les préjugés et un profilage illicite, ce qu'il faut absolument empêcher. Notre service de police et ses agents n'ont jamais toléré cette pratique, mais la publicité entraînée par les allégations a mis en doute l'intégrité de la police de Kingston. Le profilage racial n'est certes pas institutionnalisé dans nos rangs, mais cette perception ne peut être passée sous silence et la police doit réagir à ce fait ou à cette perception autrement que par le déni et la condescendance.»[19]

EFFETS ET CONSÉQUENCES

L'Open Society Institute, dans son rapport intitulé *Le profilage ethnique dans l'Union européenne: omniprésent, inefficace et discriminatoire*, relève ces faits:

«A vrai dire, le profilage réduit en fait la sécurité, car il oriente les ressources de la police vers de fausses pistes, et lui aliène certaines personnes dont la coopération aurait été nécessaire pour repérer efficacement des actes criminels.
» Lorsque des officiers de police pratiquent le profilage ethnique, ils contribuent, volontairement ou non, à entretenir un sentiment croissant de marginalisation des communautés minoritaires et immigrées.
» Le profilage ethnique stigmatise des groupes raciaux, ethniques ou religieux entiers et les désigne comme étant plus susceptibles de commettre des actes criminels : il signale ainsi à la société dans son ensemble que tous les membres de ce groupe représentent une menace [...].
» [...] le profilage ethnique n'améliore pas l'efficacité de la police; cette pratique la réduit probablement, à la fois dans le cadre des opérations de lutte contre le terrorisme et dans celui de la lutte contre la criminalité ordinaire. De nombreuses études sur le maintien de l'ordre montrent que lorsque la police opère sur la base de jugements personnels subjectifs – c'est-à-dire, avec un haut niveau de pouvoir discrétionnaire – les officiers de police s'appuient davantage sur des stéréotypes et portent une attention disproportionnée aux mino-

17. Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial – rapport d'enquête*, décembre 2003, p. 7.
18. Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial – rapport d'enquête*, décembre 2003, p. 14. Citation de R. Leach, chef de police, Riverside (CA), Racial Profiling : A police Manager's Perspective (communication préparée pour le Risk Management Issues in Law Enforcement – A Public Entity Risk Institute Symposium, non datée).
19. Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial – rapport d'enquête*, décembre 2003, p. 16.

rités, ce que réduit leur efficacité. L'Europe étant confrontée aujourd'hui à une vague de criminalité et de menaces terroristes, il est crucial que les ressources de la police soient employées de la manière la plus efficace possible.»[20]

La Commission ontarienne des droits de la personne (OHRC), dans son rapport d'enquête, *Un prix trop élevé: les coûts humains du profilage racial*, énumère plusieurs effets du profilage racial, dont celui de la «méfiance accrue à l'égard des institutions»[21].

SUR LE TRAVAIL DE LA POLICE

Le profilage racial réduit l'efficacité de la police, qui dépend profondément de la coopération du public pour obtenir le signalement des infractions, les descriptions des suspects et la réception des témoignages. Le délit de faciès peut également entraîner des conflits entre la police et les groupes visés.

Une hostilité accrue augmente les risques d'escalade menant à l'agression et au conflit, et crée une source d'inquiétude pour la sécurité des policiers, comme pour les membres des groupes concernés.

En outre, le profilage racial peut être à la fois trop et trop peu englobant. Il l'est trop en ceci que, fréquemment, des gens visés par les contrôles de police sont innocents des infractions soupçonnées. Il ne l'est pas assez, au contraire, en ce sens qu'il laisse échapper des personnes qui, sans correspondre au profil recherché, mériteraient pourtant d'être contrôlées. Il fait donc plutôt peser un fardeau inutile sur des personnes qui correspondent au profil, mais qui sont innocentes; et tantôt il détourne l'attention de la police de personnes qui commettent réellement des infractions[22].

La police a besoin d'une légitimité forte auprès des citoyens, qui doivent avoir confiance dans le fait qu'elle agira avec loyauté et efficacité dans le cadre légal.

Les recherches britanniques et américaines font apparaître que des contacts police-publics insatisfaisants ont des conséquences négatives sur la confiance du public envers la police[23]. Ce lien de confiance est primordial pour l'établissement d'une dynamique de partenariat entre la police et les citoyens.

SUR LES MINORITÉS VISÉES

«Les membres des communautés étrangères et des minorités nationales rencontrés ont majoritairement exprimé, souvent avec une forte émotion, un vécu quotidien de racisme et de discrimination, une ambiance diffuse de xénophobie et un sentiment de solitude au sein de la population et de peur à l'égard de certaines institutions, notamment la police.»[24]

Le témoignage d'un policier afro-canadien est intéressant à relever et démontre les effets importants du profilage racial sur le travail de la police et sur les personnes visées:

«Je sais que je n'étais pas entièrement exempt de tout blâme lorsque j'ai été interpellé par la police ce soir-là. J'avais bu et j'avais traversé la rue sur un feu rouge, mais cela semblait si minime en comparaison de ce qui s'est produit après mon interpellation.[...] Egalement, j'ai eu honte que mes amis soient forcés de me voir malmené et bousculé. J'ai eu des douleurs physiques pendant quelques minutes, car l'agent m'avait brutalement serré les bras dans le dos pour m'enfiler les menottes et m'avait violemment rabattu le visage sur sa voiture. J'ai eu envie de me défendre, et, en fait, j'ai envisagé de me battre, parce que je ne pouvais même pas imaginer un soupçon de justification légale pour ce type de traitement. Je me suis senti agressé. J'ai eu honte de cette démonstration du

20. Open Society Justice Initiative, *Le profilage ethnique dans l'Union européenne: omniprésent, inefficace et discriminatoire, résumé et recommandations*, mai 2009, p. 8.
21. Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial – rapport d'enquête*, décembre 2003, pp. 27-28. «Nul ne peut contester que la confiance de la population dans les institutions et systèmes – système de justice pénale, maintien de l'ordre, contrôle douanier et frontalier et système scolaire – est une pierre angulaire de la démocratie et de toute société où règnent l'ordre et l'harmonie. Toutes ces institutions exigent des citoyens une collaboration positive et coopérative, afin qu'elles puissent s'acquitter de leur mandat de façon optimale. Par exemple, un système de justice ne peut être fort que si les citoyens ont confiance en l'équité du processus; le maintien de l'ordre dans la collectivité se fonde sur la confiance des citoyens en la police et sur leur volonté de collaborer avec elle. [...] Par conséquent, le problème de la méfiance n'est pas particulier à une communauté, il imprègne tous les secteurs de la société. [...] En outre, cette méfiance est accentuée par la réticence des institutions à reconnaître le problème et à amorcer un processus constructif pour le régler.»
22. Open Society Justice, *Police et minorités visibles: les contrôles d'identité à Paris* (2009), p. 21.
23. Open Society Justice, *Police et minorités visibles: les contrôles d'identité à Paris* (2009), p. 20.
24. Doudou, Rapporteur spécial des Nations Unies sur le racisme, janvier 2007.

comportement que manifestent parfois mes collègues agents et de la manière dont ils peuvent avilir et victimiser des citoyens ordinaires.»[25]

Le profilage ethnique stigmatise des groupes entiers comme criminels, potentiellement terroristes ou immigrants illégaux. Le profilage ethnique légitime et renforce le racisme et les stéréotypes ethniques au sein de la société au sens large, rendant ainsi la population majoritaire plus suspicieuse envers les communautés minoritaires, l'incitant ainsi à réclamer des mesures encore plus restrictives à leur encontre. Une telle stigmatisation entraîne également la surreprésentation des minorités ethniques dans les engrenages de la justice criminelle. Une exposition disproportionnée à l'encadrement judiciaire et à l'incarcération a également pour effet de réduire l'éventail des possibilités d'éducation et de travail, de briser les familles et les communautés[26].

POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE ET CONTRÔLE D'IDENTITÉ

De nombreux aspects du travail de la police se prêtent à l'exercice du pouvoir discrétionnaire qu'elle possède. Par pouvoir discrétionnaire, il est entendu: le pouvoir d'agir, de s'abstenir ou de décider avec une marge plus ou moins grande de liberté, en fonction d'une appréciation d'opportunité. Ce pouvoir discrétionnaire n'est pas un pouvoir arbitraire dans la mesure où le policier, même dans son exercice, demeure soumis au principe de légalité, sa marge de manœuvre ne permettant qu'un nombre plus ou moins large de choix entre des mesures et comportements légaux.

Plusieurs rapports font état que le pouvoir discrétionnaire des policiers serait directement lié à des comportements fondés sur du profilage racial.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) ajoute ceci:

«On constate aussi qu'en raison des pouvoirs discrétionnaires qui leur sont dévolus, les forces policières peuvent être guidées par des stéréotypes, à toutes les étapes de leurs interventions: interception faite au hasard ou dans le cadre d'une enquête, contrôle d'identité, contrôle de circulation routière, poursuite, détention, arrestation aux fins d'enquête, délivrance de contravention, fouille sans raison valable.»[27]

On parle donc, notamment, de la possibilité pour les policiers d'exercer une sorte d'appréciation, dans l'exercice de leur fonction, sur le contrôle possible ou non de personnes.

En France, de nombreuses plaintes de la part de citoyens d'origines immigrées font mention que les policiers les soumettent à des contrôles d'identités injustes, dépourvus de nécessité et discriminatoires.

Sur quelle base la police fonde-t-elle ses décisions de contrôle? Plusieurs études tendent à démontrer que ces décisions se prennent en fonction de l'aspect physique et de l'apparence de ces personnes plutôt que sur leur comportement, invitant ainsi les agents de police à estimer raisonnablement qu'elles ont commis ou se préparent à commettre un crime ou une infraction. En visant certaines personnes à cause de ce qu'elles sont (ou ont l'air d'être) et non à cause de ce qu'elles ont fait ou font, les policiers perpétuent des stéréotypes sociaux et raciaux.

Une relation police-public insatisfaisante suscite une méfiance envers la police et ne prédispose pas les gens à la soutenir, ce qui diminue son efficacité en matière de prévention et de détection des crimes et des délits. Les contrôles de police ont d'ailleurs été des éléments déterminants à l'arrière-plan d'émeutes urbaines majeures au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et en France[28].

Le commandant de la Police neuchâteloise, André Duvillard, dans la préface du récent manuel *Droits de l'homme et éthique professionnelle*, édité par l'Institut suisse de police, commente une double réalité à laquelle font face les policiers tous les jours, entre un pouvoir de contrainte qu'ils peuvent appliquer légalement à l'encontre de tout citoyen et le fait d'être le représentant du respect de la loi, donc également des droits humains:

25. *Commission ontarienne des droits de la personne, Un prix trop élevé: les coûts humains du profilage racial – rapport d'enquête*, décembre 2003, pp. 58-59.
26. Réseau européen contre le racisme (ENAR), *Le profilage ethnique*, fiche d'information d'ENAR no 40, juin 2009, p. 14
27. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Profilage racial, document de consultation sur le profilage racial*, mars 2010, p. 9.
28. Open Society Justice, *Police et minorités visibles: les contrôles d'identité à Paris* (2009), pp. 11 et 16.

«Le fonctionnaire de police est d'une part au service de la population, il protège la vie, les biens et veille au respect des droits fondamentaux. D'autre part, il est le représentant de la loi et, à ce titre, doté de pouvoirs de contrainte et de sanction comme nulle autre profession. Cet antagonisme est encore renforcé par le fait que si la police garantit le respect des droits de l'homme, elle peut aussi, compte tenu des tâches qui lui sont confiées, enfreindre ces mêmes droits.

» Dès lors, face à l'attention accrue que porte notre société à ces questions, il peut paraître presque normal que la police doive développer des nouvelles stratégies pour garantir le respect des droits fondamentaux. Car, elle est vraisemblablement une des institutions les plus exposées qui soit, de par les missions et pouvoirs qui lui sont conférés.

» Il ne se passe pratiquement pas une semaine sans que les médias ne rapportent des événements dans lesquels le comportement de policiers est remis en cause. Ces faits doivent donc renforcer notre conviction de la nécessité à rendre l'action de la police aussi transparente que possible.»[29]

Le pouvoir discrétionnaire délégué à la police serait-il donc en cause? Qu'en est-il de la liberté d'appréciation du policier de terrain dans l'analyse de son environnement et des missions qui lui sont confiées. Pour le policier, le contrôle d'identité est au cœur de son travail. Ce contrôle est indispensable dans l'objectif de prévenir des infractions, et non simplement de les réprimer.

Non sous la forme d'une recommandation, mais plutôt sur un avis judiciaire émis par la Cour suprême du Canada, le pouvoir discrétionnaire (cf. page 13) est une caractéristique essentielle de la justice criminelle:

«Un agent de police qui a des motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise ou qu'une enquête plus approfondie permettrait d'obtenir des éléments de preuve susceptibles de mener au dépôt d'accusations pénales, peut exercer son pouvoir discrétionnaire et décider de ne pas emprunter la voie judiciaire. Ce pouvoir n'est toutefois pas absolu. Le policier est loin d'avoir carte blanche et doit justifier rationnellement sa décision.

» Son exercice doit se justifier subjectivement – c'est-à-dire qu'il doit nécessairement être honnête et transparent et reposer sur des motifs valables et raisonnables; il doit aussi être justifié au regard d'éléments objectifs. Au moment de décider de la légitimité d'une décision discrétionnaire, il importe donc de s'attacher aux circonstances matérielles qui ont donné lieu à l'exercice du pouvoir discrétionnaire.

» La justification avancée devra être proportionnée à la gravité des actes, et le pouvoir devra avoir été manifestement exercé dans l'intérêt public.»[30]

BASES LÉGALES DU CONTRÔLE D'IDENTITÉ

L'augmentation de la criminalité et de l'insécurité dans les agglomérations urbaines implique que les organes de police aient à leur disposition des moyens efficaces et rapides d'investigation, dont ils ne sauraient toutefois user en portant une atteinte injustifiée aux droits fondamentaux des individus[31].

L'art. 196 du Code de procédure pénale suisse (CPP) avance que:

«Les mesures de contrainte sont des actes de procédure des autorités pénales qui portent atteinte aux droits fondamentaux des personnes intéressées; elles servent à:

a. Mettre les preuves en sûreté;
b. Assurer la présence de certaines personnes durant la procédure;
c. Garantir l'exécution de la décision finale.

» Le contrôle d'identité est considéré comme une mesure de contrainte, puisqu'il représente une atteinte aux droits fondamentaux des personnes.

29. André Duvillard, commandant de la Police neuchâteloise, *Droits de l'homme et éthique professionnelle*, Institut Suisse de Police, Editions ISP, (2009), p.13.
30. Cour Suprême du Canada, R. c. Beaudry, [2007] 1 R.C.S. 190, 2007 CSC 5.
31. Police cantonale vaudoise, *Règlement de service, Les contrôles et vérifications d'identité*, Vol. 4, document 4036.00, (2000), p. 2.

» En effet, la liberté des citoyens de circuler à leur gré dans le pays, sans autorisation préalable et sans entraves autres que celles nécessitées impérativement par l'ordre public et la sécurité de tous, est sans doute l'élément qui caractérise le mieux l'Etat de droit par rapport à l'Etat policier.

» L'interpellation de police et le contrôle d'identité doivent répondre à des raisons objectives minimales, telles que:

- L'existence d'une situation troublée;
- La présence d'un individu dans le voisinage de lieux où vient de se commettre une infraction;
  - Sa ressemblance avec une personne recherchée;
  - Son insertion dans un groupe d'individus dont il y a lieu de penser, à partir d'indices si faibles soient-ils, que l'un ou l'autre se trouverait dans une situation illégale impliquant une intervention policière;
  - Il est susceptible de fournir des renseignements utiles à une enquête en cours;
  - Il se prépare à commettre une infraction: l'intéressé n'a donc accompli que des actes préparatoires, impunissables en cette qualité, mais son attitude suspecte justifie une interpellation.»[32]

A titre d'exemple, l'art. 27 du Règlement du Corps de police de Lausanne, adopté par le Conseil communal le 4 septembre 2007 stipule:

« Pour les besoins de leur service, les policiers ont le droit de se faire présenter les papiers d'identité de toute personne qu'ils interpellent.

» Si la personne n'est pas en mesure de justifier de son identité ou qu'un contrôle supplémentaire se révèle nécessaire à cet égard, elle peut être conduite dans un poste ou bureau de police pour y être identifiée.»[33]

32. Police cantonale vaudoise, *Règlement de service, Les contrôles et vérifications d'identité*, Vol. 4, document 4036.00, (2000), p. 4.
33. Corps de police de Lausanne, *Ordre de service permanent, Instructions de base*, 21.01 – Règlement du Corps de police, adopté par le Conseil communal le 4 septembre 2007.

ANALYSE

De nombreuses commissions et organisations diverses, telles que la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), le Conseil de l'Europe, le Réseau européen contre le racisme (ENAR), l'Open Society Institute, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ), la Commission ontarienne des droits de la personne (OHRC), Amnesty International, pour n'en nommer qu'une partie, ont émis des rapports et recommandations diverses sur la question du profilage racial dans la pratique policière.

Tous s'accordent à dire que le profilage racial est un problème de société et qu'il appartient à cette même société de l'analyser. La question n'est plus de savoir si ce phénomène existe ou non, mais elle est de déterminer la direction et les stratégies que devraient prendre les institutions publiques touchées par les recommandations de ces commissions et organisations. L'institution publique touchée majoritairement est le service de police, bien qu'il soit relevé également, dans les différentes recherches et rapports, que le milieu scolaire et le milieu des services sociaux font l'objet de plaintes similaires.

Les services de police, de par leurs fonctions dans la société, sont exposés de manière particulière. Le propre de leur travail consiste à être en interaction constante avec la population. Les villes, particulièrement, représentent des défis importants pour les services de police, puisqu'elles regroupent à une très forte proportion la densité d'habitants sur l'ensemble d'un territoire.

Proportionnellement aux nombres de rapports émis par les organisations de lutte contre le racisme et commissions diverses de défense des droits humains, dénonçant des pratiques policières de profilage racial, il n'existe quasiment pas en Europe de documents issus des services de police eux-mêmes, répondant de manières ciblées à cette problématique. Une telle mobilisation et un discours récurrent sur des pratiques policières discriminatoires ne devraient-ils pas inciter les services de police à répondre?

La police n'aurait-elle pas tout intérêt à démontrer à la société et aux organisations de lutte contre le racisme et commissions diverses de défense des droits humains qui la critiquent, quelles positions elle prend, quelles politiques institutionnelles elle

développe, quelles stratégies de travail elle met en place, quelles réponses elle donne à la question du profilage racial ? Finalement, en tant qu'institution publique, en a-t-elle vraiment le choix?

Deux exemples méritent d'être toutefois cités. Ces deux entités policières ont entamé des réflexions et analyses et même pour l'une, développé une stratégie d'action institutionnelle sur la question du profilage racial. Le premier exemple concerne le Service de police de la ville de Montréal (SPVM). Dans un manuel publié en 2008, le SPVM mentionne dans sa page d'introduction:
«Il importe de mentionner que les visions et actions de notre démarche sont rattachées avant tout à la promotion de la diversité et du pluralisme afin de lutter contre le profilage racial et illicite, de le prévenir surtout, cela conformément à la loi.»[34]

L'autre exemple concerne le corps de police de Lausanne qui, depuis quelques années, a modifié son mode de fonctionnement et d'une façon pionnière, a élaboré une charte éthique et un code de déontologie, formé des collaborateurs du corps de police à la réflexion fondée sur l'éthique et mis en place une commission de déontologie et un comité d'éthique. Le travail réalisé a d'ailleurs été récompensé par le Prix d'éthique suisse en 2008. (cf. page 26).

Les situations de ces deux entités policières sont évidemment différentes. Citer ces deux services policiers n'induit pas à les comparer, mais plutôt de relever le travail proactif de réflexions et de mise en place d'initiatives et structures précises, quant à l'amélioration de leur pratique envers la population et le traitement sérieux qu'elles accordent aujourd'hui à des sujets tel que le profilage racial.

Ces deux exemples sont certes intéressants, ils n'en demeurent pas moins exceptionnels.

TRAVAIL ANTICIPATIF

L'analyse effectuée dans cette recherche théorique traitant du profilage racial dans la pratique des services de police permet de relever un certain nombre de pistes qui sont pertinentes à explorer. Etant entendu que le profilage racial est une forme de discrimination, les pistes citées englobent, dans une certaine mesure, des éléments dépassant le cadre strict du profilage racial. Leur mise en place permettrait un travail en amont, préventif, nécessaire dans la lutte contre les stéréotypes et préjugés conduisant au profilage racial. Voici ces quelques pistes:

Encourager la collecte de statistiques sur l'ethnicité en relation avec les pratiques de maintien de l'ordre. [...]. Lorsqu'elles sont employées correctement et qu'elles sont accompagnées par des mécanismes de protection appropriés, les données sur l'ethnicité sont essentielles pour détecter, surveiller et combattre les pratiques de profilage ethnique. [...]
Les données statistiques sur le maintien de l'ordre et l'ethnicité permettent de déterminer si, où et pourquoi le profilage ethnique se produit, et d'encadrer les mesures qui s'y rapportent. La détection et la surveillance de la pratique des profils ethniques requièrent des statistiques ethniques non distinctives (par opposition aux données ethniques identifiant un ou des individus en particulier) qui permettent la comparaison des expériences de groupes minoritaires et de groupes majoritaires dans leurs interactions avec les services de police[35].

Imposer une obligation de soupçon raisonnable pour les contrôles de police. Les législations nationales ainsi que les directives de police devraient indiquer des normes claires et précises pour encadrer les contrôles, les vérifications d'identité ainsi que les fouilles, et les limiter aux cas où un soupçon raisonnable existe. L'application de cette norme juridique devrait être soutenue par un encadrement et une formation spécifiques des policiers, qui leur interdirait l'usage de l'ethnicité comme critère pour effectuer des contrôles d'identité ou des fouilles[36].

La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance complète cette recommandation en mentionnant qu'il faut introduire un standard de

34. Service de police de la ville de Montréal, Quartier général, service des stratégies organisationnelles de la direction stratégique. *L'intervention policière dans une société en changement* - Montréal, 2008, p. 5.
35. Open Society Justice Initiative, *Le profilage ethnique dans l'Union européenne: omniprésent, inefficace et discriminatoire, résumé et recommandations*, mai 2009, pp. 11 et 13.
36. Open Society Justice Initiative, *Le profilage ethnique dans l'Union européenne: omniprésent, inefficace et discriminatoire, résumé et recommandations*, mai 2009, p. 12.

soupçon raisonnable selon lequel les pouvoirs liés aux activités de contrôle, de surveillance et d'investigation ne peuvent être exercés que sur la base d'une suspicion fondée sur des critères objectifs.

Le code européen d'éthique de la police prévoit dans son paragraphe que «les enquêtes de police doivent au moins être fondées sur des soupçons raisonnables qu'une infraction a été commise ou va l'être»[37]. La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) considère que l'introduction d'un standard de soupçon raisonnable dans l'exercice des pouvoirs d'investigation de la police et dans l'exercice des pouvoirs de police liés aux activités de contrôle et de surveillance, est un instrument particulièrement important dans la lutte contre le profilage racial[38].

Recruter au sein de la police des membres de groupes minoritaires sous représentés [...]. Il est important de s'assurer que la composition de la police reflète la diversité de la population pour promouvoir une société dont les membres ont le sentiment de jouir d'une égalité des chances indépendamment de leur origine ethnique, nationale ou de leurs caractéristiques religieuses, linguistiques ou autres[39].

Former la police à travailler dans le contexte d'une société plurielle. Le fait de former la police à travailler dans le contexte d'une société plurielle implique de prévoir des formations spécifiques pour les agents de police en contact avec les membres de groupes minoritaires. [...] Cela peut également comprendre des formations sur le pluralisme culturel et religieux ainsi que des activités visant à promouvoir l'interaction et le respect entre collègues d'origines différentes. De telles formations doivent être aussi pratiques que possible, comme la mise en situation et l'interaction avec des membres des groupes minoritaires[40].

Etablir des codes régissant le comportement policier. Le développement de «codes de déontologie» peut contribuer concrètement à donner au travail policier une orientation conforme aux droits humains. [...] Les codes de conduite fonctionnent comme des relais entre la législation et la pratique policière. Leurs principes devraient s'exprimer notamment dans les ordres de service et autres directives internes, dans les rapports de service et rapports annuels et dans le travail de la police avec le public.
Pour bénéficier d'une bonne assise et pour être largement acceptés, ils devraient être élaborés en interaction entre les responsables politiques, la direction opérationnelle de la police et les associations professionnelles[41].

37. Conseil de l'Europe, *Le code européen de l'éthique de la police*, Recommandation Rec(2001)10, adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, le 19 septembre 2001 et exposé des motifs, Editions du Conseil de l'Europe.
38. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, *Recommandation de politique générale no 11 de l'ECRI, Sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les activités de police*, juin 2007, pp. 4 et 12.
39. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, *Recommandation de politique générale no 11 de l'ECRI, Sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les activités de police*, juin 2007, p. 20.
40. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, *Recommandation de politique générale no 11 de l'ECRI, Sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les activités de police,* juin 2007, p. 20.
41. Amnesty International Pour les droits humains, Suisse, *Pour une police respectueuse des droits humains*, p. 12.

PLAN D'ACTIONS STRATÉGIQUES

La recherche théorique et l'analyse développées dans ce travail m'amène à proposer la mise en place d'un plan d'actions stratégiques pour les services de police. Ce plan est modulable. Il est destiné à être modifié en fonction des réalités propres à chaque corps de police. Ce plan a pour objectif de développer le service de police en fonction de l'environnement sociétal dans lequel il évolue, de prendre en compte la réalité multiethnique qui façonne en particulier les agglomérations urbaines, d'améliorer la pratique policière et de positionner l'entité policière dans une dynamique de mouvement et de réflexion constante.

Quatre axes principaux constituent ce plan d'actions:

- FORMATION
- COMMUNITY POLICING
- COMMUNICATION
- MESURE DES OBJECTIFS

FORMATION

«Le remède au profilage racial et illicite consiste dans le développement des connaissances et des compétences du personnel quant à l'intervention dans une société en changement»[42].

La formation, qu'elle soit large ou spécifique, représente un outil central dans l'acquisition de nouvelles compétences. La formation n'est pas statique. Elle se développe en fonction des besoins d'une institution, mais également en fonction des devoirs de cette dernière par rapport à la société.

Les devoirs d'une institution publique, comme la police, sont de réfléchir à la société plurielle dans laquelle elle est appelée à exercer ses fonctions de représentant de l'Etat, d'analyser sa pratique et de mettre en place des politiques d'actions transparentes et responsables. Il est donc important que la formation cible des problématiques et prévienne des comportements tels que le profilage racial.

42. Service de police de la ville de Montréal, Quartier général, service des stratégies organisationnelles de la direction stratégique. *L'intervention policière dans une société en changement* - Montréal, 2008, p. 15.

L'exposé qui suit ne remplace pas ce qui existe déjà en matière de formation, mais la complète.

a) Evaluation de la formation actuelle, des matières enseignées

En Suisse, le Conseil fédéral a approuvé en mai 2003 l'introduction du Brevet fédéral de policiers. Il est composé de quatre modules principaux:

1. Intervention policière;
2. Police de proximité;
3. Psychologie policière;
4. Ethique professionnelle et Droits de l'homme.

Ces modules sont donnés sur une période d'une année, totalisant environ 1700 heures de cours. La description et la mise en place de quatre modules principaux et non pas cinq, six ou plus laisserait présager un certain équilibre en nombre d'heures consacrées à ces modules. La formation policière n'a pas cessé de s'améliorer depuis quelques années et notamment grâce à l'introduction du Brevet fédéral de policier. Toutefois, la comparaison du nombre d'heures consacrées dans les différents modules est révélatrice de l'importance accordée à certaines matières plutôt qu'à d'autres. Moins de 3% de la formation policière de base est consacrée à l'éthique et aux droits humains. Il s'agit donc d'un survol des sujets. La discrimination raciale est certes abordée, mais sans pour autant entrer dans les détails, par rapport à la forme qu'elle prend sous le couvert du profilage racial.

Le module «Ethique et Droits de l'homme» regroupe des matières centrales pour les organisations de lutte contre le racisme et commissions diverses de défense des droits humains. Les relais d'opinion de ces organisations constituent des ressources importantes pour la réflexion de la police. C'est sur cette base que je propose un plan de formation global qui complète ce qui est déjà enseigné dans les centres de formation policière en Suisse romande.

b) Proposition de modules de formation

- **Droits humains.** Etablir une genèse historique des droits humains pour intégrer la réalité du combat mené pour leur reconnaissance;
- **Migration.** Le but de ce module serait de former les policiers aux réalités et aux mutations d'une société pluriculturelle, d'aborder la singularité des trajectoires et parcours de vie des migrants;
- **Discrimination raciale.** Des stéréotypes à l'exclusion;
- **Profilage racial.** Contexte historique, définition, enjeux, effets et conséquences;
- **Relations interculturelles.** Développer et mettre en place une stratégie de sensibilisation portant sur la diversité culturelle et l'intervention en milieu interculturel.
- **Cas concrets.** La théorie ne peut être bénéfique que si elle est le miroir de la pratique. C'est pourquoi, l'idée par l'analyse de cas concrets permettrait aux policiers d'exprimer leur vécu.

c) Les effets attendus pour le personnel policier sont multiples

- Maîtrise des policiers quant aux normes internationales, fédérales, cantonales et locales;
- Renforcement des ressources et connaissances personnelles;
- Réflexion à susciter sur les conséquences et les enjeux du profilage racial;
- Distinction entre «l'instinct policier» et le profilage racial;
- Capacité de différenciation entre un comportement ou non lié au profilage racial;
- Renforcement de la compréhension mutuelle;
- Développement de compétences sociales;
- Succès et capacité d'intervention dans des milieux interculturels.

«COMMUNITY POLICING»

Au début des années 1980, les notions de «police de proximité» et de «production collective de la sécurité» (ou «community policing») apparaissent comme deux axes forts repérables du développement des stratégies de police aussi bien en Europe qu'aux Etats-Unis[43].

La terminologie «community policing», dans cette partie, a été privilégiée par rapport à l'idée de la police de proximité, car elle définit un modèle de

43. Institut suisse de police, Police de proximité, *Manuel de référence pour l'examen professionnel fédéral de policier/policière*, Editions ISP, (2007), p. 22.

police marqué par une plus forte implication de la communauté (ou de la «société civile») que la police de proximité qui met davantage l'accent sur la coordination de l'action publique entre la police et les autres services[44].

En quoi l'introduction d'un modèle de «community policing» peut-il prévenir une pratique consciente ou non de profilage racial de la part des services de polices? En quoi la mise en place d'un tel modèle répond-il aux attentes des victimes de profilage racial, quant à un service de police sans stéréotypes et préjugés raciaux? En quoi l'introduction d'un tel modèle peut-il répondre aux attentes des organisations de défense des droits humains sur une police non discriminante à l'encontre des communautés ethniques?

Tel que démontré (cf. page 8), le profilage racial est une forme de discrimination raciale et l'expression de préjugés visant un individu ou une minorité ethnique.

Le «community policing» est un concept complémentaire au modèle de police traditionnel:

- *attitude réactive* – la police réagit aux incidents après qu'ils se sont produits;
- *approche symptomatique* – la police aborde les problèmes de sécurité comme des symptômes distincts et ne se concentre pas sur les causes cachées de l'insécurité;
- *application de la loi* – la police fait respecter la loi comme un but en soi et non comme un moyen de favoriser la sécurité et la qualité de vie[45].

Le «community policing» repose sur l'établissement de relations partagées entre la police et les communautés ou la société civile. Il permettrait la mise en place d'un dispositif appelé à travailler en amont, par une approche préventive, dans la recherche de renseignements basé sur la confiance et la connaissance du milieu et des communautés, y compris ethniques.

Cinq piliers forment l'architecture de ce modèle:

1. **Orientation et ouverture externe:** «La police [...] est intégrée à la vie en société». Elle doit donc s'y impliquer;
2. **Résolution de problèmes:** la police doit identifier et analyser les «causes potentielles de criminalité et de conflits dans la(les) communauté(s)» pour pouvoir «agir sur eux»;
3. **Partenariat:** la police n'est pas seule responsable de la sécurité. «La préoccupation sécuritaire est une approche en chaîne dans laquelle les divers partenaires sont les maillons d'une approche globale et intégrée»;
4. **Redevabilité:** la police doit s'acquitter de ses responsabilités et mettre en place des mécanismes par lesquels elle peut rendre des comptes à propos des réponses qu'elle fournit aux questions et besoins de la société;
5. **Responsabilisation et habilitation:** la police et la population doivent s'attaquer ensemble aux problèmes de sécurité et de qualité de vie, et disposer des ressources nécessaires[46].

Ces piliers nécessitent, de la part de l'entité policière, une réflexion interne à son organisation quant à la mise en place et au développement de stratégies y répondant.

Le concept de «community policing» est appelé à se développer en fonction de la société dans laquelle se trouve l'entité policière. Il est donc évident que le «community policing» possède un nombre de visages multiple et varié.

Maurice Chalom, chercheur au Centre Metropolis de Montréal et ancien conseiller au Service de police de la ville de Montréal explique:

«Depuis les années 1990, tant en Europe qu'en Amérique du Nord, les réformes policières vers le Community policing ou la police urbaine de proximité s'articulent pour l'essentiel autour des principes suivants:

1. Une police de prévention et d'anticipation
2. Une police d'expertise centrée sur les besoins des collectivités locales
3. Une police de résolution et de partenariat avec les acteurs de la société civile.

44. Ocqueteau F., *La réforme française au miroir des polices de proximité étrangères*, Les Cahiers de la Sécurité intérieure (39), (2000), pp. 173-183.
45. Le ministre de l'Intérieur, Direction des relations avec la police locale, *Programme de Community Policing, Les sources du Community (Oriented) Policing et son application en Belgique*, p. 3.
46. International Police Executive Symposium, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, Smeets S. et TANGE C., *Le Community policing en Belgique: Péripéties de la constitution d'un modèle de travail policier*, (non daté), pp. 8-9.

» Ces réformes, au-delà du discours, ne peuvent faire l'économie d'une refonte de la culture policière qui, à sa dimension de maintien de l'ordre, doit composer avec une dimension plus sociale qui est celle de la médiation: médiation des cultures; médiation comme alternative à l'interpellation et la répression.

» Dans quelle mesure, tant en formation de base qu'en formation continue, inculque-t-on et impulse-t-on ces principes? Comment les composantes de ce nouveau paradigme du contrôle social se traduisent-elles au plan opérationnel dans la pratique usuelle de la police en tenue? Comment développer au sein des organisations policières cette culture de la reddition de compte et de l'éthique de l'intervention?

» Comment, finalement, faire agir ce principe du policier agent de socialisation au plus près des réalités terrain et des attentes multiples et parfois contraires des collectivités locales?»[47]

Pour conclure ce chapitre, il est intéressant d'exposer l'exemple du service de la police municipale de Fuenlabrada, en Espagne, ayant tenté l'expérience d'axer son travail sur l'échange et la collaboration avec les communautés, particulièrement les communautés ethniques.

« A Fuenlabrada, en Espagne, la police a obtenu des résultats impressionnants en abandonnant le profilage ethnique et en adoptant de nouvelles méthodes qui mettent l'accent sur l'usage des données et sur une plus grande communication et coopération avec les communautés et des représentants de minorités ethniques. Sur une période de quatre mois, le nombre de contrôles mensuels a chuté de 958 à 396, mais le pourcentage de contrôles avec saisies (c'est-à-dire de contrôles ayant conduit à la détection d'un acte criminel ou d'une infraction) est passé de 6% à 28%. La collaboration entre la police et les communautés de minorités ethniques est l'un des éléments-clés du succès rencontré à Fuenlabrada: c'est un des facteurs incontournables d'une bonne administration de la police… »[48]

COMMUNICATION

La communication est essentielle, puisqu'elle représente l'outil pour les services de police de présenter à l'interne et à l'externe «leurs politiques d'entreprise» et les plans d'actions qu'elles mettent en place. Ces plans d'actions ne sont souvent pas ou peu connus par la société. Mis à part le travail de base de la police, il est difficile, sans communication, de percevoir le travail préventif et proactif de la police.

«Il y a un vieux principe en communication, souligne le consultant en communication d'entreprise Normand Toupin, qui dit que l'être humain ne supporte pas le vide et que s'il y a vide, il va tenter de le remplir. Le silence, c'est une invitation à élaborer des suppositions ou, pire encore, à fabriquer des rumeurs. Or, la rumeur, une fois qu'elle est lancée, plus personne ne la contrôle»

Les médias sont très présents dans la société et la police fait quotidiennement les grands titres des journaux. Les médias communiquent un flot discontinu d'informations qui auront un impact dans l'esprit des gens. L'institution policière a donc un rôle clé à jouer dans la capacité d'utiliser les médias pour présenter de nouvelles stratégies. Elle pourrait ainsi compléter les communiqués qu'elle émet déjà à propos d'enquête en cours ou de faits divers récents, par des communiqués visant à présenter à la population et aux diverses institutions et organisations le développement proactif de nouvelles stratégies d'actions.

Les idées des axes de la formation et de la notion de «community policing» (cf. page 20) doivent maintenant être conceptualisées et compilées pour donner lieu à la création d'un document qui pourra, par la suite, être communiqué à l'interne comme à l'externe.

Le contenu d'un tel document présenterait le plan d'actions stratégiques, notamment avec les éléments suivants:

a) Politique d'entreprise sur l'orientation du corps de police

47. Chalom, M., 9e Colloque international Metropolis, 27 septembre-1er octobre 2004 à Genève, *La police, agent de socialisation?*

48. Open Society Justice Initiative, *Le profilage ethnique dans l'Union européenne: omniprésent, inefficace et discriminatoire, résumé et recommandations*, mai 2009, p. 9.

- Credo ou charte des valeurs
- Déclaration d'intention
- Rappel des principes déontologiques

b) Analyse des recherches et des rapports sur la question du profilage racial

c) Axes d'intervention et mesures dans la lutte contre toutes formes de discrimination
   - Formation du personnel
   - Développement des compétences interculturelles
   - Présentation d'un modèle de «community policing»
   - Volonté de renforcer le partenariat et le travail en réseau
   - Développement d'actions préventives et de rapprochement avec des associations représentatives de la diversité ethnique.

Ainsi, par la communication d'un plan d'actions stratégiques, le service de police répond de manière précise aux attentes et recommandations multiples d'organisations et institutions diverses de défense des droits humains et de lutte contre la discrimination.

MESURE DES OBJECTIFS

La mise en place d'un plan d'actions stratégiques nécessitent de pouvoir mesurer les objectifs recherchés par ce plan, lequel a besoin d'être régulièrement réévalué. Les services de police évoluent dans une société en changement.

A ce titre, l'exemple de la Belgique est une référence, puisqu'à ce jour, la police de Namur est totalement pionnière et avant-gardiste dans sa démarche.

Peu de gens le savent, mais la Police de Namur a fait certifier les services qu'elle rend aux citoyens sous le label ISO 9001:2000. Une majeure partie de ses actions répond à des processus finement établis, rendant l'approche qualitative de la Police namuroise plus professionnelle.

La mise en place d'une norme de qualité certifiée impose l'exercice de la mesure des objectifs, dans un temps déterminé. Lesdits objectifs touchent au fonctionnement de l'entité policière. Il est certain que la mise en place d'un tel outil nécessite des ressources importantes, mais elle est garante d'une qualité qu'il est nécessaire d'offrir dans une société en changement constant.

Ces paragraphes sont présentés sous la forme d'une recommandation particulière en y soulignant, par ailleurs le seul exemple de service de police connu, s'étant investi dans un tel système de management de la qualité.

SYNTHÈSE

Est-il possible de prévenir le profilage racial dans la pratique policière?

Le profilage racial est le fruit de stéréotypes et de préjugés raciaux conscients ou non. Lesdits stéréotypes et préjugés sont propres à chaque personne et agissent comme des filtres qui communiquent des informations partielles, nées et nourries d'une méconnaissance de l'autre ou de présupposés enregistrés dans notre cerveau. Par le biais de cette recherche et des éléments développés dans ma proposition de plan d'actions stratégiques, il est démontré qu'il est possible de prévenir le profilage racial dans le cadre de la pratique policière.

La mise en place de mesures issues de l'institution policière elle-même diminue fortement l'influence des stéréotypes, des préjugés raciaux et de la discrimination dont fait partie le profilage racial. Ces mesures pourraient prendre la forme de:

- **Réflexion, information et formations sur des sujets cibles,** comme les droits humains, la migration, la discrimination raciale, les relations interculturelles;

- **Développement d'une police axée sur le bien commun de la population,** sensible et concernée par le phénomène d'une société en changement et aux multiples visages de la diversité;

- **Actions concrètes préventives et proactives envers les citoyens, toutes nationalités confondues,** selon les sensibilités identitaires, culturelles et ethniques.

Je suis, pour ma part, convaincu que l'humain est doué de créativité. Il sait reconnaître la valeur de ce qu'il est. Il sait reconnaître ses limites et mettre en place des structures de «vigilance» et de rappel des bonnes pratiques. Il faut lui faire confiance.

CONCLUSION

Il est nécessaire qu'un service de police s'interroge sur les pratiques de son personnel. Il est nécessaire également pour un service de police d'être à l'écoute des diverses organisations et institutions internationales, nationales ou régionales en matière de défense des droits humains et de lutte contre les discriminations. Il s'agit de partenaires incontournables qui doivent pouvoir être au bénéfice d'une information complète et d'une communication ouverte sur les politiques internes de ce service de police.

Le flot continu de critiques envers les services de police provient non seulement de personnes s'étant senties potentiellement «victimes» de la police, mais également d'une libre interprétation, qui tient sa source d'un manque de communication sur les politiques policières institutionnelles développées.

Les stéréotypes et les préjugés sont bien réels. Dans une société en changement, sans connaissance de cette société, sans compétence propre aux multiples interactions entre la police et la diversité de la population rencontrée, la police court le risque de voir à l'interne des pratiques discriminantes comme le profilage racial. Elle doit donc se doter d'une stratégie pour éliminer cette pratique et pour la prévenir, dans toute la mesure du possible. Cet effort doit demeurer constant et s'adapter à l'évolution de la société.

Il n'est jamais exclu qu'un membre du personnel d'une organisation policière, agissant dans le cadre de son mandat et d'une relation d'autorité à l'endroit d'un citoyen, fasse preuve d'un comportement inapproprié et discriminatoire. La police doit être en mesure de repérer de tels agissements et, par l'intermédiaire de structures déontologiques et administratives, sanctionner l'auteur de telles conduites.

Le plan d'actions stratégiques proposé dans ce mémoire est évidemment perfectible. Il se veut donc évolutif dans un calendrier qu'il reste à déterminer. L'analyse de ce plan et son contrôle opéré par la mise en place d'un système de management de la qualité certifié par une norme reconnue démontreraient l'importance que la police accorde à fournir des services irréprochables.

ANNEXE

EXEMPLE DU CORPS DE POLICE DE LAUSANNE

En partenariat avec l'Institut romand d'éthique de l'Université de Lausanne, la Chaire d'éthique appliquée de l'université de Sherbrooke (Québec) et l'Association des fonctionnaires de police de Lausanne (AFPL), le corps de police a élaboré un nouveau concept pour développer et améliorer la prise en compte de la dimension éthique dans les pratiques quotidiennes. Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'améliorer les prestations offertes à la population.

Complémentaire au droit, donc à la discipline et à la déontologie, l'éthique consiste à soutenir le travail de discernement personnel et se veut être une école de formation à l'autonomie du jugement.

Pour atteindre cette démarche, le dispositif élaboré par le Corps de police de Lausanne s'est appuyé sur trois axes:

1. Elaborer une charte éthique et un code de déontologie;
2. Former des collaborateurs du corps de police à la réflexion fondée sur l'éthique;
3. Mettre en place un comité d'éthique et une commission de déontologie.

Pour assurer la coordination de ce dispositif, un poste de délégué à l'éthique a été créé. A cette époque, le corps de police de Lausanne s'était donné six ans pour mettre en place l'ensemble de la démarche.

Parallèlement à ce travail, le Conseil communal de Lausanne a approuvé deux motions parlemen-

taires traitant de la question de l'intégration des immigrés et des relations délicates entre eux et le Corps de police.

Voici un extrait tiré du rapport-préavis no 2003/29, daté du 19 juin 2003:

«La nature de leurs tâches amène certains services de la Direction de la sécurité publique (DSP) à entrer régulièrement en contact avec la population immigrée. [...]
» Depuis quelques années, le travail du Corps de police (CP) est rendu plus délicat par l'émergence du thème de la délinquance des étrangers. Son action s'inscrit désormais dans une double préoccupation:

- Sur le plan objectif, il tient compte de certaines spécificités de la délinquance des étrangers et s'y adapte;
- Sur le plan subjectif, il doit distinguer les faits des préjugés tendant à amplifier l'importance du phénomène et à considérer tout étranger (ou les membres de certains groupes) comme un délinquant en puissance.

L'action du CP est dictée par la recherche permanente d'un équilibre entre le principe d'efficacité – qui justifie des actions ciblées – et le principe d'équité – qui commande de faire preuve de la plus grande objectivité possible et d'éviter toute discrimination. Une attention particulière est portée à la dimension éthique du travail de policier.»[49]

Aujourd'hui, le Corps de police de Lausanne a atteint ces objectifs. Le 13 janvier 2009, un comité d'éthique a été créé. Ce comité s'est donné pour tâche «de poser à temps et à contretemps la question de la finalité des services de police. Cela signifie interroger ces pratiques à partir de leur fonction dans une société démocratique.»[50]

En 2008, le corps de police de Lausanne s'est vu récompensé du Prix d'éthique suisse, décerné par la Haute Ecole d'ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud (HEIG-VD).

En 2009, lors du concours d'excellence européen dans le secteur public, sur le thème du «Leadership and Management for Change», le corps de police de Lausanne s'est vu nominé avec certificat pour la mise en place d'une organisation et d'une culture d'entreprise basée sur l'éthique.

Dès sa création, le comité d'éthique du corps de police de Lausanne a été saisi par l'organisme ACOR SOS Racisme, pour examiner la question du «délit de faciès ou profilage racial». Le 9 juin 2010, le premier avis du comité a été rendu public, sous le titre *Du «délit de faciès» à la «recherche ciblée» de personnes*.

49. Sécurité sociale et environnement, Administration générale et finances, Enfance, jeunesse et éducation, Culture, sports, patrimoine, Sécurité publique, Politique communale d'intégration et de naturalisation des immigrés, Réponse aux motions Pierre Zwahlen et Oscar Tosato, Rapport-préavis no 2003/29, juin 2003, p. 21.

50. Corps de police de Lausanne, Comité d'éthique, avis no 1, *Du « délit de faciès » à la « recherche ciblée » de personnes*, avril 2010, p. 4.

BIBLIOGRAPHIE

LIVRES

Anderson, Perry, «Le multiculturalisme» Sous la direction de Supiot Alain., *Tisser le lien social.* Paris: Maison des sciences de l'homme, (2005), pp. 105-116.

Légal, J.-B, Delouvée, S., *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Les éditions Dunod, 2008.

Chalom M., Léonard L., *Insécurité, police de proximité et gouvernance locale*, Editons L'Harmattan, 2001.

Chalom M., *Le policier et le citoyen: Pour une police de proximité*, Editions Liber, 1998.

Delachaux P. *Présumé non coupable,* Editions Saint-Augustin, 2007.

Easton M., Tange C., Ponsaers P. (edsx), Delforge G., Roegiers N. (mmv/coll). *Out of the Box,* Brussel: Ed. Politeia, 2008.

Delachaux P., *Flic de quartier,* Editions Zoé, 2003.

Naki I., *Sois parfait ou retourne chez toi,* Editions Swiss, Marly, 2007.

Rea A. Tripier M., *Sociologie de l'immigration,* Editions La Découverte, Paris, 2008.

Smits M., *Chambre des représentants. Etudier la police: une nécessité démocratique,* Jurbise/Belgique, Editeur responsable, 2003.

RAPPORTS, RECHERCHES ET ARTICLES

Amnesty International Pour les droits humains, *Suisse: Pour une police respectueuse des droits humains, rapport sur la police (2007).*

André Duvillard, commandant de la Police neuchâteloise, Institut suisse de police, *Droits de l'homme et éthique professionnelle,* Editions ISP-2009.

Centre de documentions Tiers-Monde de Paris (Cdtm), *Se former à l'interculturel,* Paris: Editions-Diffusion Charles Léopold Mayer, 2000.

Chalom, M., 9e Colloque international Metropolis, 27 septembre-1er octobre 2004 à Genève, *La police, agent de socialisation?*

Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé: les coûts humains du profilage racial – rapport d'enquête*, décembre 2003.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, Profilage racial, Document de consultation sur le profilage racial, mars 2010.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, Me Michèle Turenne, *Le profilage racial: mise en contexte et définition*, Juin 2005.

Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, *Recommandation de politique générale no 11 de l'ECRI, Sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les activités de police*, juin 2007.

Conseil de l'Europe, *Pratiques policières et Droits de l'homme – Une introduction européenne, guide de référence*, septembre 1999 (DH-AW-PO (99) 14).

Corps de police de Lausanne, Comité d'éthique, avis no 1, *Du «délit de faciès» à la «recherche ciblée» de personnes*, avril 2010, p. 4.

Cour Suprême du Canada, R. c. Beaudry, [2007] 1 R.C.S. 190, 2007 CSC 5.

D. Doudou, Rapporteur spécial des Nations Unies sur le racisme, janvier 2007.

Direction générale des relations interculturelles, *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, Gouvernement du Québec, 2006.

International Police Executive Symposium, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, Smeets S. et TANGE C., *Le Community policing en Belgique: Péripéties de la constitution d'un modèle de travail policier*, (non daté).

Institut Suisse de Police, *Police de proximité, Manuel de référence pour l'examen professionnel fédéral de policier/policière*, Editions ISP, 2007.

Le Nouvel observateur, actualités challenges, politique économique, octobre 2007.

Open Society Justice Initiative, *Le profilage ethnique dans l'Union européenne : omniprésent, inefficace et discriminatoire, résumé et recommandations*, mai 2009.

Open Society Justice, *Police et minorités visibles: les contrôles d'identité à Paris*, 2009.

Police cantonale vaudoise, *Règlement de service, Les contrôles et vérifications d'identité*, Vol. 4, document 4036.00, 2000.

Réseau européen contre le racisme (ENAR), *Le profilage ethnique,* fiche d'information d'ENAR no 40, juin 2009.

Service de police de la ville de Montréal, Quartier général, section des communications corporatives de la direction stratégique. «Mission citoyen» - Bilan annuel 2005.

Service de police de la ville de Montréal, Quartier général, service des stratégies organisationnelles de la direction stratégique. *Relations avec les communautés* - Mars 2005.

Service de police de la ville de Montréal, *Semaine d'actions contre le racisme, Rencontre d'information et d'échanges avec les médias*, sommaire des présentations, Commandant Fady Dagher, chef du Poste de quartier 30, mars 2006.

Service de police de la ville de Montréal, Quartier général, service des stratégies organisationnelles de la direction stratégique. *L'intervention policière dans une société en changement - Montréal,* 2008.

Service de police de la ville de Montréal, *Bâtir sur nos acquis, relations avec les citoyens, Plan directeur*, Service des communications et des relations avec la communauté, 2010.

Ville de Lausanne, Direction de la Sécurité sociale et environnement, Administration générale et finances, Enfance, jeunesse et éducation, Culture, sports, patrimoine, Sécurité publique, *Politique communale d'intégration et de naturalisation des immigrés, Réponse aux motions Pierre Zwahlen et Oscar Tosato,* Rapport-préavis no 2003/29, juin 2003.

Ville de Lausanne, Direction de la sécurité publique et sports, rapport-préavis no 2008/55. *Police municipale de Lausanne: maîtrise du concept de Police urbaine de proximité et réponses à une interpellation de M. Charles-Denis Perrin et à un pétition de M. Carl Kyril Gossweiler*, Ville de Lausanne, 2008.

SITES INTERNET

www.amnesty.ch Amnesty International Suisse
www.cdpdj.qc.ca Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec)
www.coe.int Conseil de l'Europe
www.coe.int/ecri Commission européenne contre le racisme et l'intolérance
www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca Conseil des relations interculturelles du Québec
www.enar-eu.org Réseau européen contre le racisme
www.flicdequartier.ch Yves Patrick Delachaux, écrivain romancier
www.institut-police.ch Institut suisse de police ISP
www.justice.org/dea U.S. Drug Enforcement Administration (DEA)
www.lausanne.ch/police Corps de police de Lausanne
www.ohrc.on.ca Commission ontarienne des droits de la personne (Ontario)
www.soros.org/initiatives/justice Open Society Justice Initiative
www.spvm.qc.ca Service de police de la ville de Montréal

BUREAU LAUSANNOIS
POUR L'INTÉGRATION
DES IMMIGRÉS
Pl.de la Riponne 10 - CP 5032 - CH-1002 Lausanne
T +41 (0)21 315 72 45 - F +41 (0)21 315 70 20
bli@lausanne.ch - www.lausanne.ch/bli

Lausanne