



Police, Diversité, Racisme

La gestion de la diversité ethnique dans le corps policier comme outil de lutte contre le racisme institutionnel

Rapport de recherche

Corinne Torrekens, Camille Fortunier, Shannon Damery

Recherche financée par le Service égalité des chances du SPF Justice

Mars 2023

Remerciements

Nous tenons à remercier vivement toutes les personnes qui ont participé, d'une façon ou d'une autre, à cette recherche.

Nous adressons nos vifs remerciements aux différent.es membres de structures qui ont soutenu ce projet de recherche : aux membres du Cabinet et du SPF pour le financement et le bon suivi ; aux membres du comité de suivi de la recherche, qui ont apporté un regard supplémentaire et bienveillant quant au processus d'organisation et de réflexivité de la recherche ; aux chefs de zone qui ont accepté de collaborer avec nous dans le délai imparti et de donner leur aval pour que des observations puissent se dérouler au sein de commissariats.

Enfin, mille mercis aux personnes qui ont participé aux entretiens et qui ont accepté de livrer réflexions, expériences, points de vue et analyses. Merci pour votre ouverture dans l'accueil, l'intérêt et la participation à ce projet.

Camille Fortunier, Shannon Damery et Corinne Torrekens

L'équipe de recherche

Table des matières

Remerciements	2
Introduction	4
Cadre théorique et approche méthodologique	5
Limites et perspectives.....	11
Chapitre 1 : Diversification du personnel policier.....	12
Chapitre 2 : Parler des origines - Paradoxe d'une <i>colourblindness</i> interne qui ethnicise l'externe	17
2.1. De la difficulté d'aborder les dimensions ethno-raciales entre membres du corps policier	17
2.2. Du recours routinier aux catégorisations ethno-raciales dans la pratique policière.....	18
Chapitre 3 : Carrières facilitées, entravées ou contrôlées ?.....	22
3.1. Processus de recrutement et de sélection : une institution aux portes ouvertes ou entre-ouvertes ?	22
3.2. Carrières contrôlées et suspectées.....	25
3.3. Vers un recrutement plus local, et donc plus diversifié ?	27
Chapitre 4 : La diversité à l'épreuve des cultures policières	29
4.1. Les minorités ethno-raciales à l'épreuve de la culture professionnelle.....	30
4.2. Exit, voice ou loyalty ?	37
4.3. La culture institutionnelle et les cultures d'entreprise locales à l'épreuve de la diversité.....	40
Chapitre 5 : la diversité représentative et pragmatique, nécessaire à l'efficacité policière et à la lutte contre les discriminations	43
5.1. Une diversité cosmétique ou représentative ?.....	43
5.2. Une diversité pragmatique qui élargit et affine les compétences professionnelles.....	44
5.3. Quand les langues facilitent le dialogue, la compréhension et l'action policière	45
5.4. La connaissance des « codes ethno-culturels » redéfinit les savoirs partagés	48
5.5. Conclusion : un discernement pragmatique et une action légitime	50
Pistes d'actions politiques et perspectives pour l'institution policière	52
Bibliographie	57

Introduction

Cette recherche s'inscrit dans un appel d'offre émis par le SPF Justice pour la réalisation d'une étude sur le racisme institutionnel dans les mesures stratégiques fédérales. L'objectif était double. Il s'agissait, d'abord, d'examiner les pratiques institutionnalisées et autres mesures stratégiques de la fonction publique administrative fédérale à la recherche de préjugés qui désavantagent directement ou indirectement les minorités ethno-raciales¹. Ensuite, il s'agissait, au terme de l'analyse, de formuler des recommandations et des propositions d'orientation stratégique. Dans ce cadre, nous avons proposé de nous interroger sur les pratiques institutionnalisées de la police belge en investiguant le lien potentiel entre le manque de diversité dans ses effectifs et dans la culture de son organisation et le racisme institutionnel. De nombreuses études ont, en effet, relevé que le racisme institutionnel et les assignations identitaires stigmatisantes à l'œuvre au sein des systèmes sociaux et auxquels l'institution policière n'échappe pas (Reiner, 2003 ; Novak et Chamlin, 2012 ; Slaouti et Jobard, 2020 ; Delpuech et al., 2017 ; Gauthier, 2011) semblent entraver l'évolution des policiers.ères d'origine immigrée les plus compétentes vers les postes qualifiés, les mettant face à un « plafond de verre » dans le déroulement de leur carrière (Begag, 2004). Pour ceux.celles qui intègrent le corps policier, ils.elles se trouvent pris.es dans des conflits de loyauté insolubles, comme le souligne Mouhanna (2017) : « souvent suspectés (par leurs collègues) de partager les 'mauvaises habitudes' de leur groupe d'origine », ils.elles doivent par ailleurs faire face au rejet important de ce même groupe d'origine auprès de qui l'institution policière est largement déconsidérée. Or, comme l'a souligné Settoul (2017), la présence de descendant.es de l'immigration dans les institutions sécuritaires permettrait de répondre à des enjeux tant politiques que démographiques parmi lesquels on retrouve la valorisation du principe d'égalité des chances ou encore celui d'un meilleur reflet de la diversité de la société. Gautier (2017), questionnant également l'intérêt d'une police diversifiée a noté que cela permettrait d'une part, d'améliorer la qualité de ses relations avec la population et d'autre part, d'œuvrer à la lutte contre les discriminations.

L'histoire contemporaine de la Belgique est liée à l'histoire de l'immigration. Celle issue d'un appel fait, à l'issue de la Seconde Guerre Mondiale, par les pouvoirs publics belges à une main-d'œuvre peu qualifiée et majoritairement (mais certes pas uniquement) extra-européenne. Mais aussi celle liée à une reconfiguration des migrations à partir des années 1980, plus féminine, liée à différentes vagues de réfugié.es et à une diversification des pays d'origine (Rea, 2021). La société dans laquelle nous évoluons mais aussi dans laquelle les institutions comme les administrations publiques fédérales mettent en œuvre des politiques publiques est donc de plus en plus diverse du point des origines. Désormais, c'est plus d'un cinquième de la population belge qui est d'origine étrangère². Cependant, la présence des minorités ethno-raciales n'est distribuée de manière égale sur le territoire et tend à être concentrée dans certaines villes et au sein de celles-ci dans certains quartiers. Or, dans le même temps, à l'aune d'une succession de crises (économiques, financières, sociales, sanitaires) l'opinion publique belge tend à se

¹ Cahier spécial des charges 2021/COP/2843-b.

²<https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/origine#:~:text=Diversit%C3%A9%20selon%20l'origine%20en%20Belgique&text=Au%2001%2F01%2F2022%2C,l'office%20belge%20de%20statistique.>

polariser sur les questions d'immigration et « d'intégration ». C'est le constat de l'étude Noirs, jaunes, blues, à la défiance envers les institutions et un certain attrait pour un modèle autoritaire se mêle un souhait d'avoir une nation homogène et ethniquement « pure »³. C'est donc dans ce cadre que nous nous sommes intéressées aux enjeux de la diversité ethno-raciale dans l'institution policière, ses limites dans son application actuelle et les points de blocage qui permettent l'existence du racisme institutionnel en son sein. Notre recherche s'est focalisée sur les personnes d'ascendance migratoire au sein de la police et a consisté à interroger la mise en œuvre de diverses initiatives axées autour de la diversité ethnique dans les instances policières bruxelloises.

Concrètement, la question de recherche qui a constitué notre fil d'Ariane a été, conformément au cahier des charges : quelles pratiques institutionnalisées, c'est-à-dire inscrites dans le quotidien des structures, procédures et routines des agents de la police fédérale, contribuent au racisme institutionnel ? Ce fil conducteur permet de prendre en considération différents aspects de cette problématique : elle questionne les manières dont celles-ci sont concrètement mises en pratique, tant dans la façon dont les recrutements sont effectués par exemple que dans les effets qu'elles ont sur l'action policière. Nous questionnons également les représentations des policiers.ères d'origine étrangère et sans origine étrangère, face à la diversité ethnique dans les effectifs. Nous interrogeons ainsi la manière dont se construit la diversité ethnique dans le corps policier, les effets qu'elle produit dans sa mise en œuvre et le bilan que les acteurs.rices en tirent. Il s'agit donc de l'analyse d'une politique de deuxième ligne puisqu'elle s'intéresse au fonctionnement du milieu policier face au défi de la diversité, un indicateur pertinent du principe d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations. Ceci étant, les effets d'une politique de diversité interne à l'institution policière ont des implications immédiates sur la politique de première ligne qui est en œuvre auprès des citoyens, notamment en termes de légitimité de son action et de sa meilleure compréhension des défis sociétaux actuels. Cet axe n'a pas été au cœur de notre démarche de recherche pour des raisons de temps et de choix de méthodologie⁴. Cependant, nous avons pu collecter des données qui portent sur la représentation qu'ont les policiers.ères de leurs publics qui éclairent davantage la question de la diversité ethno-raciale et la (re)production du racisme institutionnel au sein de l'institution policière. Pour réaliser cette étude empirique, nous avons privilégié une approche qualitative approfondie, qui se situe au croisement des champs de la sociologie de la police et de la sociologie des rapports sociaux basés sur l'appartenance ethno-raciale.

Cadre théorique et approche méthodologique

L'ethnicité comme la race (une classification moins euphémique et péjorative se voulant plus globalisante et générique) participent à la catégorisation sociale de groupes humains

³ <https://www.rtbf.be/article/noir-jaune-blues-cinq-ans-apres-un-belge-sur-deux-souhaite-une-gouvernance-autoritaire-11139090>

⁴ Il aurait notamment fallu que les chercheuses suivent les équipes d'intervention sur le terrain ce qui impliquait des conventions particulières du point de vue du RGPD (collecte de données personnelles, données sensibles, etc.) et de la sécurité physique des enquêtrices. Il n'a pas été possible d'implémenter ces conventions dans le délai imparti de la recherche (5 mois).

minoritaires, en particulier de sous-groupes de populations dans une société donnée ou un Etat-nation particulier. Précisons tout de suite que nous entendons les termes « ethnicité » et « race » comme des « faits sociaux » séparés de toute « connotation biologique ou naturelle » (Safi, 2013). Il s'agit donc de décrire des processus et non des réalités biologiques qui peuvent relever d'une assignation issue de l'extérieur du groupe ou d'une identification venant du groupe lui-même, qui induisent une hiérarchisation morale en termes de valeurs et de préférence et qui décrivent des rapports de domination. Le terme de « racialisation », quant à lui, définit le processus qui permet d'assigner un contenu racial à un groupe et de l'associer à un certain nombre de caractéristiques culturelles et phénotypiques qui sont considérées comme héréditaires et immuables (Galonnier, 2015) et qui sont le plus souvent évaluées de manière négative et dépréciée. Ce racialisme se concentre alors sur la construction de l'infériorité culturelle du groupe. Dans le processus de racialisation donc, ce qui compte n'est pas le biologique mais l'interprétation qui en est faite (Buu-Sao, Léobal, 2020). Par conséquent, les discours du racisme sont historiquement inconstants, tributaires de rapports de pouvoir qu'ils participent à configurer (Buu-Sao, Léobal, 2020) : « *la race est une catégorie de discours à l'intérieur de laquelle les systèmes – bien réels – de l'exclusion, de l'exploitation et du pouvoir socio-économique et culturel se sont organisés.* » (Hall, 2013 : 88).

De nos jours, « *le racisme est largement condamné, moralement réprouvé et publiquement inavouable. La ratification par tous les États-membres de l'ONU de la Déclaration universelle des droits humains de 1948 et leur adhésion presque complète à la Convention pour l'Élimination de la Discrimination Raciale (ICERD, 1965) témoignent de l'adoption unanime d'un antiracisme formel, qui proscriit la hiérarchisation des races* » (Galonnier, Sabbagh, et Simon, 2022 : 10). Pourtant, la question des inégalités ethno-raciales hante constamment le débat public et porte « *sur l'existence mais surtout l'ampleur d'un racisme « structurel », non circonscrit au domaine de l'idéologie ou de l'intention maligne et qui imprégnerait la conception et le fonctionnement ordinaire des institutions comme des systèmes de représentation et d'action* » (Galonnier, Sabbagh et Simon, 2022 : 12).

Alors que le racisme individuel se rapporte au « *fait d'individus, qui agissent ouvertement en tuant, en blessant, en détruisant* », le racisme institutionnel, lui, relève d'« *actes collectifs* ». Le premier est de l'ordre du direct, de l'affirmé, du visible, du manifeste, du flagrant ; le second est indirect, allusif, détourné, latent, « *moins franc, infiniment plus subtil* » (Carmichael et V. Hamilton, cités in : Dunezat et Gourdeau, 2016).

Le concept de racisme institutionnel est polyphonique et son invocation exige qu'on mette à jour les mécanismes spécifiques conjointement générateurs des inégalités observées, mécanismes dont il faut évaluer l'ampleur de leurs effets respectifs et repérer précisément leurs modalités d'articulation et d'interaction dans un contexte délimité (Sabbagh, 2022). Le recours à ce concept permet donc d'approcher les enjeux du racisme tout à la fois au sein d'institutions précises et de façon plus systémique. Il est pertinent pour viser les formes « cachées » ou « subtiles » de racisme qui persistent et qui continuent à structurer l'ordre social dans un contexte d'égalité formelle (Dunezat et Gourdeau, 2016). Les apports du concept de racisme institutionnel sont multiples.

S'intéresser au racisme institutionnel permet d'avoir une double visée analytique. Une approche par le haut, d'abord, via les pratiques d'une institution officielle (Dhume et al., 2022), puisque ce sont les institutions qui participent directement ou indirectement à la (re)production des inégalités ethnoraciales, « sans forcément d'ailleurs le vouloir ni même le savoir » (Sala Pala, 2010) et une approche par le bas, via l'expérience, les pratiques puisque le racisme tient non seulement à des éléments cognitifs, symboliques et idéologiques, mais également à des éléments pratiques, procéduriers et politiques (Sala Pala, 2010).

L'utilisation du concept de racisme institutionnel nécessite enfin une approche par les expériences des minoritaires. Les personnes racisées mettent en place quotidiennement « des schémas cognitifs d'inférence pour déceler le racisme d'une situation qui ne s'avoue pas » (Trawalé, 2016). C'est pour cette raison que les analyses forgées sur base de ce concept présentent une visée pratique de taille, puisque ce qu'il met à jour de façon concrète l'action publique et les instruments de lutte contre le racisme (Sala Pala, 2010) ainsi que les représentations qui leur sont attachées. Le concept de racisme institutionnel permet de prendre en considération les discriminations indirectes : les institutions, les règles et les exigences de fonctionnement (ou façons d'agir) – sans que cela soit leur intention – travaillent de manière discriminante (Easton et al., 2009). Si les institutions sont supposément faites pour tous.toutes, en réalité elles avantagent les groupes dominants (Easton et al., 2009).

La police, un terrain d'enquête difficile ?

De façon générale, les terrains d'enquête « sensibles » impliquent par exemple de se rendre sur des zones ou des territoires physiquement dangereux, ou d'étudier des objets d'étude qui peuvent exposer les chercheurs à d'importantes luttes de signification ou à des tensions émotionnelles fortes (Boumaza & Campana, 2007 - cité in Settoul, 2017). La police constitue classiquement un terrain d'enquête considéré comme « difficile » en sciences humaines et sociales. En effet, l'analyse de ce milieu socioprofessionnel présente des problématiques méthodologiques et épistémologiques particulières. Les institutions dites sécuritaires, comme la police et l'armée, sont considérées comme des terrains d'enquête difficiles en raison d'une certaine « culture du secret ». Elles sont dépeintes par les sciences humaines et sociales comme de « grandes muettes » (Geisser, 2017), tant la parole des acteurs peut être difficile à recueillir. La croyance selon laquelle la police doit « cultiver le secret », ou se montrer puissante et protéger/ne pas révéler/dissimuler ses faiblesses à la population/au « grand public » est largement véhiculée au sein de l'institution (Settoul, 2017). Toute recherche qui porte sur ces institutions doit donc considérer dès ses prémisses les valeurs et l'ethos professionnels particuliers (Settoul, 2017).

Les difficultés ressenties au niveau de la conduite des recherches sont pléthores, et elles disent déjà beaucoup de l'univers socioprofessionnel policier. La toute première difficulté relève de l'ordre empirique : elle concerne l'accès aux terrains. La police est marquée par une tradition de « résistance au projet de connaître » (Brodeur, 1984 – cité in de Maillard, 2019) et l'obtention de l'autorisation à la conduite de l'enquête dépend d'accords officiels, d'autorisations spécifiques, d'aval des supérieurs hiérarchiques. Le respect de l'ordre hiérarchique est crucial

pour démontrer une forme de respect ainsi qu'une volonté de s'inscrire dans les « règles du jeu » de ce monde professionnel, et in fine pour acquérir la confiance des acteurs (Settoul, 2017 ; de Maillard, 2019). Ces règles permettent aussi de protéger la sécurité des chercheur.e.s, comme nous le verrons par la suite.

La police est une institution au corporatisme prononcé, qui est traversée par des visions du monde séparant/opposant le « eux » et « nous ». Elle est traditionnellement peu propice/ouverte au regard extérieur. L'observateur doit donc réaliser une démarche pour savoir se faire accepter (de Maillard, 2019). Mais la Belgique, contrairement à la France, se caractérise par une relative ouverture aux enquêtes sur ce terrain (Van Praet, 2020. De Kimpe et al., 2021. De Man et Robert, 2012).

Et les obstacles et réticences que nous venons de décrire n'empêchent pas l'accord pour l'engagement d'une démarche de recherche comme la nôtre. Conscientes des risques d'écueils que présente la récolte des données en terrain difficile, nous avons donc opéré plusieurs choix stratégiques et méthodologiques précis pour le bon déroulement de la recherche.

Tout d'abord, nous avons délimité la recherche de façon spatio-temporelle. Cette étude concerne la Région bruxelloise. Elle est de courte durée, étant donné qu'elle a été menée sur cinq mois, entre novembre 2022 et mars 2023. Nous avons choisi de circonscrire l'étude à Bruxelles pour des raisons de faisabilité pratique, liées au temps imparti pour cette étude. Mais également parce qu'au cours de cette dernière décennie, la réalité démographique de la Belgique et plus spécifiquement de Bruxelles a connu de profondes mutations. L'une de ces évolutions concerne la diversité ethnique de sa population puisque selon les statistiques disponibles et présentées par Statbel au 01/01/2021, le nombre de Belges d'origine étrangère a crû de près de 31% entre 2010 et 2021, ce qui place donc la région loin devant les autres régions du pays en termes de diversité ethnique. Cela lui vaut ainsi selon Geldof (2019) d'entrer dans la catégorie de ville « superdiversifiée », ce qui implique l'émergence d'une nouvelle normalité et avec elle, l'apparition de défis sociaux d'envergure auxquels il devient nécessaire de faire face (Vertovec, 2007). Ceci étant, d'autres villes comme Anvers, Liège ou Charleroi connaissent également une diversification importante de leur population. Par conséquent, les zones de police que nous nous proposons d'analyser peuvent être appréhendées comme un laboratoire pertinent d'un projet d'étude fédéral dont les évolutions sociétales concernent déjà ou concerneront dans un futur proche toutes les grandes villes belges.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette recherche, nous avons pu bénéficier du soutien du comité de suivi mis en place par le Service égalité des chances du SPF Justice et dont l'aide des membres a été inestimable dans l'obtention des contacts, rendez-vous et *in fine* de l'accord des différents chefs de zone pour la réalisation des entretiens semi-directifs et des observations ethnographiques. Et ce, malgré un contexte difficile dans certaines zones concernées⁵. En effet, guidé par une démarche inductive, le cœur de notre approche méthodologique repose sur deux volets principaux : la conduite d'entretiens semi-directifs et la conduite d'observations *in situ*.

⁵ <https://www.lesoir.be/476828/article/2022-11-14/policier-tue-bruxelles-lhommage-de-ses-collegues-devant-le-palais-de-justice>

Nous avons donc mis en oeuvre une méthodologie multi-focale qui nous a permis de multiplier les points d'entrée sur les terrains d'enquête et de diversifier tant les interlocuteurs.trices que les analyses des dispositifs existants en matière de politique de diversité dans l'institution policière. La récolte des données englobe 117 heures d'observations au sein de commissariats (N=5), l'interview de 63 personnes via la conduite d'entretiens semi-directifs (N=52) mais également une littérature « grise » constituée de documents internes à la Police Fédérale, aux zones locales de Police, aux académies et écoles de Police, et de manière plus marginale des extraits de presse, les sites internet de la Police, etc.

Nous avons conduit une majorité d'entretiens individuels mais, dans certains cas, les participant.es ont préféré être interrogé.es par groupes de deux ou trois. L'échantillon des personnes interrogées contient une variété de profils : membres de la Police locale, membres de la Police Fédérale, membres de la Police avec statut opérationnel, membres de la Police avec statut civil (dénommé.es en interne les « CaLog ») personnes francophones, personnes néerlandophones, hommes, femmes, différents niveaux de grades (principalement les cadres de base, moyen et officier), mais également membres de structures travaillant en étroite collaboration avec la Police⁶. Au sein de l'échantillon, il y a une surreprésentation des policier.ères opérationnel.les, des cadres de base et moyen (donc inspecteur.trice et inspecteur.trice principal.e), d'hommes, de personnes francophones, de personnes non-issues de minorités ethno-raciales. Par ailleurs, il importe de souligner que la part des personnes issues des minorités ethno-raciales parmi notre échantillon d'interviewé.es est de plus de 25%, ce qui équivaut à une surreprésentation par rapport à la part estimée des effectifs policiers racisés . Les entretiens semi-directifs ont eu lieu à différents endroits : une majorité s'est déroulée au sein des commissariats. Portes fermées pour garantir la confidentialité que le huit clos permet. D'autres dans les lieux de travail de l'équipe de recherche, dans des lieux publics, ou encore via le mode virtuel (Zoom et Teams). Les entretiens qui se sont déroulés sur les lieux de travail des interrogé.es présentent un caractère ethnographique (Heyl, 2001). En effet, nous avons privilégié des entretiens "sur place", car les propos de la personne interrogée ne sont pas les seules données importantes. Cela signifie que l'environnement matériel, le langage corporel, les sons, les perturbations, les autres personnes présentes sur le site, les interruptions par des collègues sont autant d'éléments qui peuvent ajouter des informations et aider à la compréhension de la recherche. La durée des entretiens a varié entre 40 min et 3h30. Dans la mesure du possible, nous avons enregistré les entretiens et pris des notes en instantané pour une utilisation ultérieure.

Nous avons également mené des observations au sein de cinq commissariats, situés dans 3 zones de police locale bruxelloises, à savoir les zones Nord, Ouest et Midi. Ces zones sont en charge de quartiers où les populations d'origine étrangère sont nombreuses et nous avons émis l'hypothèse que les effectifs de policier.ères issu.es de la diversité étaient probablement les plus élevés. La zone de police Pol BruNo dispose par ailleurs d'une politique active de promotion de la diversité (Van Praet, 2020) et s'est distinguée à plusieurs reprises par des initiatives

⁶ Nous faisons le choix ici de ne pas fournir de tableau détaillé des profils de l'échantillon, afin de renforcer l'anonymat des participant.e.s.

innovantes en la matière (Unia, 2015). Cette phase d'observation s'est déroulée en interne des commissariats. De façon non exhaustive, nous avons concentré nos observations sur les dimensions suivantes : composition des équipes (origine ethno- raciale, genre, âge, ancienneté, compétence linguistique) ; organisation des espaces et locaux (décoration, matériel) ; degré d'(in)formalité dans les discussions, notamment dans les rapports hiérarchiques ; les fonctions de l'humour (objet/sujet, récurrence, rapports interpersonnels, destinataires, réactions) ; sujets de discussions (missions, publics-cible, vie quotidienne du travail, histoire commune – locale, zonale, institutionnelle -, commérages, politique de la police, vie privée, etc.) ; attitude non verbale (attitude corporelle, façon d'imposer sa présence ou sa parole) ; tâches quotidiennes, interactions avec la population au sein du commissariat, rapport à l'équipe de recherche, au déroulement des observations et entretiens et au sujet de la recherche.

La conduite d'entretiens présente l'écueil de récolter un discours qui s'éloigne des pratiques, de faire face à un écart entre ce que les interviewés nous disent de ce qu'ils font et ce qu'ils font réellement (de Maillard, 2019). C'est pourquoi nous avons privilégié la complémentarité des méthodes (observations et entretiens). Cette dernière permet de contextualiser les dires, de les inscrire, de les comprendre et de les analyser dans des situations fines du quotidien. Nous avons ainsi identifié les différentes représentations, pratiques et expériences que les acteurs et actrices rencontrés ont et font de la diversité au sein du corps policier. Nous avons conduit une analyse des significations que les personnes donnent à leurs pratiques, de la complexité des situations et interactions observées.

Ce que nous interrogeons, c'est donc bien l'expérience sociale (Dubet, 1995) que ces policiers.ères font de la diversité ethno- raciale au sein de leur sphère professionnelle.

Une fois ces données collectées, nous avons réalisé une analyse thématique inductive et croisée de l'ensemble du matériel empirique.

Trois niveaux éthiques ont été pris en considération tout au long du processus de recherche. Le premier, celui des objectifs et des bénéficiaires : l'étude a été dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), et des récentes actualisations de la loi portant sur le traitement des données à caractère personnel. Le second, celui de la communication : nous avons informé pleinement les personnes prenant part au projet quant aux objectifs du travail. Les entretiens et observations de terrain se sont déroulés après la formulation orale ou écrite du consentement des participant.es. Le consentement éclairé de chaque personne ayant participé à la recherche a été obtenu. Les chercheurs ont préparé un formulaire de consentement, mais dans de nombreux cas, il n'était pas possible d'utiliser ce document et le consentement verbal a été obtenu à la place. Le troisième niveau concerne la diffusion des résultats de la recherche : nous avons garanti et respecté les obligations de confidentialité des échanges et de secret professionnel et nous avons procédé à l'anonymisation des personnes interrogées et des lieux et événements précis de la recherche. Nous avons veillé à ne pas divulguer d'informations ou de données permettant de les identifier ou de leur porter préjudice.

Limites et perspectives

Nous avons expérimenté une certaine saturation des données concernant plusieurs thématiques. Cependant, nous avons été contraintes d'arrêter la récolte des données à une période où certains éléments découverts méritaient plus d'investigations. Nous estimons que la courte durée de recherche explique que des points de questionnements demeurent.

Nous avons particulièrement investigué les rapports d'appartenance aux minorités ethno-raciales. Il est important de dire que nous n'avons pas suivi de perspective intersectionnelle à proprement parlé, même s'il ressort de cette étude que certaines caractéristiques sociales jouent un rôle dans les rapports sociaux de race qui se jouent au sein du corps policier. Les rapports de genre, d'âge et les rapports hiérarchiques semblent cruciaux, mais aussi ceux concernant les orientations sexuelles, l'histoire migratoire et l'origine géographique (bruxellois ou non). Par ailleurs, la politisation — à savoir le processus par lequel un individu est amené à s'intéresser à la politique et par lequel il intègre dans sa manière de réfléchir et d'agir l'intérêt qu'il a développé pour le fait politique (Lagroye, 2003), des policiers.ères semble également une dimension cruciale à investiguer pour aborder les enjeux de diversité au sein du corps policier.

Tout au long du travail de terrain et de l'analyse, il a été important que les chercheuses gardent à l'esprit leur propre parole située. Les discours et informations que les participant.es ont choisi de partager ou non avec l'équipe de recherche ont probablement été influencés par les caractéristiques de membres de cette équipe (apparence physique, tenue vestimentaire, façon de parler). En l'occurrence, la recherche a été menée par deux femmes, non issues de minorités ethno-raciales, parlant toutes les deux le français. L'une d'entre elle est anglophone de langue maternelle, et, à titre d'exemple, plusieurs personnes qui se sont entretenues avec elle ont volontairement comparé la police belge avec ce qu'ils.elles avaient appris/entendu de la police américaine.

Nous présentons les résultats de cette enquête sous la forme de constats et d'apprentissages pour une meilleure gestion des enjeux liés à la diversité ethno-raciale au sein du corps policier. En guise de conclusion, nous recommandons plusieurs pistes d'actions institutionnelles et politiques.

Chapitre 1 : Diversification du personnel policier

La légitimité de l'action policière repose notamment sur le fait que la police représente l'institution garante de l'ordre public dans un contexte où l'État possède « le monopole de la violence légitime » (Weber, 1959). Mais de façon paradoxale, son autorité est toujours susceptible d'être contestée par la population (Roché, 2021). La légitimité de la police se fonde alors aussi dans des actions menées en tant que service public neutre et représentatif de sa population.

En effet, la police doit respecter et faire respecter la loi de manière égalitaire. La légitimité de ses actions tient aussi à sa nature de service public, au service des citoyen.nes. Les enjeux de neutralité du service public sont cruciaux puisqu'ils ont des effets sur l'égalité de traitement et la non-discrimination des usager.ères. Plus encore, les enjeux de représentativité de ce service public apparaissent incontournables pour garantir la légitimité de l'activité policière. En effet, l'un des constats majeurs de cette recherche renvoie à la mise en avant, par les personnes interrogées, du principe d'une police « reflet de la société », d'une institution « à l'image de la population ». Cet objectif s'inscrit dans le cadre de l'accent mis sur la « community oriented policing » et les objectifs de diversité qui ont vu le jour dans les années 1990.

Le mode de fonctionnement actuel de la police belge remonte à la réforme de 1998. En 1998, la police a été restructurée et divisée en une force locale et une force fédérale, sans hiérarchie distincte entre les deux (Bruggeman et al., 2007 ; Devroe et Ponsaers 2018, 300). Bien que les deux forces soient distinctes, elles partagent certaines caractéristiques centralisées/communes, « par exemple le même cadre réglementaire, un cycle de planification commun, un programme éducatif partagé, les mêmes bases de données, etc. » (Devroe et Ponsaers 2018, 300). Cette réforme a également vu les forces de police belges rejeter les anciens modèles de maintien de l'ordre et mettre en œuvre la police orientée vers la communauté (COP) (Ponsaers 2001 ; Devroe et Ponsaers 2013). Ce type de police s'oppose aux méthodes de contrôle et traite le public comme une partie intégrante de la police. « La police ne peut pas prévenir la criminalité seule sans la population, qui constitue les 'yeux et les oreilles' dans le quartier » (Devroe et Ponsaers 2018, 303). Certaines études affirment toutefois que les attaques terroristes de 2016, ont conduit la police belge à revenir lentement vers un modèle de contrôle, bien que la Wallonie et Bruxelles aient été plus en mesure d'éviter cette tendance (Renard, 2016 ; Devroe et Ponsaers 2018). Dans ce cadre, plus la crise dure, plus les circonstances exceptionnelles et les mesures de 'contrôle' se 'normalisent', érodant l'option originale du 'consentement' et conduisant finalement à un nouveau système et modèle de police (Bruggeman, 2014 ; Bruggeman et al., 2010 ; Devroe, 2017 ; Van der Vijver et Gunther Moor, 2014)" (Devroe et Ponsaers 2018, 302).

La police orientée vers la communauté a en effet été mentionnée dans plusieurs conversations lorsque les participant.es répondaient à des questions sur la diversité et la culture policière. Les participant.es ont parlé de la réforme de la police de 1998 comme s'il s'agissait d'un fait connu de tous.toutes et ont établi un lien entre cette réforme et l'idée d'une police orientée vers la communauté et la diversité au sein de la police. Les expressions "la police fait partie de la société" et "les forces de police doivent refléter la société" ont été couramment entendues. Les

participant.es ont dit comprendre que l'objectif des forces de police est d'être aussi diversifiées que la communauté dont elles font partie ou qu'elles servent. Ceci est également lié à la croyance commune selon laquelle la diversité augmente naturellement au fur et à mesure que la diversité de la communauté évolue.

Depuis les années 1990, on assiste à la diversification des recrutements policiers en Belgique. Cette promotion de la « diversité » répond à la nécessité d'une meilleure représentation de la société belge. Elle renvoie à un programme politique de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances à l'entrée dans la fonction publique d'État⁷ (Gautier, 2017). Elle soutient également une évolution pour l'efficacité de l'activité policière.

Ainsi, différentes évolutions concomitantes ont participé à diversifier le corps policier depuis le début des années 1990, et assurément depuis la réforme de 2001. Depuis une bonne trentaine d'année, on assiste à l'augmentation des effectifs féminins, à l'augmentation du niveau de diplôme des recruté.es, et à l'augmentation du nombre de policier.ères issu.es des minorités ethno-raciales. En ce sens, la composition sociologique des effectifs policiers a connu des transformations en termes de genre, d'appartenance ethno- raciale, de niveaux d'éducation (en plus des policier.ères opérationnel.les, des civils, prénommés les 'CaLog' en interne, travaillent au sein de la police. Une part croissante du personnel de la Police est diplômée de bacheliers ou de masters.)

La diversification ethno- raciale du corps policier répond aussi au souhait d'instauration d'une police de proximité, afin de garantir notamment une meilleure relation avec les citoyens.

Pour autant, la question de la diversification du corps policier constitue un enjeu absent des écrits scientifiques et des écrits professionnels (dont les notes publiques émanant des syndicats ou le code de déontologie de la police belge). Lorsqu'il est abordé, il l'est de façon secondaire, indirecte, dans les études qui s'intéressent à la *community policing*, aux interactions police- population ou aux minorités visibles dans la population. L'une des explications majeures du manque de connaissances au sujet de la diversification ethnique du corps policier en Belgique tient à l'absence de statistiques ethniques officielles, publiques et accessibles des effectifs policiers (Smeets et Tange, 2015). Les effets des politiques publiques destinées à diversifier les rangs policiers sont donc ardues à évaluer en raison d'un manque de consensus politique quant à toute construction de catégorie ethnique et interdisant de fait, tout recensement statistique sous l'angle de l'ethnicité (Jacobs et Rea, 2005). Des morphologies de la Police sont publiées annuellement par la Police Fédérale⁸, et aucune n'offre à voir la part calculée/estimée du corps policier sur base ethnique. Il n'existe donc pas d'évaluation quantitative ou chronologique de l'intégration de minorités ethno- raciales au sein de la police.

Dans le même sens, la majorité des personnes interviewées s'accorde à dire que la police bruxelloise apparaît diversifiée en termes d'origine, sans pouvoir préciser la part des effectifs

⁷ Pour une lecture qui dépeint les débuts de la promotion de la « diversité » au sein de la fonction d'État dans le contexte français, voir : Calvès, G. (2005)., "Refléter la diversité de la population française : naissance et développement d'un objectif flou", *Revue Internationale des Sciences Sociales*, vol. 1, n° 183, pp. 177-186.

⁸ <https://www.police.be/statistiques/fr/rapports-morphologie>.

de policier.ères racisé.es parmi le rang policier. En outre, la plupart de ceux.celles qui ont déclaré que les forces de police n'étaient pas encore diversifiées ne pensaient pas qu'il s'agissait d'un problème car elles finiraient par changer. Un agent a utilisé les changements historiques de la politique pour illustrer ce point :

« Les femmes n'étaient pas autorisées dans le passé, et maintenant qu'elles le sont, elles sont de plus en plus nombreuses à s'engager. En fait, il y avait auparavant une condition de taille, et mon ami ici présent (il fait un geste vers un collègue d'origine immigrée qui était assis à proximité) n'aurait pas pu rejoindre la police lorsque j'ai commencé à y travailler ».

« Je peux vous dire qu'il y a pas mal de jeunes d'origines étrangères qui sont entrés dans le rang, je parle de personnes d'origine africaine, nord-africaine, d'origine albanaise, d'origine turque. Ce que je ne connaissais pas dans le temps quand je suis rentrée. (...) Mais je pense aussi qu'on pourrait faire mieux, que ce soit au niveau de notre zone, ou d'autres zones de police, ou d'autres arrondissements judiciaires bien évidemment. »`

Tout au mieux, on retrouve des perceptions ou des approximations. On découvre aussi que, d'initiatives personnelles, certain.es s'attèlent à estimer la part de collègues racisé.es en prenant pour indices les noms et prénoms des membres du personnel.

« Il paraît que c'est en deçà des 10 %, 10, 11 ou 12% maximum. (...) Avec un groupe de policiers d'origine, on a fait un peu les contacts et on a pu chiffrer (...) selon le nom. Il y aura quelques noms qui vont échapper à la règle, mais pas très nombreux, quelques-uns. »

Cette estimation s'accorde avec les données fournies en 2012 par le CERPol (Consortium Education Research on the Police), qui a évalué que plus de 90% des inspecteurs.trices ayant réussi à intégrer l'institution policière sont d'origine belge sans passé migratoire.

Autre consensus parmi les interviewé.es, il existe des disparités de cette représentativité de la diversité ethno-raciale selon les grades hiérarchiques.

« Je pense qu'au niveau officier, il ne doit pas y en avoir des masses, des officiers d'origine étrangère. (...) Ça évolue positivement. Maintenant, ce que je vois de plus en plus et je suis contente que ça se passe comme ça, c'est l'évolution au niveau des cadres moyens. Dans les cadres moyens, je constate effectivement qu'il y a de plus en plus de collègues d'origine étrangère (...) Je pense que c'est une question de temps. Que les choses vont évoluer et que ça va changer. »

On retrouve actuellement plus de policier.ères racisé.es dans les échelons inférieurs de la hiérarchie policière. Les cadres de bases (agent et inspecteur) sont les plus concernés. Le cadre moyen (inspecteur principal) l'est également mais dans une moindre mesure. Il existe des policier.ères issu.es des minorités ethno-raciales au cadre d'officier (commissaires et commissaires divisionnaires) mais ils.elles représentent une exception. Ces constats corroborent différents mécanismes de l'ethno-stratification du marché de l'emploi, à savoir, d'une part, le fait que les personnes d'origine étrangère sont sur-représentées dans des secteurs

déterminés comme les secteurs primaire et secondaire et sous-représentés dans d'autres secteurs comme le secteur quaternaire (autorités publiques) (Martens et Verhoeven, 2006) et, d'autre part, la répartition « ethnique » des emplois, des statuts et des salaires au sein des secteurs étudiés (Ouali et al., 2005).

Les personnes interrogées soulignent que les policiers.ères issus.es des minorités ethno-raciales seraient principalement des hommes, si bien qu'il existerait une sous-représentation des policières racisées parmi les effectifs policiers.

Les personnes interrogées supposent également qu'il existe des disparités de représentativité de la diversité ethno-raciale entre Police Locale et Police Fédérale. Elles attribuent, de façon opposée, une plus grande représentativité des effectifs racisés une fois à l'une, une fois à l'autre.

Enfin, les interviewé.es attribuent une certaine homogénéité en termes de diversité à la police bruxelloise, ne décelant pas des disparités flagrantes entre les zones. Ils.Elles supputent quand même que les zones de police 5343 (qui regroupe Etterbeek/Woluwe-Saint-Pierre/Woluwe-Saint-Lambert) et 5342 (qui englobe Uccle/Watermael-Boitsfort/Auderghem) seraient moins représentatives, et l'expliquent au regard d'une population supposée moins diversifiée sur le territoire des communes concernées.

Retenons que la part des policiers.ères issus.es des minorités ethno-raciales demeure limitée quantitativement, et qu'elle concerne principalement les grades inférieurs de l'institution policière.

On assiste donc à une diversification du corps policier et l'institution policière valorise officiellement la diversité en interne, au sens large du terme. Elle évoque les enjeux liés au genre, à l'appartenance ethno-raciale, à l'orientation sexuelle, au handicap. Par contre, il n'y a pas de reconnaissance officielle d'une politique de recrutement permettant d'intégrer un taux « représentatif » de policiers.ère.s issus.es des minorités ethnoraciales. Il n'existe ni politique de discrimination positive, ni système de quota en lien avec les appartenances ethno-raciales au sein de la police belge⁹.

Face au manque de connaissances objectives quant à la diversité ethno-raciale, des discussions sont actuellement en cours au niveau de la Police Fédérale, notamment menées par le DRP Report et le service diversité, pour mener un projet de monitoring en interne. Se pose évidemment la question des indicateurs choisis pour réaliser les catégories ethno-raciales (auto-définition, patronymes, nationalité des parents à la naissance, nationalité des grands-parents, etc.), de leur justification et de leur harmonisation (Martiniello & Simon, 2005).

En attendant, le manque de connaissances favorise le maintien, au sein des forces de police, d'un « double discours » paradoxal qui pourrait se résumer à « promouvoir ce qu'on ne peut

⁹ A contrario, des quotas sont fixés pour un recrutement inclusif des personnes en situation de handicap à 3% pour les fonctions civiles. Et le monitoring permet d'objectiver statistiquement que ces quotas ne sont actuellement pas atteints, puisque le taux d'effectif est de l'ordre des 0,45-0,5%.

mesurer », mais aussi à « faire abstraction des caractéristiques ethno-raciales internes au corps policier tout en se concentrant sur celles de la population ».

Chapitre 2 : Parler des origines - Paradoxe d'une *colourblindness* interne qui ethnicise l'externe

Aborder les enjeux de diversité ethno-raciale au sein du corps policier consiste à interroger non seulement les interactions et les rapports sociaux qui existent entre collègues policier.ère.s, mais également ceux qui existent entre les membres de la police et les citoyen.nes. A cet égard, un des constats majeurs de cette recherche tient à l'utilisation paradoxale de catégories ethno-raciales : celle-ci apparaît compliquée, inutile voire contre-productive pour une majorité de policier.ères lorsqu'il s'agit d'évoquer les différences d'origines entre collègues mais apparaît facile, utile, efficace et routinière lorsqu'il s'agit de parler des origines de la population.

2.1. De la difficulté d'aborder les dimensions ethno-raciales entre membres du corps policier

Nombre de policier.ères interrogé.es soutiennent un discours d'indifférence aux appartenances ethno-raciales (*colour blindness*) entre collègues, via le souhait d'une non-différenciation, voire via la réaffirmation d'un « corps uniforme », dans lequel les appartenances ethno-raciales seraient invisibles.

Aujourd'hui, la présence de policier.ères issu.es de minorités ethno-raciales n'est ni une exception, ni une innovation. Devenu.es des collègues, ils.elles sont dépeint.es comme « policier.ères avant tout ». De fait, l'aspect collégial de la Police comme « corps » homogène est souvent mis en avant. Voici quelques exemples non exhaustifs de phrases entendues lors des entretiens et des observations :

- « On est flic avant notre couleur »
- « J'ai aucun problème, moi, mon collègue peut être blanc, jaune, mauve, vert, ça me va, tant qu'il est compétent ».

- « On est une famille »
- « Policiers avant tout »
- « Un flic, c'est un flic »

Plus encore, l'argument du corporatisme est renvoyé à la couleur bleue, qui constitue le dénominateur commun des effectifs de police puisqu'il tient aux éléments d'identification policière, dont l'un des plus visibles est l'uniforme.¹⁰

- « On est des bleus »
- « On est des schroumfps »

Rappelons que la nationalité belge est une condition sine qua non à une carrière dans la police en tant qu'opérationnel¹¹. Les membres de la police sont alors aisément dépeint.es et considéré.es officiellement comme étant « policier.ères belges avant tout » (Smeets & Tange, 2015).

¹⁰ <https://www.police.be/5998/fr/a-propos/police-integree/elements-didentification-policiere>.

¹¹ Les personnes ayant le statut de "civil" (appelées « CaLog » en interne) peuvent être ressortissant.es de l'Union européenne.

C'est en ce sens que ces attitudes et discours peuvent être qualifiés de « colourblind » : ces stratégies se distinguent par leur rejet de la race comme catégorie d'appréhension et d'interprétation des dynamiques sociales et mode de désignation des groupes de population (Galonnier, Sabbagh, et Simon, 2022). Cette indifférence institutionnelle aux appartenances ethno-raciales est soulignée aussi via le souhait de non-différenciation. De façon quasi unanime, les personnes interrogées ont affirmé être contre la « discrimination positive » ou un quelconque système de quotas pour la composition des effectifs policiers. Dans le même sens, plusieurs policiers.ères interrogés.es ont émis des réserves et des critiques quant à nombre de projets, initiatives, formations qui se déroulent en interne et qui se focalisent sur les enjeux de diversité ethno-raciale, ou qui adoptent des approches qui accordent « une plus grande place au pluralisme culturel et à l'ethnicité dans leur grille d'interprétation des phénomènes » (Settoul, 2017).

Mais l'ambiguïté de cette attitude « colour blindness » structurelle, est qu'elle est accompagnée de façon quotidienne par une catégorisation des publics, notamment sur une base ethno-raciale.

2.2. Du recours routinier aux catégorisations ethno-raciales dans la pratique policière

Alors qu'une partie des policiers.ères affirme être « aveugle » aux différences d'origines entre collègues et prône une non-différenciation en mettant en avant les éléments homogènes d'identification policière, le langage professionnel policier s'attache à catégoriser les « publics »¹² avec lesquels ils.elles travaillent en fonction, notamment, voire surtout selon leurs origines ethno-raciales.

Le travail policier est notamment défini par ses interactions avec la population. Il existe plusieurs types de « publics », pour lesquels les policiers.ères sont « au service » de façons différenciées. Le jargon policier est traversé par les catégorisations d'une triple « figure » de l'usager : citoyen.ne, victime et mis.e en cause/suspect.e. Cette mise en catégorie, à travers discours et représentation, peut être appréhendée comme une compétence cognitive pratique qui habilite l'exercice de l'activité policière (Collard, 2003, cité in : Boussard, V., Loriol, M. & Caroly, S., 2006) La définition du public est collective, elle participe de la pratique professionnelle et fait l'objet échanges d'information et de points de vue (Boussard, V., Loriol, M. & Caroly, S., 2006). La sociologie policière a documenté l'importance du « savoir partagé » (Ericson, 1982 : 86) dans les pratiques policières, qui mobilise un panel d'indices, comme le contexte, les apparences et comportements des personnes.

Ce que l'on constate, c'est que le processus de définition des publics, inhérent au travail policier, est alimenté de façon routinière par des références au phénotype et/ou aux nationalités/origines supposées. En effet, pour décrire le « type » d'usager.ère, qu'il.elle soit citoyen.ne, suspect.e ou victime, les policiers.ères rencontrés.es passent presque automatiquement par des mises en catégories qui tiennent à des descriptions physiques, ou à des nationalités.

¹² Appelés alternativement aussi les « membres de la population », les « clients », les « citoyens ».

D'une part, pour s'assurer que les collègues puissent se « figurer » les suspects dont il est question, le langage policier « formel » mobilise ainsi des catégories qui distinguent, selon l'apparence, le phénotype ou le faciès, différents groupes d'appartenance ethno-raciale, à savoir : les personnes de « type nord-africain », de « type africain », de « type européen ». Plus encore, le jargon de la police utilise des acronymes, comme « NA », code diminutif de la catégorie « Nord-Africain ». Catégories et codes servent la pratique policière quotidienne, si bien qu'ils sont enseignés dans certaines écoles et académies de police.

« A mes débuts dans la police, j'avais entendu à la radio 'description du suspect : nord-africain' et durant toute la journée j'entendais ça à la radio. J'étais choquée. Je me suis dit, mais enfin, il y a que des Nord-Africains comme suspects, c'est pas possible ? Et donc effectivement, c'est un langage euh...je ne vais pas dire policier. C'est un langage qui est imposé pour la description de certains types d'auteurs des faits. Donc vous avez 'Africain', 'Nord-Africain', vous avez 'Hispanique', 'Européen', donc pas 'Belge', ni 'Italien, mais 'Européen'. Ça c'est un langage qui a été imposé, enfin qui a toujours existé au sein de la Police. Donc oui, il y a effectivement une différence. Mais comment voulez-vous décrire une personne qui a commis un méfait si ce n'est avec une description au mieux pour pouvoir espérer tenter le retrouver ? »

« Effectivement, à la police c'est comme ça. Si j'ai une mission : 'Le suspect est un nord-africain', ça commence toujours comme ça. On va pas parler de ses cheveux, de la couleur de sa veste. 'nord-africain'. Souvent on a déjà l'information que c'est des jeunes. C'est souvent du masculin. (...) 80% de la communication radio c'est 'Nord-Africain'. 'NA'. (...) C'est selon les origines, alors qu'un Nord-Africain peut très bien être noir, ça veut rien dire. (...) on parle plus de l'aspect de recherche, en fait. C'est plus facile pour la recherche. Maintenant nord-africain qu'est-ce que ça veut dire en soi ? Pas grand-chose... On aura toujours une personne de ma couleur de peau. »

Ces deux extraits d'entretiens traduisent la prégnance des catégorisations ethno-raciales dans la construction du « savoir partagé » des policier.ères face à des individus suspects.

D'autre part, les policier.ères usent d'un langage informel qui a une tendance ethnicisante. Des termes comme « Arabe » et « Black », « Zwet » sont utilisés couramment et par une large partie des membres de la police (à tous les grades hiérarchiques) pour décrire les publics, qu'ils soient suspects, victimes ou citoyens. Des insultes racistes ou propos dégradants sont utilisés aussi dans le langage entre collègues, de façons moins régulière et moins partagée par l'ensemble du corps policier, mais ils ne relèvent pas pour autant de l'exceptionnel. Ainsi, « bougnoule », « singe », « nègre » ou encore « crève-misère » sont des termes auxquels de nombreux policier.ères interrogé.es ont fait référence. Dans les discussions entre collègues, on constate aussi que les faits/situations sont souvent décrits via une référence aux nationalités et origines nationales, qui ne fait pas le distinguo entre elles et par là même les confond aisément. Ces références sont également faites sans nécessaire validité, puisqu'elles peuvent porter sur des nationalités/origines avérées mais aussi présumées.

La littérature scientifique a mis en évidence une « sur-policisation » et un profilage ethnique des publics par la police, en particulier des jeunes. Cela remonterait à la constitution des pratiques de mise en œuvre de la police moderne au 18^{ème} siècle (Easton et al., 2009). Le travail

policier se concentre sur les « usual suspects », à savoir les personnes qui correspondent à certains stéréotypes ou représentations policières de criminels potentiels ou des personnes problématiques dans le quartier, à savoir celui qui est de passage, l'inactif et le pauvre (Easton et al., 2009). Or, les minorités ethno-raciales sont surreprésentées dans ces trois groupes en raison de différents facteurs matériels et socio-économiques. Il ne suffit pas de dire que ces pratiques sont racistes ou discriminatoires, elles ne sont pas forcément menées en raison de la nature ethnique de ces groupes mais résultent des logiques sélectives du travail policier sur le terrain et des conséquences de priorités d'attention dans le travail policier (Easton et al., 2009). Mais ces pratiques présentent le risque de devenir « l'axe principal à partir duquel sont définies et interprétées les situations » (Jounin, Palomares, Rabaud, 2008), en devenant les indices déterminants de la description des personnes, de l'explication du contexte, de l'action et de l'interaction police-population. Il s'agit bien là de l'apport du concept de racisme institutionnel : des procédures « objectives » liées à des considérations opérationnelles et techniques qui répondent à certaines finalités (d'effectifs, de rendement, etc.) se superposent à des éléments plus subjectifs comme des stéréotypes et aboutissent à sur-représenter les minorités ethno-raciales dans les profils délinquants (Fassin, 2015). Cependant, notre enquête a montré qu'il existe également des utilisations locales¹³ informelles qui se surajoutent à ces dispositifs sélectifs du travail policier et peuvent même en détourner le sens. Ainsi, dans l'exemple, ci-dessous un code d'ordinaire utilisé pour un fait judiciaire, à savoir l'indice parquet « 55 » pour l'ouverture du PV pour un fait lié à un séjour considéré comme illégal sur le territoire belge est utilisé de manière à décrire un public bien plus large :

« C'est LE code. Le 55, c'est vraiment les Arabes. »

« Et puis on a un langage policier qui n'est pas raciste hein, mais très simplifié. Par exemple, des personnes nord-africaines, nous on appelle ça un '55', 'j'ai choppé un 55' ; 'Qui a volé ? Ben, c'est un 55'. (...) 55, c'est des illégaux. Mais bon on l'utilise pour tout et pour rien. Ça peut être un pur Belge, enfin un Belge qui est d'origine marocaine, c'est un 55, c'est un NA, on appelle ça. (...) Mais bon, ça c'est des codes, je dis pas que c'est raciste hein, mais c'est des trucs, j'ai du mal avec ça... »

« "C'est un '55', mais ça pourrait être moi, clairement (...) C'est juste que pour eux, ils ne seront jamais belges, quoi en gros. (...) Par définition, ils sont étrangers même s'ils ont les papiers. T'es Nord-africain donc t'es un '55'. »

Ce code informel fait référence aux personnes considérées formellement comme appartenant au type « nord-africain », qu'elles soient effectivement en situation d'irrégularité de séjour ou non. Cet usage détourné de l'indice Parquet est utilisé oralement, et même s'il n'a pas de suites écrites (via la rédaction d'un PV qui attesterait d'une situation d'illégalité de séjour par exemple), il traduit une forme de représentation policière qui « criminalise » la présence de certaines minorités ethno-raciales, ou pour le dire autrement qui vise à souligner la permanence d'une « altérité irréductible » (Grégoire et Mazzocchetti, 2013) qui passe par le caractère

¹³ Notre enquête révèle que cela concerne une zone locale. La temporalité de la recherche a constitué ici une limite dans l'investigation de l'usage de ce code.

illégitime de la présence au sein de l'Etat-nation (et donc de son territoire) de ces minorités, quand bien même leur présence remonte à plusieurs générations¹⁴ (Sayad, 1999).

On décèle donc dans la pratique policière des catégorisations routinières qui constituent des formes d'ethnicisation des publics.

Dans ce contexte, la question qui se pose alors est comment les policiers.ères issus.es de ces minorités sont exposés aux ambiguïtés et contradictions générées par leur propre institution ? Comment le vivent-ils et comment y font-ils.elles face ?

¹⁴ Il faut rappeler au lecteur que l'écrasante majorité de la population d'origine étrangère en Belgique est Belge et en situation de séjour légal. Une partie conséquente de l'histoire de l'immigration belge est liée à un appel par les pouvoirs publics à une main-d'œuvre d'origine étrangère (italienne, espagnole, marocaine, turque, etc.) après la Seconde Guerre Mondiale. Cette population a acquis la nationalité belge. Un autre pan important de la population d'origine immigrée en Belgique est lié aux statuts de réfugiés et aux permis de travail.

Chapitre 3 : Carrières facilitées, entravées ou contrôlées ?

3.1. Processus de recrutement et de sélection : une institution aux portes ouvertes ou entre-ouvertes ?

Ouverture aux candidatures féminines, modification des exigences de mensuration (taille par exemple), au fil du temps, les conditions d'accès au métier de policier.ère ont évolué et ont participé à diversifier les « corps » dans l'institution. La majorité des personnes rencontrées affirment qu'aujourd'hui la police a ses portes ouvertes, et que quiconque peut entrer à condition d'avoir les compétences. Le processus de sélection, recrutement et embauche est soumis aux principes d'égalité des chances.

Si les politiques menées par la police se prononcent en faveur de la diversité, elles ne suivent pas pour autant une campagne officielle de recrutement ou de promotion ciblés. En effet, à l'inverse d'une politique de « multiculturalisme pragmatique » en contexte britannique ou de « discrimination positive » suivie en contexte américain, les politiques belges de « valorisation de la diversité » se rapprochent du modèle républicain français de « diversification sociale » (Geisser, 2017). Autrement dit, elles valorisent la diversité sans privilégier (en accordant une priorité via une politique de discrimination positive ou via un système de quota) les candidatures qui la renforceraient.

Les efforts fournis par l'institution lors des dernières décennies ont plutôt consisté à mettre en place des mécanismes de contrôle pour éviter des pratiques discriminatoires et pour garantir l'égalité des chances dans cette phase de recrutement et sélection. Nous notons cependant que la diversification ethno- raciale du corps policier se heurte encore à différents obstacles. Premièrement, les candidatures de policier.ères issu.es des minorités ethno- raciales demeurent sous-représentées. Plusieurs éléments peuvent expliquer ce constat. Tout d'abord, cette situation doit se lire en miroir de celui de la sous-représentation concomitante de candidatures d'habitant.es bruxellois.es, puisque Bruxelles est une ville cosmopolite habitée par une large partie de populations issues de l'immigration. Bruxelles connaît en effet une situation particulière en termes de recrutement. En effet, une part importante du recrutement du corps policier belge se réalise actuellement dans la Région flamande et la Région wallonne, si bien qu'il existe une sous-représentation de policier.ères bruxellois.es. Cela signifie qu'une grande partie des nouvelles recrues, régulièrement affectées à Bruxelles au début de leur parcours professionnel – et ce généralement pour une courte période, ne sont pas familières avec cette métropole cosmopolite, avec ses populations, ou encore ses enjeux et problèmes. En bref, la police bruxelloise « *manque donc de personnel qui connaît réellement la ville et s'y engage à long terme* », si bien qu'elle peine sous certains aspects à répondre à ses spécificités (Mincke et al, 2009). De plus, ce faible nombre de candidatures peut être lié à des représentations négatives de la police, parfois nourries par des expériences négatives dans les interactions avec la population. En effet, le recrutement de minorités ethno- raciales peut être entravé par des interactions négatives avec la police qui contribuent par ailleurs à alimenter une image publique globalement négative (Waters et al., 2007 ; Delpeuch et al. 2017) et par la représentation de la culture policière comme exclusive et parfois raciste.

Ensuite, il importe de souligner que certains critères de la politique de sélection peuvent constituer des obstacles aux candidatures. En effet, la neutralité exclusive du service public, à laquelle répond l'institution policière, interdit le port de signes convictionnels dans la fonction professionnelle, si bien qu'une partie de la population, celle qui porte des signes religieux visibles (on pense par exemple aux femmes qui portent le foulard musulman), est exclue du recrutement. Cet enjeu est important, car il exclut de facto la possibilité de candidature de certaines personnes :

« Pour moi, il faut la neutralité inclusive, déjà pour commencer. C'est un gros obstacle à la police : on ne peut pas porter de signes de religion ou autre. Quand on veut vraiment parler de la diversité, il faut peut-être déjà parler de cette neutralité. Qu'est-ce qui est neutre, quelque part ? L'apparence. Parce que sa religion, on la porte en soi. C'est pas parce qu'on enlève la croix ou le foulard, qu'on n'est plus croyant. (...) Ca serait aussi beaucoup plus facile pour certaines de porter plaintes, parce qu'on se reconnaît mieux dans la police. C'est possible dans d'autres pays, pourquoi pas chez nous ? Je suis sûre que c'est un frein, si on parle concrètement du foulard, je suis sûre que c'est un frein pour certaines personnes de ne pas venir travailler à la police, parce qu'on ne peut pas porter le foulard (...) Pour moi, si on veut parler diversité, on doit parler inclusivité, et oser ouvrir les vrais débats. Et pour moi, ça c'en est un. Et ça va changer quelque chose, parce qu'on sera vraiment dans l'ouverture.»

« Prenez une société par exemple anglaise. Prenez les Anglais, moi j'ai vu des policiers d'origine avec un foulard. Nous on en est pas encore là. »

Par ailleurs, pour occuper une fonction opérationnelle au sein de la police, la possession de la nationalité belge est requise. Par contre, le fait d'être ressortissant de l'Union européenne suffit à l'occupation d'une fonction civile au sein de la police. Plusieurs personnes rencontrées émettent l'hypothèse que l'élargissement des critères à une nationalité européenne pour les fonctions civiles demeure méconnu par la population.

« Il y a la question de la nationalité aussi. On est CaLog, on peut être européen. On est policier, on doit être belge. Tandis qu'il y a des personnes qui habitent en Belgique depuis de nombreuses années, même certaines qui sont nées en Belgique, et qui n'ont pas la nationalité belge. Donc, si on veut parler diversité, il faut se questionner sur cette condition. »

Enfin, la méconnaissance des politiques internes de valorisation de la diversité, et les représentations d'une institution encore peu diversifiée au niveau des grades supérieurs et médiatisés peuvent influencer les motivations à postuler ou non pour rejoindre les rangs.

Mais une fois qu'une personne est motivée pour entrer à la police, elle candidate et doit s'inscrire dans le processus de sélection et d'embauche, qui comporte plusieurs étapes. Certaines étapes sont encore aujourd'hui susceptibles de constituer des formes d'obstacles à l'embauche de personnes issues des minorités ethno-raciales.

Ces étapes sont présentées ici de façon chronologique : l'épreuve d'aptitudes cognitives (avec 4 tests psychotechniques : test de langue, un test d'abstraction, un test verbal et un test

numérique), l'épreuve sportive (test d'aptitude physique), l'épreuve de personnalité (appelé test psychologique), l'enquête de moralité, la commission de sélection et l'épreuve médicale.

La phase d'épreuve d'aptitudes cognitives se déroule à l'écrit via une voie informatique, et soutient l'anonymisation des profils des candidat.es. Tout d'abord, rappelons qu'il n'existe pas de statistiques officielles sur une base ethno- raciale dans la police, et donc il n'en existe pas non plus concernant les taux de réussite aux examens de sélection. Pour autant, il existe une représentation partagée parmi le service de recrutement et de sélection d'une faiblesse relative des candidatures issues des minorités ethno- raciales ainsi que des candidatures d'habitant.es bruxellois.es, qui concernerait particulièrement dans la phase des épreuves écrites. En ce sens, la maîtrise des langues nationales constituerait un filtre de sélection. Sans pouvoir donner crédit à ces supputations, nous pouvons avancer l'existence de disparités de systèmes d'enseignement en Belgique, certainement entre les communautés du pays, mais également au sein de territoires plus petits comme les villes et les communes. La Belgique est en effet caractérisée d'une part, par une compétitivité forte entre écoles pour attirer les meilleurs publics, et d'autre part, par un phénomène de relégation scolaire important des minorités ethno- raciales au sein de ce système de « quasi-marché » (Jacobs & Rea, 2007 ; Danhier et al., 2017).

Par ailleurs, la phase de screening exige une vérification du casier judiciaire et des antécédents ainsi qu'une enquête de moralité. Cette phase de screening consiste à investiguer le dossier personnel des candidat.es (informations personnelles sur le passé, les conditions de vie, la famille, l'entourage, etc.). Plusieurs personnes interrogées émettent l'hypothèse que les candidatures de personnes issues des minorités ethno- raciales sont susceptibles d'être soumises à une vérification plus minutieuse. Selon les contextes, les enjeux de territoire de résidence et de patronymes participent de représentations stéréotypées qui justifieraient un screening plus approfondi, comme le souligne l'extrait suivant :

« Je crains que si la personne a un nom arabe et qu'il vient de Molenbeek et qu'il a tel parcours, on va sans doute un petit peu plus contrôler que si la personne vient de Woluwe, qu'elle a un petit 'de'. »

Par ailleurs, la phase de screening sert aussi à collecter des informations autour des formes de vie des personnes, et de leur adéquation avec les valeurs de l'institution policière. Certaines formes de vie sont associées à des valeurs culturelles ou religieuses qui sont épinglées par des personnes rencontrées comme ne correspondant pas à la culture policière.

Les phases d'entretien *de visu*, que ce soit au niveau fédéral (test psychologique, commission de sélection) ou au niveau local (entretien de motivation pour candidature zonale) interrogent la composition des comités/jurys de sélection et les méthodes utilisées. Les membres des jurys sont habituellement formés à la méthode STAR (*Situation, Task, Action, Result*), qui assure de garantir des évaluations basées sur des critères objectifs. Cela dit, la composition et les profils des membres recruteur.euse.s peuvent influencer sur les recrutements, notamment via de potentiels biais de reproduction, souvent inconscients (Amadiou & Roy, 2019). Cette dimension du recrutement est souvent négligée, et pourtant il a été démontré que la présence d'officier.ères

issu.es des minorités à des postes plus élevés est susceptible d'augmenter le recrutement et une carrière prolongée dans le temps des minorités en général (Cashmore 2002, Donohue 2021).

La majorité des personnes interrogées affirment avoir passé l'épreuve de cette audition orale devant un jury composé uniquement de personnes non issues de minorités ethno- raciales, à majorité masculine.

Plusieurs policiers d'origine étrangère, avec différents niveaux d'ancienneté, affirment qu'ils ont été questionnés lors de la commission de sélection sur des éléments que les membres du jury liaient à leur origine ethno- raciale.

« Ils ont des questions bien précises. Même parfois des questions bien privées, très très privées même. 'Ah ouais, vous êtes d'origine étrangère. (...) est-ce que vous êtes pratiquant ou pas ?' Donc je veux bien, mais quel rapport ? Après, j'ai répondu, parce que le but c'est que je sois engagé. Il faut jouer la carte, mettre la crème et faire en sorte de caresser dans le bon côté du poil. Mais c'est vrai que cette question je ne l'oublierai jamais. »

Certain.es affirment aussi avoir mis d'eux.elles-mêmes en avant leur caractéristique d'appartenance ethno- raciale lors des commissions de sélection, en soulignant les atouts que ça pourraient représenter pour le métier de policier.ère.

Les politiques d'égalité des chances et de valorisation de la diversité neutralisent les pratiques discriminatoires de sélection. Les portes de l'institution se sont ouvertes au fil du temps. Pour autant, les formes de résistance à la diversification peuvent prendre d'autres formes, qui peuvent épingle plus durablement les carrières des policier.ères racisé.es.

« De mon temps, un collègue m'a expliqué que mon audition était excellente mais que je n'avais pas été retenu à cause de mes origines.... J'ai donc été victime de mes origines. (...) Aujourd'hui, je pense que pour les personnes d'origine étrangère, il n'y a plus de résistance. Le système ne résiste plus. Ca veut dire que celui qui est capable, il est soumis aux mêmes épreuves, il rentre. Mais sur le terrain, il y a du travail. Je pense qu'on a fixé un cadre pour pouvoir entrer dans le système, mais une fois qu'on est dedans il faut prouver quand même qu'on est capable de faire ce job ».

3.2. Carrières contrôlées et suspectées

Si l'entrée en fonction répond à des critères qui se veulent objectifs, un ensemble de policier.ères rencontré.es soulignent la persistance des pratiques à caractère discriminatoire, dans le quotidien de la culture policière. Ils affirment que les policier.ères issu.es des minorités ethno- raciales seraient insidieusement plus suspecté.es et plus contrôlé.es dans leur tâches de travail.

« De mon expérience, (...) on a plus de critiques vis-à-vis de policiers d'origine étrangère. (...) on va plus dire que 'Ahmed' il a des difficultés a rédigé un procès-verbal, il sait pas faire-ci, il sait pas faire ça, que un 'Jonathan'. Donc un 'Jonathan', on va

moins regarder. C'est une réalité. Et si on fait une erreur, j'ai l'impression que chez 'Ahmed', on va plus regarder que chez Jonathan (...) Ils sont plus observés. »

« Mon big boss, il veut absolument qu'on lutte contre le harcèlement, il est pour la diversité, il est pour l'ouverture, il a un discours incroyable. Hum, j'ai une collègue de peau noire, et il lui dit... 'Ben écoute, on sait quand même que tous les Africains sont lents donc moi je te titille un petit peu plus parce qu'en fait je sais que tu vas traîner, sinon'. Ce qui est insupportable à entendre, mais lui il croit que c'est acceptable comme discours. »

Cet enjeu de carrières plus contrôlées est abordé sous diverses formes par les policier.ères interrogé.es. Plusieurs policier.ères soulignent que les policière.ères issu.es des minorités ethno-raciales sont tendanciellement plus impliqué.es dans leur métier de policier.ère. La majorité des policier.ères d'origine étrangère affirment qu'ils.elles considèrent qu'ils.elles ont dû « gagner la confiance » de leurs collègues et prouver leur loyauté. Et que pour cela, ils.elles ont dû « doublement faire la preuve » de leurs compétences. Des recherches antérieures ont montré que les policier.ères issu.es des minorités ethno-raciales sont perçu.es comme ayant une loyauté potentiellement « défectueuse ». Ceux.celles qui font partie de la minorité peuvent être considéré.es comme étant plus loyaux.ales envers leur famille, leur culture, leur religion ou d'autres personnes de la même origine ethnique. Un autre exemple courant est que certains groupes minoritaires sont considérés comme plus susceptibles de présenter un comportement criminel. Par conséquent, si un.e policier.ère issu.e d'une minorité fait partie de ce groupe, il.elle peut être considéré.e avec suspicion car il.elle est aussi plus souvent appréhendé.e comme étant susceptible d'aider cet élément criminel plutôt que de soutenir ses collègues policier.ères (Weislander 2020 ; Smith et al. 2015). Pour lutter contre cette inquiétude et pour prouver leur loyauté et leur assimilation, les policier.ères issu.es des minorités peuvent estimer nécessaire d'accepter au minimum, voire de s'adonner, à un discours discriminatoire et à des blagues offensantes pour renforcer la confiance entre collègues.

De façon entrecroisée, les carrières des policier.ères issu.es des minorités ethno-raciales semblent « suspectées ». Une majorité des policier.ères rencontré.es se prononcent en défaveur d'un système de quotas ou d'action positive, qui différencierait et faciliterait les carrières des minorités ethno-raciales. Et plusieurs policier.ères soupçonnent une stratégie officieuse de valorisation des candidatures des personnes issues des minorités ethno-raciales au sein de la police.

Parallèlement, il existe un constat largement partagé au sein de la police d'une tendance à l'abaissement des exigences au sein du processus de recrutement et sélection pour pallier le manque d'effectifs et de candidatures. L'expression de « réfugié économique » est alors utilisée pour faire référence aux collègues considéré.es comme peu compétent.es dans leur fonction, entré.es principalement à la police pour des raisons de stabilité financière.

Ce discours d'abaissement des exigences d'entrée dans les rangs est repris par un certain nombre de policier.ères non issu.es de minorités ethno-raciales, qui ont tendance à mettre en

opposition diversité et compétences dans leurs discours, comme en témoigne l'extrait d'entretien ci-dessous :

« Le plus important, c'est que la sélection ne perde pas la qualité. C'est plus important qu'elle se développe bien dans la qualité que la diversité. Écrire bien, lire bien, comprendre des trucs logiques ».

Certains discours tendent à opposer diversité et qualité de la police. Or, ces deux caractéristiques sont loin d'être antagonistes (nous verrons ci-après en quoi la diversification du corps policier sert le métier de policier.ère dans des dimensions pratiques, relationnelles et cognitives).

« Quand je parle du recrutement diversifié, on va me dire 'oui, mais il faut miser le talent'. Mais pour moi, c'est synonyme, en fait, de miser le talent le recrutement diversifié. Donc, quand on parle du recrutement diversifié, je ne demande pas qu'il y ait des actions positives vis-à-vis de communautés, je ne demande pas de discriminer positivement certaines personnes. Mais moi je me dis que rien que le fait qu'on me dise 'il faut miser le talent', je me dis, 'mais qu'est-ce que ça veut dire, en fait, chez la personne qui a ce propos ? Quelle est la pensée là-dedans ? Est-ce que c'est une crainte pour la place du groupe majoritaire ? Je ne sais pas en fait quelles sont les dynamiques qui jouent, qui font qu'on puisse avoir éventuellement un souci avec la diversification de notre zone. Ce sont des petites phrases qui ont l'air anodines en fait, et qui ont l'air tout à fait bien fondées, même. Et qui le sont peut-être, mais je me pose la question 'pourquoi poser cette question ?'. Ce que j'entends parfois c'est 'ah, mais maintenant on écrit même plus bien le français'. »

Cette mise en opposition entre diversité et qualité peut implicitement donner le sentiment aux policier.ères racisé.es que leurs compétences sont dévaluées. Certain.es policier.ères issu.es de minorités peuvent craindre que d'autres personnes ne supposent qu'ils.elles occupent leur poste en raison de leur étiquette de minorité plutôt qu'en fonction de leur mérite (Cashmore 2002 ; Wieslander 2018 ; Todak et al. 2018 in Donohue 2021 ; Waters et al. 2007), et redoubler d'efforts pour prouver leur professionnalisme. Cette suspicion présente le risque d'un large "tokénisme" (Wieslander 2020), qui tend à sous-évaluer les compétences et qualifications des policier.ères issu.es des minorités. Un nécessaire changement dans la culture de la police (Smith et al. 2015 ;) passera par des mises en lien et en valeur, plutôt qu'en opposition, de la « diversité » et de la « qualité » de la police.

3.3. Vers un recrutement plus local, et donc plus diversifié ?

Peu de recherches évaluent le processus de recrutement et sélection de l'organisation policière (Donohue, 2021). Il serait pertinent d'investiguer également les questions des stratégies et des efforts de communication autour du recrutement. Par ailleurs, la gestion des ressources humaines liée à cette phase de sélection est cruciale à interroger plus en amont dans les années à venir en raison de son changement récent. Le processus qui était jusqu'alors entièrement centralisé par la Police Fédérale, se décentralise depuis début 2022. Il inverse en effet la temporalité du recrutement local zonal. Auparavant, les nouvelles recrues rejoignaient les bancs des écoles et académie de police avant de choisir ou de rejoindre obligatoirement une zone de

police. Actuellement, les nouvelles recrues postulent dans une zone locale dès leur admission au terme de la phase de recrutement et sélection et ce, avant même de démarrer leur formation policière. Cela signifie que les zones ont, in fine, davantage leur « mot à dire » sur la composition de leur corps policier. Il importe aussi de souligner que ce nouveau schéma présente le risque d'une mise en concurrence des zones qui cherchent toutes à recruter les bons, voire « les meilleurs profils ». Les stratégies de communication externe autour du recrutement se dédoublent : en plus des campagnes fédérales, des campagnes zonales se mettent activement en place (comme en témoigne l'activité des réseaux RecruTeam).

Ce changement récent est sous-tendu notamment par l'argument d'une nécessité de recruter plus « local », ce qui pourrait à terme, selon certain.es faire évoluer la situation en faveur des minorités ethno-raciales.

« Si on recrute bruxellois, et le système actuel est un peu plus formaté pour ça (...) on aura à mon avis plus de gens 'du cru'. Et moi quelque part, ça ne me dérange pas vraiment. Si on a 60% de personnes étrangères dans la zone, et que j'ai le même pourcentage dans la zone de police, j'ai aucun souci. On est à l'image de notre société quelque part (...) Et ça va occasionner des changements dans les années à venir. »

Cette embauche plus décentralisée est susceptible d'avoir pour effet un recrutement plus important de jeunes bruxellois.es issu.es des minorités ethno-raciales, qui se confronteront et se socialiseront alors avec les cultures policières en place.

Chapitre 4 : La diversité à l'épreuve des cultures policières

La présence de personnes issues de minorités ethno- raciales au sein de l'institution publique policière complexifie la composition sociologique des effectifs. Elle modifie également les enjeux de représentation de la population. Pour autant, occasionne-t-elle des changements dans les pratiques, les conceptions et les façons de travailler ? L'extrait d'entretien suivant souligne un changement dans les « mentalités » de la culture policière.

« Indéniablement, on a changé les mentalités. Parce qu'au début, moi j'avais l'impression que le monde policier n'était fait que pour les Belges de souche, pas pour les étrangers. Mais dès qu'on s'est ouvert, on s'est dit 'ben voilà, ces gens ils sont capables de faire le travail 'comme nous'. »

Ce passage d'entretien met subtilement le doigt sur la persistance d'un processus d'altérisation et l'exigence d'assimilation à la culture de travail. La police est une institution avec une culture professionnelle propre, dont le trait commun renvoie avant tout à la dimension corporatiste, et plus encore au sentiment de former un monde coupé du reste de la population, un univers à part (Monjardet, 1996, cité in : Boussard, V., Loriot, M. & Caroly, S., 2006), construit en interne à travers une opposition entre « Nous » et « Eux ».

Comme d'autres organisations où la confiance entre collègues est essentielle, non seulement pour le travail lui-même, mais aussi pour la sécurité des personnes au sein de l'organisation, les forces de police ont une culture de travail singulière. Les recherches sur les forces de police en Europe, au Royaume-Uni et aux États-Unis révèlent que les cultures des organisations attendent une assimilation, afin de devenir une partie intégrante de l'ensemble de l'organisation (Cashmore 2002 ; Waters et al. 2007). Et les personnes issues de minorités ont signalé dans des recherches antérieures que leur assimilation était testée plus souvent et plus fortement que celle de leurs collègues de la majorité blanche non immigrée (Peterson & Uhnoo 2012). Plusieurs personnes interrogées ont également indiqué qu'il était important de pouvoir parler de leurs expériences avec ses collègues, soit parce que ses relations sociales en dehors de la police ne comprendront pas ce qu'il.elle a vécu, soit parce qu'il.elle ne veut pas les accabler avec les choses difficiles vues ou rencontrées :

« Je ne veux pas rentrer chez moi et parler à ma femme de l'agression dont j'ai été victime dans la rue »

Cependant, il faut noter qu'il existe aussi une pluralité de monde policiers, ou de sous-cultures. Il est crucial alors de garder en tête que cette institution publique est traversée en interne tant par des relations verticales (hiérarchiques) que par des relations horizontales (entre unités ou services). Et qu'elle regroupe un « ensemble complexe de normes, routines, pratiques, variables en fonction des contextes, unités et agents, ainsi que des contradictions, voire des cloisonnements de l'institution » (de Maillard, 2019). Effectivement, on peut dire qu'il existe, parallèlement à une culture professionnelle partagée, commune, des cultures plus locales, qui tiennent à la culture d'entreprise zonale, ou encore à une culture de commissariat. Il semble

également exister des normes, pratiques et façons de faire qui appartiennent davantage à la spécialisation des services et unités. Ainsi, il nous importe de comprendre comment la diversité bouscule les cultures policières et de quelles façons elle participe à son évolution.

4.1. Les minorités ethno-raciales à l'épreuve de la culture professionnelle

L'entrée dans tout monde professionnel est marquée par une découverte d'un univers singulier, traversé entre autres par un historique, des orientations stratégiques, politiques, des rapports de pouvoir, nourri par des savoirs communs et des pratiques partagées.

Nombre de policiers.ères nous ont expliqué que la découverte du monde policier a, pour eux.elles, été synonyme de « choc ». Désillusions quant aux moyens policiers, confrontations à l'intensité des problématiques sociales rencontrées en interventions, mais aussi stupéfactions face aux attitudes des collègues. Les extraits ci-dessous illustrent la découverte de mentalités dépeintes comme « limites » ou non appropriées, ainsi que les enjeux d'assimilation à l'identité professionnelle auxquels les individus sont confrontés dès le début de leur entrée en fonction.

« En tant que personne issue de l'immigration, je dirais que ça a été un choc au départ. Ça a été un choc. Parce que c'était vraiment un autre monde. (...) vous avez des gens vraiment avec des mentalités encore, on va dire pas très très catholiques. (...) Le tout pour pas se perdre, c'est de savoir ce qu'on veut apporter soi-même. Oui, c'est ce que j'ai retenu de cette expérience. Qu'est-ce qu'on peut apporter aux gens? »

“Moi je suis entré dans la police, on m'a dit “enlève ton buisson” (en montrant sa barbe) »

Le leitmotiv « Tous différents, forts ensemble », promu par le service « égalité et diversité » de la police fédérale, ancienne cellule multiculturelle de la gendarmerie, met l'accent sur le partage de valeurs et de compréhension du travail de policier, et insiste alors sur les finalités et moyens de la police, tout en gommant les processus plus complexes de socialisation professionnelle (Marc & Pruvost, 2011). En ce sens, l'incorporation des minorités ethniques a dû se conformer à la vision dominante corporatiste : « Policier avant tout » ou encore « d'abord et avant tout policier » (Gauthier, 2015 ; Smeets & Tange, 2015).

Rejoindre les rangs policiers implique une socialisation professionnelle forte dans un corporatisme prononcé. Les normes, pratiques et valeurs dominantes structurent les relations professionnelles et, in fine, l'exercice du métier.

« La police orientée vers la communauté, qui est la base de la diversité même, c'est à dire que la police n'est pas en dehors de la population, elle peut être dans la population. Pour ça, elle doit lui ressembler (...) Théoriquement, c'était de très bonnes intentions. (...) c'est la base de tout, mais c'est ça qui est le plus difficile. C'est parce que cette orientation externe. Justement c'est là où on pêche. C'est ça notre problème. C'est là où on a du mal. Vraiment, ça, on a du mal. Parce que le milieu policier a ses propres

pratiques, ses propres règles. Et si vous n'êtes pas un caractère assez fort, vous allez être...vous allez suivre le groupe. C'est fort, hein. C'est vraiment une dynamique, c'est une presse. »

L'assimilation à la culture professionnelle dominante représente un enjeu de taille tant elle dessine les contours du « devenir policier ».

« Tu rentres vraiment dans la bulle police avec toutes les mentalités, et si t'as pas un assez gros caractère (...) Tu vas devenir le pire policier comme disent les jeunes recrues à l'académie. Parce qu'au final après quelques années tu vas finir par devenir raciste. »

Assimilation et « devenir raciste » policier

Un formateur en école de police nous explique que lors de son premier cours, il demande aux élèves quels sont, pour eux.elles, les idéaux-types du « meilleur policier » et du « pire policier ». La réponse quant aux modèles négatifs est quasi-unanime, nous dit-il : « un policier raciste » ; « un policier corrompu ». Si les processus de socialisation professionnelle démarrent lors de la formation professionnelle, il importe de souligner qu'ils se déploient - et forment des formes d'assimilation professionnelle — surtout lors des premières années d'exercice de fonction (Marc & Pruvost, 2011 ; Mouhanna, 2017). En ce sens, il existe une forme de rapport de force entre les apprentissages enseignés lors de la formation et les savoirs professionnels construits depuis le terrain des pratiques policières. L'extrait d'entretien suivant illustre combien la socialisation des jeunes recrues joue sur le respect des enseignements de neutralité.

« Nous, on nous apprend à être neutre, que ce soit un jaune, un noir, peu importe. Mais je sais pas pourquoi, vous enlevez cette partie de votre personnalité quand on arrive, et c'est, voilà, le regard que vous portez sur un individu au final. »

Une donnée majeure de notre enquête renvoie au fait qu'une majorité des personnes interrogées affirment qu' « en travaillant à la police, on devient raciste ».

L'acquisition d'un savoir-faire et d'un savoir-être professionnels sont cruciaux pour se « faire sa place » et pour perdurer dans sa fonction. Il est clair que les premières patrouilles, les premières interventions et les premières enquêtes consolident les compétences professionnelles des policier.ères. Force est de constater que le « savoir partagé » policier est construit et véhiculé par là-même de nombreux stéréotypes, préjugés ou idées reçues (Mouhanna, 2017). Comme nous l'avons vu précédemment, il existe un discours véhiculé de façon routinière entre collègues qui ethnicise les usager.ères des services policiers, comme le dépeint la phrase suivante, lors d'un échange entre collègues, sans information supplémentaire, pour avertir du passage d'un citoyen :

« Le grand black est revenu pour son dossier. »

Les relations professionnelles sont jalonnées de discours qui ethnicisent, altèrent, dénigrent et généralisent certaines populations. Les extraits suivants n'en sont que quelques exemples.

« Il y a une barrière qui est mise. On parle des autres souvent en tant qu'Autre. Ouais, dans le discours de beaucoup de collègues, j'entends souvent : 'Ces gens-là, voilà, ces gens-là' ».

« Parler de 'crève misère', par exemple parce que certains, c'est comme ça qu'ils emploient des gens d'origine étrangère. Un commissaire chez nous utilise ce terme. Vous voyez ce qu'on vit, ce n'est pas évident. »

« Y en a marre de ces clandestins, y a en vraiment partout. »

« C'est toujours les mêmes... Tous les mêmes ».

« Ah encore une femme voilée qui se fait taper par son mec. »

Il importe de comprendre que le « devenir policier » est confronté à une culture professionnelle qui convoque des discours discriminatoires à la fois comme outil et justification de travail. En effet, s'il existe un racisme « idéologique » qui est « ancré dans l'histoire et l'éducation de chacun », il existe également un racisme « instrumental » qui, lui, naît « de la socialisation à l'appareil policier et d'une traduction en langage policier des confrontations avec le public, ce qui permet d'éviter toute remise en cause des stratégies utilisées. » (Mouhanna, 2017). L'extrait suivant dépeint ces différentes formes de racisme, et combien le « devenir raciste en devenant policier » peut révéler, et tolérer, des formes de racismes idéologiques. Il démontre aussi en quoi le racisme constitue une « pente glissante » de la pratique du métier.

« C'est spécial mais j'ai des amis qui sont devenus racistes en rentrant à la police. C'est des amis, en devenant policiers et à force d'être agressifs dans leur travail, ils sont devenus méchants. J'ai fait la fête ce week-end avec eux et on était dans une soirée, donc dans le cadre privé, et ils faisaient des remarques, des commentaires sur des noirs qui étaient là en disant 'Ouais, je peux plus les voir ceux-là', alors qu'ils avaient rien fait, ils étaient juste là entre amis, comme nous en fait. Alors qu'on peut pas mettre tout le monde dans le même panier... moi j'ai une famille avec différentes ethnies donc j'essaie de rester moi-même. Je ne vais jamais devenir raciste, c'est débile, je vais pas renier ma propre famille. (...) Après je veux pas excuser les collègues qui sont racistes mais c'est compliqué parce qu'on est tout le temps confronté à la même ethnie en même temps. Y a que ça dans les logements sociaux, des Nord africains ou des Noirs. Et on a des problèmes qu'avec eux. La réalité c'est que ceux qui causent des ennuis, 95% des gens qu'on contrôle c'est eux, qui foutent la merde, qui foutent Bruxelles en l'air ».

La prégnance de discours et d'attitudes racistes au sein de la police ne reflèterait donc pas tant des dispositions individuelles, mais bien plutôt le fruit de la socialisation professionnelle. Nous avons déjà souligné que les contraintes qui pèsent sur le travail policier menait à surinvestir certains quartiers et certains types de population ce qui mène à sur-représenter les minorités ethno-raciales dans la « clientèle » policière. De manière assez logique, les forces de l'ordre sont plus en contact avec des cas problématiques qui finissent, à force de se répéter, par « incarner » les préjugés. Nombre de personnes expliquent donc le « devenir raciste » des policiers.ère.s par la répétition des interactions entre membres du corps policier et populations

immigrées, mais aussi par les interactions avec les collègues, ou encore par le contact avec le terrain.

Le « flair » ou le « radar policier » reposent inconsciemment mais intimement sur l'incorporation des savoirs partagés et des discours véhiculés entre collègues, et tendent à justifier l'attention ou la suspicion soutenues à l'égard de certaines populations (Mouhanna, 2017). Il est crucial de saisir que ce « racisme instrumental » est alimenté et renforcé par « l'accent mis sur la lutte contre les étrangers en situation irrégulière, qui augmente la focalisation sur les minorités visibles. » (Mouhanna, 2017). Nous pouvons affirmer que les principales formes de « racisme instrumental » que nous avons décelées lors de cette enquête sont l'afrophobie, l'islamophobie et la xénophobie.

Le « choc des cultures »

Les propos et discours participent à façonner les conceptions professionnelles, mais aussi l'agir professionnel. Plusieurs personnes expliquent en entretien qu'il existe des formes de sur-réaction, d'« over-act », notamment chez les jeunes policier.ères. Ca serait fréquent chez les jeunes recrues qui n'habitent pas Bruxelles, et pour lesquelles l'entrée en fonction, et la découverte de communes comme Schaerbeek ou Molenbeek peut représenter un « choc culturel ».

« C'est clair que pour celui qui a grandi dans le fin fond de la campagne flamande, arriver à Bruxelles dans les quartiers c'est un choc culturel. »

« Moi je viens de Wallonie, d'un petit patelin tout tranquille et ouais, mes premiers mois j'étais choqué. Je savais pas que certaines cultures vendaient des trucs à manger comme ça dans la rue. J'avais l'impression de pas être en Belgique. »

Le long extrait suivant souligne que les propos et conceptions racialisantes et dénigrantes ont des effets sur les interactions police-population. Plusieurs policier.ères affirment avoir été témoins d'attitudes discriminatoires de la part de collègues qui ont influencé des situations de montée en escalade, dont certaines se sont terminées en rébellion et outrage à agent.

« Actuellement, la problématique, on a des jeunes qui viennent de provinces, que ça soit des régions flamandes, des régions wallonnes. Vous savez, un petit peu, en matière de communication, les attitudes de beaucoup... Bruxelles est une ville cosmopolite vous avez toutes les nationalités ici. Et quand vous débarquez des régions extérieures de Bruxelles et que vous avez des difficultés à communiquer, parfois beaucoup de jeunes ont cet obstacle de communiquer. Parfois ils créent même des scènes de tension par ce manque de communication. (...) Ici, les collègues ils aiment pas venir travailler, parce qu'il y a que des Noirs et des étrangers. (...) je suis obligé de sortir avec mes collègues parce qu'ils ne connaissent pas les problématiques sociales. Ils sont policiers, hein. Mais vous savez que notre métier, ce n'est pas une science qu'on apprend à l'école. Mais c'est du bon sens, pour tout, hein. C'est du bon sens. On vous apprend le cadre légal, la législation, les lois. Mais le reste, c'est comment vous percevez. Je dois leur expliquer. Moi j'ai des collègues qui s'énervent, ils s'énervent, ils provoquent une situation de

tension lors d'une intervention qui n'avait pas lieu d'être. Il suffisait de s'adresser autrement aux gens (...) Je pense qu'on part de préjugés, et on calque des tableaux mais les gens sont différents. Quand vous interpellez un Africain, il y a certains collègues qui n'ont pas de considération. Par exemple, vous allez directement crier pour demander la carte d'identité. Le gars n'a rien fait de mal, mais vous le grondez. Est-ce que c'est utile ? Alors le gars il dit... sachant qu'on est dans un état de droit, ils connaissent aussi leurs droits. Et parfois, les escalades inutiles... (...) Mais les collègues, ils disent 'c'est des singes' et on est partis sur des stéréotypes comme ça. Ca dépend le regard que vous portez sur un individu. »

Les savoirs partagés sous-tendent les actes policiers. La culture de ce qui est communément admis aussi.

La fonction ambiguë de l'humour et les pratiques discriminatoires

Dans le langage propre à l'univers professionnel policier, on retrouve l'humour, très présent, à la fonction fort ambiguë. L'humour et les plaisanteries entre collègues jouent un rôle particulier dans la création d'un sentiment d'appartenance et d'un groupe « in » et un groupe « out ».

« Ouais, les blagues c'est tout le temps à la police. Mais on en a besoin, quoi ! Quand t'as vu que des choses horribles toute la journée, t'as bien le droit de faire quelques blagues un peu grasses avec ton collègue. On est sous pression, y a des situations de danger. Et l'humour, ouais, ça détend. »

C'est connu et bien documenté, l'humour a une fonction cathartique importante : de nombreux métiers exposés à de hauts taux de stress, d'adrénaline, qui confrontent à de la détresse humaine, de la violence, des décès, requièrent et convoquent l'humour. Il en va d'une façon de prendre de la distance, de décompresser, de relativiser. Et les policier.ères tiennent à cet humour. Cette mise en exergue ironique et délibérée de la différence est souvent considérée comme "inoffensive" et faisant simplement partie de la culture policière (Mouhanna, 2017). Pour autant, cet humour a tendance à alimenter des discours, et donc des conceptions stéréotypées des publics avec lesquels la police travaille. L'humour a donc aussi une fonction stéréotypante, qui participe des pratiques et propos discriminatoires, qu'ils soient dirigés vers l'externe, envers les populations, ou en interne, envers des collègues. Cet humour fait partie des « formes subtiles », cachées, inavouées d'un racisme latent au sein de l'institution. Dans une telle structure, les policier.ères issu.es des minorités ethno-raciales sont souvent contraint.es de choisir entre l'appartenance à une culture professionnelle qui stigmatise leurs propres origines ou marques de différence, et un discours qu'ils.elles renieraient.

« Le climat ambiant permet l'humour limite, et puis du coup ça laisse de la place aux gens qui sont dans l'extrême. »

« Je parle de personnes qui sont dans l'extrême, ça c'est une minorité. Mais dans le minimum raciste, on parle d'une majorité quand même. Ou alors qui sont tellement matrixés par le minimum normal, que pour eux c'est pas raciste, en fait, vous voyez ? »

Or, l'assimilation des normes et la pratique de l'humour sont cruciales dans la socialisation professionnelle. Elles sont accompagnées d'une certaine « loi du silence », qui règne dans la culture policière, et qui consiste à se présenter loyale et à ne pas dénoncer ses collègues, même ceux.celles qui présentent des formes visibles et directes de racisme.

« Il y a clairement des racistes à la police et ils ne s'en cachent pas. Dans cette zone, il y en a (...) Il y a des gens à l'intervention, ils ont des couronnes, et ils ne s'en cachent pas. Ils n'aiment pas certaines personnes et ils le disent officiellement. (...) Et on le sent quand on parle avec eux. C'est un autre délire, et je ne comprends même pas pourquoi ces gens sont à la police. Parce que si tu as du mal avec ça, je ne vois pas ce que tu fais avec une arme à la ceinture, en fait. Parce que oui devant nous, policiers, tu te limites à dire 'c'est des conneries leurs trucs', 'c'est toujours les mêmes', 'ils viennent ici en Belgique et nananinana', enfin c'est les discours habituels et, au final, c'est ce que tu dis devant nous. Quand tu es dehors tout seul, avec une arme au ceinturon, ou avec un collègue qui est peut-être dans le même délire que toi, ou même dans ton privé, c'est dangereux. Je trouve qu'il devrait y avoir des sanctions, et un vrai filtre et des vraies sanctions à l'égard de ces policiers, parce que c'est à cause d'eux que certains jeunes en veulent à la police. Je dis pas 'tombent dans la délinquance,' parce que souvent ils y sont déjà, mais ont une certaine haine envers la police. (...) le manque de compréhension, toujours à juger, de se dire 'oui, lui il a une barbe donc ça veut dire que...' c'est des trucs comme ça, hein. »

« Ceux qui ont des comportements vraiment trash, il y aura toujours un 'retour du boomerang'. On a eu ici un collègue vraiment limite, il pensait que ça passerait, mais au final dans la police on ne peut pas couvrir tout. »

Ainsi, le « devenir raciste » des policier.ères renvoie à une « mentalité » dans la culture professionnelle qui dépeint négativement des populations, parfois « subtilement » parfois ouvertement, mais qui touchent aussi les collègues racisé.es, souvent de façon plus indirecte, sous couvert d'humour.

« Il y a un climat ambiant qui accepte les remarques déplacées, et les gens aujourd'hui, même en tant que policiers, il y a des gens qui ont encore peur de l'étranger. Moi je ne me considère pas comme étranger, mais pour des collègues j'en suis un. Donc eux, sachant que je suis intégré, ils voient que je parle très bien français, je l'écris très bien, enfin bref, je suis Belge entre guillemets. Mais il y a toujours ce côté qui dérange qu'ils n'osent pas dire. Donc, ils vont être très gentils avec moi, ils vont faire certaines blagues mais je sais qu'ils vont pas oser me dire de façon directe. »

« Les blagues c'est du style 'ah un vol, ah ben tiens c'est un arabe'. C'est plus tourné vers la population. Mais au final, ça reste des belges d'origine marocaine la plupart des gens, donc au final ça me concerne, en soi. »

« Ouais des blagues sur mes origines, mes 'cousins', mais ça va, c'est pas tout le temps, c'est pas répétitif. Et après je suis quelqu'un qui a beaucoup d'auto-dérision et qui ne prend pas les choses personnellement. »

Double appartenance = double stigmatisation ?

Il existe une forme d'humour en interne qui stigmatisent les policiers.ères issu.es des minorités, en focalisant sur leurs origines, leurs normes culturelles ou religieuses.

« Un gradé de l'époque a dit à ma collègue marocaine : 'Ouais, tu peux pas leur dire toi à tes copains'. »

« Des remarques, des remarques. Et c'est pas l'origine le problème pour eux, l'origine c'est pas un problème si aujourd'hui je mange du porc et je bois de l'alcool, je fais pas Ramadan, je serai tout aussi bien accepté partout (...) C'est pas le problème d'être marocain, c'est le problème d'être musulman. »

La stigmatisation de certain.es policiers.ères issu.es des minorités tient au renvoi répétitif à des groupes qui leur seraient apparentés en raison d'attributs communs, que ce soit pour les suspecter de partager des « mauvaises habitudes » ou, au contraire, pour les en différencier.

« On m'a dit 'tes un cac, mais un bon cac'. »

« Des blagues non, mais c'est des paroles qu'ils osent dire devant moi, parce que je suis le gentil petit arabe, ou je suis l'Arabe pas comme les autres'. C'est la phrase qui ressort le plus souvent, hein. « t'es un arabe mais t'es pas comme les autres'. »

Dans le cas précis du vécu policier des minorités ethno-raciales, la stigmatisation peut se faire double. En effet, la double appartenance donne lieu à des conflits de loyauté insolubles. Stigmatisés de par leurs origines par des collègues, ils.elles doivent par ailleurs faire face au rejet quasiment systématique des jeunes de ce même groupe d'origine auprès de qui l'institution policière est largement déconsidérée. Ils.Elles seraient ainsi simultanément victimes de préjugés racistes émanant des uns et suspecté.es de trahison par les autres (Mouhanna, 2017).

« Eux, les collègues d'origine allochtone, sont parfois aussi mal vus par les autres parce qu'ils sont devenus policiers. »

« Il y a ceux aussi qui vous prennent pour un traître. Voilà, ils nous glissent des mots en Arabe, nous qualifiant de traître : 'Vous avez trahi les vôtres'. »

« J'ai mon nom inscrit sur les blocs des quartiers les plus compliqués de la zone parce que je suis policier et d'origine marocaine. »

Insulté.es de « traîtres », de « chiens de l'état » par certains membres de la population, certain.es policiers.ères racisé.es sont alors stigmatisé.es selon leur identité professionnelle. Et cette stigmatisation peut avoir des répercussions sur leur vie privée. Santé mentale, réputation, dégâts de matériels personnels, ils.elles paient parfois le prix fort de cette double appartenance.

« Ils attendent que je passe en civil. (...) Ils pourraient s'attaquer à moi quand je porte de l'uniforme, ils attendent pas ça. (...) C'est de l'implication au-delà du métier, c'est une application dans le privée, personnelle. (...) C'est ce qui manque aussi je trouve à

la police, il y a pas assez de soutiens au niveau des collègues qui se trouvent dans cette situation. Moi ça va, je relativise, j'ai un mental qui tient le coup par rapport à ça (...) la zone intervient pas pour ça. (...) mais harcèlement sur lieu de travail, plus aspect financier, il y a des personnes qui auraient craqué 10 fois je pense. »

Souvent en porte-à-faux, les policier.ères racisé.es se retrouvent sommé.es de choisir entre l'appartenance à une culture professionnelle stigmatisant ses propres origines ou ses marques de différence, et un milieu d'origine qu'ils.elles renieraient. Qu'en est-il dans les pratiques ?

Cette double stigmatisation, en interne par les collègues, en externe par des membres de la population, participe à expliquer certains comportements de policier.ères issu.es de minorités ethno-raciales, qui peuvent parfois se montrer « plus dur.es » envers les minorités ethno-raciales lors d'interventions par exemple.

« Je suis plus frustré quand je vois que c'est une personne belge d'origine marocaine, de confession musulmane comme moi, qui sait que le racisme est présent en Belgique, dans plein d'organisations, pas que à la Police, et qui en plus de ça continue de donner une mauvaise image de nous. Et c'est plus cet aspect-là qui dérange. Raciste, je ne le serai jamais (...) mais je peux être plus intransigent, ça ouais. »

Face à tous ces enjeux de la culture professionnelle, certain.es policier.ères surinvestissent le rôle de l'autorité, et se retrouvent à « se montrer moins accommodants que certains de leurs collègues avec le public » (Mouhanna, 2017).

Les stratégies d'assimilation au sein des rangs policiers apparaissent multiples pour les policier.ères racisé.es témoins, victimes et parfois acteur.trices de propos et actes dépeints comme limites. La devise « prendre sur soi » pour continuer à exercer est largement partagée par les policier.ères rencontré.es. Certains accusent et se distancient des propos et discours ethnisants et dénigrants, quand d'autres les adoptent. Certains évitent autant que faire se peut de travailler avec certains collègues considéré.es comme ouvertement racistes ou borderlines, d'autres font des mobilités internes pour quitter un service ou une brigade où les relations professionnelles sont trop tendues ; d'autres expérimentent les jeux d'intimidation et de pouvoir hiérarchique quand certains au contraire soulignent une solidarité réjouissante de leurs collègues.

4.2. Exit, voice ou loyalty ?

La défection (exit), la prise de parole (voice) et la loyauté (loyalty) (Hirschman, 1995) constituent trois réactions phares en cas de désaccord. On remarque que l'« exit » se dévoile à travers des mobilités internes (quitter un commissariat ou un service et rejoindre un autre lieu ou changer de service), ou se conjugue au futur, via des souhaits de ne « pas finir sa carrière à la police ».

La prise de parole, quant à elle, est compliquée, car la majeure partie des personnes interrogées soulignent des mécanismes de contrôle peu effectifs, qui sont internes à l'institution et qui présentent le risque de mettre sa carrière en jeu (à cause des rapports de pouvoirs et

d'intimidation), ou qui donnent peu de suites in concreto (plaintes classées sans suite). Les rapports et notes de fonctionnement semblent les moyens d'alerte et de sanction privilégiés. Du reste, les supérieurs hiérarchiques reconnaissent qu'ils/elles sont souvent « les dernières au courant de ce qu'il se passe », tant les situations problématiques de discriminations sont étouffées.

« Il y a assez de points où on peut aller si on se sent harcelé. Si les collègues sont victimes de racisme. On a des personnes de confiance ici dans la zone, on peut déjà aller chez son propre chef, on a le contrôle interne. »

« Je me sens pas protégé, non, par rapport aux discriminations. C'est aux personnes singulières de se faire respecter, au péril d'avoir une note de fonctionnement ou autre chose, attention. »

Des mécanismes de plaintes et de contrôle pour signaler des discriminations et comportements non éthiques existent (contrôle interne, comité P, etc.), mais ils sont rarement saisis. Il existerait ainsi une sorte de « chiffre noir » des plaintes/signalements pour harcèlement ou discrimination sur base ethno-raciale. Plusieurs personnes soulignent la difficulté de saisir des dispositifs internes, et se méfient de retombées en termes de rapports de pouvoir hiérarchiques que de telles démarches pourraient susciter.

« Si je dois me défendre moi, contrôle interne. En expliquant, et toujours en ayant des preuves tombées du ciel bien sûr parce qu'en plus s'il est plus gradé que moi, et qu'il est plus ancien que moi, on va essayer de camoufler. Si c'est un CD qui est là depuis 20 ans, que je vais porter plainte au contrôle interne contre lui, il faudra s'expliquer. Mais surtout, la direction viendra me trouver en me demandant ce qu'il s'est passé, en essayant de faire de l'empathie mais au final sans plus, quoi. Il n'y aura rien. On va me dire qu'il est sanctionné, qu'il y aura ça ou ça. Mais il n'y aura rien ».

« A partir du moment où la diversification crée du racisme en interne et que c'est pas pris en compte, que c'est pas géré, qu'il n'y a pas de système pour prévenir ce genre de choses, et des sanctions lourdes pour les collègues qui sont racistes et qui le déclarent de manière officielle, ça peut pas fonctionner. (...) C'est pas possible. Et si un jour, ce système doit être créé, il doit être créé en dehors, ça doit être un service externe qui gère ça, parce qu'il ne faut pas qu'il y ait des influences du style amis-amis, ou des jeux de sanctions ou d'ascendants autoritaires. »

Par ailleurs, la dénonciation des discriminations est difficile aussi tant elles tiennent parfois de l'ordre du caché et du « subtil », et sont alors difficilement « prouvables ».

« Ce qui arrive souvent, c'est qu'ils me parlent pas forcément à moi, mais ils font des remarques très limites sur certaines communautés de l'autre côté de la pièce. Ils me disent pas à moi, puisque j'ai déjà mis un stop en lui disant que j'appréciais pas. Mais ils vont le dire à un collègue, devant moi. Ils ne le font pas de manière directe. C'est pour ça que sur ce genre de choses, vous ne pouvez rien faire. Moi je me sens victime de ça entre guillemets, mais comment le prouver ? »

« Je vous assure qu'il y a encore du racisme à la police. Ouais, peut-être pas aussi direct, affirmé qu'il y a 20 ans. C'est plus dans le politiquement correct. Les gens font quand même attention, on sait que ça peut avoir des répercussions. Du coup, je dirai que c'est toujours là, et même bien là mais c'est plus fin. C'est difficile à prouver. »

Ce qu'on remarque aussi, c'est que le fait de prendre la parole, et donc de briser cette loi du silence, tient plutôt à une dénonciation des injustices que les autres vivent (collègues ou membres de la population) plutôt qu'à une dénonciation des situations personnelles.

« J'ai plus le tempérament et le caractère d'aller protéger quelqu'un d'autre que de me protéger moi-même. Moi, il peut faire ce qu'il veut, ça me passe au-dessus de la tête. Et moi c'est quelque chose qui m'énerve. J'aurais plus tendance à réagir si je suis témoin de ça. »

« C'est un des membres de cette unité qui tenait des propos. Il a traité un petit jeune devant moi, comme ça. On était assis, et il voulait provoquer la colère du jeune qui avait été interpellé. Alors il l'a traité de nègre. Et le jeune me regarde, les yeux embués de larmes. Il me dit 'devant toi ? Il me parle et m'insulte comme ça devant toi ?' il me parle et il me dit 'et tu dis rien ?'. Et là je me dis que c'est pas possible (...) Je vous assure. Je l'ai vécu comme un coup. Non, je vous assure. C'était choquant parce que j'étais là quand même depuis combien d'années ? Puis je le connaissais très bien ce policier. J'étais sidéré. (...) J'ai pas laissé passer ça. »

Plusieurs personnes rencontrées ont dénoncé des actes et propos racistes de collègues policiers.ères, notamment des propos haineux tenus sur la sphère publique virtuelle des réseaux sociaux.

Se taire, c'est considéré comme une forme de loyauté à la culture policière. Briser la loi du silence, c'est se lever contre les injustices. Et ce qu'on remarque, c'est que la double appartenance liée à l'identité professionnelle et l'identité ethno- raciale est synonyme de double stigmatisation, mais aussi de double fierté. En ce sens, la loyauté peut être aussi comprise comme une allégeance à l'intégrité policière.

« Mon père, pour lui, c'est une fierté que je sois à la police. Encore plus que je sois belge d'origine marocaine. Parce que ça signifie beaucoup. Ça signifie vraiment beaucoup. Comme je vous dis, j'ai été élevé dans l'idée qu'il fallait être irréprochable. Et qu'un belge d'origine marocaine de religion musulmane soit policier, ça prouve bien encore plus. »

En bref, les expériences des policiers.ères issus.es des minorités ethno- raciales sont multiples et dépendent notamment de cultures et de dynamiques de travail plus locales, en fonction des zones, des commissariats, des services et des équipes dans lesquels ils.elles sont inscrit.es.

« Les collègues sont matrixés. Dans le système policier, tout le monde va vous dire qu'on est diversifiés, que tchik tchak, que les différentes ethnies sont bien intégrées à la police, etc. Moi je suis plus d'avis de dire que c'est vous et votre chance, en fait. Moi

ici, je suis dans ce commissariat, ça se passe très bien, mais j'entends des collègues qui n'ont pas cette chance. »

« Les mentalités, ça change d'une zone à l'autre. ».

« A l'école de police, quand j'ai choisi ma zone, on m'a dit : 'Ah ouais, tu vas dans la zone où y a que des collègues noirs et arabes'. »

Une majorité des personnes interrogées reconnaît qu'il existe des propos et des comportements « limites », non appropriés, au sein du corps policier. Certain.es policier.ères affirment que la diversification du corps policier participe à changer les mentalités, les pratiques et les relations professionnelles. Plusieurs policier.ères racisé.es regrettent que des amalgames et préjugés perdurent (Mouhanna, 2017) malgré leur présence. Ils.elles soulignent qu'il existe une forme de « politiquement correct » qui régit les relations professionnelles, mais qu'un réel changement de mentalité n'est pas encore opéré.

« Ça a pas permis de changer une certaine mentalité, ça les a obligé à accepter. Et ça, c'est différent. Ils sont obligés d'accepter que je suis leur collègue. »

Pourtant, force est de constater que l'institution policière évolue, à l'épreuve de la diversité. L'attention et la considération portée aux enjeux d'intégrité policière et de discriminations internes et externes par la police intégrée et par les polices locales apparaissent de plus en plus vivaces.

4.3. La culture institutionnelle et les cultures d'entreprise locales à l'épreuve de la diversité

Ce qu'on nomme le « tournant de la diversité » concorde avec la grande réforme de la police de 1999-2001, qui a réorganisé en profondeur les services de police. En contexte managérial, et au nom de la promotion de l'égalité des chances, la valorisation de la « diversité » au sens large s'est imposée face aux approches centrées sur le « multiculturalisme » ou le « genre » (la diversité comprend donc aussi les personnes handicapées, âgées et LGBTQ+) (Smeets & Tange, 2015). On peut également s'interroger sur les tenants de la volonté de diversification de l'institution policière dès lors que celle-ci considère, selon ses principes de neutralité et d'objectivité à l'origine de son code de déontologie (art.24), qu'il s'agit « d'être policier d'abord et avant tout » et ceci quels que soient les appartenances religieuses, l'origine, le genre ou encore l'orientation sexuelle. Une vision dominante et corporatiste se tiendrait donc derrière un discours de neutralité enfermant dès lors les policier.ères d'origine étrangère dans une injonction paradoxale (Smeets et Tange, 2015). C'est donc sur fond de contradiction entre, d'une part, une injonction externe au monde policier à la diversité et, d'autre part, l'intensité d'un « esprit de corps » qui s'accommoderait mal de la singularité en général, que se jouent les frictions contemporaines entre les différent.es acteurs.trices impliqués.es dans ce champ. Il existerait ainsi une difficulté structurelle à faire réellement une place aux minorités ethniques dans le corps policier et à leur assurer une inclusion réussie.

Mais force est aussi de constater que les institutions policières et les entreprises zonales sont sensibilisées et intègrent de plus en plus les enjeux de discriminations interne et externe qu'elles se doivent de « gérer ». Se développent alors des formes de « management de la diversité » internes, d'orientations politiques et stratégiques qui tentent de prendre ces problématiques à bras-le-corps. D'une certaine façon, l'« esprit » de « corps » policier se retrouve éprouvé par les enjeux de la diversité ethno- raciale.

Charte de la diversité, service diversité, révision de la formation de base avec un cluster 12 qui porte sur le contexte sociétal, développement de formations sur la sélectivité policière et le profilage professionnel, les dilemmes éthiques, ou encore l'Islam, mais aussi développement de formations sur la loi antidiscriminatoire, de la COL13/2013 et désignation de policier.ères de référence « No Hate » chargés de sa mise en place, développement de formation sur le management de la diversité, désignation de personnes de confiance au sein de zones pour tempérer les différends entre collègues, StressTeam, bodycam (uniforme avec caméra intégrée), collaborations avec Unia, mais aussi avec la Kazerne Dossin (qui délivre des formations comme 'Holocauste, police et droits de l'homme') sont autant de dispositifs, formations, projets et actions déployés pour travailler les dimensions d'intégrité policière et de discriminations.

Par ailleurs, les cultures policières sont marquées par le sceau des stratégies et priorités et politiques zonales. Il est important de dire que les enjeux de respect, de bien-être au travail, de sécurité psychologique, de diversité sont cités comme des priorités pour les chefs de zone rencontrés, qui traduisent, à leur façon, l'enjeu d'intégrité qui est inscrit dans leurs lettres de mission. On remarque donc que les cultures policières locales et les prises de position des hauts gradés influencent l'intégrité policière.

A cet égard, il est important de dire que la zone de Bruxelles-Nord est historiquement dépeinte comme une zone très active en matière de gestion de la diversité (Van Praet, 2020). La zone s'efforce depuis longtemps de soutenir la diversité dans ses rangs, elle collabore activement avec des organisations communautaires pour des activités de formation et de sensibilisation. Sa charte définit des principes et met en avant des valeurs comme l'ouverture vers l'extérieur. Par ailleurs, une cellule « diversité et culture d'entreprise » fait partie de l'état-major et conseille le chef de zone. Cette cellule a notamment mis en place un réseau interne, appelé brun@titudes pour travailler les questions de diversité avec des policier.ères volontaires de la zone. Cette même cellule travaille actuellement à l'élaboration d'un code de conduite des comportements jugés désirables et des comportements jugés indésirables (en collaboration avec la cellule discipline et le contrôle interne).

Il importe de dire que le positionnement des chefs de corps et de supérieurs hiérarchiques a des effets sur les enjeux de discriminations internes et externes.

« Je pense qu'il y a des gradés loyaux. Moi j'ai croisé des gens, voilà un commissaire, il n'est plus maintenant dans notre zone, quand il y avait une nouvelle équipe qui rentrait, le premier briefing c'était là-dessus. Il disait que celui qui est raciste, que ce soit envers la population ou envers les autres collègues, il n'avait pas sa place là où il était. Et je pense que la hiérarchie a beaucoup de travail à faire à ce niveau-là. »

La stratégie que les supérieurs hiérarchiques poursuivent pour leur zone et le choix du modèle de police privilégié sont cruciaux en matière de culture d'entreprise et de culture policière. Plusieurs études qui analysent les modèles de police et les contrastes de relations police-population entre différents pays européens concluent à une différence importante entre la France et l'Allemagne au niveau des pratiques de travail discriminatoires (entre autres sur base ethno-raciale) (Oberwittler, D & Roché, 2018 : cités in Roché, 2021) et l'expliquent notamment par le management organisationnel du modèle de police. Effectivement, un modèle effectif de police tournée vers la communauté condamne plus en amont les pratiques discriminatoires.

Chapitre 5 : la diversité représentative et pragmatique, nécessaire à l'efficacité policière et à la lutte contre les discriminations

Les modèles de maintien de l'ordre peuvent avoir un impact sur la diversité au sein de la police et certains modèles sont plus susceptibles que d'autres de promouvoir l'inclusion et la diversité. La police orientée vers la communauté (*community-policing*) est considérée comme un modèle susceptible de favoriser la diversité au sein d'une force de police (Donohue, 2021). De façon intimement liée, la diversification du corps policier belge semble encourager pratiques et perspectives de travail qui témoignent d'une plus grande ouverture vers l'extérieur.

5.1. Une diversité cosmétique ou représentative ?

Certaines personnes interrogées reprochent aux campagnes de communication externe de la police de poursuivre une stratégie marketing qui met en avant de façon stéréotypée des profils diversifiés, censée montrer que la police représente bien le reflet de la population. Cette diversité « affichée » grossirait le trait par rapport à la part réelle d'effectifs policiers racisés. L'écueil d'une diversité « cosmétique » ne tient pas tant à la multiplication ou à la mise en lumière des figures de policier.ères racisé.es, mais bien plutôt à « en une colorisation superficielle et homéopathique des personnels, sans s'attaquer véritablement au fond du problème, c'est-à-dire la perpétuation des discriminations structurelles » (Geisser, 2017).

Des policier.ère.s interrogé.e.s ont d'ailleurs soulevé l'enjeu de « façade » ou de « vitrine » qu'un corps diversifié pouvait jouer, à l'instar de ce qu'évoquent les extraits suivants :

« C'est une vitrine. Les gens ils voient ça, ils peuvent se dire 'vous avez des gens d'origine étrangère, ça reflète la société. Après tout regardez, ils ne sont pas racistes, il y a des policiers d'origine étrangère dans la colonne vertébrale de la sécurité de l'État'. »

Ce « façadisme » du corps policier est même conçu comme une forme d'alibi par plusieurs membres de la police interrogés.

« Déjà on peut pas dire qu'on est racistes. C'est pas mal, dans les interventions : 'C'est Hakim qui t'a arrêté, cette fois, tu peux pas dire que c'est raciste'. »

« Il y a cet argument-là, de dire que si moi en tant que policier d'origine marocaine j'arrête une personne d'origine marocaine, il n'y aurait pas de racisme avéré, pas de racisme révélé. Mais on se couvre. On se voile la face, en fait. »

A contrario d'une conception cosmétique de la diversité qui annihilerait toute forme de discrimination externe du simple fait de la présence de policier.ères racisé.es, on peut envisager que la diversification du corps policier consolide pour une part la légitimité de la présence policière, via les enjeux de représentation de la population qu'elle mobilise en tant qu'institution publique.

« Voir des policiers d'origine étrangère, je pense que ça commence à rentrer dans les mœurs, que les mentalités changent aussi. Beaucoup de gens sont fiers aussi de voir des policiers de leur origine, représentés. »

« Il faut savoir que beaucoup de jeunes qui sont issus de la diversité ont beaucoup de ressentiments par rapport au système, parfois dans ces quartiers-là, parce qu'ils se sentent parfois exclus. Mais le fait de voir une personne issue de la diversité, parfois en uniforme... Beaucoup de jeunes Congolais ou d'origine africaine m'ont dit : 'Comment tu as fait? Comment? C'est possible?' Au début, on n'était que (...) très très très peu. (...) j'ai vu dans le regard de ces enfants qu'ils avaient un sorte d'espoir. »

Plus encore, en modifiant « l'image de la police », la diversité « représentative » non seulement gagne en légitimité de présence, mais elle est susceptible de participer à diminuer la méfiance, voire la défiance de certaines populations envers les institutions publiques. Comme le souligne Wieslander (2020) sur un terrain suédois ou encore Theobald et Haider-Markel (2008) aux Etats-Unis, la diversité au sein des forces de police est nécessaire et considérée comme un moyen d'acquérir et de conserver la légitimité nécessaire au bon fonctionnement des sociétés démocratiques. L'approche du *community policing* table sur une relation de confiance entre la police et la communauté. Des recherches antérieures ont montré que les groupes minoritaires ont tendance à faire moins confiance à la police et sont plus susceptibles de penser que la police ne les traite pas équitablement. Cependant, le contact seul ne suffit pas, car les membres d'un groupe ont tendance à considérer le traitement que leur réserve la police comme légitime/équitable si le.e policier.ère possède une sorte de marqueur indiquant qu'il.elle peut faire partie du même groupe.

La diversification du corps policier semble améliorer le reflet de l'institution policière à travers sa dimension représentative, il est alors crucial d'interroger ses effets sur les interactions police-population. De quelles façons la diversité modifie-t-elle la pratique et l'action policières ?

5.2. Une diversité pragmatique qui élargit et affine les compétences professionnelles

Plusieurs recherches documentent une gestion de la diversité « fonctionnelle », qui consiste à « distribuer des rôles et des postes selon des prétendues compétences ethniques totalement fantasmées » (Geisser, 2017). Cette conception purement instrumentale présente l'écueil d'une ethnicisation de l'action policière dans ses fonctions, tâches et missions des policier.ères, et d'une répartition des postes selon des « filières de promotion communautaire » (Geisser, 2017).

Les policier.ères racisé.es interrogé.es occupent une variété de postes et de grades, exercent dans différents services et assurent différents degrés de responsabilité, si bien que les résultats de notre enquête tendent à démontrer qu'une telle distribution des rôles ne serait pas conduite au sein de la police bruxelloise. Cependant, il importe de souligner que des services/unités entiers demeurent fort peu, voire pas du tout diversifiés en termes d'appartenance ethno-raciale.

Loin d'une gestion purement instrumentale de la diversité qui présenterait de fortes limites, nous soutenons que la diversité à l'œuvre dans la police bruxelloise s'impose comme

« pragmatique », tant elle agit sur les dimensions pratique, relationnelle et cognitive de la pratique policière. En effet, l'ensemble des personnes interrogées a affirmé que le fait d'avoir des collègues issus.es des minorités ethno-raciales présentait des avantages pour l'action policière, dont deux majeurs et reconnus unanimement : les compétences linguistiques et les connaissances culturelles.

5.3. Quand les langues facilitent le dialogue, la compréhension et l'action policière

Le constat est unanime : les compétences linguistiques des policier.ères représentent un atout majeur pour le travail policier.

Tout d'abord, il importe de dire que la fonction publique de policier.ère répond de la primauté des langues nationales. Force est de constater qu'à Bruxelles, malgré l'exigence du bilinguisme pour le statut de policier.ère, une grande part des membres opérationnels ne parlent pas le néerlandais. Bon nombre ne dispose pas du brevet de bilinguisme. La part d'effectifs policiers néerlandophones semble inégalement répartie entre zones locales, dépendant notamment des facilités d'accès et de liaison pour les habitants de la Flandre. Dans certains (petits) commissariats, les policier.ères qui maîtrisent le néerlandais se comptent sur les doigts de la main.

« Ici dans le bâtiment, mes collègues francophones, il n'y en a aucun qui parle néerlandais, hein, sauf le commissaire, et mon chef, donc la direction naturellement. Mais pour le reste des francophones, aucun. »

Les policier.ères néerlandophones ou bilingues sont aisément appelé.es par leurs collègues lorsqu'une traduction (des propos de citoyen.nes, de documents) est requise.

Bruxelles, ville cosmopolite, expérimente aussi l'usage de nombreuses langues non nationales.

« Avoir des collègues qui parlent plusieurs langues étrangères c'est un atout pour nos services, parce qu'on est vraiment devenu un pays si je parle au niveau national, et au niveau de Bruxelles principalement, c'est quand même la Capitale de l'Europe, où on a une multi-diversité qui est flagrante. Donc, avoir des policiers qui parlent d'autres langues, c'est toujours un atout et c'est bon à prendre ».

Même si la police bruxelloise est confrontée quotidiennement à de nombreuses langues étrangères, les règles policières en matière de langues apparaissent floues, si bien qu'il existe des pratiques encadrées formellement, lorsque d'autres relèvent plutôt de pratiques officieuses, malgré leur récurrence.

La police et le parquet régissent le recours aux services d'interprétariat de langues étrangères. Cela permet aux policier.ères de solliciter des interprètes juré.es parmi une liste d'interprètes reconnu.es par le parquet pour la rédaction de procès-verbal d'audition formelle d'une personne qui ne maîtriserait aucune langue nationale. Ce dispositif est utilisé lorsque cela est nécessaire,

principalement pour certains types de faits spécifiques majeurs (qui impliquent un cadre de privation de liberté par exemple). Mais cela est coûteux et chronophage.

Pour les faits considérés comme mineurs, il est rarement question de recours aux interprètes juré.es. Du reste, la majorité des interactions entre policier.ères et personnes ne maîtrisant aucune des langues nationales, que ce soit sur la voie publique ou dans les lieux privés, mais aussi au sein des commissariats, dévoile un panel de stratégies de traductions plus ou moins exhaustives. Utilisation de logiciel informatique de traduction (comme GoogleTranslate), langage des signes, et plus communément discussions dans la langue concernée par le.la policier.ère qui a les compétences linguistiques adéquates.

« Il y a beaucoup de gens des pays de l'Est, des roumains...ils ne parlent ni le français ni le néerlandais. Google Translate, du coup. Et parfois quand c'est vraiment sérieux et qu'on doit prendre une audition, on va réquisitionner un traducteur. Si c'est pour des petites choses, Google Translate, ou on appelle, on demande à la radio un collègue qui parle telle langue de venir sur place. (...) Parfois on a des situations de violence intrafamiliale de Roumains, parce qu'il y a beaucoup de Roumains dans le quartier aussi. Il y a des violences intrafamiliales et on téléphone à un collègue d'origine roumaine par exemple et il nous traduit, il parle aux gens directement au téléphone ».

« Je ne compte pas le nombre de fois où j'ai dû interloquer avec des personnes d'origine marocaine qui ne parlaient ni le français ni le néerlandais et qu'on devait savoir ce qu'il s'était passé pour pouvoir prendre au moins les premières mesures. Ça se passe aussi avec des personnes d'origine hispanique, avec des personnes d'origine portugaise. C'est des choses que je dis encore maintenant (...) les policiers doivent dans un premier temps d'abord communiquer dans la langue de la personne qui requiert ou qui est arrêtée par la police avant de demander un interprète juré s'il le faut. Donc c'est toujours nécessaire d'avoir des personnes qui parlent d'autres langues à la police. Et c'est hyper nécessaire au niveau opérationnel, c'est clair. »

En ce sens, la diversité policière présente l'atout d'une certaine diversité linguistique qui non seulement reflète une partie de la diversité des langues parlées par les populations qui habitent Bruxelles, mais qui est par ailleurs apte à les comprendre et à les traduire.

« Honnêtement, c'est beaucoup plus facile dans certaines situations, quand on intervient dans des familles musulmanes ou avec une population maghrébine, ils vont plus facilement aller vers lui pour parler. Il va peut être parfois parler leur langue, comprendre, lui (...) il va comprendre la population différemment parce que c'est la même culture (...) je pense que pour la population, c'est chouette aussi de pouvoir parler une langue dans laquelle ils sont plus à leur aise, de se sentir plus compris. C'est le but premier, je pense, de la population, c'est de se sentir compris et écouté. A partir du moment où, en face d'eux, ils ont un interlocuteur qui est plus disposé selon leurs critères à les entendre, au final, c'est du win-win. »

L'enjeu de la multi-diversité linguistique représente un défi important pour l'égalité de traitement des services publics, dont le service policier. Il est en effet fréquent que, faute de compétences linguistiques en interne permettant de dialoguer avec une personne se présentant

à l'accueil d'un commissariat, des policier.ères lui demandent de revenir accompagnée d'un.e proche pouvant traduire ses propos.

A l'inverse, la maîtrise par plusieurs membres du corps policier des langues les plus parlées sur le territoire d'une zone est souvent gage d'efficacité policière. La sollicitation des collègues aux compétences linguistiques adéquates se fait aisément pour différentes situations policières : récolter des informations pour faire avancer une enquête, assister une victime, etc.

Par ailleurs, cette maîtrise linguistique est synonyme de rapidité et d'efficacité pour l'action policière, lors des interventions par exemple. Elle permet parfois de déjouer des situations de tension. Lorsque l'urgence nécessite de décoder rapidement une situation, l'usage d'une langue non nationale permet de court-circuiter l'obtention d'informations cruciales à la gestion d'une situation. Mais l'usage de langues étrangères lors d'interventions ne fait pas consensus, notamment parce qu'il soulève des enjeux de communication et de confiance entre collègues policier.ères. Ceci explique que les pratiques diffèrent selon les brigades, et selon les contextes.

Toujours est-il que dans une panoplie de situations, la maîtrise, en interne, de langues étrangères est dépeinte comme nécessaire, voire indispensable. En ce sens la diversité répond pragmatiquement aux enjeux linguistiques auxquels est confrontée la police. L'institution et sa politique en matière de ressources humaines valorise les compétences linguistiques comme des compétences professionnelles supplémentaires, puisqu'une valorisation financière peut leur être octroyée. La prime « bilinguisme » tourne autour des 120 euros. La reconnaissance officielle d'un certain niveau de maîtrise de langues non nationales est, quant à elle, primée à hauteur d'une quarantaine d'euros.

« Au niveau de la police fédérale maintenant, on récompense quand même les langues. Donc c'est reconnu. Pour moi, l'arabe est reconnu comme langue étrangère. (...) Une histoire, pour être précis, de 35-40 euros. Mais voilà, c'est déjà ça, c'est une reconnaissance quelque part. C'est symbolique, hein. Mais c'est bien. Je trouve que la démarche est bonne en elle-même.»

D'après notre enquête, une majorité des policier.ères issu.es des minorités ethno-raciales qui maîtrisent une ou plusieurs langues étrangères ne semblent pas jouir de ce dispositif de valorisation financière. Un des enjeux tient notamment au choix des langues reconnues par les brevets officiels et administrations (Selor) : les dialectes locaux et nationaux (comme les variantes nationales de la langue arabe par exemple) font rarement l'objet d'une reconnaissance officielle. Cela signifie que les compétences linguistiques sont officiellement considérées comme « un plus » dans la pratique policière, comme des compétences professionnelles qui ont la possibilité d'obtenir une reconnaissance officielle, moyennant des démarches à suivre et certaines conditions de reconnaissance. Ceci étant, la connaissance de langues étrangères est moins récompensée d'un point de vue pécuniaire que la connaissance du néerlandais.

Dans la pratique, l'enjeu linguistique est incontournable, il permet à l'action policière de gagner parfois en dialogue, en rapidité, en efficacité, mais aussi en apaisement des tensions. Il présente

une dimension relationnelle importante dans les interactions police-population, et participe par là-même des apports d'une police tournée vers sa communauté.

« Moi je dirais qu'un atout supplémentaire de la langue, c'est que les gens savent d'avance que vous connaissez la langue, que vous connaissez comment ces gens fonctionnent, ils vont directement se comporter différemment avec vous. »

Plusieurs policier.ères interrogé.es constatent que les interactions entre les populations d'origines immigrées et les policier.ères issu.es des minorités ethno-raciales dévoilent tendanciellement des issues positives. La dimension relationnelle de la langue, mais aussi celle de la compréhension culturelle facilite des formes de coopération police-population.

« Donc la langue en premier lieu, et la culture aussi. Quand vous connaissez une culture, vous savez directement. Et les habitants eux-mêmes, il y a un truc dans les deux sens qui se fait. Je ne sais pas comment expliquer mais c'est une communication qui se fait dans les deux sens (...) On arrive à déclencher une situation d'apaisement dans un conflit en connaissant la culture et la langue »

5.4. La connaissance des « codes ethno-culturels » redéfinit les savoirs partagés

Le deuxième atout que la majorité, sinon l'ensemble des personnes interrogées, attribue à la diversité policière renvoie à une meilleure « compréhension des codes culturels ». Il nous faut ici comprendre qu'il s'agit d'une compréhension du cosmopolitisme bruxellois, des « formes de vie » des populations d'origines immigrées, à savoir des normes et traditions ethno-culturelles, des pratiques religieuses et spirituelles, des conditions socio-économiques de vie. Plus largement, les policier.ères qui présentent les caractéristiques d'être habitant.e bruxellois.e et/ou issu.e des minorités ethno-raciales se considèrent avoir et sont dépeint.es par leurs collègues comme ayant une meilleure approche des dynamiques urbaines et des composantes socio-culturelles de Bruxelles. Et c'est particulièrement dans les effets qu'ils peuvent avoir sur les interactions avec la population que ces « savoirs culturels » sont épinglés positivement.

« Pour moi, sincèrement, c'est un atout. Je trouve que c'est un atout pour la police d'avoir cette facilité de communiquer, d'apaiser les gens parce que vous avez cette finesse culturelle, cette connaissance des gens que les autres collègues n'ont pas. Et pour moi ça ne peut être qu'un grand point positif. »

Plusieurs policier.ères sont d'avis de dire que la diversification encouragerait des approches pragmatiques, basées sur une compréhension nuancée et appropriée au contexte socio-culturel de l'action policière.

« Dans beaucoup de situations, on s'est retrouvés confrontés à des problèmes d'ordre culturel, parce qu'il y avait des spécificités. On n'intervient pas de la même manière dans une famille turque que dans une famille d'origine marocaine. Ce n'est pas pareil, même si la loi reste la même pour tout le monde. Mais il faut parfois... le métier de policier. C'est un métier où on est en scène. C'est un métier particulier. Il faut parfois aplanir un conflit qui n'est pas forcément encore dans l'illégalité. Mais pour ça, il faut

trouver les bons mots, il faut avoir une approche psychologique pour apaiser les choses, calmer. Et ça, si vous êtes dans le rejet de l'autre, ça ne marchera jamais, parce que ça se sent directement. »

Ces formes de « savoirs expérientiels » sont définies comme tenant de l'expérience privée des policier.ères issu.es des minorités ethno-raciales. Ce qui est intéressant, c'est que ces connaissances sont utilisées de façon pragmatique dans les pratiques policières des policier.ères racisé.es, elles sont également « enseignées » à leurs collègues de façon volontaire ou à la suite de questionnements. Les policier.ères racisé.es poursuivent de facto une sorte de travail continu d'informateur.trice culturel.le. En ce sens, il existe une forme de valorisation des connaissances qu'ils.elles partagent, qui élargissent utilement les savoirs professionnels.

« Quand j'ai patrouillé, j'étais en binôme avec un collègue musulman, arabe quoi. Et c'était plus facile d'intervenir. Il m'expliquait aussi : attention les chaussures sur le tapis. (...) J'ai appris plein de choses et ça me sert tous les jours. »

« Il y a déjà toujours une différence de cultures, et nous on n'a pas assez de connaissances. Les collègues peuvent nous aider, nous expliquer la raison pour laquelle les gens réagissent de telle façon. Et comme ça, pour nous c'est mieux d'intervenir à ce moment-là. On sait mieux intervenir en comprenant les différences de cultures. Pour moi, ça c'est le plus important. »

Et un policier racisé affirme :

« Je reviens sur ça, parce que je trouve que c'est vrai, même si je suis policier, que je suis belge. La diversité c'est une façon de combler ce manque de connaissances des autres cultures des collègues. »

Certain.es prônent une diversité des profils dans les binômes de patrouille pour stimuler le partage des connaissances et la complémentarité des approches.

« L'idéal c'est des binômes mixtes, un policier belgo-belge avec un policier avec d'autres origines, ou encore une femme/un homme. »

L'enjeu de valorisation de l'échange régulier des connaissances et des savoirs pratiques semble révéler un besoin continu d'informations autour d'enjeux socio-culturels bruxellois, qui évoluent au gré du contexte sociétal.

« La diversité, c'est quelque chose de très positif. Pas parce que j'appartiens à la diversité uniquement, mais je le constate parfois. J'ai besoin aussi de collègues qui ne sont pas de la même origine que moi dans d'autres situations. Vous voyez donc c'est un apport qui peut être enrichissant pour tout le monde en réalité. (...) En fonction des situations. Il y a des profils, qui sont aussi beaucoup plus intéressants. (...) Il y a quelque chose, un feeling ou une approche. Je ne saurais pas dire le terme exact, mais il y a une manière d'approcher le problème qui nous permet parce que le but de l'intervention, c'est d'arriver à une solution ou à trouver une issue. Donc c'est ça. À un moment, on a même recherché, par exemple des policiers d'origine roumaine. Et moi, j'ai dû aller lire sur les gens du

voyage parce qu'on a été confronté à ça, parce qu'à un moment donné, personne ne comprenait les codes. On ne comprenait pas qu'il y avait la matriarche, qu'il y a plein de codes au sein d'un clan comme ça. Si vous les maîtrisez pas, personne ne va vous parler. Même quand il y a un fait grave. Alors il faut connaître ces gens-là. Il faut s'approcher de la matriarche, et demander son autorisation. Et là, vous commencez à avoir quelques infos. »

La connaissance de ce que les policiers rencontrés appellent les « codes culturels » semble cruciale pour affiner les savoirs (partagés) professionnels qui sous-tendent la perception des publics et l'analyse des situations, pour faciliter les relations, le dialogue, voire la coopération avec la population. Elle semble donc avoir des effets sur la perception, l'appréhension et l'action policières.

5.5. Conclusion : un discernement pragmatique et une action légitime

Non uniquement interprètes, médiateur.trices ou informateur.trices, les policiers.racisé.es fort.es de leurs formation professionnelle et de leurs savoirs expérientiels, participent activement à l'élaboration du « savoir partagé » policier (Ericson, 1982 : 86). Ce faisant, la diversité pragmatique semble introduire des nuances contextuelles et des formes de considération des publics qui tiennent plus au respect de la population qu'à son altérisation. La diversité pragmatique tient à des dimensions pratiques, relationnelles et cognitives, qui apparaissent nécessaire à l'efficacité policière. La diversité, dans sa dimension représentative, touche à des enjeux de confiance, d'équité et de légitimité.

Dans un mouvement de proximité avec la population, la diversité représentative et pragmatique belge s'inscrit dans et consolide tout à la fois l'approche du *community policing*, dont la perspective historique est « d'une certaine manière, celle du retour de la police à son objet initial : le citoyen » (Wisler et Onwudiwe, 2009, p.8 – cité in Jobard et Maillard, 2015). Dans un contexte de société multiculturelle et démocratique, elle « place la question de la légitimité au centre de l'action policière » (Jobard, F. & de Maillard, J. (2015).

Loin d'un corps homogène séparé de la population (Lee et Gibbs, 2015), il en va de la légitimité du corps policier d'incorporer dans ses rangs et à tous les niveaux hiérarchiques, des effectifs issus de la diversité (De Kimpe et al., 2021). Une institution publique dont la composition du personnel est très éloignée de celle de la société rencontre inévitablement des problèmes de légitimité. La diversité au sein de la police répond ainsi à la conception d'une « bureaucratie représentative » qui reflète la diversité démographique de la société et qui a des connaissances certaines sur les différents milieux socioculturels dans lesquels et avec lesquels elle est amenée à intervenir, et avec laquelle des interactions basées sur le respect, la confiance et l'égalité de traitement garantissent l'autorité.

La diversification du corps policier belge dynamise ce modèle de police orientée vers la communauté puisqu'elle participe de l'efficacité policière en améliorant la qualité des interactions police-population ; qu'elle favorise aussi la prévention en affinant le savoir partagé

et, ce faisant, elle participe activement à la neutralisation des discriminations (Gautier, 2017) en interne et en externe.

Pistes d'actions politiques et perspectives pour l'institution policière

Au terme de cette enquête, nous pouvons préconiser plusieurs actions politiques pour améliorer la gestion de la diversité au sein du corps policier, et plus généralement des administrations publiques dans leur ensemble, pour lutter contre les discriminations sur une base ethno-raciale. Dans ces recommandations, nous soulignons en gras ce qui peut s'appliquer aux administrations fédérales de manière générale et en italique ce qui est spécifique à la police.

1. Instaurer la conduite d'un monitoring organisé régulièrement permettant d'objectiver l'évolution de la diversification ethno-raciale du personnel du corps policier (et des administrations publiques dans leur ensemble), à l'instar des morphologies annuelles publiées par la Police Fédérale.

1.a Pour ce faire, travailler conjointement avec le service recherche d'Unia¹⁵ pour élaborer la méthode de catégorisation et de recueil des données (auto-définition, registre national via Statbel, nationalité des parents et des grands-parents à la naissance).

1.b En ce qui concerne spécifiquement la police, élargir le monitoring aux écoles et académies de police, afin de préciser la composition sociologique des équipes formatrices.

2. Opter pour une politique de neutralité inclusive du service public qui autorise le port de signes convictionnels et qui clarifie les tâches et missions pour lesquelles le port de signes religieux est interdit (pour des raisons de sécurité, par exemple). Cette mesure a l'avantage de travailler la question des discriminations de manière intersectionnelle, à savoir au niveau du genre, de l'origine et de la religion. L'islamophobie impacte en effet de manière disproportionnée les femmes dans leur accès à l'emploi¹⁶.

2.a En ce qui concerne spécifiquement la police, autoriser le port de signes convictionnels tant dans les fonctions opérationnelles et civiles

2.b Et pour les administrations publiques fédérales dans leur ensemble, autoriser le port de signes convictionnels tant en front qu'en back office).

3. Harmoniser les conditions d'entrée dans les administrations publiques du point de vue de la nationalité.

3.a En ce qui concerne spécifiquement la police, élargir la condition d'entrée pour les fonctions opérationnelles au fait d'être ressortissant de l'Union européenne (et plus uniquement Belge), comme c'est le cas pour les fonctions civiles.

¹⁵ Voir par exemple le projet « Improving equality data collection in Belgium (2021) » de Unia mené en partenariat avec la Cellule Égalité des chances (SPF Justice), <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/donnees-sur-linegalite-la-discrimination-en-belgique>.

¹⁶ Voir à ce sujet: European Union Agency for Fundamental Rights, “Second European Union Minorities and Discrimination Survey Muslims – Selected findings”, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-euminorities-survey-muslims-selected-findings_en.pdf et Ahmed Sofia & Gorey Kevin M. (2021). “Employment discrimination faced by Muslim women wearing the hijab: exploratory meta-analysis”, Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work, DOI: 10.1080/15313204.2020.1870601.

3.b Faire de la diversité (et de l'absence de nécessité de la nationalité comme critère à l'entrée) un objectif de communication dans le recrutement.

4. Poursuivre des stratégies de communication externe qui promeuvent la diversité au sein des administrations comme reflets de la société, et qui donnent à voir des profils qui diffèrent selon un large panel de composantes sociales visibles (notamment en termes de genre, âge, appartenance ethno-raciale, handicap, etc.).

4.a Diffuser des images et des visuels qui représentent une variété de profils en termes de « figures » d'identification (photos d'affiches, de sites webs, etc.).

4.b En ce qui concerne spécifiquement la police : soutenir une diversification de profils dans la diffusion des porte-voix du corps policier, en donnant la parole à une diversité visible de policiers.ères (figures médiatisées et porte-paroles)

5. Créer et/ou renforcer des dispositifs et des mécanismes internes de contrôle et de gestion des pratiques, propos et attitudes discriminatoires.

5.a Mettre en place un dispositif de déclaration anonyme pour comportements transgressifs (entre collègues ET envers la population/le public).

5.b Concevoir une cellule/service externe de dépôt confidentiel de plaintes qui a valeur décisionnaire, avec conséquences internes (note fonctionnement, rapport, blâme, etc.).

5.c Mettre sur pied un code de comportements désirables et indésirables en interne et en externe, aborder les enjeux et dérives de l'humour, et ce avec les services disciplinaires.

5.d Envisager un outil de promotion de la réflexivité qui communique les pistes et bonnes pratiques de travail. Faire remonter les savoirs partagés et les interventions exemplaires via, par exemple, des séances de travail collectives et la publication d'un recueil de bonnes pratiques, (bi)annuellement mis à jour.

5.e Valoriser la formation entre pairs, via des formes d'intervision et de partage des savoirs autour d'expériences d'intervention exemplaires. Cette modalité de formation continue basée sur des pratiques de travail et des expériences concrètes, réelles et vécues qui présente l'avantage de valoriser l'expertise professionnelle, qui consiste en une mise en avant des comportements adéquats, et donc du professionnalisme et de l'intégrité.

6. Implémenter des profils de « personnes ressources » formées spécifiquement aux questions de diversité dans chaque administration/zone. Ces missions doivent officiellement faire partie du profil de fonction des personnes ainsi formées, ce qui leur permet de valoriser ces compétences dans l'évolution de leurs carrières.

6.a Communiquer régulièrement sur l'existence de ces personnes ressources.

6.b En ce qui concerne spécifiquement la police : poursuivre la désignation zonale de policiers.ères de référence « discrimination/délits de haine » (conformément à la COL13/2013) et délivrer des formations sur la loi anti-discrimination et la mise en œuvre de la COL13/2013

6.c Reconnaître le dol général dans l'appréciation des plaintes pour pratiques et propos discriminatoires (commises par des membres de la police)

7. Travailler à des processus de recrutement, de sélection et d'embauche qui garantissent l'égalité des chances.

7.a Analyser, au moyen d'enquêtes scientifiques, les processus de recrutement et sélection,

7.a' En ce qui concerne spécifiquement la police : tant dans la phase centralisée par le niveau fédéral que par les embauches décentralisées au niveau des polices locales.

7.b Mettre un œuvre un Equality Officer chargé de veiller au respect de l'égalité des chances dans l'ensemble des recrutements.

7.c Implémenter des tests (CV anonymes) qui visent à mieux cerner les pratiques officieuses et indirectes de discrimination

7.d Évaluer les efforts de communication externe, les stratégies formelles et informelles d'embauche, les méthodes de marketing, la composition des jurys d'embauche et le déroulement des entretiens d'embauche.

7.e En ce qui concerne spécifiquement la police : Porter attention au déroulement des phases de screening (avec l'enquête de moralité) et au test psychologique.

7.f En ce qui concerne spécifiquement la police : Documenter les changements de pratiques formelles et informelles suscitées par la délocalisation du recrutement au niveau zonal.

8. Valoriser plus en amont l'usage des langues autres que les langues nationales tant dans les pratiques des administrations fédérales que dans l'évolution des carrières.

8.a En augmentant les primes linguistiques des langues nationales et non nationales, accordées sur base de la reconnaissance officielle du niveau de maîtrise de la langue exigé.

8.b Élargir le panel des formations linguistiques auxquelles les membres du personnel peuvent avoir accès.

8.c Accorder la reconnaissance officielle dans le processus de recrutement et sélection de l'atout des compétences linguistiques de langues non nationales, et le communiquer comme tel (site web, document interne, campagnes d'information).

9. Réviser et élargir le panel des formations de base et continuées en apportant, de façon transversale, du contenu relatif aux enjeux de diversité et de discriminations.

9.a Délivrer des formations de management à la diversité à destination des grades hiérarchique supérieurs (EDIV, dialogue interculturel, etc.).

9.b Proposer une formation qui contextualise et met en perspective l'histoire de l'immigration en Belgique, les enjeux de société multiculturelle et qui aborde également les dynamiques d'immigration actuelles (migrants en transit, migrants en séjour irrégulier).

9.c En ce qui concerne spécifiquement la police : Généraliser le suivi de formations sur le cadre de référence autour du profilage professionnel et des enjeux de sélectivité policière, ainsi que sur les dilemmes éthiques à l'ensemble des zones locales.

9.d En ce qui concerne spécifiquement la police : Proposer une formation sur les religions et spiritualités et sur les clés de lecture anthropologiques (plutôt que juste sur Islam).

10. Prioriser la lutte contre les discriminations dans la culture institutionnelle et dans la culture d'entreprise :

10.a la considérer simultanément avec d'autres priorités comme l'intégrité, le bien-être au travail encore la sécurité psychologique. Prôner par ailleurs les valeurs d'ouverture, d'inclusion, d'intégrité ou encore de respect. La mise en avant de ces attentions, priorités et valeurs par les niveaux hiérarchiques supérieurs compte.

10.b En ce qui concerne spécifiquement la police : l'inscrire dans le plan de sécurité et les priorités de la zone locale.

11. Multiplier les projets d'interactions positives police-population, et les événements d'information/communication autour du travail policier, avec une attention particulière donnée aux populations jeunes.

11.a Poursuivre et étendre les projets d'information actuellement menés avec et dans les établissements scolaires (comme les projets Pat'Rouille).

11.b Poursuivre et étendre l'organisation et la participation à des événements de rencontre locale, destinés au dialogue entre la population et la police (comme les événements « Coffee with a Cop ») et à la sensibilisation au processus de recrutement et sélection (comme les stands de sensibilisation organisés sur l'espace public par les réseaux « RecruTeam », ou les stands au salon SIEP).

11.c Organiser des évènements sportifs (du type une journée de tournoi) qui convient membres de la police et jeunes habitants de la zone. Pour ce faire, nouer des partenariats avec des structures travaillant avec la jeunesse (écoles, AMOs, maisons de quartier, maison de jeunes).

12. Mettre en place des programmes et formations spécifiques à destination de l'entrée en fonction des nouvelles recrues

12.a Consacrer, dès l'entrée en fonction des recrues sans ancienneté au sein d'une zone locale, une période d'une à deux semaines à de l'observation menée en civil, du territoire et de ses composantes sociales, et donc de sa géographie, de sa démographie, de sa sociologie, de son économie, etc. Et donc concrètement, permettre d'arpenter l'espace de la zone, de réaliser des observations et des interactions dans les commerces ou sur la voie publique. Permettre ainsi au.à la jeune diplômée de la formation professionnelle, de rencontrer les habitant.e.s et les travailleur.euse.s de la zone où il.elle commence son exercice de fonction, d'appréhender les rapports sociaux (notamment linguistiques et culturels) qui s'y jouent.

12.b Poursuivre un programme d'accueil d'un mois qui encadre la socialisation professionnelle des nouveaux.nouvelles travailleur.euse.s avec la culture d'entreprise (zone locale ou police fédérale) (à l'instar de ce qui fait à PolBruNo avec mot accueil chef de corps, valorisation des valeurs prônées par la zone, formation loi anti-discrimination, formations avec la cellule diversité et culture d'entreprise, référent, communication autour des mécanismes de contrôle interne, des personnes de confiance, etc.)

Bibliographie

- Amadiou, J. & Roy, A. (2019). « Stéréotypes et discriminations dans le recrutement », *Hermès, La Revue*, 83, 162-169.
- Begag, A. (2004). La République à ciel ouvert. Rapport pour Monsieur le ministre de l'Intérieur, de la sécurité et des libertés locales.
- Boumazza, M., Campana, A. (2007). « Enquêter en milieu 'difficile' », *Revue Française de Science Politique*, 57(1), 5-25.
- Boussard, V., Lorient, M., & Caroly, S. (2006). « Catégorisation des usagers et rhétorique professionnelle », *Sociologie du Travail*, 48(2), 209–225.
- Bruggeman, W., Van Branteghem, J., Van Nuffel, D., Delarue, D. and Bedoyan V. (2007) *Naar Een Excellente Politiezorg*. Brussel: Politeia.
- Bruggeman, W., Devroe, E. & Easton, L. (eds.) (2010). *Evaluatie van 10 jaar politiehervorming: Terugkijken in het verleden en vooruitkijken in de toekomst*, Maklu Antwerpen/Apeldoorn.
- Van Ryckegem, D., Bruggeman, W., Easton, M., Ponsaers, P. (2014). “Een visie voor de politie in 2025 – Stuurgroep opteert voor netwerkende politie”, in M. Dewaele, B. van Stokkom, T. Kansil, H. Berkmoes (Eds.), *Cahiers Politiestudies*, Themanummer Democratische Politie, 32(3), 170-174 .
- Cashmore, E. (2022). « Behind the window dressing: Ethnic minority police perspectives on cultural diversity », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28(2), 327-341.
- CERPol - Consortium Education Research of the Police, *Belgian longitudinal research on the changes in attitudes to the police role, by police recruits and police officers in Belgium, Pan belge de la recherche longitudinale européenne Recruitment, education and careers in the police (RECPOL)*, Recherche financée sur fonds propres. VUB: Enhus E., De Kimpe S., Demarée C.; ULB : Smeets S.; KUL : De Schrijver A., Maesschalck J.; UGent : Easton M.; ULg : Seron V.; Police fédérale : Verstrynghe G., 2009-2015.
- de Maillard, J. (2019). « Faire parler les policiers. Retour sur deux enquêtes par observations et entretiens », *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 144(1), 76–98.
- de Maillard, J., Hunold, D., Roché, S., Oberwittler, D. & Zagrodzki, M. (2016). « Les logiques professionnelles et politiques du contrôle: Des styles de police différents en France et en Allemagne » *Revue française de science politique*, 66(2), 271-293.
- De Kimpe, S. et al. (2021). « Voicing Diversity », VUB, Rapport de recherche à paraître.
- De Man C., Robert D. (2012). « Une lecture compréhensive des modes d'élaboration de la catégorie 'les jeunes 'par des policiers », *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, n°4, 971-981.

- Danhier, J., Martin, E., Alarcon-Henriquez, A., Kaelen, R. and Jacobs, D. (2017). « Une ségrégation peut en cacher une autre. La répartition des élèves entre classes à prendre au sérieux », *Revue française de pédagogie*, 199, 117-138.
- Delpeuch T., Ross J. E., Bonnet F. (2017). « Les analyses sociologiques des relations police-population : vers une reconnaissance de la variété des pratiques policières », *Droit et société*, 97, 457- 468.
- Devroe, E., Ponsaers, P. (2013). « Het historisch dunne vernis van de gemeentelijke autonomie », *Cahiers Politiestudies - Schaalveranderingen*, Jg. 2013-1, 26, 193-212.
- Devroe, E., Ponsaers, P. (2017). « European national police systems and metropolitan realities », in Devroe, E., Edwards, A., Ponsaers, P. (eds.). *Policing European Metropolises, The Politics of Security in City-Regions*, London and New York: Routledge, 35-86.
- Doris, B. et Léobal, C. (2020). « Racialisation et action publique : les intermédiaires entre appropriation et contestation des catégories ethniques et raciales », *Politix*, 131 (3), 7-27.
- Richard H. Donohue Jr. (2021) *Shades of Blue: A review of the hiring, recruitment, and selection of female and minority police officers**, *The Social Science Journal*, 58:4, 484-498.
- Dhume, F., Dunezat, X., Gourdeau, C. et Rabaud, A. (2022) « Peut-on parler de « racisme d'État » en France ? Enjeux théoriques et politiques d'une controverse sociomédiatique », *Emulations - Revue de sciences sociales*, 42, 47-66.
- Dhume, F. (2016). « Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique », *Migrations Société*, 163, 33-46.
- Dubet, F. (1995). *Sociologie de l'expérience*, France, Le Seuil.
- Dunezat, X. & Gourdeau, C. (2016). « Le racisme institutionnel : un concept polyphonique », *Migrations Société*, 163, 13-32.
- Easton, M., Ponsaers, P., Demarée, C., Vandevoorde, N. (2009). *Els Enhus, Henk Elffers, Frank Hutsebaut, Lodewijk Gunther Moor Multiple Community Policing: Hoezo?* Gent, Academia Press.
- Ericson, R. (1982). *Reproducing Order : A Study of Police Patrol Work*, Toronto : University of Toronto Press.
- Didier, F. (2015). *L'ombre du monde. Une anthropologie de la condition carcérale*, Paris, Seuil.
- Gauthier, J. (2011). « Des corps étrange(r)s dans la police? Les policiers minoritaires à Paris et à Berlin », *Open Edition Journal*, 53(4), 460-477.
- Gauthier, J. (2015). « Origines contrôlées. Polices et minorités en France et en Allemagne », *Sociétés contemporaines*, 97, 101-127.

- Gauthier, J. (2017). « Une police à l'image de la population. La question de la diversité et le recrutement dans la police nationale », *Migrations Société*, 169, 39-52
- Galionnier, J. (2015). « The racialization of Muslims in France and the United States: Some insights from white converts to Islam », *Social Compass*, 62 (4), 570-583.
- Galonnier, J., Sabbagh, D. et Simon, P. (2022). « Les qualifications du racisme en débat », *Mouvements*, vol. s2, no. HS, 9-17.
- Geisser, V. (2017). « Une armée et une police aux couleurs de la France du XXI^e siècle, est-ce possible ? », *Migrations Société*, 169, 3-12.
- Geldof, D. (2019). « De transitie naar superdiversiteit in majority minority-cities. Over de nood aan interculturalisering van politie en justitie. Panopticon », 40(5), 368–387.
- Grégoire, N., et Mazzocchi, J. (2013). « Altérité « africaine » et luttes collectives pour la reconnaissance en Belgique », *Revue européenne des migrations internationales*, 29 (2), 95-114.
- Hall, S. (2013). « Diasporas, ou les logiques de la traduction culturelle » [texte inédit présenté à Salvador de Bahia au Brésil en 2000], in Hall (S.), *Identités et cultures 2 : politiques des différences*, Paris, Éditions Amsterdam.
- Sherman Heyl B., (2001), « Ethnographic Interviewing », 369-383, in : Atkinson P., Coffey A., Delamont S., Lofland J., Lofland L., eds, *Handbook of Ethnography*, London, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Hirschman, A.O. (1995). *Défection et prise de parole. Théorie et applications*, Paris, Fayard.
- Jacobs, D. et Rea, A. (2005). « Construction et importation des classements ethniques. Allochtones et immigrés aux Pays-Bas et en Belgique. », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21(2), 35-59, 2005.
- Jacobs, D. and Rea, A. (2007) “Les jeunes Bruxellois, entre diversité et adversité”, *Brussels Studies* [Online], General collection, no 8, Online since 03 September 2007, connection on 03 April 2023.
- Jobard, F., De Maillard, J. (2015). *Sociologie de la police : Politiques, organisations, réformes*, Armand Collin,
- Jounin, N., Palomares, É. & Rabaud, A. (2008). « Ethnicisations ordinaires, voix minoritaires », *Sociétés contemporaines*, 70, 7-23.
- Kokoreff, M. (2006). « La crise de l'institution policière ou comment y faire face ? Entretien avec Dominique Monjardet », *Mouvements*, 44 (2), 67-77.
- Lagroye, J. (2003). (dir.), *La politisation*, Paris, Belin, coll. « Socio-histoires ».

Lee J., Gibbs J. (2015). « Race and attitudes toward police: the mediating effect of social distance », *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38(2) 314-332.

Ligue des Droits Humains, <https://www.liguedh.be/letat-droits-de-lhomme-belgique-rapport-2017-2018/>

Marc, A. & Pruvost, G. (2011). « Police : une socialisation professionnelle par étapes », *Déviance et Société*, 35, 267-280.

Martens, A., Verhoeven, H., (2006). Les minorités ethniques sur le marché de l'emploi en Belgique. Penser l'immigration et l'intégration autrement: une initiative belge inter-universitaire; 271 - 297 *Publisher: Bruylant; Bruxelles*

Martiniello, M & Simon, P. (2005) « Les enjeux de la catégorisation », *Revue européenne des migrations internationales*, 21(2), 7-18.

Mincke, C., Smeets, S. and Enhus, E. (2009). « La sécurité à Bruxelles », *Brussels Studies* [Online], Synopses, Online since 05 January 2009, connection on 13 January 2023.

Mouhanna, C., (2017). « Des minorités invisibilisées dans la police. La confrontation des policiers issus de minorités à la culture policière. », *Migrations Société*, 69, 21-38.

Monjardet, D. (1996). « 1. L'institution », in : *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique*, sous la direction de Monjardet Dominique. La Découverte, 18-33.

Novak, K.J, Chamlin, M.B. (2012). « Racial Threat, Suspicion, and Police Behavior: The Impact of Race and Place in Traffic Enforcement », *Crime & Delinquency*, 58(2) 275-300.

Ouali, N., Martens, A., Van de Maele, M., Vertommen, S., Dryon, P. & Verhoeven, H. (2005). Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale.

Peterson, A. and Uhnoo, S. (2012). « Trials of loyalty: ethnic minority police officers as 'outsiders' within a greedy institution ». *European Journal of Criminology*, 9 (4), 354–369.

Ponsaers, P. (2001). « Reading about “community (oriented) policing” and police models ». *Policing An International Journal of Police Strategies and Management*, 24(4), 470-497.

Ponsaers, P., Devroe, E. (2018). “Politie en parlementaire controle in België en Nederland – De stille kracht van de parlementaire democratie”, *Cahiers Politiestudies, Evaluatie van de Politie*, 48(3), 103-132.

Rapport du Comité P (2017). « Politique antiraciste et antidiscrimination dans une politique de diversité ».

Rea, A. (2021). *Sociologie de l'immigration*. La Découverte.

Reiner R. (2003). « Les policiers sont-ils impartiaux ? » in. Les Cahiers de la Sécurité intérieure, Institut des Hautes Études de la Sécurité intérieure, 459 pp. Les Cahiers de la Sécurité intérieure, revue trimestrielle de sciences sociales, sous la direction de J.P Brodeur et D. Monjardet.

Roché, S. (2021). « La légitimité de la police et l'égalité devant la police: Constats et pistes pour changer les relations entre la police et la population » *Alternatives Non-Violentes*, 198, 15-17.

Sabbagh, D. (2022). « Le « racisme systémique » : un conglomérat problématique », *Mouvements*, vol. s2, no. HS, 56-74.

Safi, M. (2013). *Les inégalités ethno-raciales*. La Découverte.

Sala Pala (2010). Faut-il en finir avec le concept de racisme institutionnel ?, *Regards Sociologiques*, 39, 31-47.

Sayad A. (1999). Immigration et "pensée d'État". In: *Actes de la recherche en sciences sociales*. Délits d'immigration. 129, 5-14.

Settoul, E. (2017). « Un regard sur la présence des descendants de l'immigration au sein des institutions sécuritaires françaises ». *Migrations Société*, 169, 13-24.

Smeets, S., & Strebelle, C. (2000). La police de proximité en Belgique: Vers un nouveau modèle de gestion de l'ordre? (Livres). Bruylant; INCC/NICC Bib.

Smeets S., & Tange C. (2015). « Colouring or changing the Belgian police? About faces and ways of policing », *European Journal of Policing Studies*, 2(4), 442-460.

Slaouti, O., Jobard F. (2020). « Police, Justice, Etat : discriminations raciales » in O. SLAOUTI et al., *Racismes de France*, La Découverte « Cahiers libres », 41-58.

Statbel, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/origine#news>

Smith, M.R., Rojek, J.J., Petrocelli, M. and Withrow, B. (2017), "Measuring disparities in police activities: a state of the art review", *Policing: An International Journal*, 40(2), 166-183.

Tange, C. (2000). « La police de proximité ». *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1691–1692, 1–63.

Trawalé, D. (2016). « La reproduction sans encombre des rapports de race : le cas des gays noirs ». *Migrations Société*, 163, 61-74.

Theobald N.A., Haider-Markel D.P. (2008). « Race, bureaucracy and symbolic representation: interactions between citizens and police », *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(2), 409-426.

UNIA – Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances – Rapport annuel Convention entre UNIA et la Police Fédérale, 2015.

Van Praet, S. (2020). « Identifier et affronter des problèmes et abus dans la sélectivité policière. Une recherche-action sur les pratiques et/ou mécanismes problématiques de sélectivité policière au sein de la zone de police Schaerbeek-Evere-St-Josse (PolBruNo) » – INCC.

Van Ryckeghem, Dominique, et al. (2014). « ‘Een Visie Voor de Politie in 2025’: Stuurgroep Opteert Voor Netwerkende Politie. » *Cahier Politiestudies*, edited by Maarten De Waele et al., 3 (32), Maklu, , 185–88.

Van der Vijver, K. et Gunther Moor, L., (2014) « Welke toekomst heeft de politie? », *Cahiers Politiestudies*.

Vertobec S. (2007) « Super-diversity and Its Implications ». *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054.

Waters, I. Hardy, N., Delgado, D., Dahmann, S. (2007) « Ethnic minorities and the challenge of police recruitment », *The Police Journal*, 80, 191-216.

Weber M. (1959), *Le Savant et le politique*, Paris, Plon.

Wieslander, M. (2018). « Marginalised voices in the inclusive recruitment discourse: a dilemma of inclusion/exclusion in the (Swedish) police ». *European journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 9(1), 61-77.

Wieslander, M. (2020). « Controversial diversity: Diversity discourses and dilemmas among Swedish police recruits », *Policing and Society*, 30(8), 873-889.