

Simon Holdaway

# OFFICIERS DE POLICE APPARTENANT À DES MINORITÉS ETHNIQUES

CONTRAINTES ET OPPORTUNITÉS DANS LES COMMISSARIATS ANGLAIS

Dans un récent discours sur le recrutement et le maintien dans la police d'officiers appartenant à des minorités ethniques adressé aux 43 *chief constables* d'Angleterre et du Pays de Galles, le ministre de l'Intérieur décrivait la police britannique comme « une organisation capable de réagir rapidement au changement, dès lors qu'elle reconnaît la nécessité d'un changement. C'est une organisation pleine de ressources... » L'expression « dès lors qu'elle reconnaît la nécessité d'un changement » était plus que révélatrice. Les événements survenus récemment en Angleterre démontrent clairement qu'aucun de ces 43 *chief constables* n'a pris l'initiative d'aborder le problème des relations raciales, pas plus que le recrutement et le maintien d'officiers appartenant à des minorités ethniques<sup>1</sup>.

Le ministre de l'Intérieur intervenait lors d'une conférence organisée par son ministère. Les problèmes relatifs à l'embauche de policiers appartenant à des minorités ethniques font partie d'un plan d'action établi en réponse au très important rapport MacPherson, qui se montrait extrêmement critique envers l'enquête de la police métropolitaine de Londres sur le meurtre de Stephen Lawrence, jeune adolescent noir (Sir William MacPherson of Cluny, 1999). Ce rapport signalait le besoin, pour la police, de traiter plus équitablement ses officiers appartenant à des minorités ethniques. Dans son plan d'action, le ministre de l'Intérieur établissait un objectif minimum d'embauche pour tous les commissariats et tous les centres de formation (*Monitoring of progress*, 1999).

Un certain nombre de facteurs ont conduit le Rapport MacPherson à faire des recommandations relatives aux policiers appartenant à des minorités ethniques. La police métropolitaine et la Black Police Association ont présenté des preuves écrites et orales qui sont citées dans le rapport final. Elles évoquent les préjugés et la discrimination dont elles souffrent régulièrement, le manque de compétence pour traiter les problèmes raciaux au sein de la police métropolitaine et la responsabilité de la culture policière dans le contexte racial. Il apparaît que le Rapport a entendu leurs revendications et recommandé que l'on discute des relations raciales au sein de la police, tout comme des relations entre les minorités ethniques et la police.

## Histoire

Les attraits d'une carrière dans la police sont à peu près les mêmes pour les communautés minoritaires et majoritaire en Grande Bretagne. Interrogés sur les attraits potentiels d'une carrière dans la police, des échantillons représentatifs de jeunes noirs, asiatiques ou blancs ont cité des éléments similaires. « Sécurité de l'emploi », « diversité du travail », « salaire » et « avan-



Contrôle d'identité, Shoreditch, Londres.

cement » ont été énumérés dans le même ordre par les membres de tous les groupes (MIL, 1979 ; Harris, 1982). Il y a aussi des signes d'un manque d'enthousiasme, de la part des Noirs et des Asiatiques, à solliciter un emploi dans un commissariat. Les policiers noirs et asiatiques font souvent l'objet de plaisanteries racistes de la part de leurs collègues et, dans une moindre mesure, de la part de la population. Une étude dans laquelle ont été interrogés des policiers

1. J'emploie le terme de « minorité ethnique » pour désigner principalement des personnes d'origine antillaise ou sud-asiatique. Ce sont les deux principaux groupes ethniques en Grande Bretagne et les deux plus employés dans la police.

noirs et asiatiques travaillant dans sept commissariats indiquait que les brimades de la part de futurs collègues constituait le facteur le plus souvent cité de non-recrutement de minorités ethniques. Plus de la moitié des policiers interrogés déclaraient avoir été l'objet d'insultes, chose qu'ils acceptaient comme faisant partie de l'ordinaire des plaisanteries de réfectoire (Wilson, Holdaway *et al.*, 1984).

## La loi

En Grande Bretagne, la discrimination positive établissant des quotas fondés sur des critères ethniques est illégale. Certaines mesures d'exception peuvent être prises dans le domaine de la formation de personnes appartenant à des minorités ethniques et de leur accès à l'emploi. Mais celles-ci ne constituent pas une discrimination positive qui consisterait à réserver des emplois pour des minorités ethniques particulières, dont seraient exclues des personnes blanches.

L'action positive, par ailleurs, n'est pas illégale et peut être considérée comme une bonne politique. Par action positive, j'entends que les *chief constables* prennent la responsabilité de développer des politiques et des pratiques permettant de traiter les problèmes raciaux, aussi bien à l'intérieur et à l'extérieur de leur commissariat. S'il y a un problème de recrutement des minorités ethniques, par exemple, le *chief constable* prend des mesures pour découvrir l'origine du problème et admet que la responsabilité d'attirer davantage de recrues revient à ses officiers et non pas aux minorités ethniques elles-mêmes. Cela implique un suivi méticuleux de toutes les décisions politiques relatives aux minorités ethniques, pour s'assurer que la discrimination n'a pas influencé la prise de décision. Et l'action positive implique la mise en place de programmes positifs – par exemple éducatifs – accessibles à tous mais destinés plus particulièrement aux minorités ethniques.

Lorsque j'ai interrogé des agents noirs et asiatiques sur leur expérience des politiques d'embauche et de recrutement dans la police, il m'est apparu que ceux-ci rejetaient les stratégies de recrutement semblant contenir des procédures particulières pour les personnes appartenant à des minorités ethniques (Holdaway, 1991). Les commissaires-adjoints et les officiers de recrutement se montraient également réservés sur la question d'un programme d'action positive. Certaines mesures d'action positive pour le recrutement de minorités ethniques étaient toutefois considérées comme souhaitables et nécessaires, mais dangereusement proches d'une discrimination positive. Tous les officiers rejetaient des mesures de discrimination positive, en particulier l'emploi de quotas d'embauche. Leur argument consistait à dire que tout élément de discrimination positive stigmatiserait les recrues noires et asiatiques comme des policiers de seconde classe.

L'action positive n'étant pas comprise de la même manière par tous, il semblait clair que celle-ci n'avait été ni définie par les commissaires, ni intégrée à une stratégie cohérente, ni proprement communiquée au personnel à tous les niveaux de l'institution. Le cadre juridique qui à leurs yeux s'appliquait au travail de recrutement ethnique incitait donc davantage à la prudence qu'à des pratiques positives innovantes.

## Politique

À l'intérieur de ces cadres historiques et juridiques, la police a développé sa réponse au recrutement de Noirs et d'Asiatiques. Toutefois, sa perception et sa réponse n'ont pas conduit à une approche globale considérant les relations raciales à l'intérieur et à l'extérieur de la police comme des aspects intégrés à une politique de recrutement. Au cours de mes recherches, j'ai constaté que très peu d'officiers gradés associaient le recrutement à des problèmes plus généraux de relations raciales dans la police. Pour eux, le recrutement des minorités ethniques était avant tout un problème de recrutement à plus ou moins long terme, et plus ou moins axé sur les Noirs et les Asiatiques comme populations cibles. Très peu de *chief constables* avaient publié une déclaration de principe concernant les relations raciales dans la police ou un ensemble de codes de pratiques couvrant le champ du travail de la police. Encore une fois, cela allait contre l'avis explicite du ministère de l'Intérieur.

Les déclarations de principe sur les relations raciales représentent des avantages évidents pour un commissariat. Elles apportent au personnel et au public une information claire sur l'engagement et l'approche de la police vis-à-vis des relations raciales, et accentuent l'idée de responsabilité envers la population. En outre, les employés souhaitant mettre en cause une politique ou une pratique peuvent s'appuyer sur une déclaration de principe sur les relations raciales pour justifier leur position. Une telle déclaration est donc le point de départ d'un travail spécifique dans tous les domaines de la police, y compris celui du recrutement des minorités ethniques. Toutefois, peu de *chief constables* perçoivent leur approche des relations raciales de cette manière. Le recrutement des minorités ethniques n'a pas été clairement défini comme un domaine du travail de la police essentiellement lié aux relations raciales au sein de la police et entre un corps et la population qu'il sert.

Parmi les indices de la séparation des relations raciales et du recrutement, il y a sa spécialisation à l'intérieur des commissariats. 95 % des commissariats d'Angleterre et du Pays de Galles (41) ont un département spécialisé dans le travail des relations communautaires et raciales, mais seulement quatre d'entre eux sont régulièrement impliqués dans le planning du recrutement. De toute évidence, c'est là une marginali-



Altercation  
entre policiers  
et jeunes Noirs  
lors d'une manifestation.

sation inutile des connaissances et des compétences. Les relations raciales sont reléguées au rang de spécialisation, et négligées lorsque des politiques et des pratiques de recrutement de minorités ethniques sont envisagées. Un autre aspect de cette séparation des relations raciales des autres domaines de la police ressort des témoignages d'officiers de recrutement ayant participé à des initiatives spéciales pour recruter au sein de minorités ethniques, et de ceux d'officiers en exercice dans le travail routinier de la police. A la base, l'exercice de la police vis-à-vis des jeunes Noirs et Asiatiques dans la rue est lié en substance à des relations racialisées au sein de la police, et à l'efficacité des stratégies de recrutement. Imaginons qu'un officier noir fait sa ronde en compagnie d'un collègue blanc et qu'un jeune Noir soit arrêté. Si l'officier blanc lance des insultes racistes au jeune, l'effet de ses remarques sur son collègue noir ne sera pas pris en compte. Un jeune noir est en garde à vue pour un crime présumé. Un officier noir traverse la pièce et entend des remarques racistes adressées au jeune. Les officiers blancs diront qu'ils ne voulaient pas blesser leur collègue noir, comme si le problème de la race pouvait être isolé dans des voies de communication distinctes.

De même, si les relations entre la police locale et une population noire ou asiatique deviennent tendues, lorsque ce fut le cas après l'arrestation supposée injustifiée d'un jeune Noir dans un secteur où des recherches intensives furent menées, l'impact est ressenti chez les officiers participant aux initiatives de recrutement dans ce secteur. Un officier de recrutement m'a confié un jour que le travail entrepris par un camion de recrutement avait été interrompu après un

incident impliquant l'arrestation d'un jeune Noir, car le camion était devenu le lieu où les jeunes venaient se plaindre de la police. Un officier asiatique employé dans le camion dut alors faire face à la méfiance et au mécontentement de la population locale. Les relations entre la police et les populations noires et asiatiques ne peuvent pas être isolées des relations racialisées au sein de la police. Elles sont liées, structurant et entretenant des relations racialisées à l'intérieur et à l'extérieur de la police.

Dans un travail très récent, *Her Majesty's Inspector of Constabulary*, le corps chargé de l'inspection de la police, déclarait : « Nous avons toujours besoin d'une initiative commune dans le domaine des relations communautaires et raciales au sein des forces de police. » Celle-ci fait cruellement défaut. Malgré ce manque d'approche commune, certaines initiatives d'action positive ont été identifiées et il apparaît que certains responsables de polices locales ont fait un effort pour intégrer les relations raciales à leurs stratégies policières globales.

Cela indique que les relations raciales sont devenues plus importantes aux yeux des responsables de la police, mais aussi que la structure globale dans laquelle elles sont à l'œuvre est inadéquate. Sans une approche commune dans un avenir proche, la capacité d'un commissariat à se présenter comme une organisation faisant son possible pour éradiquer les préjugés et la discrimination de son travail sera sérieusement compromise. Les témoignages de brimades et de discrimination subies par des officiers en exercice constituent l'un des problèmes majeurs auxquels doit faire face un commissariat.

## L'expérience de policiers appartenant à des minorités ethniques

La discrimination et la catégorisation selon des critères erronés ne sont pas exclusivement le lot des membres de minorités ethniques. Dans les commissariats participant à la recherche, un nombre considérable de minorités réelles et subjectives, à l'intérieur ou à l'extérieur des forces de police, furent identifiées et catégorisées comme « différentes » par les policiers de base. Ce policier noir démissionnaire attire l'attention sur un stéréotype de la culture policière.

Non, ils ne me traitaient pas différemment, pas forcément parce que j'étais noir, ça fait partie d'une attitude... Ça ne concernait pas que les Noirs, mais aussi les femmes violées « habillées de façon voyante », les Irlandais, tout le monde y passait – et moi, je ne partageais pas vraiment ces idées, pas vraiment.

Les policiers blancs démissionnaires disaient à peu près la même chose. Mais les points de vue des officiers blancs et de ceux appartenant à des minorités ethniques venaient à diverger à propos de l'importance de la culture policière et de son rôle par rapport aux noirs et à d'autres minorités ethniques, et par rapport aux femmes. La citation qui suit est empruntée à un officier blanc masculin dont le point de vue est mis en cause par la majorité d'officiers noirs, asiatiques et féminins interrogés.

Mais je me suis toujours dit que ce n'était pas du racisme, ni du sexisme, ça faisait juste partie de – ils se moquent d'un type parce qu'il est gros, ou parce qu'il est chauve. C'est une façon de voir jusqu'où ils peuvent vous pousser, de s'assurer que vous comprenez. Les gars qui bossent dans l'unité, ils veulent que vous les compreniez. Ils veulent pouvoir compter sur vous, savoir que vous êtes là et que vous n'allez pas péter les plombs à tout bout de champ.

Si, comme cet officier, vous n'êtes pas du mauvais côté des préjugés, vous pouvez dire que « ce n'était pas du racisme, ni du sexisme ». Quand vous en avez été la cible, votre perception change quelque peu et, bien que les critères de différenciation aient couvert diverses formes de catégorisation, un examen particulier des catégorisations raciales réunissait des éléments, vécus personnellement par des officiers noirs ou asiatiques qui, à des degrés divers, étaient racistes et parfois discriminatoires.

À plusieurs reprises, les démissionnaires interrogés dans les deux études ont parlé de la manière dont la culture policière a formé un cadre incontournable pour leur expérience dans la police et leurs relations avec leurs collègues, quelles que soient leurs origines ethniques.

Ces données indiquent que la culture policière est un cadre de présupposés et de relations dans lequel tous les policiers envisagent leur travail et leurs relations avec leurs collègues. Sa structure et son contenu s'appliquent à l'ensemble de la profession et plus particulièrement au travail en contact avec le public. Le problème de la « race », toutefois, s'articule de manières diverses à l'intérieur de la culture policière et, pour comprendre ses formes, nous devons prendre en compte les pratiques ordinaires du travail de la police, ainsi que des éléments distincts de la culture policière.

## Stéréotypes

Lorsque des chercheurs ont interrogé des policiers noirs et asiatiques en exercice sur leur identité professionnelle, ceux-ci ont souligné qu'ils se considéraient comme des officiers de police se trouvant être noirs ou asiatiques. Leurs collègues, en revanche, les considéraient assez différemment, comme des Noirs et des Asiatiques se trouvant appartenir à la police, et donc comme différents de la norme (Wilson, Holdaway *et al.*, 1984; Holdaway, 1991). Les idées reçues sur les Noirs et les Asiatiques sont prédominantes parmi les policiers blancs et représentent une préoccupation réelle. En effet, d'après un récent rapport sur l'égalité des chances dans les commissariats d'Angleterre et du Pays de Galles, la plupart des policiers blancs considèrent qu'être policier, c'est être blanc (*Her Majesty's Inspectorate of Constabulary*, 1992).

Dans la plupart des situations de routine, la « race » en tant que catégorie sociale de différenciation semble immédiatement pertinente aux yeux des policiers blancs. Voici comment un policier noir décrit ses collègues qui parlaient souvent des Noirs et des Asiatiques en termes péjoratifs.

Je disais : « Vous ne devriez pas dire ça » et le type qui avait dit : « Désolé, je ne savais pas que tu étais là » disait alors : « Tu sais ce que c'est, tu t'y habitueras. » Alors moi, je lui répondais : « Déshabitude-toi. Ça ne te plairait pas, que je t'appelle ceci et cela. Ça te ferait quoi, que je te dise ça ? »... Ils aiment mettre les gens dans des boîtes. Si quelqu'un était noir, ils pouvaient parler de lui en termes péjoratifs, mais au lieu de ça, ils nous mettaient dans des boîtes. Tout ce qu'ils voulaient, c'était nous identifier au pauvre typique ou au Noir typique. Moi, je leur disais de réfléchir cinq minutes avant de gueuler, c'est ce que je leur disais. J'en sais rien, je laisse tomber. On ne m'a jamais vraiment reproché d'avoir dit ça. Personne ne fait attention.

La pensée par stéréotypes est une constante de la culture policière qui englobe différentes notions de la différence et de l'intégration de groupes minoritaires dans la profession. Il n'y a pas, dans la culture policière, d'aspect isolé et distinct autour duquel s'articule la

«race». Celle-ci est tissée et s'articule à l'intérieur des caractérisations ordinaires et, le plus souvent, des perceptions stéréotypées qui sont à la base de la culture professionnelle des forces de l'ordre.

## L'appartenance à une équipe

Les officiers de base définissent le travail de la police comme un travail d'équipe. Dans certaines occasions, des groupes d'officiers travaillent ensemble dans un but commun, par exemple pour le maintien de l'ordre public; et dans certaines situations, un officier en danger peut avoir besoin d'appeler d'urgence ses collègues pour avoir du renfort et d'être sûr que les renforts viendront (Waddington, 1987). Cela implique la confiance dans une allégeance commune entre collègues. La plupart des policiers en uniforme travaillent par roulement, ce qui peut également être considéré comme une équipe avec des compétences interdépendantes<sup>2</sup>. Cependant, le gros du travail de la police est accompli par un policier travaillant seul.

La signification de l'appartenance à une équipe pour les policiers de base dépasse toutefois ces critères. Pour eux, être membre d'une équipe signifie qu'on accepte la même définition du travail de la police, la manière dont elle est mise en pratique et les valeurs qui la soutiennent, y compris les stéréotypes sur les membres de minorités ethniques, y compris sur les groupes ethniques au sein des forces de l'ordre.

Le travail d'équipe est un autre aspect de la culture policière qui s'applique à tous les officiers mais qui, comme la pensée par stéréotypes, entretient la racialisation des forces de l'ordre. Être membre de la profession implique un degré significatif d'acceptation de la culture policière de base, y compris de ses éléments raciaux, ce qui fait qu'il est rare qu'un officier noir ou asiatique se sente bien accueilli par ses collègues. Ici, la pensée par stéréotypes et l'appartenance à une équipe sont intimement liés.

Plusieurs itinéraires peuvent conduire un policier à une appartenance plus profonde à une équipe. Dans l'incident ci-dessous, c'est par l'acceptation (inconsciente) d'un trait professionnel au statut plus élevé que celui attribué à la «race». La faculté d'employer la force physique pour protéger un collègue est un de ces traits et dans cet exemple, un policier noir s'est vu mieux accepté parmi ses collègues, précisément parce qu'il avait fait preuve de prouesse physique lors d'une altercation avec un délinquant<sup>3</sup>. Le policier cité a constaté qu'il était mieux intégré dans l'équipe de ses collègues depuis qu'il avait prouvé qu'il savait «se défendre». L'ironie de cette transition, c'est que son intégration dans l'équipe a été facilitée par le passage d'un stéréotype à un autre. Au début, il était directement perçu comme un Noir et sujet à l'exclusion vécue par ses pairs. Une fois intégré, il est devenu le policier capable



Contrôle d'identité, Mile End, Londres.

d'affronter des situations difficiles nécessitant le recours à la force physique<sup>4</sup>.

Il raconte comment, au début, ses collègues supposaient que ses parents et lui étaient nés en Jamaïque, que tous les Noirs étaient stupides, et que les termes péjoratifs pour parler des Noirs et des Asiatiques entre collègues étaient monnaie courante. Ensuite, la situation a changé.

Et puis un jour, tout a basculé. Un soir, il y avait du grabuge dans le centre et il fallait qu'on intervienne. Un des policiers était pour ainsi dire dépassé et il se prenait une sacrée raclée. Comme j'avais fait beaucoup d'autodéfense et pas mal d'arts martiaux, ça ne me posait pas de problème. J'ai pu le sortir de là et le ramener au fourgon. A partir de ce moment-là, j'étais des leurs...

...Voilà, j'étais des leurs parce que j'avais fait mes preuves dans une situation délicate et ils se sont dit : «Ça nous suffit, il est des nôtres.» A partir de ce moment-là, on n'arrêterait pas de me réclamer : «On a besoin de quelqu'un en renfort. Appelle Bob. Va chercher Bob, où qu'il soit, va chercher Bob.» Parfois, j'étais assis au guichet en train de faire autre chose. «Je peux avoir Bob pour m'accompagner?»

Un autre aspect, assez différent, de l'acceptation au sein d'une équipe nous conduit au-delà de la journée de travail à la socialisation après le travail et à la certitude implicite ancrée dans la culture profession-

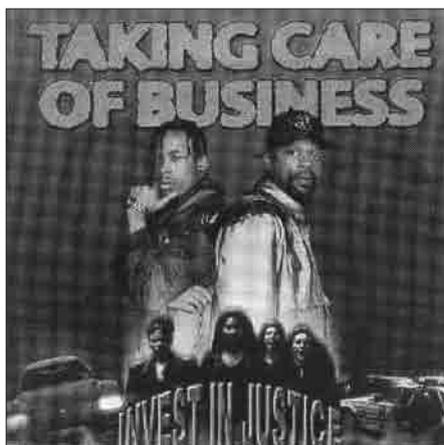
2. L'Association des officiers supérieurs de police (Association of Chief Police Officers) a récemment mis un accent considérable sur la conception du travail de la police comme un travail d'équipe, à savoir une équipe formelle d'officiers interdépendants unissant leurs connaissances et leurs compétences variées pour faire face aux myriades de problèmes qui constituent le travail dans la police. Les implications que cela peut avoir pour la racialisation des relations au sein des forces de l'ordre n'ont toutefois pas encore été envisagées par l'Association. (Voir ACPO *Quality of Service Committee* 1993).

3. Je ne prétends pas que tous les collègues du commissariat de cet officier accordaient la même crédibilité aux compétences défensives, ni que les compétences de cet officier étaient sans rapport avec le travail de la police.

4. À cette notion se mêle peut-être l'idée que les Noirs sont de bons combattants.

## UNE NOUVELLE CAMPAGNE DE RECRUTEMENT

L'assassinat sauvage d'un étudiant en architecture noir à une station de bus, motivée, pense-t-on, par le racisme, mais pas résolu jusqu'à présent, a suscité un débat public sur le racisme au sein de la police métropolitaine de Londres. En effet, la lenteur de l'enquête policière, les silences officiels et le relâchement par faute de preuves des jeunes Blancs accusés d'une part, la colère des parents de ce jeune noir qui promettait tant, les revendications de la communauté noire habitant ce quartier, de diverses associations de minorités ethniques et de la Commission pour l'Égalité Raciale d'autre part ont maintenu ce débat en vie. Après la publication de l'enquête publique sur l'assassinat, les parents poursuivent une action judiciaire civile, tandis que la police essaie une fois de plus d'améliorer ses relations avec les communautés ethniques. Ce n'est pas la première fois que la police essaie de recruter des ressortissants de ces communautés ethniques. Or, il n'y a pas tant de candidats, et parmi ceux qui s'engagent une grande partie quitte le service après peu de temps. Le gouvernement impose de nouveaux objectifs : la police doit recruter 5 662 policiers provenant de groupes ethniques minoritaires dans les dix années à venir. Comment faire ?



Une chance se présente et la police la saisit, malgré les risques. C'est une première mondiale. Le rappeur et producteur de disques noir Charles Bailey, fameux parmi les jeunes de Brixton, quartier noir dans le Sud de Londres, propose à la police métropolitaine de lancer un CD et une vidéo avec son ami MC Mo Rees. Il réussit à convaincre les responsables de cette campagne de recrutement d'utiliser sa présentation radicale pour mieux faire passer le message parmi les jeunes Noirs et Asiatiques. Ce « tube » qui encourage les jeunes à s'occuper de leurs affaires (*taking care of business*) en s'investissant dans la justice eux-mêmes (*no contest, cos we invest in justice*) est un tour de force pour la police. Après le lancement du CD et de la vidéo dans une disco au centre de Londres fréquentée par les jeunes, la police et Bailey espèrent que les radios populaires vont jouer ce CD et ainsi renforcer leur publicité de recrutement. Mais le message des jeunes Noirs et Asiatiques est qu'il faut des changements d'attitude radicaux au sein de la police elle-même pour les attirer et les retenir.

*Judith Ryser, Bartlett School for Architecture, Londres*

nelle que les policiers se réuniront autour d'un verre<sup>5</sup>. Les agents en période d'essai qui rejoignent leur équipe dans un pub après le travail sont plus facilement accueillis parmi leurs collègues ; une invitation à la socialisation est le signe qu'une appartenance plus profonde à l'équipe est offerte. Le problème, pour certains officiers asiatiques, c'est que pour des raisons religieuses, ceux-ci ne consomment pas d'alcool. On pourrait dire la même chose de certains policiers blancs, mais cela est plus fréquent chez les asiatiques. Cela rend difficile « le chemin alcoolisé » vers l'appartenance à une équipe car, bien qu'on puisse parfaitement consommer des boissons non alcoolisées dans un pub, cela ne semble pas se faire chez les officiers de police. Ce policier asiatique raconte comment, selon lui, l'abstinence a marqué son expérience.

Même ceux avec qui j'avais de bons rapports voulaient poser des limites et après les heures de boulot, c'était fini. Au bout d'un moment, j'ai commencé à parler d'aller au pub et tout. Certaines personnes organisaient des réceptions chez eux et tout et je n'étais pas invité – parce que « Qu'est-ce que ça va faire ? Il ne boit pas, il ne va pas se saouler. » Je me sentais un peu isolé, alors.

J'ai fait d'énormes efforts, du moins j'ai l'impression d'avoir fait d'énormes efforts pour m'intégrer. Le premier Noël, par exemple, on était de garde. « Qu'est-ce qu'on fait pour Noël ? ». Les gens commençaient à en parler. Je sais bien faire la cuisine alors j'ai préparé un repas indien pour tout le monde. J'ai mis mes parents à contribution, j'ai tout payé de ma poche. Je ne leur ai rien fait payer. On s'est vraiment régalé et c'était sympa. Tout le monde a apprécié. Alors, j'avais envie de dire : « Écoutez, je veux être des vôtres. » J'ai essayé autant que j'ai pu mais plus le temps passait...

L'appartenance à une équipe, définie selon des critères liés à la conception par la base du travail de la police plutôt que sur des exigences professionnelles de routine, est une autre constante de la culture policière. Le travail de la police nécessite parfois une équipe inté-

5. D'autres professions ont aussi des règles non écrites sur l'alcool et la volonté d'en consommer fait partie d'une valeur plus générale attribuée à sa consommation. Rien sur ce point n'est intrinsèque à la police. Il peut y avoir un autre type d'acceptation des officiers noirs et asiatiques liée à leur volonté de travailler au sein de communautés noires et asiatiques pour réunir des preuves et procéder à des arrestations.

grée; dans un sens, une équipe de policiers est une unité professionnelle interdépendante. Pourtant, cette définition d'une équipe n'est pas dominante dans le contexte professionnel routinier de la culture policière. La force de l'esprit d'équipe parmi les officiers varie selon le contexte dans lequel ceux-ci interagissent et leur notion de l'équipe n'exclut pas les rivalités et les différences. Les entretiens indiquent clairement que les officiers noirs et asiatiques appartiennent à une équipe dans un certain sens, mais aussi que leur degré d'appartenance est très limité. Le fait qu'ils restent à l'écart d'une appartenance entière ou significative constituait un facteur supplémentaire de racialisation de la profession.

## La confiance

Les relations humaines sûres reposent sur la confiance (Gambetta, 1988). Ce qui signifie, dans l'idéal, que les autres nous acceptent et que nous pouvons être relativement sûrs que la considération qu'ils ont pour nous est constante, qu'ils soient ou non en notre présence. La confiance dans les relations a d'autres significations, plus fondamentales. Dans la police, par exemple, elle signifie qu'un officier pris dans une situation violente ayant besoin de l'aide de ses collègues doit pouvoir être sûr que les renforts viendront.

Les officiers noirs et asiatiques peuvent bénéficier de la confiance de leurs collègues, et compter sur celle-ci, dans la mesure où on leur attribue des qualités physiques. Cependant, ils ne peuvent pas être aussi sûrs de la sincérité et de la considération humaine que leur attribuent ces mêmes collègues. Exacerbés par l'importance accordée par les policiers de base à l'appartenance à une équipe, incertitude et malaise peuvent s'immiscer dans les relations entre officiers appartenant à des minorités ethniques et les officiers blancs.

Dans l'incident ci-dessous, deux jeunes – l'un blanc, l'autre noir – ont été arrêtés pour cambriolage. Ils se trouvaient au poste de police et le jeune Noir se montrait insolent vis-à-vis des officiers, ce qui a conduit plusieurs d'entre eux à le malmener, l'un d'eux avec une autorité particulière. L'officier noir impliqué dans cet incident raconte la scène.

En fait, il ne se débattait pas du tout, il était complètement sans défense et j'ai dit à D\* : « Est-ce que c'est nécessaire, merde? », ce à quoi il a répondu : « Ne me parle pas sur ce ton. » Alors, je suis sorti de la cellule. Ce soir-là, il n'y avait personne vers qui me tourner pour savoir quoi faire. A ma connaissance, ce genre d'attitude avait été sanctionné au plus haut niveau. Je fais une histoire, ou je reste tranquille, je ne la ramène pas? Alors, je me suis dit : je ne la ramène pas – j'étais encore à l'essai – et je pensais bien faire. Après coup, j'ai compris que j'avais tort. Et j'ai dit : « Ça te plairait d'être enfermé dans une pièce avec 7 ou 8 personnes faisant la queue pour te taper dessus? Ça te plairait? » « Ça n'a rien à voir. Je ne

suis pas noir, si? » « Très bien, j'ai dit, allons régler ça au vestiaire. »

C'est la seule fois où je peux honnêtement dire que j'ai pété les plombs. D\* et moi, on était au vestiaire et il m'a dit : « Vas-y, bourricot ». Je n'oublierai pas ces paroles. Je l'ai frappé et il ne s'est pas relevé. « Vas-y, attaque », j'ai dit à D\* : « Je ne vais pas te frapper, je veux parler. Toi et moi, d'homme à homme, on va régler ça. Si tu ne m'aimes pas, très bien, mais ne te défoule pas sur les autres, ils ne peuvent pas se défendre. Moi, que ce soit ici ou dans la rue, je suis tranquille, je peux me défendre, mais pas eux. De la même manière, tu n'as pas à en vouloir à ce type, D\*. C'est un être humain, bon sang, et il manque de pot. » Il s'est jeté sur moi – je l'ai frappé une fois et il est resté à terre.

Je ne m'étais pas aperçu qu'un attroupement s'était formé derrière moi. C'est pour ça qu'il s'était jeté sur moi, parce que les autres avaient appliqué. Il s'est jeté sur moi et je l'ai esquivé. Je lui ai flanqué un coup dans le ventre, assez fort pour le mettre à terre et là, il a dû se dire : « Bon Dieu, il a dû péter les plombs. »

Une situation extrême comme celle-là révèle de manière particulièrement abrupte ce qui semble aller de soi dans le travail routinier de la police et les pré-supposés qui sous-tendent le quotidien d'un poste de police. Elle illustre plusieurs aspects de la culture policière. Nous voyons, par exemple, que l'appartenance à une équipe est essentielle; que les sergents et les inspecteurs sont intégrés à l'équipe pour confirmer, plutôt que mettre en cause, les valeurs de leurs subordonnés. La confiance entre collègues est érodée. La notion de « race » est façonnée et trouve son expression par ce contexte.

## Plaisanteries et chahut

On sait que les plaisanteries et le chahut sont une constante de la culture professionnelle des policiers de base (Holdaway, 1988). La culture policière « vit » grâce aux plaisanteries et aux histoires racontées. Les officiers qui sont gros, religieux, petits, ou qui dévient de ce qu'on considère comme la norme policière font l'objet de plaisanteries et de chahut qui, en ce sens, sont génériques. Les plaisanteries et le chahut se distinguent également lorsqu'ils sont racialisés, parce qu'ils encouragent des pratiques qui excluent les officiers appartenant à des minorités ethniques d'une participation entière et égale à la profession.

Plus de 75 % des policiers blancs ou appartenant à des minorités ethniques, et démissionnaires, disaient avoir couramment entendu des plaisanteries raciales. Les démissionnaires blancs, toutefois, sous-estimaient considérablement l'acceptabilité et les effets de ce langage sur leurs collègues noirs et asiatiques. Même si deux d'entre eux disaient trouver ce chahut insultant et lassant, leurs collègues interrogés ne considéraient pas

que les Blancs devaient s'en indigner. Pour la plupart des démissionnaires blancs, le chahut racial faisait «partie du boulot» (*Metropolitan Police : Analysis Team*, 1990).

La citation suivante est empruntée à un démissionnaire blanc qui représente une version assez extrême du scénario «ça fait partie du boulot». Son point de vue souligne pourtant assez clairement les situations dégradantes vécues par les policiers noirs et asiatiques et, encore une fois, nous trouvons dans la situation extrême des présupposés qui sous-tendent le quotidien de la police. Les policiers asiatiques et noirs sont «blancs, en fait»; ils ont sans doute fait l'expérience des préjugés raciaux et de la discrimination au cours de leur vie. Ils ne seront pas surpris de retrouver la même situation au sein de la police.

Question : Étiez-vous conscient que certaines paroles pouvaient les offenser?

- Oui, tout le temps.

Question : En discutiez-vous avec eux?

- Non, non, ça fonctionnait dans un environnement trop multiculturel. A la base, c'était juste eux et nous. Des gens parlaient, des Bobbies parlaient en patois antillais ou faisaient allusion aux «nègres et aux pakis», en fait.

Question : Ils faisaient ça devant des policiers noirs ou asiatiques?

- Oui, mais ça ne posait pas de problème, parce que même s'il était asiatique, il était blanc, en fait. C'était un brave type parce que, je veux dire, je sais qu'il a la peau sombre mais il est comme nous tous, en fait. C'était notre état d'esprit.

Question : Et comment les officiers appartenant à des minorités ethniques réagissaient-ils à cela?

- Ils se faisaient une raison. Ils savaient qu'ils allaient y avoir droit. En entrant dans la police, ils connaissaient la situation. Ils y avaient sans doute eu droit toute leur vie, à l'école et partout ailleurs. Alors, ça ne voulait plus dire grand-chose quand ils arrivaient chez nous. Mais ça ne s'est jamais présenté avec les Bobbies ou les policiers ethniques avec qui j'ai bossé. Le racisme n'était jamais un problème pour eux.

Les plaisanteries et le chahut attribuent un sens à la structure des relations au sein des policiers de base. Ils permettent de maintenir une hiérarchie des relations au sein des forces de l'ordre et, dans le cas des policiers noirs et asiatiques, de racialiser ces relations.

## La nécessité d'une politique volontariste

Ces données nous montrent comment les préjugés raciaux et la racialisation négative des relations sont profondément ancrés dans la police. Elles suggèrent que la notion de «race» s'articule autour et se nourrit des fortes traditions de la culture professionnelle des

policiers de base. Les relations racialisées négatives ne sont pas un aspect isolé de la culture policière et donc du monde ordinaire de la police, mais résident dans ses pratiques et ses présupposés génériques. La réalisation des objectifs fixés par le ministre de l'Intérieur pour le recrutement et le maintien d'officiers appartenant à des minorités ethniques nécessitera donc un changement autrement plus radical que le développement d'initiatives locales de recrutement. C'est un véritable changement culturel au sein de la police qui s'impose.



L'expérience professionnelle d'officiers noirs, asiatiques, ou appartenant à d'autres minorités ethniques, est hautement racialisée. En Angleterre, cela a eu pour conséquence, entre autres, la création d'associations de policiers noirs et asiatiques. Celles-ci se développent considérablement et leurs effets n'ont pas encore été pleinement mesurés. Lorsque j'ai commencé mes recherches sur les policiers appartenant à des minorités ethniques, on m'a dit qu'ils se considéraient eux-mêmes comme des policiers se trouvant être noirs ou asiatiques. Ces mêmes policiers se considèrent à présent comme des policiers noirs ou asiatiques. Leur appartenance à une minorité racialisée occupe maintenant une place centrale dans leur travail de policier. Leur expérience dans la police a placé leur statut racialisé au centre de leur identité.

Les associations de policiers noirs ont critiqué publiquement leurs commissariats et leurs supérieurs. Elles ont défendu des officiers qui attaquaient leur *chief constable* en justice pour discrimination professionnelle. Elles ont encouragé le développement de nouvelles politiques. Et elles ont clairement mis en cause les présupposés raciaux inhérents à la culture policière.

Le ministre de l'Intérieur a déclaré qu'il comptait contrôler la manière dont les *chief constables* gèrent les relations raciales dans leurs commissariats. L'efficacité de cette stratégie suppose l'intégration de personnes extérieures à la police dans les équipes d'inspection. Cela suppose des visites surprises dans les divisions, pas seulement dans les commissariats tout entiers, un suivi de l'expérience professionnelle des officiers appartenant à des minorités ethniques, de l'approche des

relations raciales, etc. En outre, cela suppose de faire appel à des policiers appartenant à des minorités ethniques pour participer au changement.

Le problème, c'est que les relations raciales peuvent constituer une menace pour les policiers ayant de l'ancienneté. Il faut s'attendre à des critiques sévères si des erreurs sont reconnues. Pour contrebalancer cette difficulté, il est nécessaire d'encourager le bon travail de la police dans le développement des relations raciales dans une localité. Les évaluations annuelles devraient inclure des objectifs relatifs aux relations raciales. Les relations raciales deviendraient alors un aspect routinier d'un bon travail de policier.

Enfin, lorsque les relations sont tendues entre une police locale et une minorité ethnique, les officiers appartenant à cette minorité ne devraient pas être considérés comme la solution au problème. Ils peuvent donner des conseils lorsqu'on leur demande, mais supposer que leur appartenance à un groupe ethnique leur donne une expertise particulière quant au maintien de l'ordre, c'est exercer une pression supplémen-

taire inutile sur ces officiers. Il se peut que les officiers appartenant à une minorité ethnique se soient construits une identité où leur ethnicité joue un rôle central. Mais cela ne permet pas de les considérer comme des policiers spécialistes. Dans mon livre, *Recruiting a Multi-racial police Force*, j'arrivais à la conclusion suivante : « Lorsque des officiers appartenant à des minorités ethniques feront leur ronde dans les rues de villes rurales, sur des plages, dans des villages, dans les quartiers résidentiels des grandes villes, un changement important dans les schémas de recrutement aura eu lieu, avec des implications pour l'ensemble de la société britannique. » (Holdaway, 1991). Qu'il s'agisse de la société anglaise, française ou d'ailleurs, lorsque la diversité sociale se reflétera dans les rangs de la police, et semblera aller de soi, nous aurons commencé à traiter les problèmes des relations raciales au sein de la police et de la société.

**Simon Holdaway**

*Traduit de l'anglais par Pascale Joseph*

**Simon Holdaway** est professeur de sociologie à l'université de Sheffield. Avant de devenir universitaire, il a été policier pendant onze ans. Simon Holdaway a beaucoup publié sur de nombreux aspects de la sociologie de la police, notamment sur les relations raciales