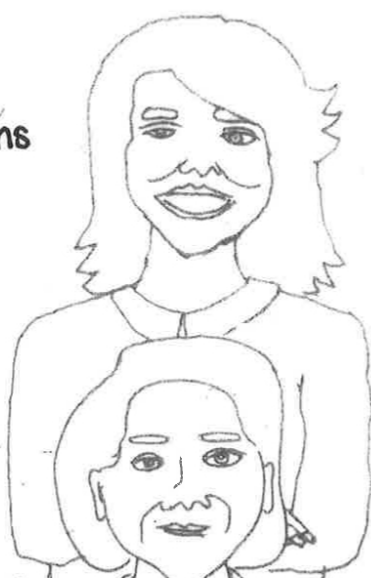
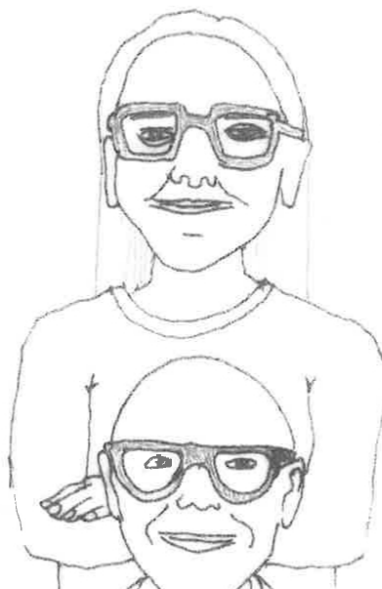


LA DIVERSITÉ DANS LA POLICE: L'ÉPREUVE DE LA DÉMOCRATIE

Maïté
Maskens
ULB



Nawal
Benbaid
ULB



Sofie
De Kimpe
VUB



Steven
Debbaut
VUB



Maïté Maskens, Nawal Bensaïd, Sofie De Kimpe et Steven Debbaut tiennent à remercier très chaleureusement l'ensemble des policières et des policiers rencontré.es au cours de cette recherche. Beaucoup nous ont accueillis avec une grande générosité, ont pris le temps de partager avec nous leurs expériences du métier, nous ont permis de les accompagner dans de nombreuses missions et ont ainsi contribué de manière décisive au bon déroulement du processus de recherche. Nous leur sommes également reconnaissants.es pour la confiance qu'ils nous ont accordée et pour la qualité des échanges, qui ont nourri notre réflexion et alimenté nos analyses. Ils et elles se reconnaitront dans ces pages qui sont aussi les leurs.

Au-delà de cet accueil dont la qualité méritait d'être relevée, l'expérience de ces échanges nous convainc qu'un dialogue ouvert entre le monde de la recherche et l'institution policière doit continuer à se poursuivre : les désaccords qu'il peut susciter ne constituent pas des échecs mais participent d'un débat nécessaire à la vitalité démocratique.

Nos remerciements les plus sincères vont également à Emmanuelle Pottier et Gaëlle Hubert qui nous ont accompagné.es de leurs conseils, de leurs encouragements et de leur grande bienveillance durant ces trois années.

Table des matières

Introduction

1. La diversité dans le corps policier : un enjeu démocratique dans une société dite multiculturelle

1.1 Diversité et inclusion : de quoi parle-t-on ?

1.2 L'importance de la diversité « ethnique » au sein de la police

1.3 Diversité et légitimité policière

1.4 Diversité des origines en Belgique et dans la police belge : situation actuelle

1.5 La double dette

2. Une approche méthodologique plurielle

2.1 Cartographie et entretiens avec la hiérarchie policière

2.2 Immersions et entretiens

2.2.1 Un accueil maîtrisé

2.2.2 Le terrain d'enquête

2.2.3 Éthique et confidentialité

3. La diversité en question

3.1 Être ou ne pas être le reflet de la société

3.2 L'interprétation du concept de « diversité » par la hiérarchie policière

3.3 L'interprétation du concept d'« inclusion » par la hiérarchie policière

3.4 Le primat discursif de l'égalité

3.5 La politique de recrutement

3.6 Le Saint-Graal de la formation

3.6.1 La formation policière : une bannière aux multiples significations

3.6.2 Diversité et inclusion dans la formation policière belge

3.7 Les raisons d'être contestées d'une politique de diversité

4. Formes et manifestations du racisme policier

4.1 Aux sources du racisme policier

- 4.1.1 Le déni institutionnel
- 4.1.2 Socialisation policière
- 4.1.3 Une formation professionnelle où la question sociale est marginalisée
- 4.1.4 Le sens de la blague
- 4.1.5 Un monde à part
- 4.1.6 On ne naît pas raciste à la police, on le devient : des logiques professionnelles en question

4.2 Résister à la « tentation raciste »

4.3 Récits d'expériences minoritaires

- 4.3.1 Stratégies d'ajustement

4.4 Vie professionnelle collective, savoirs culturels et éducation à la pluralité

5. Prospective : Comment anticiper et orienter les évolutions futures ?

a. Les variables-clés de la prospective

- i. Variable n°1 Recrutement et inclusion de policiers d'origine étrangère dans la police bruxelloise
- ii. Variable n°2 Diversité interne dans la police locale bruxelloise dans le cadre de la fusion des zones
- iii. Variable n°3 Formation à la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise
- iv. Variable n°4 Prise en charge interne des discriminations ethniques dans la police locale bruxelloise

- v. Variable n°5 Politiques de diversité et gestion des identités dans un cadre de neutralité policière
 - vi. Variable n°6 Impact de la présence de policiers d'origine étrangère sur la relation police-population dans les quartiers multiculturels
 - vii. Variable n°7 Impulsion politique et cadre légal pour la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise
- b. Forces structurantes du système (2025–2050)
- c. Trois scénarios prospectifs à 2050
- d. Recommandations stratégiques pour accompagner le changement institutionnel dans la police locale bruxelloise et s'orienter vers le scénario innovant
 - i. Gouvernance et pilotage stratégique régional de la diversité
 - ii. Repenser la formation pour agir sur la culture professionnelle policière
 - iii. Soutenir une dynamique de dialogue et de reconnaissance dans l'institution
 - iv. Assurer un pilotage par les données et les résultats (sans tomber dans l'individualisation)
 - v. Soutenir la cohérence politique à tous les niveaux

Conclusions

Bibliographie

Introduction

Il est 8h30 du matin un vendredi d'automne 2022. Après avoir été accueillies par un agent qui nous a ouvert la porte accompagnant son geste de cette phrase « Bienvenues au paradis ! » et d'un sourire malicieux, nous le suivons dans un dédale fait de couloirs et d'escaliers à répétition. Le bâtiment semble immense. Nous arrivons finalement dans une grande salle lumineuse où environ une quinzaine de personnes sont déjà installées. Certaines d'entre elles discutent bon train, d'autres attendent en solitaire et d'autres encore s'affairent autour de la cafetière. Nous sommes toutes et tous réunis pour une « réunion du comité stratégique » à la demande du chef de corps où nous allons présenter notre recherche et notre méthodologie à tous les commissaires et « personnes de référence » de la zone de police. Nous installons notre ordinateur et notre power point, présentons les grandes lignes de notre recherche - comprendre les politiques institutionnelles liées à la « diversité » ethnique au travers de la réalisation d'entretiens, d'observations participantes et d'une cartographie des initiatives en faveur de la « diversité » - en projetant les slides qui condensent les points importants. Cela dure environ vingt minutes. Ensuite nous donnons la parole au public en attente de questions. Nous sommes prêtes à rebondir, à nous ré-expliquer, à entrer dans les détails ou encore à justifier nos choix méthodologiques. Mais le silence s'installe. Aucune question ne nous est adressée. (...) A la sortie, j'entends un commissaire glisser à l'oreille de son collègue « Encore des chercheurs qui viennent voir si on est des racistes... ».

Comme le raconte cet extrait de carnet de terrain, notre usage du terme « diversité ethnique » est souvent interprété par nos interlocuteurs comme une manière voilée d'investiguer le racisme policier. S'agissait-il ici d'un malentendu fécond ou de pirouettes inutiles que nous nous infligions afin de ne pas prononcer les mots qui fâchent dans un contexte de plus en plus polarisé entre les pro-police et les anti-police? En tous les cas, personne ne semblait dupe.

Nous avons fait le choix dans cette étude d'utiliser le terme consensuel de « diversité ethnique », expression généralement admise dans les sociétés pluralistes pour désigner les individus aux origines étrangères, migrantes ou encore minoritaires. Cette expression qualifie donc des individus perçus comme particulièrement différents, marqués par des

formes d'altération plus intenses dans le regard de celui ou celle qui désigne. Nous avons choisi le terme de « diversité » également car il est d'usage dans le langage de l'action publique et utilisé dans les arènes policières. En effet, depuis l'adoption de la circulaire n°COL13 en 2013, relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine, les zones de police sont invitées à désigner un référent « diversité ». Nous avons choisi ce terme enfin car il nous paraissait moins confrontant que celui de « race », parfois difficile à prononcer de peur de reproduire les effets délétères que cette terminologie a pu provoquer et provoque encore dans l'histoire de l'humanité.

La question de la différence, qu'elle soit basée sur la culture, l'ethnicité ou la race – des terminologies qui ne vont pas de soi – est une interrogation centrale dans le travail policier contemporain (Beek, Bierschenk, Kolloch et Meyer: 2023). En effet, ces professionnels passent beaucoup de temps à essayer de comprendre des situations complexes, parfois tendues, afin de trouver des solutions et ce travail passe par une mise en catégorie. Il leur faut qualifier et donc différencier les individus. S'intéresser à ces catégories et à la perception policière de la différence constitue donc une tâche importante pour les chercheurs et chercheuses en sciences sociales.

Nous nous sommes posé ces questions en adoptant une approche socio-anthropologique et criminologique qualitative et avons poursuivi un triple objectif :

- (1) Créer une carte des initiatives existantes visant à favoriser la diversité ethnique au sein de la police ;
- (2) Mesurer et analyser les effets de ces initiatives sur les pratiques et représentations policières ;
- (3) Réfléchir aux forces et aux limites des modèles de diversité au fur et à mesure de leur mise en œuvre.

Notre projet s'est donc concentré sur la représentation des personnes d'origine migrante au sein des forces de police de Bruxelles, examinant à la fois leur présence et/ou leur absence significative dans certains contextes.

La question de la diversité au sein de la police est largement reconnue comme un impératif démocratique, en particulier dans un contexte tel que la Région de Bruxelles-Capitale, où la pluralité ethnique, linguistique, générationnelle et socio-économique façonne la vie quotidienne. Les recherches montrent de manière répétée que la confiance dans la police et la légitimité des autorités juridiques dépendent non seulement de la justice procédurale, mais aussi de la mesure dans laquelle les institutions policières reflètent et comprennent les communautés qu'elles servent.

Pourtant, malgré des décennies d'attention politique et d'engagements formels en faveur d'une police représentative, l'intégration et la rétention professionnelle des agents issus de l'immigration restent limitées. Les obstacles structurels, les dynamiques complexes de loyauté et les relations historiquement tendues entre certaines communautés et la police continuent de freiner cette évolution. Dans ce contexte, notre projet a cherché à combler un important manque empirique en examinant comment la diversité est opérationnalisée dans les six zones de police bruxelloises et comment les initiatives existantes influencent à la fois la pratique institutionnelle et les perceptions des agents.

Pour ce faire, l'étude a adopté une méthodologie multifocale combinant un aperçu cartographique des initiatives actuelles liées à la diversité, une observation participante à long terme et des entretiens semi-directifs avec du personnel occupant une large gamme de fonctions. Cette approche a permis de dépasser les documents politiques formels et d'observer comment la diversité est construite, mise en œuvre et questionnée dans le travail policier quotidien, des procédures de recrutement aux pratiques d'intervention.

Le matériau empirique révèle une compréhension très hétérogène de la diversité et de l'inclusion, allant de définitions démographiques étroites à des conceptions plus larges qui mettent l'accent sur la personnalité et les compétences. Parallèlement, la recherche identifie des tensions claires : entre égalité formelle et inégalités vécues, entre pressions politiques ou externes et appropriation interne, et entre la neutralité perçue de la police et les obstacles structurels persistants auxquels sont confrontés les agents issus des minorités. Ces constats éclairent le défi plus large auquel font face les zones de police bruxelloises : comment traduire la superdiversité démographique et les engagements normatifs en pratiques organisationnelles significatives. L'objectif de ce rapport est donc d'analyser ces dynamiques, d'évaluer les forces et les limites des approches actuelles et

de soutenir le développement de politiques de diversité plus cohérentes et inclusives pour la région à travers l'analyse prospective.

1. La diversité dans le corps policier : un enjeu démocratique dans une société dite multiculturelle

La participation et la représentation des citoyens dans les institutions étatiques sont fondamentales pour les systèmes démocratiques. L'autorité policière, qui revendique le monopole de la violence légitime, repose sur l'acceptation de son autorité par les citoyens et citoyennes (Tyler & Fagan, 2008). Bien au-delà d'une simple relation asymétrique, il existe une dépendance mutuelle entre la police et les citoyens. Les recherches montrent que les gens sont plus enclins à suivre volontairement les lois et règles, et à collaborer avec la police – par exemple en fournissant des informations – lorsqu'ils estiment que la police est légitime (Hinds & Murphy, 2007 ; Reisig et al., 2012 ; Sunshine & Tyler, 2003 ; Tyler, 1990, 2006, 2011 ; Tyler & Fagan, 2008 ; Worden & McLean, 2017). La police dispose de la menace de violence, mais si les citoyens ignoraient la loi à grande échelle, la police ne pourrait pas maintenir l'ordre. Pour que la confiance lie les parties dans cette relation, le travail policier doit être perçu comme légitime aux yeux des citoyens, ce qui est une condition préalable au fonctionnement démocratique (Jackson & Bradford, 2010).

Plusieurs études montrent que les minorités ethniques se méfient davantage de la police que les autres citoyens, ne reconnaissant pas sa légitimité et remettant ainsi en cause le cadre démocratique (par exemple, Pass et al., 2020). En Belgique, la situation est similaire : les minorités ethniques ont moins confiance dans la police que les citoyens non issus de minorités (Van Craen, 2013 ; Vancluysen et al., 2011), et cela peut en partie être attribué au manque de diversité au sein de la police (Çankaya, 2015).

En Belgique, les pouvoirs politiques ont officialisé leur intention d'accroître la diversité au sein de la police lors de la réforme policière des années 90, entre autres mesures, par l'introduction d'une police communautaire (Easton, 2009 ; Van Outrive, 1997). L'intention était de créer une institution qui reflète la population qu'elle sert, offrant plus d'espace aux femmes, aux personnes LGBTQ+, aux personnes en situation de handicap et aux personnes d'origine migrante (Gautier, 2017 ; Jonnet, 2017 ; Mouhanna, 2017 ; Séron et al., 2003 ; Settoul, 2017). Cependant, des recherches suggèrent – tant à Bruxelles qu'en Belgique – que l'institution policière n'a pas vraiment réussi à refléter la réalité démographique contemporaine ni à remplir sa responsabilité en matière de

représentation des minorités ethniques. En Belgique, les effets des politiques publiques visant à diversifier la force policière sont difficiles à évaluer en raison d'une tradition de rejet de la construction des catégories ethniques et, par extension, d'interdiction de tout recensement statistique basé sur l'ethnicité (Jacobs & Rea, 2005), mais la plupart des évaluations suggèrent un faible nombre d'individus issus d'un milieu ethnique au sein de l'institution policière (par exemple, Schuermans, 2021; Smeets & Tange, 2015).

Il semble y avoir une difficulté structurelle à réellement faire place aux minorités ethniques dans la police et à garantir leur inclusion réussie. La dynamique liée aux politiques de recrutement de ces agents, ainsi qu'à la base de l'organisation intrinsèque de l'institution policière, semble entraver l'intégration de la diversité ethnique au sein de la police (Reiner, 2003 ; Smeets & Tange, 2015). La stigmatisation et la discrimination des personnes issues d'un milieu ethnique semblent freiner le recrutement et la progression de carrière de personnes qualifiées issues d'un parcours migratoire (Delpeuch et al., 2017 ; Gauthier, 2011 ; Novak & Chamlin, 2012 ; Reiner, 2003 ; Slaouti & Jobard, 2020). De plus, pour ceux qui rejoignent la police, ils se retrouvent souvent pris dans des conflits de loyauté irrésolubles : d'une part, souvent soupçonnés par leurs collègues de partager les « mauvaises habitudes » de leur groupe d'origine, et d'autre part, ils doivent faire face au rejet quasi systématique de personnes de leur propre milieu (pour lesquelles l'institution policière est souvent discréditée) (Mouhanna, 2017).

Il est difficile d'évaluer la qualité et les effets des politiques de diversité, si elles existent, dans le cadre de la police, en raison du nombre limité d'études à grande échelle sur le sujet. L'objectif de notre projet de recherche était de combler ce manque et de préparer la région de Bruxelles-Capitale aux défis actuels et futurs en soutenant et en renforçant les initiatives existantes et en proposant des politiques de diversité mieux informées qui répondent aux réalités et aux défis sur le terrain.

1.1 Diversité et inclusion : de quoi parle-t-on ?

La diversité est un sujet fréquemment discuté dans la littérature académique, et la définition du concept varie selon les auteurs, souvent selon le contexte spécifique dans

lequel il est utilisé (Janssens, 2001). Au départ, l'accent était principalement mis sur l'origine ethnique, la nationalité, l'âge et la religion. Le champ d'action du concept s'est depuis élargi, et aujourd'hui, des éléments tels que le statut économique et l'orientation sexuelle sont également pris en compte lorsque l'on discute de la diversité (Janssens, 2001). De plus, lors de la discussion sur la diversité au travail, l'accent était initialement mis sur des groupes cibles spécifiques, mais par la suite, l'accent s'est déplacé vers la participation proportionnelle qui désigne les efforts visant à créer une main-d'œuvre reflétant la composition démographique de la population générale (Doyen et al., 2002 ; Lamberts et al., 2005).

Il existe diverses perspectives théoriques sur la diversité. Milliken et Martins (1996) décrivent la diversité comme une variété, suggérant qu'elle fait référence à des caractéristiques dans lesquelles les individus diffèrent. De même, Kanter (1977) utilise le terme « hétérogénéité » pour décrire la diversité, qui concerne à nouveau la différence entre les personnes. Elle identifie ainsi quatre types distincts de diversité dans les organisations. Le premier est le groupe uniforme, où aucune diversité n'est présente. La seconde est le groupe biaisé, où il y a un groupe dominant et quelques minorités. Le troisième type est le groupe incliné, où les minorités représentent une plus grande part et ont le potentiel d'exercer une influence. Enfin, il existe des groupes équilibrés, où la diversité est structurellement intégrée et n'est plus perçue comme une caractéristique distinctive.

Certains chercheurs (Ashikali et al. (2018) par exemple) soutiennent que la diversité va au-delà de la simple présence numérique des minorités et distinguent les concepts d'hétérogénéité et de représentativité. Bien que ces deux concepts puissent se recouper, ils ne coïncident pas toujours. L'hétérogénéité fait ainsi référence au degré de variation au sein d'une organisation, tandis que la représentativité traduit la mesure de la composition de la main-d'œuvre à l'échelle de la société dans son ensemble. Une organisation peut donc être hétérogène mais non représentative (Ashikali et al., 2018). La « bureaucratie représentative » quant à elle, postule que lorsqu'une organisation reflète la société, elle gagne non seulement en légitimité, mais également en capacité de mise en œuvre des politiques qui servent au mieux les besoins de la communauté (Krislov & Rosenbloom, 1981 ; Mosher, 1982).

Une autre distinction peut être faite entre l'application active et l'application passive de la diversité (Groeneveld & Van De Walle, 2010). La représentation passive se produit lorsqu'il y a une représentation démographique de la société, mais que la présence de minorités n'influence pas nécessairement la prise de décision ou la culture du lieu de travail. La représentation active signifie que les minorités sont non seulement présentes, mais ont aussi une voix au sein de l'organisation et contribuent ainsi à l'élaboration des politiques (Andrews et al., 2014 ; Bradbury & Kellough, 2007 ; Groeneveld & Van De Walle, 2010). Cette distinction est significative dans la discussion sur la diversité au sein de la police, car le simple fait d'avoir une représentation numérique des minorités ne conduit pas automatiquement à une légitimité accrue ni à une relation plus forte avec les communautés ethniques.

La représentation active est étroitement liée au concept d'« inclusion » ou « d'une culture inclusive », qui permet à des personnes issues de milieux différents de contribuer pleinement à l'organisation dans laquelle elles travaillent (Nishii, 2013). En d'autres termes, la diversité est la somme des différences entre les personnes et l'inclusion est la manière dont ces différences sont vécues et dont les individus collaborent (Çelik, 2024). Lorsque la diversité au sein de la police est réalisée dans une certaine mesure, cela ne signifie pas automatiquement que les groupes sous-représentés recevront un soutien suffisant une fois embauchés. Les policiers ayant un passé migratoire estiment souvent devoir constamment prouver leur valeur, leur loyauté étant remise en question à plusieurs reprises (Mouhanna, 2017). Çankaya (2011) montre que les policiers issus de l'immigration peuvent réagir à cela de différentes manières : en croyant en leur propre force, en la négligeant ou en essayant de développer des normes alternatives. Cependant, elle souligne que c'est une tâche difficile car il est souvent beaucoup plus facile de s'adapter aux normes en vigueur ou du moins de s'y conformer. Çankaya (2011, p. 227) le formule à juste titre : « *Nager à contre-courant n'est pas seulement épuisant, on nage aussi dans la 'mauvaise' direction. Les groupes qui persistent dans cette direction finiront par s'en aller.* »

En plus de la représentation démographique, il est donc crucial de travailler à la création d'un climat inclusif. Une telle culture peut émerger lorsqu'une organisation considère la diversité comme une ressource pour de nouvelles connaissances et compétences (Çelik,

2024). Les recherches indiquent en effet que lorsque les personnes vivent une plus grande inclusion dans leur environnement de travail, il y a moins de conflits et qu'elles sont dès lors, moins susceptibles de quitter l'organisation (Ely & Thomas). Pour favoriser une culture inclusive, incluant ainsi aussi une organisation policière inclusive, plusieurs conditions sont importantes selon Downey et al., (2015) :

- Les personnes doivent se sentir psychologiquement en sécurité et pouvoir s'exprimer ouvertement et honnêtement au sein des groupes (Shore et al., 2018). En d'autres termes, les gens doivent pouvoir être authentiques.
- Les personnes doivent avoir une influence dans les processus décisionnels (Randel et al., 2018) et accéder aux informations et ressources nécessaires à l'égalité des chances d'emploi (Shore et al., 2011).
- Les gens doivent se sentir valorisés et respectés, en particulier par leurs dirigeants (Nishii, 2013).

Ce qui précède souligne l'importance que les leaders possèdent des compétences liées à la diversité, telles que la conscience sociale et la flexibilité comportementale (Homan et al., 2020). Cependant, tous les professionnels, en particulier dans la société superdiversifiée dans laquelle nous vivons (et qui le sera de plus en plus), ont besoin de ces compétences interculturelles. Ben-Porat et Yuval (2012) soulignent donc l'importance de former les policiers à la sensibilité culturelle afin de mieux aligner les pratiques policières sur la diversité de la société. Les concepts clés incluent ici : l'égalité, le respect mutuel, la suspension des préjugés, la reconnaissance des autres et l'évitement des stéréotypes (Geldof, 2024).

1.2 L'importance de la diversité « ethnique » au sein de la police

La présence d'une politique de diversité au sein de l'institution policière est essentielle pour plusieurs raisons. Premièrement, la police sert tout le monde, ce qui signifie qu'elle doit être liée à la population. Pour y parvenir, il est crucial de connaître les différentes cultures, visions du monde et modes de vie, ce qui nécessite une diversité au sein des forces de police (Çelik & Westerink, 2023). Deuxièmement, en tant qu'institution

publique, la police sert de modèle en matière d'emploi (Çelik & Westerink, 2023). Certaines études soulignent ainsi qu'une organisation diversifiée offre des avantages significatifs car les équipes issues d'un mélange de parcours différents ont tendance à être plus performantes et à favoriser la créativité ainsi que des compétences en résolution de problèmes (par exemple Çankaya, 2011, 2015). Une troisième raison est liée au concept et à la théorie de la « bureaucratie représentative » (Kingsley, 1944). Cette théorie postule qu'une organisation fonctionne de manière plus efficace et équitable lorsque sa composition démographique reflète la population qu'elle sert. Conformément à cette théorie, on peut supposer qu'une diversité accrue au sein de la police peut renforcer sa légitimité, ce qui à son tour peut améliorer la qualité des interactions entre la police et le public (Ben-Porat & Yuval, 2012 ; Blader & Tyler, 2009 ; Bradbury & Kellough, 2011 ; Çankaya, 2011, 2015 ; Hong, 2017 ; Skogan & Frydl, 2004 ; Tyler & Blader, 2003). Le manque de représentation des minorités au sein de la police peut par contre compromettre la légitimité de l'organisation.

Selon la théorie de la bureaucratie représentative (Krislov & Rosenbloom, 1981 ; Mosher, 1982), une institution gouvernementale n'est vraiment représentative que si sa main-d'œuvre reflète la diversité de la société. Hong (2020) affirme que cela conduit à des politiques plus inclusives qui influencent positivement la confiance du public dans la police et rendent plus efficaces les services policiers dans les communautés multiculturelles. Lorsque les citoyens font confiance à la police, ils sont plus enclins à coopérer et à se conformer, ce qui améliore son efficacité (Maesschalck, 2023 ; Tankebe, 2013).

Une quatrième raison de se concentrer sur la diversité est la valeur ajoutée qu'apporte une main-d'œuvre diversifiée. Chaque policier, quel que soit son parcours, possède des compétences uniques. Par exemple, un policier ayant un passé migratoire peut parler plusieurs langues, ce qui est un atout précieux lorsqu'on interagit avec des populations diverses. Çankaya (2015) qualifie ces individus de « professionnels multiculturels ou bâtisseurs de ponts », qui peuvent améliorer l'efficacité de la police grâce à leurs expériences. Ces policiers pourraient également être mieux acceptés par les minorités ethniques, influençant positivement l'action policière et sa légitimité.

1.3 Diversité et légitimité policière

La légitimité est un concept crucial dans la police qui affecte directement son efficacité. Lorsque des groupes perçoivent la police comme manquant de légitimité, cela peut entraîner une diminution de la volonté de signaler des incidents et affecter la coopération (Tyler, 2005). De plus, les tensions et les escalades lors des interventions policières peuvent augmenter, en particulier parmi les groupes qui se sentent discriminés (Weitzer & Tuch, 2006). Les recherches montrent que les perceptions négatives de la police sont associées à des taux de criminalité plus élevés et à de la récidive, en particulier chez les jeunes et les groupes socialement vulnérables (April et al., 2023 ; Kirk & Papachristos, 2011).

La légitimité est définie par divers chercheurs comme un concept multidimensionnel. Selon Jackson et al. (2017), elle se compose de trois aspects clés. Le premier est le droit d'exercer le pouvoir qui implique que la police a une autorité légitime pour exercer un contrôle sur la société. Le second aspect réfère à la certitude pour les citoyens, que les décisions sont prises sur la base de principes justes et équitables. Enfin, elle implique une motivation à se conformer aux ordres de la police par sens du devoir moral plutôt que par crainte des sanctions.

Une distinction complémentaire est à faire entre légitimité empirique et légitimité normative. La légitimité empirique fait ici référence à la mesure dans laquelle les citoyens perçoivent la police comme légitime et dépend des perceptions et des expériences du public. En revanche, la légitimité normative est une approche plus objective, qui prend en compte des critères normés pour déterminer la légitimité. Ce concept fait référence à la légitimité telle qu'elle est établie, indépendamment de la manière dont elle est perçue (Jackson et al., 2017).

La distinction entre légitimité empirique et normative est particulièrement pertinente dans le contexte de la police et des minorités ethniques. Il est possible qu'une organisation policière soit normativement légitime, dans le sens où elle opère dans des cadres juridiquement établis, tout en étant perçue comme empiriquement illégitime par certains groupes de la population. Cela peut sembler évident dans certains groupes parmi les

minorités ethniques qui, en raison d'expériences négatives telles que des contrôles de police abusifs ou des profilages ethniques, peuvent développer une faible perception de la légitimité, même si la police agit selon des normes juridiques (par exemple Van Craen, 2013).

La légitimité et la confiance sont souvent abordées de concert dans la littérature, bien qu'un débat académique persiste sur leur relation (Kearns et al., 2020). Ainsi, si différentes interprétations existent, il est généralement admis que la confiance et la légitimité fonctionnent selon une relation réciproque : lorsque les citoyens font confiance à la police, ils sont plus enclins à la considérer comme légitime. Et inversement, une organisation policière légitime favorise un niveau de confiance plus élevé au sein de la société. Ce processus mutuel signifie donc qu'une baisse de confiance reposant souvent sur des expériences et des perceptions antérieures (Tyler & Jackson, 2014), peut nuire à la légitimité de la police, et inversement (Kearns et al., 2020). Ceci a pour conséquence que les organisations légitimes s'appuient donc moins sur la force ou sur d'autres mesures répressives pour faire respecter la conformité (Sunshine & Tyler, 2003). Inversement, lorsque les citoyens estiment que la police les traite injustement ou est influencée par un biais de perception, la confiance diminue (Murphy & Cherney, 2012). Ceci est particulièrement évident dans les groupes ethniques minoritaires qui déclarent faire face plus souvent au manque de respect que la population majoritaire (Van Craen, 2013). Cela crée de facto un cercle vicieux : lorsqu'un groupe perçoit la police comme injuste, la confiance à son égard diminue et influence la perception globale de sa légitimité.

Le travail de Tom Tyler (1990, 2006, 2009, 2011) s'appuie sur le concept de légitimité empirique d'un point de vue psycho-social. Il démontre que les individus sont plus susceptibles d'obéir à la loi s'ils perçoivent les autorités légales comme légitimes, montrant que la perception de légitimité est liée à la manière dont les gens sont traités lors de leurs interactions avec des figures d'autorité comme la police. Depuis la publication de *Why People Obey the Law* (1990), les facteurs contribuant à la légitimité empirique au niveau micro ont fait l'objet de recherches approfondies (Tankebe, 2013). Il a notamment été constaté que les citoyens accordent une légitimité à ceux qui détiennent le pouvoir – en l'occurrence les policiers – lorsqu'ils perçoivent qu'on les traite de manière neutre, c'est-à-dire que leurs actions et décisions sont fondées sur des faits et non sur des

caractéristiques personnelles ou des facteurs situationnels. Les citoyens attribuent également de la légitimité lorsqu'on leur permet une « voix » (la possibilité d'exprimer leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise), qu'ils sont traités avec dignité et respect et lorsque la figure d'autorité agit honnêtement (en prêtant attention à leur bien-être et à leurs besoins). Ce « comportement procéduralement juste » est une condition clé pour que le public juge légitime l'autorité détenteurs du pouvoir. Dans le cas inverse, les citoyens peuvent avoir l'impression d'avoir été traités injustement, ce qui les amène à remettre en question la légitimité de la police en tant qu'institution.

Bien que des études antérieures aient indiqué que la perception publique de la « justice procédurale » est le facteur déterminant le plus important pour accorder une légitimité aux détenteurs du pouvoir, (Sunshine & Tyler, 2003 ; Tyler, 1990, 2001 ; Tyler & Huo, 2002), les perceptions de l'efficacité policière ont également une influence (Jackson et al., 2013 ; Murphy et al., 2008 ; Sunshine & Tyler, 2003 ; Tyler, 2004, 2009). De plus, il semble que l'attitude générale d'un citoyen envers la police ainsi qu'envers d'autres institutions représentant l'ordre juridique (telles que les tribunaux ou le système politique), soit façonnée par la socialisation primaire et évolue difficilement dans le temps (Worden & McLean, 2017). Cela suggère donc que lorsque la police agit de manière procéduralement juste, seule une légère augmentation de confiance est probable ; les expériences positives avec la police n'auront qu'un impact mineur, l'attitude générale préétablie envers la police – qu'elle soit positive ou négative – étant plus influente, et les expériences négatives réduiront toujours le niveau de confiance existant (Skogan, 2006).

Bien que la théorie de la justice procédurale apporte des éclairages importants, elle fait aussi l'objet de critiques. Schaap et Saarikkomäki (2022) soulignent ainsi l'écart entre le concept théorique et la pratique réelle car même lorsque les citoyens sont traités équitablement, cela ne change guère le fait qu'ils peuvent être « sur-policés ». Nam et al. (2024) soutiennent également que la justice procédurale ne conduit pas nécessairement à une légitimité accrue si l'institution est toujours perçue comme inefficace ou discriminatoire. Les recherches indiquent que le « sur-policing » de certains groupes, même lorsque chaque contrôle individuel est procéduralement juste, contribue au développement de la méfiance envers ces groupes envers la police et peut diminuer la légitimité de la police en tant qu'institution (Clancy et al., 2001 ; Jackson et al., 2012 ;

Skogan, 2006 ; Tyler et al., 2014). De plus, Schaap et Saarikkomäki (2022) soutiennent que la confiance aveugle envers la police est indésirable et que l'accent devrait être mis sur la construction de meilleures relations, où les tensions et les risques sont reconnus.

Les personnes issues des minorités ethniques ont généralement moins confiance dans la police (Easton, 2009 ; Pass et al., 2020) et plusieurs études mettent en lumière deux questions centrales qui façonnent cette relation. D'un côté, le « sur-policing », où la police adopte une approche agressive et semble viser spécifiquement les minorités : Jackson et al. (2023), par exemple, constatent que les jeunes noirs manquent de confiance dans le rôle protecteur de la police car sa présence est souvent perçue comme intrusive (c'est-à-dire du « sur-policing ») et les jeunes noirs ont le sentiment d'être rapidement étiquetés comme criminels par la police, ce qui aggrave les conflits. La sous-représentation des minorités au sein de la police renforce encore la perception que la police est « étrangère » à ces communautés, plutôt qu'une institution qui les protège et les représente (Davies et al., 2021 ; Skogan, 2005). De l'autre côté, le « sous-policing », où les quartiers minoritaires sont négligés et manquent d'une présence policière suffisante conduisant à une protection insuffisante des habitants (Ben-Porat & Yuval, 2012 ; Jackson et al., 2023).

1.4 Diversité des origines en Belgique et dans la police belge : situation actuelle

Depuis au moins deux décennies, le paysage démographique belge et plus particulièrement celui de la Région de Bruxelles-Capitale, s'est profondément transformé. L'un des changements les plus significatifs concerne l'essor de la diversité ethnoculturelle. Les données les plus récentes de Statbel¹ indiquent qu'au 1er janvier 2025, la population belge se composait de 64 % de Belges d'origine belge, de 22,1 % de Belges d'origine étrangère et de 13,8 % de non-Belges. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, cette diversité atteint une intensité exceptionnelle : seuls 22 % des habitants sont d'origine belgo-belge, tandis que 40,8 % sont des Belges d'origine étrangère et 37,2 % sont non-Belges. Ainsi, 78 % des habitants de Bruxelles possèdent au moins une origine étrangère,

¹ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/structuur-van-de-bevolking/herkomst>

illustrant pleinement le caractère unique de sa composition démographique. Selon Geldof (2019), cette configuration inscrit la capitale dans la catégorie des villes dites « superdiversifiées », marquant l'émergence d'une nouvelle normalité et l'introduction de défis sociaux importants qui doivent être relevés (Vertovec, 2007), incluant la montée du multilinguisme, la diversité des orientations culturelles et des positions socio-économiques variées (Geldof, 2019a).

Ce concept, introduit par Vertovec (2007), ne renvoie pas uniquement à une augmentation de la diversité ethnique, mais également à une complexité croissante des profils socioculturels : multiplication des nationalités, diversité des statuts juridiques, pluralité religieuse, contrastes socio-économiques et diversité des trajectoires migratoires. Des villes comme Bruxelles et Anvers en sont des exemples majeurs où ce changement est évident. La « superdiversité » se distingue donc par une hétérogénéité interne des groupes, rompant avec l'image d'une immigration organisée autour de communautés homogènes et bien délimitées. Elle instaure ainsi une nouvelle normalité dans laquelle la pluralité des appartenances constitue une donnée structurelle du vivre-ensemble, générant à la fois des opportunités et des défis majeurs en termes de cohésion sociale et de gouvernance inclusive (Crul et al., 2013, p. 14) ; Meissner & Vertovec, 2015, p.550).

Dans toute démocratie, la représentativité et la participation des citoyen·nes au sein des institutions publiques constituent des conditions essentielles à la légitimité de l'action étatique (Dahl, 2005, p. 188). Parmi ces institutions, la police occupe une position particulière puisqu'elle détient le monopole de la violence légitime au sens weberien et agit à l'interface entre l'État et la population. Dans ce contexte, son efficacité ne repose pas uniquement sur ses moyens opérationnels mais également sur l'adhésion volontaire et la coopération active des citoyen·nes (Tyler & Fagan, 2008, p. 239). La relation police-population ne peut donc être réduite à une structure hiérarchique verticale : elle implique une interdépendance réciproque dans laquelle la reconnaissance de l'autorité est conditionnée par la perception partagée de la légitimité (Roché, 2016). Or cette légitimité est elle-même étroitement liée à la perception que l'institution est représentative et en adéquation avec la réalité démographique du territoire qu'elle dessert (Bradford et al., 2009).

Bien que les recherches et les statistiques mentionnées ci-dessus indiquent que la superdiversité est présente dans plusieurs villes belges, cette diversité ne se reflète pas toujours dans les institutions publiques. C'est le cas de l'institution policière.

La graphique² ci-dessous montre qu'à Bruxelles, il y a davantage de policiers ayant un ou deux parents issus de l'immigration que de membres CALog³. Cependant, bien que l'on puisse constater une certaine diversité, ce sont bien les policiers dont les parents disposent de la nationalité belge qui restent numériquement les plus nombreux, suivis par les policiers dont les parents sont d'origine européenne. Les chercheurs ont explicitement cartographié les origines migratoires marocaines, congolaises et turques, étant donné que ces groupes sont fortement représentés au sein de la population bruxelloise.

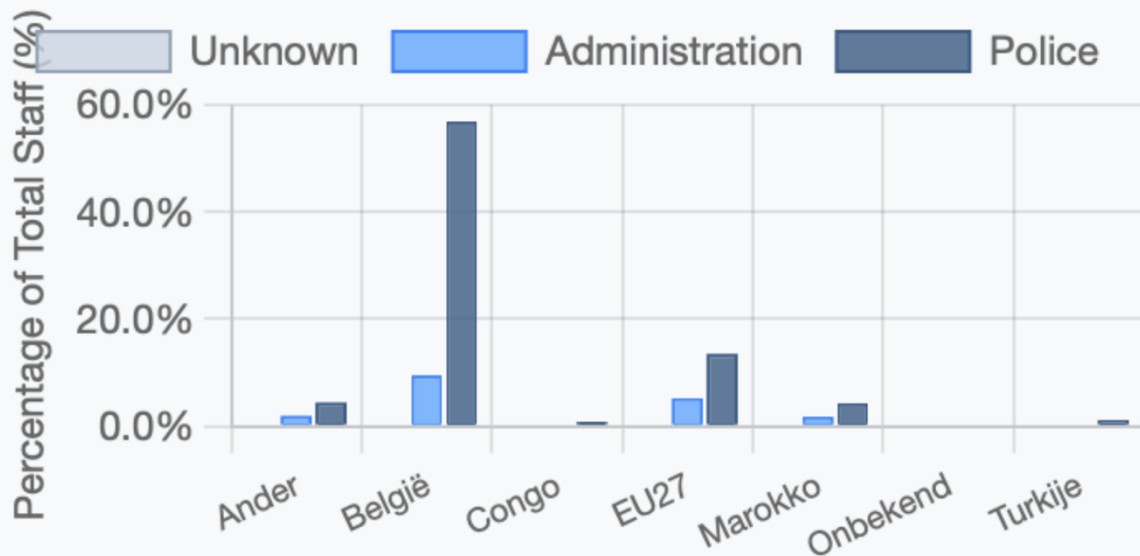
Une remarque méthodologique importante doit être formulée ici : Les données quantitatives collectées par Statbel ne permettent pas d'identifier les personnes relevant de la « troisième génération », c'est-à-dire celles nées de parents belges dont les grands-parents sont issus de l'immigration. Cette limitation méthodologique concerne par exemple une part importante des Belges d'origine marocaine résidant à Bruxelles, les premières vagues migratoires en provenance du Maroc remontant aux années 1960. En conséquence, ces individus sont classés dans les statistiques comme des « Belges d'origine belge ». Toutefois, cette catégorisation statistique n'implique pas la disparition de l'altérité, telle qu'elle peut être socialement perçue à travers le port d'un patronyme étranger et/ou l'assignation d'un phénotype étranger, ni des effets qui y sont associés, à savoir les préjugés et les discriminations, susceptibles de se manifester tant dans la société en général que, plus spécifiquement, dans les pratiques policières.

² Ce graphique est le résultat d'un couplage réalisé par Statbel entre les numéros de personnel des membres des zones de police et les données du registre national de ces membres afin d'obtenir davantage d'informations sur l'origine migratoire des membres de l'institution (pour plus de détail, se référer au point 2.1 Cartographie).

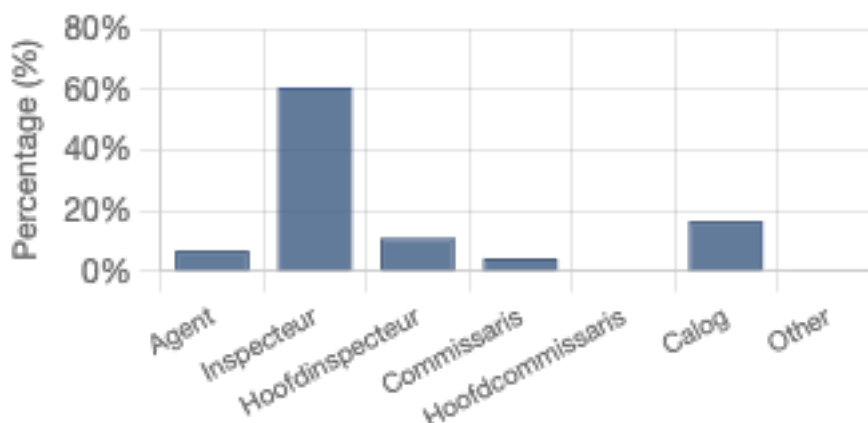
³ CALog est l'acronyme de Cadre Administratif et Logistique en Belgique, désignant le personnel civil de la police qui occupe des postes administratifs, techniques, logistiques ou de soutien, par opposition au personnel opérationnel en uniforme. Ce personnel ne porte pas d'uniforme, mais joue un rôle essentiel au bon fonctionnement de la police intégrée.



Staff by origin



Le graphique montre la répartition (en pourcentage) selon les différents grades/fonctions. La grande majorité des individus aux origines migrantes se situe chez les inspecteurs (environ 60 %). Les inspecteurs principaux ne constituent qu'une part limitée (environ 10 %), tandis que les agents, commissaires et commissaires en chef sont marginalement représentés (quelques pourcents ou moins). Ce graphique illustre donc que la population est fortement concentrée dans le grade d'inspecteur, avec une représentation très limitée dans les autres grades et fonctions.



1.5 La double dette

Comme spécifié plus haut, la recherche académique montre que l'absence de représentativité ethnoculturelle au sein d'une institution chargée de l'ordre public produit une série d'effets négatifs sur les plans symboliques, relationnels et opérationnels. Ainsi, les citoyen·nes appartenant à des minorités ethnoculturelles peuvent par exemple considérer que la police ne constitue pas une entité inclusive ou représentative mais plutôt un appareil externe au service d'intérêts majoritaires (Weitzer & Tuch, 2006). Ce sentiment de distance institutionnelle peut par conséquent limiter l'acceptation des décisions policières et réduire la coopération.

Ensuite, elle contribue à l'amplification des clivages sociaux. L'absence de diversité visible au sein des effectifs policiers peut être perçue comme le signe d'inégalités structurelles d'accès à l'emploi public et à la participation citoyenne, renforçant ainsi des perceptions d'injustice systémique (Skogan, 2006). Cette perception peut alimenter la défiance et accroître la distance sociale et symbolique entre l'institution et certaines communautés.

Elle génère également des limites opérationnelles. Dans un environnement caractérisé par une pluralité linguistique, culturelle et religieuse, la diversité interne constitue un atout stratégique pour assurer la médiation interculturelle, interpréter les codes sociaux locaux et prévenir l'escalade des tensions. Une organisation homogène tend à manquer de ces ressources, ce qui limite son efficacité dans la prévention et la résolution des conflits (Holdaway & O'Neill, 2007).

Enfin, ces effets se combinent dans un processus cumulatif de dégradation de la confiance institutionnelle. Le manque de représentativité alimente la méfiance, qui elle-même réduit la coopération citoyenne, ce qui complique l'action policière et renforce les perceptions négatives. Dans les contextes superdiversifiés, un tel cercle vicieux peut fragiliser durablement les fondements de la légitimité démocratique. Ainsi, dans une ville comme Bruxelles, où près de 77 % de la population possède donc au moins une origine étrangère, l'absence d'intégration effective de cette réalité dans la composition et les pratiques policières ne constitue pas uniquement un décalage organisationnel : elle représente un risque structurel pour la cohésion sociale et pour la reconnaissance mutuelle entre citoyens et forces de l'ordre.

Dans la pratique, la composition ethnoculturelle des forces de l'ordre demeure éloignée de celle de la population, malgré les engagements institutionnels en faveur de la diversité et de l'inclusion (De Kimpe et al., 2021). Cette situation alimente ce que l'on peut donc qualifier de dette institutionnelle à double dimension :

- *Une dette externe* : envers la population, qui est en droit d'attendre qu'une institution publique reflète la diversité de la société qu'elle sert et protège.
- *Une dette interne* : envers les membres du corps policier, qui doivent pouvoir exercer leur mission dans une organisation inclusive, cohérente avec les valeurs démocratiques qu'elle défend.

Cette double dette ne peut être résorbée qu'au prix de réformes structurelles et organisationnelles qui permettent de traduire les discours sur la diversité en pratiques concrètes. Faire de la « superdiversité » un levier d'action et d'efficacité institutionnelle devient alors une condition indispensable à l'ancrage durable de la légitimité démocratique de la police.

2. Une approche méthodologique plurielle

Afin de répondre à notre question de recherche, nous avons combiné plusieurs approches méthodologiques. Tout d'abord, nous avons mené une approche par la géographie afin de cartographier les initiatives en faveur de la diversité, couplée à 25 entretiens avec les différents responsables institutionnels de la question dans les 6 zones de police de Bruxelles. En parallèle, nous avons également mené une enquête immersive par observation participante des agents de première ligne (suivi de différents services et accompagnement en intervention pour un total d'environ 300 heures) suivie de la conduite de 59 entretiens dans 3 zones de police bruxelloises. Au total, c'est 84 entretiens que nous avons donc menés sur l'ensemble des zones.

2.1 Cartographie et entretiens avec la hiérarchie policière

À travers une enquête approfondie des six zones de police de Bruxelles, nous avons réalisé l'inventaire des initiatives entreprises pour promouvoir la diversité au sein de l'organisation policière. Ce répertoire a pris en compte à la fois la présence formelle des plans de diversité et leur contenu, ainsi que toute initiative pouvant contribuer à la diversité et à l'inclusion, même si elles ne faisaient pas explicitement référence à ces objectifs dans leur conception. Les collaborations potentielles avec d'autres organisations sont explicitement indiquées.

Finalement, les catégories suivantes ont été conservées pour la vue d'ensemble :

- Cadre général
- Formation/Éducation
- Recrutement et rétention
- Lutte contre la discrimination
- Sensibilisation à la diversité/inclusion
- Objectifs futurs

De plus, des données quantitatives ont été collectées concernant la présence de diversité ethnique dans chacune des zones de police. Afin d'obtenir une meilleure compréhension de la diversité au sein du personnel des six zones de police bruxelloises, les chercheurs ont fait appel aux responsables des ressources humaines des zones concernées, à leurs délégués à la protection des données (ou « DPO » pour Data Protection Officer) et à Statbel. Un couplage réalisé par Statbel entre les numéros de personnel des membres des zones de police et les données du registre national de ces membres a permis d'obtenir davantage d'informations sur l'origine migratoire des membres de l'institution. En raison de la législation RGPD sur la protection des données, Statbel a effectué lui-même le couplage et n'a mis à disposition de la VUB que des données agrégées. Ce processus a pris plus de trois ans. Après une longue phase de négociation et de communication, les chefs de corps et les DPO ont donné leur accord. Ensuite, tous les DPO des zones de police ont dû donner leur accord individuellement ; cet accord devait en outre être négocié contractuellement et formalisé.

Les chercheurs ont traité les données agrégées sous forme d'une cartographie simple et d'une série de tableaux, mis à la disposition des zones de police bruxelloises. Pour chaque zone, il a été établi quels membres du personnel ont un ou deux parents issus de l'immigration. Cette information a ensuite été ventilée par zone de police selon le grade et la fonction, en distinguant le personnel opérationnel du personnel CALog. Pour une vue plus détaillée : <https://www.divpol-bxl.eu/>

How is 'diversity' addressed in the Brussels Police Forces?

Over the past decade, the demographic reality of Brussels has evolved significantly. As one of Europe's super-diverse cities, Brussels presents both unique opportunities and responsibilities for its key institutions, including the police. A modern democratic police force should reflect the society it serves — representing its wide spectrum of backgrounds, experiences and worldviews. While research shows that the Brussels police continue to face challenges in integrating ethnic diversity into their ranks, these challenges also open the door to meaningful reflection, inclusive capacity-building and institutional renewal.

About This Research

This research project, a partnership between Université libre de Bruxelles (ULB) and Vrije Universiteit Brussel (VUB), investigates the landscape of diversity within the Brussels police.

On this website you will find a **mapping of diversity initiatives across the six Brussels police zones**, complemented by ethnic diversity statistics. This overview

Concernant les entretiens avec la hiérarchie policière, un total de 25 entretiens semi-structurés ont été réalisés avec 34 personnes entre juin et novembre 2024. Le nombre d'interviewés est supérieur au nombre d'entretiens car, lors de quatre entretiens, plusieurs personnes étaient présentes. Les objectifs principaux des entretiens étaient d'obtenir un aperçu des perspectives dominantes sur la diversité et l'inclusion, la mesure dans laquelle ce thème est « vivant » au sein de l'organisation et les défis perçus qui y sont associés, ainsi que les initiatives en cours actuelles et les plans futurs. Le cœur des entretiens portait sur des aspects liés à la « diversité et à l'inclusion internes » au sein de chaque zone de police, bien que des liens aient été régulièrement établis quant à la signification ou à l'influence potentielle des « pratiques externes » des policiers. Les entretiens étaient semi-structurés, prenant souvent la forme d'une conversation guidée par des thèmes et des questions prédéfinies tout en permettant à la discussion de suivre son cours plus ou moins naturel.

Voici les principales questions qui ont été posées :

- La diversité est un concept qui couvre de nombreux aspects, que comprenez-vous par diversité ?
- À votre avis, y a-t-il une différence entre diversité et inclusivité ?

- Quelle est l'importance de la diversité et de l'inclusivité pour votre organisation policière ?
- Existe-t-il un plan de diversité ?
 - Si oui, comment a-t-il été développé et en quoi consiste-t-il ?
 - Si non, existe-t-il des initiatives liées à ce thème ?
- Les initiatives liées à une politique de diversité et/ou d'inclusion font-elles l'objet d'un suivi ? Existe-t-il des objectifs, des indicateurs, des jalons ou des mises en œuvre spécifiques ? Et sont-ils évalués ?
- À quoi ressemble une culture policière inclusive pour vous ?
- Qui sont les acteurs impliqués dans le processus de diversité ?
- Avez-vous l'impression que les politiques ou initiatives de diversité/inclusion ont un effet sur les relations entre collègues ?
- Considérez-vous qu'il est important que la police reflète la diversité de la population de votre zone ? Dans quelle mesure, et pourquoi ?
- Comment fonctionnent les procédures de plainte relatives à des discriminations liées aux origines (à la fois en interne au sein du personnel et pour les plaintes des citoyens) ?
- Existe-t-il des formations ou des initiatives éducatives sur la diversité/l'inclusion ?
- Voyez-vous un lien entre les initiatives internes de diversité/inclusion et les interactions des policiers avec les citoyens (dans la rue) ? Si oui, comment exactement ?
- Quel est, selon vous, le principal défi concernant ce thème dans votre organisation actuellement ?
- Quelles sont vos attentes ou « rêves » pour l'organisation en matière de diversité et d'inclusion à l'avenir ?

La répartition des personnes interrogées (n=34) dans les six zones de police bruxelloises était la suivante :

- Bruxelles Sud : n=12
- Bruxelles Nord : n=4
- Bruxelles Central : n=5
- Bruxelles-Ouest : n=6
- Marlow : n=3
- Montgomery : n=4

Le rôle des personnes interrogées (n=34) était le suivant :

- Rôles RH (qu'ils soient spécifiquement liés à la diversité ou non à la gestion ou non) : n=14
- Rôles liés au coaching, à la formation ou à la formation policière (qu'ils soient spécifiquement liés à la diversité ou à la gestion ou non) : n=7
- Rôles managériaux liés à la police de proximité/police de proximité : n=3
- Rôles opérationnels de première ligne : n=1
- Chef de la police : n=5
- Chef adjoint de la police : n=1
- Autres rôles : n=3

Concernant la proportion de CALOG par rapport à non-CALOG, la répartition est la suivante : CALOG : n=23, Non-CALOG : n=11.

Le sexe des personnes interrogées (n=34) était le suivant :

- Homme : n=19
- Féminin : n=15

L'origine ethnique des personnes interrogées (n=34) était la suivante :

- Avec un passé migratoire : n=5
- Sans passé migratoire : n=29

Les entretiens semi-structurés ont été enregistrés et transcrits mot à mot. De plus, tous les interviewés avaient lu et signé un formulaire de consentement éclairé, qui expliquait l'objectif de l'entretien et exposait les droits des participants.

L'analyse qualitative du contenu a été réalisée en trois phases :

- Programmation ouverte :

Les transcriptions des entretiens ont été lues plusieurs fois pour se familiariser avec les données. Ils ont ensuite été traités ligne par ligne, avec des segments notables surlignés et codés provisoirement. Le codage consiste à attribuer des étiquettes à des segments de données afin de les catégoriser et de les résumer. Le codage ouvert est une phase préliminaire visant à identifier les premières catégories de signification au sein des données empiriques.

- Codage axial :

Une sélection a été faite des segments les plus significatifs issus de la première phase, et une attention a été portée aux schémas argumentatifs récurrents. Des schémas structurels ou systématiques dans l'usage de la langue ont été examinés, ainsi que des métaphores récurrentes et les manières dont elles étaient utilisées. Des expressions telles que « tout le monde est égal ici » et « nous ne regardons que les compétences des gens » en constituent des exemples parlants. Ces unités de données émergentes ont été comparées à d'autres afin de déterminer si elles pouvaient être regroupées, aboutissant à un aperçu des thèmes fondamentaux.

- Codage sélectif :

À cette étape, le sens était attribué à l'analyse. Les points fondamentaux et leurs articulations ont été abordés du point de vue de la raison et de la manière dont ils étaient apparus et étaient liés au champ de recherche, à la question de recherche et au cadre théorique. Cette phase impliquait donc une synthèse composite : passer d'une description de motifs et de thèmes à l'identification de la structure d'un phénomène, puis à des hypothèses préliminaires et finalement à de nouvelles perspectives.

2.2 Immersion et entretiens

2.2.1 Un accueil maîtrisé

Ce projet, dont l'un des objectifs était de fournir une vision prospective de la police de demain sous l'angle de la diversité ethnique, reposait sur le principe de co-construction de la recherche avec l'institution policière. Comme le soulignent Smeets et Tange (2022), la tradition de recherche dans la police prend souvent la forme de « recherche évaluative » ou dans certains cas « d'évaluations prospectives » visant à dessiner une image de la police dans le futur et s'accompagnant de recommandations à destination du monde politique. Si la recherche répond en effet en partie à cet objectif prospectif, elle s'en éloigne pourtant quant à l'enjeu central qui consiste non pas à penser uniquement *l'impact* de la diversité dans le corps policier mais bien aussi *l'effet* que celle-ci peut avoir dans les pratiques et les représentations policières, pour utiliser la terminologie des auteurs. En adoptant une approche empirique pour observer la diversité à travers les actions et les discours, nous visions ainsi à éclairer sur les enjeux qu'elle soulève au sein de l'institution policière, la dimension prospective de notre étude n'intervenant donc qu'ultérieurement, rendue possible par l'analyse approfondie effectuée tout au long du processus de recherche.

Dans ce contexte, le partenariat avec l'institution policière était indispensable à la compréhension la plus fine possible des enjeux en présence et partant, de la possibilité de fournir à terme une analyse utile aux acteurs du monde policier mais également au monde politique qui en oriente l'action.

Nous avons bénéficié d'une réception favorable au projet de questionner la diversité des origines dans les rangs policiers, chacun des trois chefs de zone contactés ayant en effet exprimé la volonté de faciliter notre accès, désireux de projeter l'image d'une institution ouverte à l'observation extérieure. Néanmoins, si certains étaient convaincus qu'une perspective externe sur leur institution pourrait également susciter une réflexion enrichissante sur leurs pratiques et leurs représentations en termes de politiques de diversité, ce sujet d'attention spécifique n'était cependant pas unanimement reconnu.

Pour certains interlocuteurs, cette question se révélait secondaire et la priorité était donnée à l' « intégrité policière ».

A partir de ces rencontres, nous avons pu intégrer les commissariats sans difficultés, notre présence y ayant été négociée et annoncée par les chefs de corps. Cette première étape franchie nous a ainsi permis d'organiser notre présence effective sur le terrain soit en contactant directement les commissaires responsables des équipes soit grâce à des personnes de contact mandatées par les chefs de corps pour nous accompagner dans cette démarche.

Il est plausible de considérer que tout au long de ce travail de recherche, au sein des commissariats et des services au sein desquels nous avons navigué, nous aurons majoritairement été orientées vers les personnes les plus disposées à être accompagnées dans leur travail quotidien, questionnées sur leurs métiers et leurs perceptions et prêtes à envisager la question de la diversité pour elles-mêmes et avec des observateurs étrangers. Mais ce n'est pas l'unique scénario à envisager puisque nous avons par exemple également été amenées à rencontrer des personnalités clivantes qui s'éloignent du degré d'exemplarité attendu du personnel policier par des postures et des discours parfois ouvertement violents et/ou racistes. Nous avons également été accueillies dans un commissariat à l'histoire lourde où des dérapages verbaux et physiques avec des jeunes du quartier mais également entre collègues ont eu lieu dans le passé. Et enfin, il est également arrivé même si ce ne fut que de façon occasionnelle, que nous soyons mal reçues et que les personnes auprès de qui nous avons été recommandées manifestent de manière assez évidente qu'elles ne souhaitent pas collaborer à notre recherche. A cet égard, il est bon de se souvenir de la mise en garde de Jean-Paul Brodeur, criminologue et chercheur québécois, lorsqu'il soulignait, en 1984, que : « l'action policière est un objet qui oppose une résistance délibérée au projet de connaître ».

Ceci nous laisse penser que s'il y a eu en amont un biais de sélection opéré par les chefs de corps quant à l'accès qui nous était octroyé sur le terrain - ce que nous présumons sans certitude -, celui-ci ne nous aura en rien empêché d'observer le quotidien du travail policier sous ses différentes formes. Le biais supposé portant finalement peut-être plus sur des aspects de faisabilité et d'organisation (nous pouvons par exemple

raisonnablement imaginer qu'incorporer deux chercheuses dans des services en sous-effectifs ne soit pas pratiquement réalisable, tant pour le confort des policiers que pour l'intérêt de la recherche, ou encore que les missions particulièrement dangereuses nous auront été spontanément évitées) que sur des éléments qui devaient être dissimulés à un regard extérieur critique.

Nous étions néanmoins « sous surveillance » et notre présence sur les lieux de l'activité policière a vraisemblablement donné lieu à des échanges d'informations entre les effectifs de services distincts. Ainsi il n'était pas rare qu'avant notre arrivée dans un nouveau commissariat ou dans un nouveau service au sein d'un même commissariat, les policiers.ères aient déjà échangé des informations à notre propos. Nous avons fréquemment observé que ces renseignements étaient pris dans l'idée d'apaiser des inquiétudes concernant les motifs de notre venue. Ne comprenant pas toujours très bien les raisons de notre présence auprès d'eux, les policiers.ères avaient cherché en amont des informations auprès de leurs collègues, sensés les éclairer sur la prudence à observer avec nous. La crainte d'être jugés et évalués mais également nos personnalités ont ainsi fait l'objet de discussions internes. Un commissaire nous a par exemple informées que ses équipes étaient un peu inquiètes de nous accueillir et s'étaient enquises auprès de lui de la liberté de ton qu'ils pouvaient ou non adopter en notre présence ainsi que sur les éléments qu'il conviendrait éventuellement de nous dissimuler. C'est notamment dans ces interstices d'appréhension que se donne à voir l'incompréhension et la méconnaissance du monde policier vis-à-vis du monde de la recherche.

Bien souvent cependant, ces appréhensions ont disparu dès lors que nous avons eu l'occasion de leur exposer le contenu de notre mission et la confidentialité inhérente au principe de la recherche que nous promettions de mettre en place en s'inscrivant pour rappel, dans le règlement général de protection des données. Même si nous ne pouvons pas oblitérer le fait que dans les discours à tout le moins, la réalité qui nous était présentée était peut-être enjolivée voire amputée de ses aspects les moins valorisants pour nos interlocuteurs, un climat de confiance s'est néanmoins instauré dans les équipes que nous avons eu l'occasion d'accompagner. Cette propension pour les enquêtés à se montrer sous son meilleur jour et à scénariser partiellement son vécu existe on le sait, et est bien documenté dans la littérature, quel que soit le terrain de recherche (Lahire 2016, Olivier

de Sardan, 2016, Bourdieu, 1993 par exemple). Cependant, il n'est probablement pas excessif d'imaginer que l'institution policière par ses attributions et par l'esprit de corps qui la caractérisent entretient malgré tout plus que d'autres milieux, une certaine culture du secret (Cassan, 2011) et une construction de l'altérité entre « personne civile » et « policier.ère » qui résiste à tous les discours.

Si la hiérarchie policière est bien établie, chacun.e occupant une place et un grade très déterminé auxquels sont associés des responsabilités différenciées, il a été difficile pour les équipes de nous trouver une place symbolique dans cette organisation. Nous étions en effet « comme » eux.elles, les accompagnant dans leurs missions et passant de longues heures en leur présence dans une forme d'intimité, ce que des civils ne font habituellement pas, mais nous n'étions pas pour autant policières. Et même si nous avons expliqué notre démarche et notre posture, le métier de chercheur reste parfois marqué d'un certain flou. C'est ainsi que nous étions parfois qualifiées d'« étudiantes » (Darley et Gauthier, 2014) et le plus souvent, de « stagiaires » destinées à entrer à terme dans la police, comme plusieurs d'entre eux ont d'ailleurs tenté de nous en convaincre. Cette dernière dénomination si elle peut sembler curieuse compte tenu de nos âges respectifs, a cependant contribué en partie à nous laisser accéder à des réalités qui autrement nous auraient été probablement dissimulées. Dans l'esprit de beaucoup, nous n'étions ainsi plus tout à fait des « outsiders » (H. Becker, 1985) et cette perception, combinée à notre présence régulière sur les lieux de l'activité policière, ont vraisemblablement conduit quelques-uns à abandonner une certaine vigilance et une forme de contrôle sur leurs actes et leurs paroles en notre présence. Par ailleurs, comme le souligne Bizeul (2007), être embarqué dans un écosystème dont on adopte temporairement les habitudes, crée presque mécaniquement une alliance entre les protagonistes qui crée elle-même une « fenêtre de confiance » qui permet au chercheur de trouver là les conditions pour mener à bien son projet.

2.2.2 Le terrain d'enquête

L'enquête qualitative menée par l'équipe de l'ULB a pris la forme d'un terrain ethnographique, complété par une série d'entretiens. Ce volet de la recherche s'est

volontairement limité à 3 zones de la Région de Bruxelles-Capitale afin de répondre à des impératifs de temps et de budget mais permettre néanmoins une analyse approfondie des milieux d'enquête.

Empiriquement, le dispositif de recherche s'est appuyé sur une immersion ethnographique de plusieurs semaines, conduite sur une période de 16 mois (entre février 2023 et mai 2024) au sein de différents services de police. Cette démarche visait à accompagner les policiers dans l'exercice quotidien de leurs fonctions, chaque fois qu'une observation participante de longue durée était praticable. Dans certains services, toutefois, la temporalité de l'enquête a été réduite, en raison de la nature des missions exercées, moins propices à une présence continue du chercheur sur le terrain (par exemple les services d'enquête et de recherche).

L'enquête ethnographique s'est déroulée au sein des services suivants :

- Intervention
- Garde
- Accueil
- Services enquêtes
- Aide à la jeunesse
- Agents de quartiers
- Dispatching
- Service roulage

En plus de l'immersion ethnographique, l'équipe de recherche a également pris part en tant qu'observatrice à différentes actions menées par la police. Elles sont listées ci-dessous :

- Journée des enfants
- Initiative police-population
- Formation à la diversité
- Formation profilage professionnel
- Formation aux Violences Intrafamiliales

- Perquisitions
- OPS Utilitaires avec Bruxelles-Propreté
- OPS Stationnement
- OPS Stups Canine

Afin de compléter l'ensemble des observations, 59 entretiens semi-directifs approfondis ont également été menés. Dans l'organisation de ces entretiens nous avons veillé à panacher tant les grades que les fonctions représentées. Ainsi, les répondants proviennent des trois zones de police étudiées et occupent des positions variées dans l'organigramme policier comme en témoigne le tableau suivant :

Grade	Nombre
Chef de corps	3
Commissaire	9
Directeur	9
Inspecteur Principal	7
Inspecteur	18
Agent	6
Calog	5
Autres (Bourgmestre, expert diversité)	2
TOTAL	59

Le critère de l'origine nationale a également été pris en considération. En l'absence de statistiques ethniques disponibles il est cependant difficile d'assurer que l'échantillon interrogé est représentatif des effectifs réels :

Origine	Nombre
Belge	45
Marocaine	7
Turque	2
Espagnole	1
Libanaise	1
Arménienne	1
Congolaise	1
Grecque	1
TOTAL	59

Cet échantillon est composé de 18 femmes et de 41 hommes. Il faut noter que la représentativité du genre n'a pas été vérifiée (principalement parce qu'il ne s'agissait pas là d'un critère essentiel de cette recherche).

Enfin, deux journées prospectives ont été organisées pour compléter le dispositif des entretiens et pour mettre à l'épreuve les indicateurs-clés principaux qui avaient été identifiés à l'issue de l'analyse des données (cf. partie Prospective).

Ces deux journées ont été dédoublées afin de proposer des ateliers qui se déroulent en français et en néerlandais. Côté francophone, la première journée a réuni 7 personnes parmi les agents, inspecteurs, inspecteurs principaux et les Calog. La seconde a réuni 8 personnes parmi les commissaires et directeurs.

2.2.3 Éthique et confidentialité

Comme nous l'avions prévu, la droiture professionnelle nous a appelés à prendre en considération trois niveaux éthiques tout au long du processus de recherche. Le premier niveau a concerné le cadre de l'étude qui a été menée 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 niveau, celui de la communication a impliqué que nous informions pleinement les personnes prenant part au projet quant aux objectifs du travail. Nous nous sommes ainsi assurés que nos interlocuteurs.trices acceptaient de prendre part à la réalisation de cette recherche et pouvaient, s'ils le souhaitaient, se retirer à tout moment du projet, tout en voyant leurs données protégées, détruites ou rendues. Avant chaque entretien ou observation de terrain, les participant.es ont donc été invité.es à formuler leur consentement oral concernant leur participation. Le troisième niveau concerne la diffusion des résultats de la recherche : nous procédons ici à l'anonymisation de nos informateurs.trices et des lieux précis de la recherche. Nous nous assurons de ne pas divulguer d'informations ou de données permettant de les identifier ou de leur porter préjudice. Ainsi, il peut arriver que dans ce que nous relatons dans ces pages, certains aspects soient « fictionnés » en vue de préserver une discrétion totale. Dans ce contexte, si les faits ne sont jamais détournés, les

lieux ainsi que les protagonistes peuvent l'être, tout en veillant bien entendu à ce que le propos ne connaisse aucune distorsion sur le sens.

En règle générale, il est important de noter que les différentes zones de police que nous avons approchées se sont montrées confiantes dans la démarche que nous mettions en œuvre. Le niveau décisionnel de l'une d'entre elle seulement, nous a demandé de signer le RGPD. Au niveau opérationnel, qui a concerné la majorité de nos observations, nous n'avons jamais essuyé de refus d'entretiens ou de participations pour des motifs de méfiance à l'égard de la confidentialité des données récoltées. Néanmoins, il faut noter que certaines personnes nous ont évités ou ont tâché de ne pas se rendre disponibles pour un entretien. Il est ici parfaitement possible que le manque de confiance dans notre démarche scientifique, couplé à la crainte de voir leurs propos ou leurs actions relayés à leur hiérarchie ou dans cette publication, a pu jouer dans ces stratégies d'évitement. Pour les autres, il a fallu souvent rassurer sur le parfait anonymat des informations recueillies mais cela a généralement suffi à assurer la conduite optimale de la recherche. Certains d'entre eux ont même fait preuve d'une confiance absolue en nous livrant des informations citant nommément des collègues, des plaignants ou encore des suspects, par exemple en nous donnant à lire des procès-verbaux d'audition ou en nous autorisant à assister à des auditions.

Au cours des observations ethnographiques menées en immersion dans plusieurs commissariats où nous avons accompagné les policiers dans leurs missions quotidiennes, il nous est arrivés d'être témoins de scènes ou de pratiques qui, non seulement n'auraient pas dû se dérouler en notre présence, mais qui plus fondamentalement, n'auraient pas dû se produire. En effet, si ces situations ne sauraient être qualifiées de systématiques, certaines paroles ou comportements observés se sont révélés manifestement excessifs, parfois empreints de violence symbolique ou physique, voire d'expressions racistes, homophobes ou sexistes. Face à cela, nous avons délibérément choisi de ne pas les signaler à la hiérarchie policière et de ne manifester ni étonnement ni réprobation à l'égard de leurs auteurs. Cette posture, que l'on pourrait interpréter comme une forme de tolérance implicite, relevait en réalité d'une contrainte méthodologique : toute tentative de dénonciation aurait compromis la relation de confiance établie avec les policiers, mettant ainsi un terme prématuré à l'enquête de terrain. Ceci met en lumière la tension qui peut exister entre dévoiler et se taire, tension constitutive de l'expérience

ethnographique en milieu sensible. Cette tension interroge également les dilemmes éthiques des chercheurs, contraints dans certaines configurations, à reléguer leurs convictions personnelles au second plan, au profit des impératifs liés à la recherche. Cette position inconfortable de retrait que nous avons choisi d'adopter vis-à-vis des situations problématiques est donc apparue ici comme une condition de possibilité de l'enquête.

3. La diversité en question

3.1 Être ou ne pas être le reflet de la société

A la question de savoir si la force de l'ordre doit refléter la diversité des communautés qu'elle dessert, les réponses sont contrastées. Environ la moitié des répondants estiment que cela est essentiel, la plupart insistant sur l'importance de la diversité ethnique au sein de la police, compte tenu de la composition démographique des zones.

B. (Femme, poste de management, âge non renseigné) :

« C'est très important, car l'organisation policière doit vraiment refléter la société. Et si votre organisation policière ne reflète pas clairement ce qui se passe dans la société, ou qui circule au sein de cette société, cela crée des conflits. Et je pense qu'il reste encore beaucoup de travail à faire. »

N. (Homme, inspecteur, âge non renseigné) :

« Intervieweur : Et quelle est l'importance de la diversité et de l'inclusion pour les services de police ? Y a-t-il plus ou moins d'attention portée à ce sujet maintenant ?

Interviewé : Oui, il y a de l'attention, car pour moi elle est importante. Il est important de prendre ces aspects en compte, car la société, la population pour laquelle nous travaillons, examine aussi comment la police reflète sa composition diversifiée. Nous sommes un service qui fonctionne pour la société. Et dès que nous travaillons pour la population, celle-ci devra voir que nous reflétons la société. »

« Intervieweur : Et le sujet de la diversité et de l'inclusivité, est-ce important pour une organisation comme la police ? Devrait-il attirer beaucoup d'attention ou pas ?

Interviewé O. (Femme, poste de management, âge non renseigné) :

: C'est très important, car je pense que nous devons être le reflet de la société. Donc oui, nous devons être l'image de la société, et je pense que cela nous aide aussi à mieux comprendre certaines situations, surtout sur le terrain. Cela nous aide aussi à rester ouverts. »

L'autre moitié des répondants considère cependant la représentativité comme non essentielle, se concentrant plutôt sur les compétences professionnelles et/ou l'importance de la police de proximité pour maintenir un lien avec la population.

« Intervieweur : *La police doit-elle être le reflet de la société ?*
Interviewé T. (Homme, poste de management, âge non renseigné) : ... *Je ne pense pas que vous deviez vous faire trop d'illusions à ce sujet ici à Bruxelles. Comme je l'ai dit, dès que vous êtes payé pour un travail, vous ne ressemblez plus à votre environnement..»*

S. (Homme, poste de management, âge non renseigné) : « *Eh bien, alors il nous faudrait 194 nationalités représentées dans la police, et eh bien, ce n'est tout simplement pas ... Je ne pense pas que ce soit nécessaire. »*

R. (Homme, poste de management, âge non renseigné) : « *J'ai du mal avec cette affirmation [la question était de savoir si la police devait refléter la diversité de la zone], car je pense que c'est un concept théorique qui, en pratique, n'est pas réalisable, encore moins mesurable ou quelque chose que nous devrions viser... En gros, le mot-clé est le professionnalisme. Vous devez vous assurer que l'intervention elle-même soit professionnelle. »*

Un groupe plus restreint de répondants considère la représentativité ethnique comme importante, arguant qu'elle peut aider la police à éviter des accusations de racisme de la part de certaines communautés.

F. (Homme, poste de management, âge non renseigné) : « *Alors ils ne peuvent plus nous accuser aussi facilement : vous nous avez arrêtés pour des raisons racistes. Parce que, eh bien, vous êtes arrêté ou manipulé par des personnes de couleur — donc que ce soit une personne noire dans l'équipe, ou une personne blanche, une personne noire, un nord-africain, quel que soit le mélange que vous créez, les gens ne peuvent plus en imputer le racisme.»*

Les résultats révèlent une nette division parmi les répondants quant à savoir si la force de police doit refléter la diversité des communautés qu'elle dessert. Environ la moitié des personnes interrogées soutiennent que la représentativité est essentielle, mettant principalement l'accent sur la diversité ethnique comme moyen de renforcer la légitimité et de garantir que l'organisation reflète la population dont elle a la charge. Cela s'inscrit étroitement dans les débats de la littérature sur la bureaucratie représentative (par exemple Andrews et al., 2014 ; Hong, 2017), qui suggèrent qu'une main-d'œuvre diversifiée peut renforcer la légitimité des interventions en démontrant que la police est inclusive et reflète la composition de la société. Les références des répondants à la diversité comme mécanisme pour « mieux comprendre les situations sur le terrain » résonnent également avec l'idée que la représentation passive devienne une représentation active (par exemple Andrews et al., 2014) où la diversité des origines distribuées entre les agents est censée améliorer la réactivité aux besoins de la communauté.

Cependant, l'autre moitié des répondants rejette la représentativité comme étant irréaliste ou hors sujet, mettant l'accent sur les compétences, le professionnalisme et la neutralité. Ils soutiennent que la police ne doit pas chercher à refléter la société, mais plutôt veiller à ce que les interventions soient menées de manière professionnelle et impartiale. Ce discours de neutralité est courant dans les cultures policières, mais en se concentrant exclusivement sur les compétences individuelles et les normes professionnelles, l'organisation évite une réflexion plus profonde sur les pratiques institutionnelles qui peuvent systématiquement désavantager certains groupes lors du recrutement, de la promotion ou de la rétention.

Un groupe plus restreint de répondants considère la représentativité de manière pragmatique, la voyant comme un outil pour détourner les accusations de racisme des minorités. Bien que ce cadre instrumental reconnaisse les tensions dans les relations police-communauté, il réduit la diversité à une stratégie de gestion des risques plutôt qu'à un engagement substantiel en faveur de l'inclusion.

Cette division entre les répondants aborde également des questions plus larges de légitimité empirique (Tankebe & Bottoms, 2012 ; Tyler, 2006). Dans divers contextes

urbains comme Bruxelles, où la confiance envers la police varie considérablement d'un groupe à l'autre (Van Craen, 2013), un manque de représentativité peut saper la perception d'équité et d'impartialité. Si certains répondants reconnaissent ce lien, d'autres semblent supposer que le professionnalisme à lui seul garantit la légitimité. Les recherches suggèrent cependant que dans des contextes marqués par des tensions historiques et une discrimination perçue, l'équité procédurale et la diversité représentative sont interdépendantes : sans une plus grande attention portée à la composition organisationnelle de la police, les revendications de neutralité peuvent manquer de crédibilité au sein de certaines communautés.

3.2 L'interprétation du concept de « diversité » par la hiérarchie policière

Environ la moitié des répondants cadres supérieurs interprètent le concept de « diversité » comme la présence au sein de la police de certains groupes selon les dimensions suivantes : genre (homme/femme/x), origine migratoire, incapacités physiques ou mentales, âge et orientation sexuelle (LGBTQ+).

B. (Femme, poste de management, âge non renseigné) :

« ... La diversité en général, donc les personnes en situation de handicap ainsi que celles de parcours différents. Mais aussi LGBTQ, âge et genre »

Au sein de ce groupe, environ la moitié ajoute des éléments supplémentaires tels que la langue (néerlandophone/francophone), et/ou la distinction entre le personnel CALOG et non-CALOG, et/ou le niveau d'éducation.

R. (Homme, poste de management, âge non renseigné) :

« Là où nous avons initialement une interprétation étroite de la politique de diversité, principalement axée sur l'ethnicité, nous avons rapidement évolué vers un concept beaucoup plus large de diversité et sommes allés au-delà du simple fait de parler de l'origine ethnique, pour l'étendre aux nombreuses autres différences entre les personnes travaillant avec nous. Je parle des différences générationnelles, homme-

femme, français-néerlandais, et CALOG versus non-CALOG, car c'est un sujet qui nous préoccupe ».

Environ un quart des répondants incluent également des « traits de personnalité » ou des « façons de penser » dans leur compréhension de la diversité.

F. (Femme, poste de management, âge non renseigné) :

« Que signifie la diversité pour moi ? Tout, parce qu'on parle toujours d'ethnicité, de couleur et de race. Pour moi, la diversité est, comme je viens de le dire, un amalgame. Ça paraît tellement négatif, mais c'est vraiment un amalgame. On peut avoir de la diversité d'âge, de genre, d'orientation sexuelle, de préférences politiques – car nous sommes aussi confrontés à cela. Dans le contexte socio-économique, dans la religion – donc, pour moi, tout cela concerne la diversité. Ainsi, la diversité ne se limite pas à la couleur que vous avez, à votre apparence ou à la religion que vous suivez. Quels vêtements tu portes. La diversité, c'est vraiment, oui, tous ces traits de personnalité ou caractéristiques personnelles. Parce que ce n'est pas toujours la personnalité qu'on peut associer à une seule personne. »

V. (Femme, RH, âge non renseigné) :

« La diversité signifie en réalité différents types de personnes. Non seulement en fonction de l'origine, de la nationalité ou de la couleur, mais aussi, par exemple, si vous êtes une femme, ou aujourd'hui non binaire, ou toutes ces choses, et aussi votre différent, oui, la façon dont vous êtes en tant que personne. Et pas seulement les caractéristiques extérieures mais aussi votre façon de penser, je pense que c'est important aussi. »

Certains répondants soulignent immédiatement les inconvénients perçus du concept de diversité, comme le fait que les gens soient « enfermés dans des cases », ou que « on ne peut plus plaisanter sur quoi que ce soit » (cf. critique de la « pensée woke »), arguant que l'accent devrait vraiment être mis sur les compétences plutôt que sur les critères de diversité. D'autres insistent sur le fait qu'il existe aussi de la diversité au sein des catégories de diversité elles-mêmes, et que, par conséquent, les catégories ne doivent pas être appliquées de manière trop rigide.

D. (Homme, poste de management, âge non renseigné) :

« Je trouve la diversité un concept très difficile car je pense qu'elle signifie quelque chose de différent pour chacun ... Cela signifiera quelque chose de complètement différent pour quelqu'un en situation de handicap comparé à quelqu'un avec une couleur de peau différente ou autre. Je ne pense pas qu'on puisse le mettre dans une seule boîte. Et peut-être que je vais être un peu direct ici, mais je pense aussi que c'est très mal utilisé. Je me considère aussi comme quelqu'un avec une large tolérance. J'ai aussi un sens de l'humour très général. Je peux beaucoup rire, et tout cela a changé maintenant. Tu ne peux plus faire ça, c'est incroyable. »

Les résultats indiquent que les policiers à Bruxelles interprètent le concept de diversité de manière très hétérogène, reflétant des débats conceptuels plus larges dans des contextes académiques et politiques. Environ la moitié des répondants ont défini la diversité principalement en termes démographiques, en se concentrant sur la présence de groupes spécifiques au sein de la police selon des dimensions telles que le genre, le contexte migratoire, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. Cette conceptualisation étroite s'aligne avec ce que Janssens (2001) décrit comme *la pensée par groupe cible*, où les politiques de diversité visent à accroître la représentation de groupes spécifiques et prédéfinis. Cependant, cette perspective ne saisit pas pleinement les compréhensions plus récentes de la diversité, qui ont évolué vers des cadres plus larges incluant la langue, le milieu socio-économique et le niveau d'éducation (Ashikali et al., 2018).

Un second groupe de répondants a adopté une interprétation plus large de la diversité, mettant l'accent non seulement sur les caractéristiques visibles mais aussi *sur les traits de personnalité, les modes de pensée et la diversité cognitive*. Cela résonne avec les théories organisationnelles contemporaines qui considèrent la diversité comme englobant à la fois les différences démographiques et cognitives (Milliken & Martins, 1996). Pour ces répondants, la diversité est conceptualisée comme une ressource pouvant enrichir le travail policier grâce à l'inclusion de multiples perspectives, reflétant l'argument de Çelik (2024) selon lequel la diversité doit être comprise comme une opportunité d'apprentissage organisationnel et d'innovation, plutôt que comme une simple question de représentation proportionnelle.

Les entretiens ont également révélé des tensions liées aux inconvénients perçus des politiques de diversité. Certains responsables ont exprimé des inquiétudes quant au fait que les initiatives de diversité risquent de « mettre les gens dans des cases » ou de surestimer les identités de groupe au détriment des compétences et des standards professionnels. Ces critiques font écho aux débats de la littérature sur *les effets de catégorisation* et *l'essentialisme* (Groeneveld & Van De Walle, 2010), où les politiques de diversité peuvent involontairement renforcer les divisions plutôt que de les démanteler. De telles perceptions peuvent également être comprises dans le cadre de la résistance aux agendas perçus comme « woke », un discours de plus en plus visible dans les contextes organisationnels à travers l'Europe, y compris au sein des institutions policières.

Enfin, la diversité des interprétations entre les répondants met en lumière un défi institutionnel plus large : l'absence d'une vision organisationnelle partagée sur la diversité et l'inclusion au sein des forces de police bruxelloises. Les recherches existantes démontrent que les politiques de diversité sont les plus efficaces lorsqu'elles sont accompagnées de définitions claires et intégrées dans une culture organisationnelle inclusive (Nishii, 2013 ; Downey et al., 2015). Sans une telle clarté, la diversité risque de devenir un concept contesté et fragmenté, ce qui pourrait compromettre les efforts visant à renforcer la représentation et l'inclusion. Les résultats suggèrent la nécessité d'un leadership pour fournir des conseils plus solides et favoriser des espaces de dialogue, où les responsables peuvent réfléchir de manière critique à la signification et aux objectifs de la diversité au sein de leur propre pratique professionnelle.

3.3 L'interprétation du concept d'« inclusion » par la hiérarchie policière

Presque tous les répondants définissent l'inclusion en fonction de la qualité de la façon dont les gens interagissent entre eux et de la manière dont ils se sentent liés au sein de l'organisation. Les notions récurrentes incluent « le respect mutuel » et le fait de s'assurer que « tout le monde se sente bien ou bienvenu au sein de l'organisation ».

Une grande partie des répondants lie explicitement l'inclusion au concept de diversité, affirmant que l'inclusion se concentre sur la valorisation de chaque individu et/ou sur l'acceptation des différences entre les personnes.

R. (Homme, poste de management, âge non renseigné) :

« La diversité, c'est que tout le monde est invité à la fête, et l'inclusion, c'est que tout le monde puisse danser sur la piste de danse et qu'il n'y a pas de discussion sur le fait de danser lentement ou mal, que tout le monde ose danser comme si personne ne regardait. »

De plus, de nombreux répondants associent l'inclusion aux compétences et aux « talents », expliquant que pour eux, l'inclusion implique de se concentrer sur les forces et compétences des employés.

Intervieweur : *« Et une culture policière inclusive, à quoi cela ressemble-t-il pour vous, ou quel serait le scénario idéal ? »*

Interviewé N. (Femme, poste de management, âge non renseigné) :

« C'est le moment où nous ne remettons plus en question la personne en tant que telle, mais regardons ses compétences et ses talents, peu importe ce qu'elle ressent ou à quoi elle ressemble. Nous ne nous concentrons donc que sur les qualités d'une personne – sur ses forces, ses talents et ses compétences – et nous les développons. Peu importe la boîte dans laquelle ces talents arrivent. »

Intervieweur : *« L'emballage, alors. »*

Interviewé : *« Oui, l'emballage. »*

Les résultats révèlent que les policiers interprètent principalement l'inclusion comme liée à la qualité des relations interpersonnelles et à la mesure dans laquelle les individus se sentent respectés, valorisés et accueillis au sein de l'organisation. Cette compréhension s'aligne étroitement avec la littérature existante, qui souligne que l'inclusion va au-delà de la représentation démographique et vise à créer un environnement où les individus peuvent participer pleinement et authentiquement à la vie de l'institution (Nishii, 2013 ; Shore et al., 2018). Le lien fort établi par de nombreux répondants entre inclusion et

diversité suggère que, pour les agents, l'inclusion est comprise comme la dimension active de la diversité. Alors que la diversité fait référence à la présence de différences, l'inclusion concerne la manière dont ces différences sont gérées, reconnues et intégrées dans la vie organisationnelle quotidienne (Çelik, 2024). La métaphore fournie par un interviewé — la diversité comme « inviter tout le monde à la fête » et l'inclusion comme le fait que « tout le monde danse » — reflète cette distinction entre les deux concepts.

Une constatation notable est l'association fréquente entre inclusion, compétences et talents. De nombreux répondants définissent une culture inclusive comme celle où les qualités individuelles et les compétences professionnelles priment sur des caractéristiques personnelles telles que l'ethnicité, le genre ou l'apparence. Cela résonne avec des recherches soulignant l'importance de valoriser les différences sans les essentialiser (Ashikali et al., 2018) et met en lumière un idéal méritocratique au sein de certaines parties de l'organisation. Cependant, ce cadrage basé sur les compétences risque d'obscurcir les barrières structurelles qui pourraient limiter la participation égale, un problème largement reconnu dans la recherche sur la diversité et l'inclusion (Groeneveld & Van De Walle, 2010).

Enfin, le faible nombre de répondants qui assimilent inclusion à la diversité ou en limitent la signification à l'accommodement des handicaps suggère qu'une compréhension organisationnelle partagée de l'inclusion reste sous-développée. Sans une définition claire et commune, l'inclusion risque d'être mise en œuvre de manière incohérente au sein de la police, ce qui peut compromettre les politiques plus larges de la diversité.

3.4 Le primat discursif de l'égalité

La grande majorité des répondants insistent sur l'importance de se concentrer sur les compétences des employés plutôt que de « classer les gens dans des catégories ». Beaucoup expriment la conviction que, dans leur organisation policière, « tout le monde est égal » et que les individus ne sont pas jugés sur leurs « caractéristiques extérieures ». Selon cette perspective, l'organisation offrirait avec succès l'égalité des chances et fonctionnerait comme un système largement méritocratique où les personnes seraient

recrutées en fonction de leur aptitude et progresseraient ensuite vers des rôles correspondant à leurs compétences et à leurs efforts. Pour de nombreux répondants, la possibilité que des barrières structurelles (invisibles) puissent désavantager certains groupes n'est ni une préoccupation ni une réalité perçue.

I. (Femme, poste de management, âge non renseigné) :

« Pour moi, la diversité commence en fait dans l'autre sens, avec l'égalité. Quand je regarde ma propre organisation, tout le monde est égal pour moi. Je ne regarde pas les différences de genre, de couleur ou d'origine, seulement les compétences. »

R. (Homme, poste de management, âge non renseigné) :

« Parce que nous choisissons toujours le meilleur candidat lors des procédures de sélection. Si c'est une femme, alors c'est une femme ; Si c'est un homme, alors c'est un homme. Et cela s'applique à tout. »

C. (Homme, RH, âge non renseigné) :

« Quand on recrute, on ne fait tout simplement pas de distinctions. Nous sommes déjà satisfaits, si nous pouvons embaucher quelqu'un, donc l'origine n'a pas d'importance, le genre non plus. Nous voulons des professionnels motivés à nous rejoindre et adaptés au poste. »

Intervieweur : *« Y a-t-il un accent sur la diversité dans votre recrutement ? »*

Interviewé : C. (Femme, RH, âge non renseigné) : *« Non, mais je pense que nous avons dépassé cette étape de concentration active sur la diversité. Nous accueillons déjà toutes sortes de personnes. Pour participer aux comités, nous acceptons simplement la personne en tant que personne et évaluons ses qualités et compétences. Qu'il s'agisse d'une femme, néerlandophone, francophone ou d'un autre milieu — nous considérons simplement leurs compétences en tant que personnel opérationnel. Du moins de mon point de vue, nous avons dépassé cette phase où nous disions un jour : oui, cette personne a un parcours différent, donc nous ne l'embaucherons pas. Pour moi, c'est maintenant évident. C'est normal. Nous n'y prêtons tout simplement plus attention dans notre zone. »*

Un peu moins d'un tiers des répondants expriment des inquiétudes quant à la possibilité d'une discrimination positive, notamment lors du recrutement, où des candidats issus de certains groupes – par exemple, marqués par un passé migratoire – pourraient bénéficier d'un traitement préférentiel.

P. (Homme, RH, âge non renseigné) :

« Personnellement, je ne pense pas que recruter uniquement sur la diversité soit une bonne idée. Les gens doivent toujours correspondre au profil de compétences. Et parfois, j'ai l'impression que certaines choses sont négligées parce que la diversité est prise en compte. Je ne suis pas d'accord avec ça. »

Intervieweur : *« Pensez-vous, par exemple, que quelqu'un est traité différemment au sein de la police à cause de son origine ethnique ? »*

Interviewé G. (Femme, RH, âge non renseigné) : *« Non, parfois je commence même à penser qu'ils pourraient avoir un avantage, comme si nous devions atteindre certains chiffres ou quelque chose comme ça. »*(Interviewé 3)

Les résultats révèlent que de nombreux policiers présentent la diversité et l'inclusion principalement à travers un prisme méritocratique, en insistant sur le fait que « tout le monde est égal » et que le recrutement ainsi que la progression de carrière reposent sur les compétences. Si ce discours reflète une conviction sincère des répondants en l'équité et la neutralité, il risque également d'obscurcir les dynamiques structurelles des inégalités documentées dans la recherche policière (Çankaya, 2015 ; Mouhanna, 2017).

Plusieurs répondants décrivent leur organisation comme une organisation où « l'origine n'a pas d'importance » et affirment que « tout le monde est traité de la même façon ». Cependant, la littérature montre que l'égalité formelle – traiter tout le monde comme s'ils partageaient de la même position – ne conduit pas automatiquement à une égalité substantielle, en particulier dans les institutions où des barrières structurelles persistent (Groeneveld & Van De Walle, 2010). Des recherches en Belgique et ailleurs montrent que les candidats et officiers issus de l'immigration font souvent face à des désavantages invisibles lors du recrutement, de la formation et de l'évolution de carrière, même lorsqu'ils remplissent les mêmes profils de compétences que leurs pairs (par exemple

Çankaya, 2011, 2015). Dans ce contexte, la croyance que l'organisation a « dépassé » les initiatives de diversité, telle qu'exprimée par certains répondants, peut involontairement fonctionner comme une stratégie discursive pour éviter de s'engager dans des schémas systémiques d'exclusion.

L'accent fort mis sur les compétences reflète également un récit organisationnel plus large de neutralité : l'idée que les organisations policières fonctionnent de manière objective et dépolitisée, évaluant les individus uniquement sur leur mérite. Bien que ce cadrage puisse sembler progressiste, des études montrent qu'il peut involontairement masquer des résultats inégaux en transférant la responsabilité sur les individus plutôt que de reconnaître les pratiques institutionnelles et les cultures qui reproduisent les inégalités (Slaouti & Jobard, 2020). Par exemple, les conflits de loyauté, les stéréotypes et les formes subtiles d'exclusion – fréquemment documentés chez les policiers issus de la migration (Çankaya, 2015 ; Mouhanna, 2017) – restent largement absents des récits fournis par les répondants.

Fait intéressant, alors qu'un petit groupe de répondants exprime des inquiétudes concernant la discrimination positive, suggérant que des candidats issus de milieux minoritaires pourraient être favorisés, les recherches existantes en Belgique dressent un tableau différent : la représentation des minorités reste constamment faible et les objectifs de diversité sont historiquement difficiles à atteindre (Schuermans, 2021 ; Smeets & Tange, 2015). Ces perceptions de discrimination inversée reflètent donc des tensions au sein de l'organisation concernant l'équité et la légitimité, mais ne sont pas fortement étayées par les preuves disponibles.

Dans l'ensemble, les résultats illustrent un décalage entre la manière dont de nombreux responsables perçoivent l'égalité au sein de leur organisation et les défis identifiés dans les recherches concernant la discrimination structurelle et la sous-représentation. Bien que l'accent mis sur les compétences et la neutralité soit précieux, l'absence de réflexivité institutionnelle face aux obstacles potentiels risque de limiter la possibilité d'une inclusion réelle. Cela souligne la nécessité pour l'organisation policière d'examiner de manière critique comment le recrutement, la promotion et les pratiques quotidiennes

peuvent reproduire des résultats inégaux, même lorsqu'elle agit sous prétexte de « traiter tout le monde de la même façon ».

3.4 La politique de recrutement

Concernant la politique de recrutement, comme mentionné précédemment, de nombreux répondants insistent sur l'importance de se concentrer sur des compétences objectives afin d'assurer l'égalité des chances d'entrée dans l'organisation et un placement approprié au sein de celle-ci. La section suivante met en lumière plusieurs éléments récurrents supplémentaires mentionnés par les répondants en lien avec le recrutement.

La majorité des répondants soulignent l'importance de recruter des personnes vivant à Bruxelles ou y ayant déjà vécu, estimant que ces candidats sont mieux équipés pour comprendre et naviguer dans les dynamiques spécifiques de la ville, telles que la précarité dans certains quartiers, la complexité et le « chaos » d'un environnement urbain, ainsi que son caractère hyperdiversifié.

P. (Homme, poste de management, âge non renseigné) : *« Beaucoup de nos policiers ne vivent pas à Bruxelles, et cela rend parfois plus difficile la compréhension des caractéristiques spécifiques de la ville. Je ne vis pas moi-même à Bruxelles, mais j'y ai grandi, ce qui fait une différence. Peut-être que la formation devrait prêter plus d'attention aux particularités des zones métropolitaines comme Bruxelles, Anvers ou Charleroi. »*

B. (Homme, inspecteur, âge non renseigné) : *« Je reçois plus de plaintes à propos de personnes qui viennent ici de l'extérieur de Bruxelles et ne comprennent pas ce qui se passe dans les quartiers. »*

Un tiers des répondants indiquent que pour de nombreuses recrues, la motivation à travailler à Bruxelles est principalement financière, comme la possibilité de gagner des heures supplémentaires importantes ou de bénéficier de la prime de bilinguisme. Un petit

nombre de répondants soulignent que les jeunes bruxellois ne veulent souvent pas rejoindre la police par crainte d'être perçus comme des « traîtres » par leur famille ou leur communauté.

C. (Femme, poste de management, âge non renseigné) : « *Je pense que les gens ont un peu peur de la réaction du quartier, de la part des voisins. J'ai travaillé pendant des années avec un très bon collègue d'un milieu différent qui vivait à Molenbeek. Il n'a jamais dit à personne dans le quartier qu'il était policier, et il veillait toujours à rentrer chez lui en civil pour qu'on ne sache pas qu'il travaillait pour la police... Il avait peur de la réaction, peur de la réaction de sa famille à cause d'un certain environnement.* »

Les résultats mettent en lumière plusieurs tensions dans les pratiques de recrutement au sein des forces de police bruxelloises. D'une part, de nombreux répondants mettent l'accent sur les compétences objectives comme critère central de recrutement, en accord avec un discours organisationnel d'égalité et de neutralité. D'autre part, ils insistent sur l'importance d'embaucher des candidats familiers du contexte local bruxellois, arguant que les agents qui vivent ou y ont vécu sont mieux placés pour comprendre sa complexité, sa diversité et ses défis socio-économiques. Bien que cette insistance sur la connaissance locale semble logique dans un environnement métropolitain ultra-diversifié (Geldof, 2019b ; Vertovec, 2007), il soulève également des questions sur la manière dont les politiques de recrutement exploitent la diversité et sur la reconnaissance adéquate des barrières structurelles.

La préoccupation exprimée par plusieurs répondants, selon laquelle de nombreuses recrues sont principalement motivés par des incitations financières, telles que la rémunération des heures supplémentaires ou les primes de bilinguisme, suggère un possible décalage entre les priorités organisationnelles et les motivations intrinsèques nécessaires à une police efficace dans des contextes ultra-diversifiés. Bien que ces incitations puissent attirer des candidats, elles ne garantissent pas nécessairement la sélection de responsables dotés des compétences interculturelles et de l'engagement local nécessaires pour instaurer la confiance dans les quartiers complexes de Bruxelles (Ben-Porat & Yuval, 2012 ; Çelik & Westerink, 2023). Parallèlement, les résultats révèlent peu

de discussions sur les stratégies de recrutement ciblées visant à lutter contre la sous-représentation structurelle.

Un obstacle important au recrutement découle des témoignages des répondants qui notent que les jeunes bruxellois, en particulier ceux issus de la migration, hésitent à rejoindre la police par crainte d'être traités de « traîtres » par leurs communautés. Cela reflète des tensions plus larges documentées dans des recherches, où les organisations policières sont souvent perçues comme des outsiders dans les zones urbaines à forte densité de minorités (Davies et al., 2021 ; Jackson et al., 2023). De telles dynamiques mettent en lumière la méfiance mutuelle entre certaines communautés et la police, qui ne peut être résolue uniquement par des stratégies de recrutement.

Enfin, l'absence quasi totale de réflexivité chez les répondants concernant les barrières structurelles au recrutement pose question. Bien qu'il existe une forte conviction en la neutralité et l'équité, les résultats révèlent une conscience limitée de la manière dont les pratiques institutionnelles – y compris les réseaux informels, les procédures d'évaluation et la culture d'entreprise – peuvent involontairement désavantager les candidats issus de groupes sous-représentés (Çankaya, 2015 ; Mouhanna, 2017). En conséquence, les stratégies de recrutement risquent de rester réactives plutôt que de s'attaquer aux inégalités systémiques qui continuent de façonner qui postule, qui réussit et qui se sent le bienvenu dans l'organisation policière.

3.6 Le Saint-Graal de la formation

Les fondements légaux de la formation policière en Belgique se trouvent dans la Loi sur la Police Intégrée de 1998. Le législateur a attribué la formation policière au fonctionnement intégré, ce qui signifie que la responsabilité finale incombe au commissaire général. Sur le plan organisationnel, cela implique que la prise de décision stratégique et la direction de la politique de formation relèvent du commissaire général (article 100bis, § 1 de la LPI) et du directeur général de la gestion des ressources et de l'information (article 100bis, § 2 de la LPI), mais également du comité de coordination de la police intégrée (article 8ter, § 2 de la LPI).

La mise en place et l'organisation de la formation policière sont prévues au Titre IV de la Loi sur la Police Intégrée de 1998 (articles 142bis à 142sexies). Ces articles définissent qui peut organiser et dispenser les formations, quelles exigences générales s'appliquent au contenu (par exemple, la durée de la formation de base), qui procède aux examens et quel brevet est délivré en cas de réussite.

Les dispositions relatives au contenu, notamment la durée des cycles de formation, le contenu général des programmes, l'évaluation, les examens et les critères de réussite, ainsi que les règles générales d'organisation des cycles, sont fixées par le ministre de l'Intérieur. Les formations de base, fonctionnelles et continues sont détaillées dans des arrêtés royaux.

La formation des policiers est considérée comme une composante de la politique du personnel et présente les caractéristiques d'une formation d'entreprise ou corporate (De Kimpe, 2023:853). Cela implique que la formation fait partie intégrante de l'organisation policière et que les besoins en formation (initiale et continue) sont déterminés par les processus opérationnels de la police (De Kimpe et al., 2018:7). La politique éducative est définie par et pour le secteur policier, tant pour le contenu que pour la mise en œuvre dans les écoles de police (De Kimpe, 2023:853). Ainsi, cette politique est fortement ancrée dans la fonction policière, ce qui rend l'organisation et la politique de formation étroitement liées au statut du personnel policier.

Selon De Valkeneer (2016), le législateur considère le statut commun du personnel comme l'un des piliers essentiels du fonctionnement intégré. Ce statut est « d'une importance fondamentale pour l'intégration et contribue à une culture commune entre les policiers. La qualité de la fonction policière dépend de la qualité de la formation policière » (De Valkeneer, 2016:174).

3.6.1 La formation policière : une bannière aux multiples significations

Le terme « formation policière » recouvre de nombreuses réalités. Dans le statut du personnel, une distinction importante est faite entre l'enseignement policier initial et l'enseignement policier post-initial.

L'enseignement policier initial, également appelé enseignement de base, comprend toutes les formations de base qui visent à acquérir les compétences fondamentales nécessaires pour accéder à un certain grade dans la police. Il existe ainsi une formation de base pour les grades suivants : Agent de police (AP), Inspecteur de police (INP), Chef inspecteur (HINP), Commissaire (CP) et Commissaire principal (HCP). Les policiers doivent suivre cette formation avant de pouvoir commencer leur travail ou être nommés au grade concerné. La formation de base est réglementée par l'Arrêté royal du 20 novembre 2001 relatif aux formations de base, qui a été modifié à plusieurs reprises au cours des vingt dernières années. Cet arrêté fixe le cadre dans lequel les écoles de police peuvent élaborer leur programme de formation de base. Les écoles disposent donc d'une liberté limitée pour organiser leur programme et leurs cours. Les objectifs d'apprentissage sont définis par l'arrêté royal ; les écoles peuvent choisir leurs méthodes pédagogiques et décider des enseignants. L'évaluation des matières ne peut être que partiellement déterminée par les écoles, ce qui rend difficile pour elles de vérifier si les compétences enseignées sont effectivement acquises.

L'enseignement post-initial regroupe toutes les formations que les policiers et le personnel CALog peuvent suivre au cours de leur carrière.

Il comprend deux types de formations. Tout d'abord, les formations fonctionnelles, qui visent principalement à préparer les policiers à des fonctions très spécialisées (par exemple, formations judiciaires, techniques et scientifiques, formation pour maître-chien, unités spécialisées). Ces formations ne sont pas incluses dans l'analyse de la recherche pour des raisons pragmatiques, bien qu'il soit pertinent de se demander si elles intègrent des valeurs de diversité et d'inclusion.

Ensuite, les formations continues, qui constituent le cœur de l'étude. Elles sont conçues pour garantir le maintien des compétences acquises, l'adaptation réactive des compétences existantes et l'acquisition proactive de nouvelles compétences, afin que la fonction exercée soit remplie efficacement. Concrètement, elles incluent des cours et des entraînements pour maintenir ou développer des compétences. Chaque policier doit suivre au minimum 48 heures de formation continue réparties sur six ans pour bénéficier d'une augmentation salariale.

Cela soulève plusieurs questions :

Quel est l'offre de formation continue proposée par les écoles de police pour lutter contre la discrimination ou promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'organisation policière ? Quelles formations visent à développer les compétences multiculturelles ? Ces formations sont-elles obligatoires ou facultatives ? Comment sont-elles organisées ? Qui sont les formateurs et quelles méthodes pédagogiques sont utilisées ?

3.6.2 Diversité et inclusion dans la formation policière belge

Pour comprendre comment la diversité, l'inclusion et la lutte contre la discrimination sont prises en compte dans la formation policière, nous nous sommes appuyés d'une part sur des informations provenant de l'école de police de Bruxelles, plus précisément la Police Academy Régionale de Bruxelles (GPAB), et d'autre part sur des données issues de la Direction de la formation de la police fédérale.

Au début de la recherche, un entretien a eu lieu avec le directeur de l'époque ainsi qu'avec les responsables de la cellule pédagogique et de la cellule qualité de l'école de police bruxelloise. Un autre entretien a été mené avec la directrice générale de la Direction générale de la gestion des ressources et de l'information, ainsi qu'avec le responsable de la cellule Diversité de la police fédérale. Les responsables ont pleinement collaboré à l'étude et ont fourni un nombre important de documents.

Ce qui suit est une description de la manière dont la diversité, l'inclusion et la politique anti-discrimination sont intégrées dans la formation de base des inspecteurs de police et dans les formations continues. Plus précisément, il s'agit d'examiner comment ces notions sont définies et mises en œuvre dans les modules de formation et les objectifs pédagogiques de la formation de base des inspecteurs (INP), ainsi que dans les dossiers de reconnaissance des formations continues sur la diversité et la discrimination, déposés en Belgique auprès de la Direction de la formation de la police fédérale au cours des quinze dernières années (2010–2025).

Concernant la présence de la diversité dans la formation de base, cette étude se limite à examiner comment et dans quelle mesure la diversité ou l'inclusion font partie de la

formation initiale. Nous nous concentrons sur la formation des inspecteurs, puisque la majorité du personnel policier en Belgique a suivi ce cursus. C'est dans cette formation que se posent les fondations de la professionnalité policière.

Nous avons analysé les objectifs pédagogiques et les modules (clusters) de l'école de police de Bruxelles. Ceux-ci peuvent légèrement différer des objectifs des autres écoles, mais pas de manière essentielle.

Nous constatons que sur un total de 1 357 heures, seulement 125 heures de cours sont consacrées aux thèmes de la diversité, de l'inclusion ou de la lutte contre la discrimination, soit un peu plus de 10 % de la formation de base.

Parmi les 15 modules, un seul – intitulé « orientation sociétale » – accorde une attention approfondie (35 heures) aux évolutions sociales et aux phénomènes culturels. Les objectifs pédagogiques y mentionnent explicitement l'acquisition de connaissances et la compréhension de concepts tels que diversité, égalité, non-discrimination, culture, polarisation, minorités et crimes haineux. L'un des objectifs de ce module vise spécifiquement les causes du racisme, de la discrimination, des stéréotypes et des préjugés, ainsi que leur impact sur l'attitude professionnelle. Un autre objectif de ce module prévoit une attention particulière pour certains publics : enfants et jeunes (projet « Kindtoets »), personnes LGBTQIA+, personnes issues de l'immigration, victimes de traite ou de trafic d'êtres humains.

Dans le module « droit spécifique », quatre heures sont consacrées à la législation sur le racisme et la discrimination. Les 86 autres heures abordent ces thèmes de manière implicite dans les objectifs pédagogiques. Cela signifie que la diversité et la discrimination ne sont pas le sujet central du développement des compétences, mais peuvent être intégrées de façon sous-jacente dans les contenus ou les pratiques policières à enseigner. Par exemple, le module « intervention policière » inclut une réflexion sur le profilage professionnel.

En résumé, il existe bien des objectifs pédagogiques qui traitent de la diversité, de l'inclusion et de la discrimination, mais cette attention reste limitée et peu concrète. Il n'est pas toujours clair si les cours abordent explicitement ces problématiques, ni quelles

stratégies ou hypothèses scientifiques sont mobilisées. De même, les compétences à développer et les méthodes pédagogiques employées ne sont pas clairement définies.

En conclusion, les thèmes de la diversité et de la lutte contre la discrimination sont présents de manière restreinte et surtout transversale dans la formation de base des inspecteurs. Leur mise en œuvre semble dépendre fortement de l'école de police, notamment pour l'acquisition et l'évaluation des compétences multiculturelles. De plus, le temps disponible pour ces apprentissages paraît très limité, alors que le contenu global est particulièrement dense. Il est donc recommandé :

- d'accorder une attention accrue à la définition précise des objectifs pédagogiques dans les fiches de formation, en utilisant la taxonomie de Bloom⁴ ;
- de clarifier les contenus, les outils et les méthodes pédagogiques ;
- de mieux expliciter la transversalité des notions de diversité et d'inclusion ;
- et d'augmenter le nombre d'heures consacrées à ces thèmes.

En ce qui concerne les formations continues, nous nous sommes basés sur les dossiers de reconnaissance transmis par la Direction de la formation de la police fédérale.

Chaque école de police peut, sous certaines conditions, organiser une formation continue sur un thème pertinent ou non pour l'organisation policière. Afin d'éviter les chevauchements et de garantir la qualité, l'école doit soumettre un dossier de reconnaissance à la Direction du personnel de la police fédérale. Cette direction centralise et coordonne les demandes, vérifie si la formation répond à des critères de qualité, puis conseille le ministre de l'Intérieur ou de la Justice (selon la matière) pour approbation. En pratique, la Direction de la formation contrôle la conformité des dossiers à la réglementation, mais il existe peu de traces d'une évaluation systématique de la qualité.

Grâce à la collaboration de la Directrice générale de la gestion des ressources et de l'information, l'équipe de recherche a reçu tous les dossiers relatifs à la diversité,

⁴ La taxonomie de Bloom est un cadre pédagogique hiérarchique qui classe les objectifs d'apprentissage en six niveaux de complexité cognitive croissante, du plus simple au plus complexe. Développée en 1956 par le psychologue de l'éducation Benjamin Bloom et ses collaborateurs, elle aide les enseignants à définir des objectifs clairs et mesurables pour leurs cours et évaluations

l'inclusion et/ou la lutte contre la discrimination, ou visant à renforcer les compétences multiculturelles. Ces dossiers ont été sélectionnés par la direction et transmis électroniquement. Au total, 19 dossiers ont été reçus, couvrant la période 2012 à 2023. Cela semble limité. La plupart des formations durent 8 heures ou une journée, quelques-unes 4 heures, et une seule formation s'étend sur deux jours. Même si certaines ont été proposées plusieurs fois, l'offre reste très faible et le temps consacré est minimal. Ces formations visent surtout à sensibiliser ou partager des connaissances, plutôt qu'à induire des changements comportementaux durables.

L'analyse du contenu des formations révèle que la (super)diversité et la lutte contre la discrimination sont centrales dans environ la moitié des dossiers. Le plus ancien se concentre sur la gestion des groupes ethnico-culturels, avec un focus exclusif sur l'islam. Au fil du temps, les contenus s'élargissent à la superdiversité, la communication interculturelle, les préjugés et stéréotypes, et la lutte contre la discrimination et le racisme. Un dossier propose une formation sur le cadre juridique des lois antiracisme et antidiscrimination.

Quatre dossiers concernent la formation des référents discrimination et crimes haineux, imposée par la COL 13/2013, qui oblige chaque zone de police et la police fédérale à disposer d'un référent. Pour exercer ce rôle, une formation de deux jours est requise. Trois dossiers traitent la formation initiale (2015, 2022 et une version francophone en 2017), et un dossier la formation continue assurée par UNIA.

Trois dossiers portent sur la célèbre formation à la Kazerne Dossin : « Holocauste, police et droits humains » (formation des accompagnateurs, des utilisateurs finaux et des cadres). Deux dossiers ciblent la violence liée au genre ; un traite explicitement de l'homophobie et des stéréotypes envers l'homosexualité, un autre des violences contre les personnes LGBTQIA+. Un dossier propose une formation pour le personnel de recrutement et sélection, élargie aux services RH, axée sur la détection des biais et stéréotypes dans ces processus.

Le thème de l'inclusion est quasiment absent des dossiers. Les principaux soumissionnaires sont la PZ BRUNO et Campus Vesta. PZ BRUNO a organisé des formations internes sur divers thèmes liés à la diversité : pauvreté, sans-abrisme, «

rainbow cops », mariages simulés, intégration des détenus. En 2019, elle a aussi organisé une journée d'étude et un voyage d'étude. Campus Vesta consacre beaucoup d'attention à la diversité, notamment à la culture organisationnelle et à la communication interculturelle.

Les sujets sont variés, mais les objectifs pédagogiques sont souvent formulés de manière vague. La taxonomie de Bloom n'est jamais utilisée, ce qui empêche de définir une progression claire. La distinction entre objectifs d'apprentissage et développement de compétences est souvent floue. Les dossiers montrent un manque d'expertise pédagogique, tant chez les rédacteurs que chez les contrôleurs.

La plupart des formations se limitent à la transmission de connaissances, avec peu d'attention à l'attitude ou aux compétences pratiques. Bien que certains dossiers visent explicitement un changement comportemental, cela semble irréaliste. Les paramètres de qualité sont rarement précisés, et les dossiers ne mentionnent presque jamais de sources scientifiques ou professionnelles. Les formateurs sont généralement internes à la police, sans indication des supports utilisés (manuels, vidéos, etc.). Les méthodes pédagogiques se limitent souvent aux cours magistraux et discussions de groupe ; les jeux de rôle, les évaluations par les pairs ou les exercices de réflexion sont rares. Enfin, l'évaluation est peu détaillée : la plupart des dossiers évoquent une évaluation formative, sans préciser comment elle est mise en œuvre.

Pour conclure cette partie dédiée à la formation, nous tenons à souligner que lorsqu'un incident survient dans une organisation, la réponse consiste souvent à proposer des formations supplémentaires. Dans la police, « plus de formation » est systématiquement la réponse politique aux problèmes de comportement ou aux incidents entre citoyens et policiers. Pourtant, la littérature scientifique sur la police apporte peu de preuves que la formation entraîne des changements comportementaux durables. Cette organisation se caractérise par une forte culture de « learning on the job », où le métier s'apprend surtout par socialisation et moins par la formation formelle.

En général, la diversité – ou son absence – est rarement considérée comme un problème organisationnel, mais plutôt comme un problème individuel : « cela vient de la personne, et il faut la changer ». On croit fermement que ce changement peut être obtenu par la

formation. Or, la réponse organisationnelle est peu prometteuse : l'offre de formations continues est faible, tant en qualité qu'en quantité, et ces formations ne sont pas obligatoires. Même lorsque la responsabilité individuelle du policier est invoquée pour suivre des formations, celles-ci sont en pratique limitées et non systématiques.

Une question se pose : corriger des compétences ou des comportements est-il la seule solution, ou même la meilleure, pour les problèmes liés à la diversité ? Ne faudrait-il pas plutôt exiger une attitude de base spécifique, de sorte que « la gestion de la diversité » fasse partie intégrante du profil du candidat policier ou inspecteur ? En d'autres termes, le recrutement et la sélection sont tout aussi cruciaux.

Il est donc nécessaire de repenser en profondeur la diversité et l'inclusion dans la formation policière. À cet égard, des signaux positifs viennent de pays ayant instauré un enseignement policier supérieur, où tous les policiers doivent obtenir au minimum un baccalauréat professionnel avant d'intégrer l'organisation. Des entretiens avec des experts en Finlande, Norvège et Allemagne (Rhénanie-du-Nord-Westphalie) montrent que ces étudiants gèrent beaucoup mieux les enjeux sociétaux tels que la diversité et l'inclusion, et disposent de compétences multiculturelles plus solides (Schaap & Terpstra, 2020).

Enfin, cette réflexion ouvre des opportunités pour l'école de police de Bruxelles. Compte tenu du contexte spécifique de la ville et de ses défis sociétaux, il serait pertinent que cette école assure exclusivement le recrutement et la formation des policiers destinés à travailler à Bruxelles. Ces agents seraient ainsi formés en lien étroit avec la ville, leur futur environnement professionnel et ses quartiers. Cette école bilingue pourrait se positionner comme une formation exclusive pour et sur Bruxelles, en s'appuyant sur les établissements d'enseignement supérieur présents dans la région. Bruxelles dispose d'un grand nombre de hautes écoles et universités qui pourraient soutenir et professionnaliser davantage la formation policière. Pour les formations continues, il faudrait répondre beaucoup plus aux besoins spécifiques de la ville et à sa diversité. Les policiers travaillant à Bruxelles devraient suivre ces formations plus fréquemment. De plus, la politique de carrière devrait mieux suivre, valoriser et encourager ces compétences.

3.7 Les raisons d'être contestées d'une politique de diversité

Lorsque les répondants ont été interrogés sur les raisons derrière la mise en place d'une politique de diversité ou d'initiatives connexes, la grande majorité a évoqué des pressions externes, telles que des revendications politiques, des événements négatifs spécifiques à Bruxelles (qui ont influencé la pression politique ou l'opinion publique), la couverture médiatique mettant en lumière des défis particuliers, ou la nécessité d'attirer suffisamment de personnel (en raison de pénuries dans certaines zones bruxelloises). En ce sens, il semble y avoir relativement peu de motivation intrinsèque ou de justification interne à l'élaboration d'une telle politique.

Il est notable que les membres du personnel directement impliqués dans des rôles liés à la diversité (par exemple, le personnel RH) ont tendance à faire référence à la fois aux déclencheurs externes et à l'importance intrinsèque des politiques de diversité pour l'organisation — par exemple, comme moyen de renforcer la légitimité policière. En revanche, les répondants qui ne s'intéressent pas directement aux questions de diversité font beaucoup moins souvent référence à de telles motivations intrinsèques.

R. (Homme, poste de management, âge non renseigné) : « *Pour moi personnellement, mais je ne suis pas là depuis longtemps, ce n'était pas vraiment nécessaire. Les politiques d'intégrité sont plus importantes, mais je suppose que cela en fait partie. Mais pourquoi était-ce nécessaire [la politique de diversité] ? Parce que c'était à l'ordre du jour politique. Et il faut savoir que beaucoup de nos interventions sont filmées, et parfois il faut retenir les gens pour les menotter — ce n'est jamais agréable à regarder. Ces vidéos circulent sur les réseaux sociaux, la presse les reprend, surtout à Bruxelles, et soudain toute notre zone est présentée comme raciste.* »

C. (Femme, poste de management, âge non renseigné) : « *Je ne trouve pas cela si important [le répondant a été interrogé sur la pertinence des politiques de diversité]. Pour moi, la personnalité compte plus ... C'est une question d'ouverture envers les autres et de la façon dont on les regarde.* »

I. (Femme, poste de management, âge non renseigné) : *« Je pense, par exemple, mais cela remonte à plusieurs années, que l'incident avec Adil a joué un grand rôle. Elle a été très médiatisée, et le comportement policier — à tort ou à raison — a été fortement remis en question. Il y eut en fait un procès par l'opinion publique sans entendre les deux parties. L'attention était presque entièrement portée sur l'histoire d'Adil, le jeune homme mort, tandis que le récit policier était ignoré. C'est l'un des événements qui a vraiment mis les choses en marche. »*

Lorsque les répondants ont été interrogés sur la mesure ou le suivi des politiques de diversité – par exemple, à travers des indicateurs, une opérationnalisation ou l'évaluation d'initiatives spécifiques – la plupart ont déclaré que de telles mesures n'existaient pas, ou du moins qu'ils n'en avaient pas connaissance. Actuellement, les politiques de diversité consistent principalement en lignes directrices et propositions déclaratives, ainsi que dans le regroupement de certaines initiatives, tandis que la mise en œuvre et l'évaluation nécessitent encore un développement supplémentaire.

Le même schéma apparaît lorsque les répondants sont interrogés sur la visibilité et la pertinence des politiques de diversité. Une majorité a déclaré que le sujet « n'est pas une priorité » et que les informations sont généralement limitées au site web ou à l'intranet, que beaucoup ne consultent pas activement.

« Intervieweur : *Comment la diversité est-elle mise en œuvre dans la pratique quotidienne ?* »

« Interviewé : C. (Femme, poste de management, âge non renseigné) *Bonne question. C'est probablement sur le site web, mais sinon il y a peu de visibilité ou de communication.* »

D. (Femme, poste de management, âge non renseigné) : *« Nous avons mené une enquête début novembre auprès de tout le personnel de la zone sur les priorités qu'ils souhaitaient voir dans notre future stratégie policière. Nous avons reçu 215 réponses — soit environ 38 %. Je dois noter que la diversité se classait tout en bas. Nous avons proposé une vingtaine de thèmes et laissé de l'espace pour des réponses ouvertes, et la diversité est arrivée en dernier, avec seulement 15 %. Cela signifie soit que ce n'est*

pas une priorité pour le personnel, soit qu'ils estiment que ce n'est pas un problème ici.»

« Intervieweur : *Vous avez le plan de diversité et le réseau de diversité, mais les gens savent-ils qu'il existe un plan ? Est-ce communiqué ?*

« Interviewé : P. (Homme, RH, âge non renseigné) *C'est sur Zoemi [plateforme interne], mais les gens ne lisent pas Zoemi.»*

Enfin, certains répondants ont lié les politiques de diversité au plan d'intégrité, suggérant que se concentrer sur l'intégrité engloberait naturellement les préoccupations liées à la diversité.

T. (Homme, poste de management, âge non renseigné): *« Je pense qu'il est important non seulement d'investir dans la diversité mais aussi dans l'inclusion, car tout va de pair pour nous. J'ai également partagé le plan d'intégrité avec X (responsable de la diversité), car nous investissons beaucoup dans l'intégrité. Si les gens agissent avec intégrité, la diversité ne devrait pas poser de problème. »*

Les résultats mettent en lumière une tension notable entre pressions extérieures et développement interne en matière de politiques de diversité au sein des zones de police bruxelloises. Les répondants attribuent fréquemment l'émergence des initiatives de diversité à des agendas politiques, des controverses publiques et une couverture médiatique — y compris des incidents très médiatisés comme le cas d'Adil. Ces moteurs externes semblent avoir servi de catalyseurs plutôt que de vision organisationnelle plus large ancrée dans des valeurs intrinsèques. Cela est cohérent avec des recherches en sociologie policière qui soulignent que les réformes liées à la diversité sont souvent réactives et provoquées par la crise, plutôt que systématiquement intégrées dans les priorités stratégiques de l'organisation.

Le manque d'appropriation interne est illustré par la faible visibilité des politiques de diversité sur le terrain. Pour de nombreux répondants, la diversité existe principalement comme une vision formalisée « sur le site web » ou comme un document stocké sur l'intranet, plutôt qu'un ensemble de pratiques façonnant activement la culture

organisationnelle. Cela met en lumière un fossé de mise en œuvre entre les cadres formels et les réalités quotidiennes de la police. Bien que certains professionnels des ressources humaines expriment une meilleure compréhension du lien entre la diversité et la légitimité organisationnelle, cette perspective semble beaucoup moins ancrée parmi le personnel de première ligne.

En conclusion, les résultats des entretiens révèlent un paysage complexe et parfois contradictoire concernant la diversité et l'inclusion au sein des zones de police bruxelloises. Un constat récurrent est l'accent fort que de nombreux répondants accordent à l'égalité de traitement et à l'objectivité comme principes fondamentaux. Bien que ces principes soient considérés comme essentiels pour garantir l'équité, ils peuvent aussi servir de mécanismes masquant les inégalités structurelles. En privilégiant les « compétences » et le « professionnalisme » au détriment des considérations de contexte, l'organisation risque de négliger des barrières systémiques qui touchent de manière disproportionnée certains groupes. Un focus apparemment neutre sur la méritocratie peut involontairement reproduire l'inégalité lorsque les formes structurelles d'exclusion ne sont pas prises en compte.

Les interviews montrent des opinions divergentes sur la question de savoir si la police doit être le miroir des communautés qu'elle sert. Pour environ la moitié des répondants, une organisation visiblement diversifiée est considérée comme cruciale pour instaurer la confiance et la légitimité, ce qui fait écho aux théories de la bureaucratie représentative. D'autres, cependant, soutiennent que le professionnalisme et une police efficace comptent plus que la représentation démographique, remettant en question la faisabilité de parvenir à une main-d'œuvre qui reflète toute la diversité de Bruxelles. Cette divergence met en lumière un dilemme organisationnel important : bien que la représentation symbolique puisse renforcer la légitimité perçue des citoyens envers les forces de police, elle ne se traduit pas automatiquement par un climat inclusif au sein des forces de police elles-mêmes.

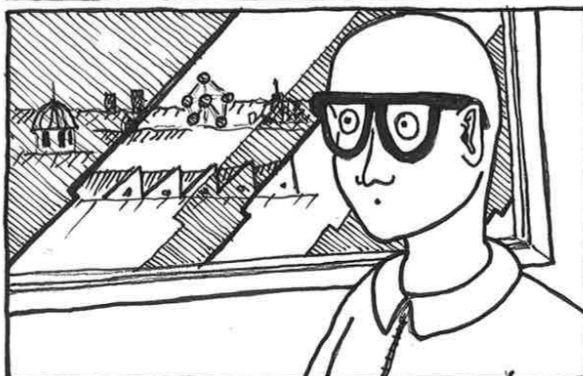
Plusieurs résultats soulignent un fossé entre les cadres politiques et la mise en œuvre. Bien que dans certaines zones de police bruxelloises des politiques de diversité existent formellement, les répondants les décrivent fréquemment comme abstraites, mal communiquées ou non prioritaires dans les pratiques quotidiennes. Pour beaucoup, les

stratégies de diversité sont perçues comme étant motivées par l'extérieur, souvent issues de pressions politiques, de surveillance médiatique ou de réponses à des incidents critiques, plutôt que d'une vision organisationnelle profondément intériorisée. Cette dépendance à des déclencheurs externes peut limiter l'impact à long terme, car un changement culturel durable nécessite une appropriation organisationnelle intrinsèque et un engagement actif des dirigeants.

De plus, bien que les répondants reconnaissent généralement l'importance de la culture interne pour façonner le comportement externe, il semble y avoir peu de réflexion sur la manière dont les dynamiques structurelles et historiques façonnent les pratiques organisationnelles. Des questions telles que les tensions entre CALOG et le personnel opérationnel, l'exclusion fondée sur le genre ou les défis rencontrés par les agents issus des minorités sont reconnues mais rarement liées aux schémas institutionnels plus larges de discrimination. Les résultats sur le racisme illustrent cela particulièrement clairement : alors que la plupart des répondants décrivent les incidents racistes comme isolés, une minorité identifie des mécanismes structurels nécessitant des réponses systémiques (voir plus loin dans ce rapport).

Parallèlement, plusieurs répondants soulignent le potentiel de la formation au leadership, du dialogue réflexif et des initiatives coordonnées pour favoriser une culture plus inclusive. Dans l'ensemble, les résultats suggèrent que la diversité et l'inclusion restent des idéaux à atteindre plutôt qu'un ensemble de pratiques concrètes dans les zones policières de Bruxelles. Bien qu'il existe des initiatives et des efforts individuels notables, l'organisation fait face à des défis pour traduire les cadres politiques en changements structurels significatifs. Pour combler ces lacunes, il faudra dépasser un focus étroit sur les compétences et les attitudes individuelles, s'attaquer aux barrières systémiques, investir dans la capacité de leadership et intégrer la diversité dans les stratégies opérationnelles centrales. Ce faisant, la police peut renforcer sa légitimité, non seulement par la diversité représentative, mais aussi en démontrant une réactivité face aux réalités complexes des communautés qu'elle sert.





6. Formes et manifestations du racisme policier

Cette partie du rapport s'intéresse aux différentes manières dont le racisme apparaît, est interprété et est pris en charge — ou non — au sein de l'institution policière. À partir des matériaux recueillis durant l'enquête (entretiens, observations, notes de terrain), elle analyse comment certaines pratiques et représentations se déploient dans le cadre du travail policier et comment elles sont liées au fonctionnement interne de l'institution. L'objectif n'est pas de proposer une lecture individuelle ou morale du phénomène, mais d'examiner les logiques professionnelles, organisationnelles et relationnelles qui contribuent à structurer la manière dont les policiers pensent, parlent et vivent la question du racisme.

L'analyse repose sur une compréhension élargie du phénomène, telle qu'elle apparaît dans le matériau : le racisme ne s'exprime pas uniquement sous des formes explicites mais peut aussi se manifester dans des pratiques routinières, des interactions quotidiennes ou des processus de socialisations propres au métier. Les discours recueillis montrent en effet que la question raciale traverse l'institution à des niveaux multiples, qu'il s'agisse de la manière dont les policiers décrivent leur environnement de travail, de leurs relations avec certains groupes, de l'humour professionnel ou encore de leurs relations entre collègues.

Dans cette perspective, cette partie s'organise autour de **cinq axes**. Le premier s'attache à problématiser le déni institutionnel qui entoure la question du racisme au sein de la police. Le deuxième s'intéresse à la dynamique de socialisation policière et à l'apprentissage d'une vision du monde particulière. Le troisième, la manière dont le racisme se manifeste concrètement dans les pratiques et les représentations professionnelles, telles qu'elles ont été mises en évidence par le travail d'enquête. Le quatrième s'intéresse au discours critique sur le racisme au sein de la police, témoignant de formes de contestations ou de lutte active contre ce phénomène. Le dernier axe mettra en lumière les trajectoires et les expériences de policiers racisés⁵, en interrogeant les

⁵ La racialisation est un concept développé par le sociologue étasunien W.E. Du Bois et utilisé pour la première fois par le psychiatre martiniquais Franz Fanon. Ce terme désigne le processus de production d'individus ou de groupes assignés à une « race » ainsi que les logiques par lesquelles les hiérarchies raciales sont produites dans une société donnée.

tensions spécifiques auxquelles ils sont confrontés, notamment en termes de stratégies d'adaptations, de gestion identitaire et de conflits de loyauté.

4.1 Aux sources du racisme policier

Il ne s'agit pas ici de se focaliser sur les manifestations individuelles du racisme, dont la portée explicative demeure limitée. L'enjeu est plutôt de comprendre l'articulation entre les dimensions personnelles et les dynamiques structurelles et organisationnelles qui permettent au racisme de s'inscrire dans certains modes de fonctionnement institutionnels, ainsi que la manière dont il peut être légitimé par certains acteurs au sein de l'institution.

Comme le souligne Philomena Essed (1991), le racisme constitue une composante structurelle de nombreuses sphères de la société. Enraciné dans des constructions idéologiques issues de processus historiques tels que le colonialisme, les migrations de travail vers l'Europe ou encore la gestion des crises économiques, il se manifeste comme un phénomène complexe aux multiples dimensions. Cette sociologue originaire du Suriname ayant longtemps résidé aux Pays-Bas, a remis en question l'idée, largement partagée par ses collègues néerlandais, d'une société exempte de racisme. S'appuyant sur les voix et les expériences de femmes d'ascendance africaine aux États-Unis et aux Pays-Bas, qui ont produit des savoirs essentiels sur la réalité du racisme, Essed a montré, à travers son concept de « racisme ordinaire », la persistance et l'actualité des discriminations dans des démocraties dites « multiculturelles », héritières des structures de l'esclavage et des politiques coloniales. Le « racisme ordinaire » désigne un ensemble d'actes inscrits dans les interactions sociales et les rapports de pouvoir entre individus appartenant à des groupes majoritaires et minoritaires. Ce racisme, discret, n'est ni idéologique ni institutionnel ; il se caractérise par sa dimension microscopique et processuelle. Il se manifeste dans les relations sociales elles-mêmes, à travers un agencement complexe de pratiques et de situations cumulatives (Essed, 1991 : 147).

Ces travaux s'inscrivent dans le champ de la théorie critique de la race, qui revendique un usage réfléchi du terme « race », désormais employé au singulier pour signifier le

déplacement de son sens et de son usage. Comme le souligne Sarah Mazouz (2020), il s'agit de reconnaître que, si les races biologiques n'existent pas, l'idée de race produit des effets empiriques bien réels, quant à eux. Cette approche met en lumière la manière dont la race constitue une modalité sociale de production des inégalités au sein des démocraties plurielles du XXI^e siècle, des sociétés qui se pensent pourtant affranchies du racisme (Mazouz, 2020). Colette Guillaumin (2002) résume cette tension en affirmant que, malgré son absence de validité scientifique, la race possède une efficacité empirique. Les tenants de ce paradigme sont régulièrement critiqués pour leur recours au lexique de la race – terme devenu tabou dans de nombreux pays après la Seconde Guerre mondiale – comme si son éviction du langage pouvait en effacer les effets. Cette controverse révèle la difficulté, pour des nations fondées sur le principe d'égalité, de percevoir les mutations contemporaines des formes de racisme.

Les études pionnières en sociologie policière se sont attelées à identifier les dénominateurs communs de la culture professionnelle et ont relevé le racisme comme marquant significativement les représentations communes (Black et Reiss, 1967 ; Bayley et Mendelson, 1969 ; Westley, 1970). Skolnick avance que le monde social de la police est structuré selon des « lignes ethniques », les stéréotypes raciaux devenant la norme (1966 : 80-81). La question du traitement réservé aux minorités par les policiers a d'ailleurs constitué l'élément fondateur de la sociologie policière (Westley 1971). Waddington résume l'activité policière en ces termes : pour lui il s'agit de « patrouiller les frontières de la citoyenneté » (1999 :41-2, notre trad.). Pour de nombreux auteurs, une des fonctions principales de l'institution policière est d'opérer un tri social et celui-ci repose sur un travail de perception puis de catégorisation des individus. Ce processus de catégorisation est « profondément impliqué dans la production et la re-production de catégories raciales, et de la 'race' comme un catégorie sociale » (Loader :2023). Plus récemment, Ian Loader synthétise en ces termes l'entreprise policière: « son business est le maintien des limites, le patrouillage des frontières sociales et la médiation de l'adhésion et de l'appartenance » (2023 : 314, notre trad.). Toujours selon cet auteur, les policiers constituent des agents de la *racecraft* ou de la « fabrique de la race », un concept développé par les sociologues et historiennes Karen E. Fields et Barbara J. Fields pour désigner les croyances partagées et les pratiques collectives qui font exister la fiction de la « race ». Pour ces autrices donc, la pratique du racisme produirait l'illusion même de la race (2014).

4.1.1 Le déni institutionnel

Nous avons interrogé des policiers occupants des postes de direction sur leur perception concernant l'existence ou non de racisme au sein de leur force de police. Nous faisons souvent référence à des cas rapportés dans la presse qui suggéraient sa présence et invitaient les répondants à partager leurs points de vue. La grande majorité des répondants a déclaré que les incidents de racisme représentent des exceptions dans leur institution, pointant souvent ce qu'ils perçoivent comme une attention exagérée ou déséquilibrée de la part de la presse « de gauche », de certains politiciens « de gauche », ou encore de l'idée que les Belges, en général, sont « juste un peu racistes ».

B. (Femme, RH, âge non-renseigné) :

« Mais nous faisons partie de la société. Nous ne sommes donc pas meilleurs que la société. Je pense qu'il existe simplement un racisme structurel ; c'est en fait ancré dans notre ADN. N'oubliez pas que nous avons un passé colonial, par exemple, et il a été prouvé que les personnes d'origine africaine et noire d'Afrique ont moins d'opportunités. »

O. (Femme, RH, âge non-renseigné) :

« Je me pose la même question [quand on me demande si et dans quelle mesure le racisme existe au sein de la police]. Je le rencontre assez régulièrement. Mais je pense qu'il y a beaucoup de personnes qui sont racistes, même si cela ne s'exprime pas toujours ouvertement. À mon avis, c'est une minorité qui l'exprime ouvertement. En intervention, j'ai rarement entendu des propos racistes, même si je sais très bien ce que la personne pensait et que cela a pu être prononcé lors d'une patrouille. Mais à mon avis, les gens pensent qu'ils sont « ouverts d'esprit ». Il serait en fait intéressant d'examiner ce que signifie vraiment « ouvert d'esprit », pour le définir plus précisément. Peut-être devons-nous enquêter plus en profondeur, car moi aussi je me considère comme 'ouvert d'esprit'. »

Une petite minorité de répondants ont explicitement évoqué les mécanismes structurels en jeu et ont souligné l'importance de les traiter de manière systémique au sein de l'organisation policière.

T. (Homme, poste de management, âge non-renseigné) :

« J'ai trouvé cela intéressant quand j'étais au Canada, où nous avons eu des présentations disant : regardez, il y a un racisme systémique. Cela était en fait rassurant car la question est alors devenue : « que va-t-on faire à ce sujet ? » Ce qui me dérange dans le paysage policier ici, c'est l'insistance à dire : le racisme systémique n'existe pas. C'est n'importe quoi. En fait, je trouve plus rassurant d'accepter que c'est systémique plutôt qu'individuel, car si c'est systémique, je peux réellement faire quelque chose à ce sujet. Si c'est individuel, il ne s'agit que de renvoyer quelqu'un ou de mieux entraîner. »

Les résultats révèlent la récurrence, dans un certain nombre de discours recueillis d'une forme de banalisation, voire de relativisation du racisme au sein de l'institution policière. Une grande majorité de nos interlocuteurs décrit le racisme comme limité à des incidents isolés et attribue les perceptions négatives du public à une couverture médiatique sélective ou à un cadrage politique. Cette posture se manifeste notamment à travers une rhétorique du dédouanement, consistant à minimiser la portée des pratiques et des représentations racistes en les ramenant à des comportements individuels jugés marginaux. Plusieurs interviewé-es reconnaissent ainsi l'existence d'attitudes ou de propos racistes dans la police, mais les attribuent à quelques policiers perçus comme déviants, les « brebis galeuses » (Fassin, 2015) ou recourent à la métaphore de la « pomme pourrie », qui ne représenteraient en rien la majorité des effectifs. Par cette expression, fréquemment mobilisée dans les entretiens, se construit une frontière entre une minorité d'individus transgressifs et un corps professionnel globalement perçu comme intègre. La dénonciation morale se focalise alors sur des figures individuelles isolées, exonérant ainsi l'institution d'une remise en question plus structurelle. Cela conduit à réduire la question des discriminations raciales à des écarts de conduite individuels plutôt qu'à une problématique enracinée dans les logiques mêmes du fonctionnement institutionnel.

P. (Homme, Inspecteur, âge non-renseigné) :

« Et du racisme ?

- Il y en a eu.

- Et vous pensez que c'est fini ?

- Non, il y en a encore. Pas tout le monde est fondamentalement raciste. Mais il y a toujours un peu de racisme, ça subsistera toujours. Je dis toujours, on est représentatifs de la société. Dans la société, il y a des personnes très intelligentes et on en a à la police. Dans la société il y a des personnes très connes, on en a à la police aussi. Voilà, on est le reflet. »

Par ailleurs, une autre forme de relativisation se manifeste dans l'idée, partagée par plusieurs interviewé-es, que la police ne serait finalement que le reflet de la société dont elle est issue : autrement dit, que la proportion de policiers racistes ne serait pas supérieure à celle que l'on pourrait observer dans n'importe quel autre corps social. Ce raisonnement tend à neutraliser le fait que les effets concrets de ce racisme prennent une portée particulière du fait du pouvoir coercitif conféré à l'institution (pratiques de contrôle et usage de la force). En définitive, tant la mobilisation de la figure des « brebis galeuses » que la rhétorique du reflet sociétal par exemple, participent à une gestion discursive du racisme qui tend à le désamorcer, en évitant d'en interroger les racines structurelles. Ce faisant, ces discours contribuent à entretenir une forme de déni institutionnel et invisibilisent les logiques systémiques qui sous-tendent les inégalités raciales dans les pratiques policières ordinaires.

En définitive, les perceptions divergent parmi les répondants concernant la présence et la nature du racisme au sein de l'organisation policière. Même si un groupe plus restreint de supérieurs hiérarchiques reconnaît l'existence de mécanismes structurels plus profonds, les policiers résistent souvent à présenter le racisme comme structurel, préférant plutôt des explications individualisées (Loftus, 2012). Cette réticence générale à reconnaître les dimensions systémiques du racisme indique donc un angle mort de l'institution. Par ailleurs, l'absence d'une stratégie organisationnelle explicite pour affronter la discrimination systémique risque de rendre la police vulnérable à des critiques récurrentes sans nécessairement traiter les problèmes sous-jacents.

4.1.2 Socialisation policière

L'institution policière, en tant qu'organe central du maintien de l'ordre public, joue un rôle déterminant dans les interactions entre l'État et les citoyens. À ce titre, elle est exposée aux tensions et aux inégalités qui traversent la société et ne peut être considérée comme étrangère aux dynamiques de racisme structurel⁶. Elle reflète ainsi, parfois malgré elle, certaines représentations et préjugés socialement ancrés. Il ne s'agit pas ici d'accabler ou de disqualifier globalement l'ensemble du corps policier, mais de souligner l'importance d'un questionnement interne sur les pratiques, les discours et les représentations qui peuvent, consciemment ou non, contribuer à reproduire des discriminations raciales. Cette exigence de réflexivité est d'autant plus cruciale que la police prétend incarner et garantir les principes d'un État démocratique fondé sur l'égalité, la justice et le respect des droits fondamentaux.

Dans cette optique, il est pertinent d'interroger les modalités concrètes par lesquelles le racisme peut s'insinuer dans le fonctionnement quotidien de l'institution. Nous porterons ainsi une attention particulière à la manière dont la formation professionnelle d'une part et le développement d'un sentiment d'appartenance fondé sur une opposition entre un "nous" policier et un "eux" perçu comme altérité menaçante d'autre part, participent à la normalisation de comportements et de représentations racialisées au sein du corps policier. Nous étudierons également comment la banalisation de certaines formes de violences symboliques et verbales (notamment sous forme d'humour) contribuent à cette normalisation.

4.1.3 Une formation professionnelle où la question sociale est marginalisée

Quelle que soit la fonction policière exercée, celle-ci a été précédée par une formation professionnelle dispensée dans un des centres de formations académiques de la police sur le territoire belge. L'arsenal formatif qui y est délivré vise à octroyer aux jeunes recrues une connaissance optimale de leur métier, envisagé sous l'angle technique et juridique

⁶ <https://www.ohchr.org/fr/press-releases/2025/06/belgium-independent-un-body-finds-systemic-racism-against-africans>

(comme par exemple, la maîtrise de la violence, les techniques d'accueil, les procédures d'enquêtes etc.) mais aussi sous l'angle déontologique et sociétal. Ce dernier volet, où sont abordés des modules de sensibilisation à la communication interculturelle ou à la déontologie policière notamment, tend à prendre plus d'importance ces dernières années. Elle reste néanmoins de l'avis même d'un certain nombre de policiers rencontrés, trop parcellaire et insuffisamment ancrée dans les réalités de terrain qui attendent les futures recrues.

R. (Homme, 39 ans, Inspecteur) : *« Honnêtement, c'est pas grâce aux 2-3 petites... comment je vais dire? Aux 2-3 petits cours qu'on a eus sur la diversité ou aux 2-3 petites informations qu'on a eues là-dessus qu'on peut gérer ici, directement à Bruxelles. »*

Comme décrit au point 3.6 de ce rapport, la formation initiale dispensée aux policiers est par ailleurs conçue pour être complétée et actualisée tout au long de la carrière professionnelle, à intervalles réguliers. Mais contrairement aux modules de formation initiale, le choix des formations continues repose en grande partie sur l'initiative individuelle des policiers. Il existe ainsi des modules spécifiques dédiés à la déconstruction des stéréotypes et des préjugés, mais leur suivi demeure facultatif. Certaines zones de police à Bruxelles ont bien développé des offres de formation portant sur ces thématiques, toutefois, aucune ne semble avoir instauré un caractère obligatoire à ce type d'enseignement. La cartographie ainsi que le chapitre spécifiquement dédié à la question de la formation des policiers et qui figurent dans ce rapport offrent une vision plus précise de ce point (voire point 3.6 Le Saint Graal de la formation).

Par ailleurs, la réalité sociologique de Bruxelles, qui lui vaut selon Geldof (2019) d'entrer dans la catégorie de ville « superdiversifiée », 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). Or, si certaines des recrues de la police ont grandi à Bruxelles et sont généralement familiers avec l'hétérogénéité sociale et la pluralité des appartenances, pour avoir par exemple fréquenté des écoles ou des clubs de sport multiculturels, ce n'est pas le cas de toutes les recrues, loin s'en faut. En effet, une grande partie des policiers qui exercent à Bruxelles n'en est pas originaire, voire n'y vit pas.

Ainsi donc, si la formation policière peine déjà à intégrer pleinement les enjeux liés à la diversité, cette carence apparaît d'autant plus problématique dans un contexte urbain comme Bruxelles, marqué par une profonde transformation de ses dynamiques sociales et culturelles.

La police belge n'est d'ailleurs pas la seule à avoir du mal à mettre en œuvre une offre formative qui se saisisse réellement de la question de la diversité. Ainsi, en Suisse comme le souligne Pichonnaz (2017), l'enseignement dispensé dans les écoles de police se caractérise par exemple par l'absence de discours nuancés susceptibles de remettre en question les associations courantes entre jeunesse et délinquance. De manière plus générale, les réflexions portant sur les transformations sociales contemporaines et en particulier sur la délinquance envisagée comme un phénomène social inscrit dans des contextes structurels, restent marginales, voire inexistantes.

D'autres modèles de formation policière, plus performants sur les questions de diversité, existent pourtant en Europe à l'instar du Danemark où, comme l'expose S. Roché (2016), l'un des fondements essentiels de l'institution policière réside dans la construction d'une relation de confiance durable avec la population. Cette ambition structure l'ensemble du cursus de formation dont l'objectif principal est de préparer les futurs policiers à exercer leur fonction dans une logique de proximité et de légitimité sociale. Une part significative de la formation est ainsi consacrée à l'étude de la société, de ses dynamiques organisationnelles et de la complexité des trajectoires individuelles. Dans le cadre de cet enseignement, une attention particulière est également portée à la diversité socioculturelle des populations ainsi qu'au respect des droits fondamentaux. Les policiers en formation sont constamment amenés à intégrer l'idée que leur institution est un prolongement de la société civile et qu'à ce titre, la confiance des citoyens constitue une condition sine qua non à l'efficacité de leur action. On y insiste notamment sur la responsabilité individuelle de chaque policier dans la construction de cette confiance à travers ses comportements et ses décisions au quotidien. Cette approche contraste donc nettement avec d'autres modèles de formation qui privilégient une conception verticale et coercitive de la relation à l'autorité, en mettant davantage l'accent sur l'exercice de la force plutôt que sur le consentement et la légitimité.

A Bruxelles, l'inadéquation des formations policières face aux enjeux de diversité, conjuguée à une méconnaissance fréquente du tissu sociologique par une partie significative des policiers, contribue donc à créer un terrain propice à la reproduction de représentations stéréotypées et à la fabrique de catégories raciales. Loin de constituer un espace de remise en question des préjugés ou de déconstruction des rapports de domination, la culture professionnelle policière tend, au contraire, à les intégrer dans un registre de savoirs dits « pratiques » ou « de terrain », comme le suggère l'extrait suivant :

T. (Homme, 53 ans, Inspecteur) : *« Parfois c'est même pas du racisme, c'est un langage qu'ils ont appris depuis leur formation. Pour eux, c'est un langage normal. »*

4.1.4 Le sens de la blague

La socialisation policière passe aussi par la banalisation de la violence symbolique et verbale qui constitue un levier central de reproduction des logiques racialisantes, et ce, dès l'entrée à l'école de police. Celle-ci se manifeste notamment à travers l'usage de l'humour professionnel, de langages codés ou de formulations euphémisées, qui permettent de véhiculer des représentations stigmatisantes à l'égard de certains groupes sociaux (en particulier les jeunes hommes racisés issus des quartiers populaires, les homosexuels ou les étrangers en séjour illégal comme nous le verrons plus loin) tout en les rendant socialement acceptables. Ces formes d'expression, parfois perçues comme de simples traits de langage ou des « blagues de vestiaire », contribuent à l'entretien d'une culture professionnelle où les manifestations plus discrètes du racisme au quotidien s'exprime.

Enquêtrice : *« Et sur la question du racisme dans la police, entre vous, ça reste vrai aussi, comme la question du sexisme ? »*

C. (Homme, 40 ans, Agent) : *« Mais je pense que c'est lâché sous forme d'humour. Mais maintenant, quelle est la sensibilité de la personne qui est en face ? »*

- *Mais donc on en rit encore ?*

- Oui mais ça, à l'École de Police aussi. Enfin, on a dans notre classe, on a deux et c'est des blagues « ouais les Bougnoules » et ils se marrent mais est-ce qu'ils se marrent réellement ? Enfin, c'est toujours un peu cette limite.

- C'est des instructeurs ?

- Non, non. Entre aspirants quoi. C'est vraiment l'humour qui monte et puis cette espèce de surenchère et puis on en arrive à chaque fois à ça quoi. Mais ça c'est partout. Moi je l'ai vu dans tous les boulots que j'ai fait que ce soit la Défense, la sécurité privée... Enfin, je travaillais avec beaucoup de gens de l'Est en sécurité privée, c'était les Polaks, les Rouskofs, ça se fait de façon naturelle, quoi. Et les gens en rigolent puis quand ça va trop loin, ils poussent une gueulante et ça s'arrête un peu, puis ça redémarre derrière. Un peu comme une roue que vous arrêtez dans une descente et puis vous la relâchez, elle reprend de la vitesse. »

Cet extrait illustre bien ce qu'Essed (2024) décrit comme des comportements conflictuels pas vraiment tolérés mais qui, sous couvert de plaisanteries, permettent que les assignations racialisantes prennent place dans les interactions. Elle souligne également qu'en requalifiant le « discours raciste » comme une plaisanterie, celui qui en est à l'origine parvient aussi à maintenir une perception de lui-même comme étant dénuée de préjugés. La métaphore de cette « roue dans une descente » qu'on pourrait stopper un moment mais qui reprendrait de la vitesse aussitôt relâchée évoque assez bien l'aspect structurel de ces manifestations contemporaines d'un racisme qui ne dit plus son nom et qui se cache sous les atours d'une blague ou d'un compliment.

4.1.5 Un monde à part

Au début de notre terrain d'enquête, alors que nous discussions avec un commissaire pour organiser les horaires du suivi d'une brigade prévu la semaine suivante, celui-ci nous a conseillé de rester le plus longtemps possible pour « créer la confiance ». Ce conseil illustre bien les difficultés d'accès auxquelles nous avons parfois été confrontées, le personnel policier érigeant souvent des barrières entre lui et 'le reste du monde', comme le montre l'extrait suivant de notre échange :

D. (Homme, 55 ans, Commissaire) : « *Au plus vous resterez longtemps, au mieux c'est. Je ne vous cache pas non plus qu'il y en a qui seront peut-être durs ou qui viendront me dire « Moi je n'en veux pas ! » parce qu'à un moment, tous les citoyens deviennent des ennemis. Mes hommes se protègent, ils créent des murs.* »

L'opposition symbolique entre « eux » et « nous », fréquemment véhiculée dans les discours et les pratiques policières peut être analysée comme une forme de clivage identitaire construite et entretenue par des processus de socialisation professionnelle. Ce type de distinction, loin d'être anodin, participe à la structuration de l'habitus policier (Bourdieu, 1980), c'est-à-dire d'un ensemble de dispositions incorporées qui orientent les manières d'agir, de percevoir et de juger au sein de l'institution. Elle repose sur une catégorisation implicite du monde social, où les policiers, porteurs de la légitimité institutionnelle et du monopole de la violence symbolique, se définissent en opposition à un groupe perçu comme extérieur, menaçant, ou déviant : les « autres ».

Ce clivage identitaire est d'autant plus puissant qu'il est souvent renforcé par l'expérience de terrain : les policiers confrontés à des contextes de tension ou d'incivilités, peuvent intégrer l'idée que certains segments de la population (jeunes, racisés, habitants de quartiers populaires) représentent une altérité problématique, sinon dangereuse. Dans cette perspective, on retrouve la logique du stigmatisme décrite par Erving Goffman (1975), où certains individus ou groupes sont étiquetés à partir de caractéristiques sociales ou raciales, puis réduits à ces traits perçus comme négatifs. Le stigmatisme devient alors un biais cognitif qui justifie des attitudes de méfiance, de surveillance accrue, voire de suspicion permanente.

La logique « eux/nous » peut aussi être lue à travers le prisme de la fermeture sociale théorisée par Norbert Elias (1987), où les groupes professionnels tendent à se constituer en cercles relativement fermés, définissant leur propre identité (vecteur d'identification) en opposition à un extérieur souvent essentialisé. Ce processus est accentué dans des institutions comme la police, marquées par des structures hiérarchiques fortes, une culture du corps et de la loyauté, une promiscuité inhérente aux conditions de travail (longs « shifts », « shifts » de nuit ou de week-end, patrouilles en voiture, etc.) ainsi qu'à une exposition quasi-permanente au conflit.

Enfin et comme on peut le voir dans l'extrait critique ci-dessous, cette logique permet de naturaliser des inégalités sociales et raciales sous couvert de neutralité ou de sécurité et contribue à légitimer des pratiques discriminatoires.

M. (Homme, 30 ans, Commissaire de police) : « *Mais ces infractions, ces situations ne sont pas spécialement le résultat de ce facteur-là (il parle ici du phénotype des populations d'origine étrangère qui sont fréquemment interpellés par la police), évidemment. Plutôt le résultat de facteurs socio-économiques, de situation, etc. qui n'ont rien à voir avec la carnation, mais où le « nous contre eux » se facilite en fait sur cette carnation. (...) Typiquement c'est un raisonnement qui existe et c'est là où on a justement ce rôle de venir casser et d'éviter qu'il y ait ce Eux contre Nous parce que c'est pas Eux contre Nous, c'est les criminels contre la police. »*

L'analyse des mécanismes de socialisation professionnelle au sein de la police et en particulier de la formation initiale et continue, met en lumière les limites persistantes de l'institution dans sa capacité à répondre aux défis posés par la diversité. Si des efforts ont été entrepris pour intégrer certains modules de sensibilisation à la communication interculturelle notamment, ces initiatives demeurent sporadiques, facultatives et dans bien des cas, insuffisamment ancrées dans les réalités concrètes du terrain. Ce décalage entre formation théorique et expériences pratiques, souvent évoqué par les policiers eux-mêmes, contribue à un sentiment de déconnexion avec les conditions effectives d'exercice du métier policier, particulièrement dans un contexte urbain dense et hétérogène tel que celui de Bruxelles.

Cette inadéquation ne s'arrête pas à la formation. Elle s'inscrit dans un processus plus large de construction d'une culture professionnelle où les logiques de distinction et de fermeture identitaire jouent un rôle structurant. L'opposition entre un « nous » policier, porteur de légitimité et d'ordre et un « eux » souvent désigné de manière floue mais marqué par des caractéristiques sociales, ethniques ou territoriales, se déploie dans les discours, les pratiques et les représentations des policiers. Cette ligne de démarcation symbolique, renforcée par la routine des interventions, l'expérience cumulative du conflit et l'organisation fermée du travail, façonne une perception du monde social où certaines

catégories de la population sont perçues comme naturellement problématiques ou suspectes.

Dans le point suivant, à partir d'extraits d'entretiens, nous mettons en lumière la façon dont le racisme se déploie dans l'institution policière en articulant notre analyse autour des modes d'action et des systèmes de représentations des acteurs policiers.

4.1.6 On ne naît pas raciste à la police, on le devient : des logiques professionnelles en question

M. : (Homme, Inspecteur, âge non-renseigné) : *« Pour moi c'est pas devenir raciste, c'est devenir lassé. C'est d'être toujours confronté à la même criminalité, aux mêmes personnes, aux mêmes profils de personne. Il y a un gros problème dans cette zone, en tout cas pour cette commune, c'est un manque de diversité. Pour moi la diversité, c'est pas le fait qu'il y ait des personnes issues de la communauté musulmane dans la commune. Oui, c'est une part de la diversité, mais c'est pas que ça la diversité. La diversité c'est aussi un mélange de cultures, y'a pas ça ici. »*

Dès les premiers entretiens, une forme d'évidence pratique émerge : « ce sont toujours les mêmes » qui poseraient problème. Cette expression revient, déclinée selon les contextes : « y a moyen de rien faire avec ces gens », « ils sont direct relâchés alors qu'ils ont un ordre de quitter le territoire », « dans cette commune, c'est 90 % de Maghrébins ». Ces énoncés récurrents participent d'un processus de catégorisation que Bourdieu (1980) qualifie de « pensée classificatoire », où les acteurs sociaux naturalisent des différences perçues en les essentialisant. Les catégories sociales (migrant, jeune, étranger, arabe) deviennent alors des catégories pratiques d'intervention policière. Par ailleurs, la répétition joue ici un rôle central. Nombreux sont les agents à évoquer la récurrence des faits, des profils, des situations comme l'atteste les deux extraits suivants.

C. (Homme, Agent, 40 ans) : *« Systématiquement les gens qu'on va arrêter, ça va bien se passer, mais dans 100 % des cas où ça merde, sur la zone ici on va rarement avoir un Suédois, on va pas se mentir non plus. Donc je pense que la répétition fait qu'il y a des gens qui finissent par se dire ouais mais machin c'est toujours les mêmes, même*

s'ils devraient pas. Mais je pense que ça peut être compris même si c'est pas tolérable. »

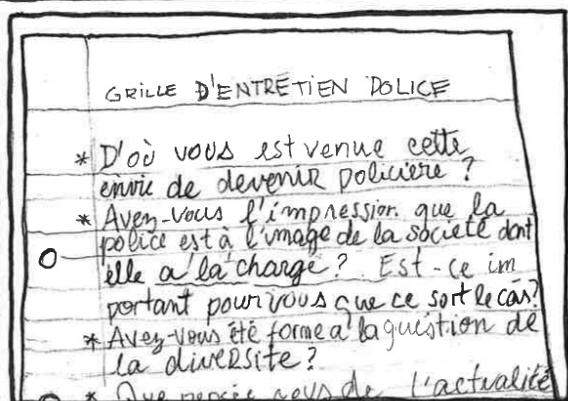
M. (Homme, Inspecteur, âge non-renseigné) : *« Le gars il me dit " Ouais, vous contrôlez toujours les mêmes" et je lui dis " Mais t'es con ou quoi mon gars ? Je dis ici dans cette commune, vous êtes 90% de Maghrébins. À un moment donné, c'est pas du profilage ethnique, c'est à un moment donné, désolé, à partir du moment où vous êtes une grande majorité de la population issue de cette communauté-là, mais c'est normal qu'en majorité, c'est vous qui êtes contrôlés. (...) Je suis désolé, mais c'est une vérité, c'est pas du profilage ethnique, c'est pas du profilage policier qu'on fait, C'est juste que c'est la réalité de terrain. C'est qu'à un moment donné, vous êtes 90% issus de cette communauté-là, bah il y a une grande majorité de possibilités que les infractions commises sont faites par votre communauté. Et donc à un moment donné, on sait pas faire autrement. »*

Le discours de M. relayé ici, soulève un autre point important, celui de la sélectivité policière, largement documenté dans la littérature et notamment par Fassin (2011). Ce dernier souligne ainsi que bien qu'il soit conceptuellement pertinent de distinguer racisme et discrimination, préjugé et probabilité, les pratiques policières tendent à les articuler de manière étroite. Dans la pratique policière ces registres se confondent ainsi souvent et l'argument avancé consiste alors à justifier une sur-représentation des contrôles visant les jeunes issus des minorités par leur supposée plus grande présence dans l'espace public. L'ethnisation du contrôle est ici justifiée par une statistique implicite, une sorte de vision démographique de la sécurité.

Pour les policiers, confrontés de manière routinière à une population socialement précarisée, cette surreprésentation devient alors une évidence empirique qui valide et renforce les assignations raciales. Ce qui amène par exemple F. à convoquer « le biais cognitif » qui serait créé par cette récurrence des difficultés rencontrées avec certaines franges de la population qui incarnent pour les policiers une altérité présentée comme problématique, justifiant ainsi les pensées racistes.

F. (Homme, Inspecteur principal, 34 ans) : *« C'est sûr, il y a des biais qui apparaissent, quasiment tous les policiers ont des visées beaucoup plus dures sur*

l'application de la justice, l'immigration et compagnie. En tout cas, dans des zones bruxelloises... comme c'est souvent des gens issus de l'immigration qui font les problèmes, forcément, ça te crée un biais cognitif. Je veux dire, je suis un quart Irakien et malgré tout, j'ai quand même un biais sur les Arabes à Bruxelles. (...) moi, ça m'avait quand même changé mon regard, que je me sentais, je me sens plus raciste, pour le dire en très résumé, vu qu'ici, c'est toujours... majoritairement plutôt des Arabes ou des personnes d'origine étrangère qui font les méfaits. Mais c'est logique, vu que c'est une énorme partie de la population et c'est les plus pauvres. »



Est-ce que tu trouves d'une manière ou d'une autre, que le métier t'a transformée?



Attends... euh...
Tu peux éteindre
le machin?



C'est parce que je ne
suis plus objective.



Oui, bien
sûr !!!

En fait, je suis dégoutée par la
Zone. Moi, les arabes
j'peux plus les



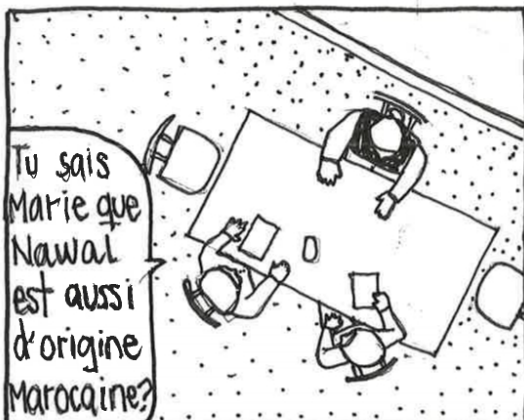
Je veux bien donner une partie
de mon salaire pour
leur pa



Parce que la moindre des cho
ses, c'est de s'acheter.
Ces gens incarné sont le mal



Tu sais
Marie que
Nawal
est aussi
d'origine
Marocaine?



Oui, mais Nawal c'est différent. Vous êtes sympas, Et c'était
super de vous avoir dans le commissariat d'ailleurs.



Le facteur spatial est également central. Les agents évoquent une « zone » ou une « commune » particulière dont ils ont la charge : "(« ici à M. »), où « on va rarement avoir un Suédois » (C.)". Cette territorialisation de la délinquance n'est pas neutre : elle alimente une vision homogénéisante des populations locales, contribuant à assigner les habitants à une identité délinquante. L'espace devient ainsi un acteur de la catégorisation, en structurant les probabilités d'interaction et les actions qui en découlent. Comme le soulignait Loïc Wacquant (2001), les quartiers pauvres, marqués par la concentration de minorités ethniques font l'objet d'une « stigmatisation territoriale » qui génèrent une surveillance intensive et une intervention répressive accrue. La sociologue et romancière Kaoutar Harchi voit dans la gestion des villes contemporaines européennes la perdurance du geste colonial, « surtout dans les quartiers populaires, où les habitants sont souvent perçus et traités comme devant être surveillés et contrôlés, limitant ainsi leur liberté »⁷. En effet, il semblerait que l'indépendance des pays colonisés n'aient pas signifié la fin de la colonisation. Selon cette autrice donc, la lutte contre le racisme passerait par une réflexion sur la colonialité du pouvoir.

Au travers des multiples échanges et observations que ce travail d'enquête a permis, une constante est apparue dès lors que la question du racisme était abordée : les représentations négatives se cristallisent de manière récurrente autour de deux figures incarnées d'une part par les jeunes d'origine étrangère (majoritairement maghrébine) et d'autre part par les demandeurs d'asile. Ces groupes sont fréquemment désignés comme problématiques et leur évocation semble jouer un rôle dans la légitimation de discours et de pratiques institutionnelles à caractère discriminatoire. Le phénomène ne se manifeste pas uniquement à travers des propos explicitement racistes, mais à travers un ensemble de justifications, de routines professionnelles et de schémas de perception qui s'ancrent dans le quotidien du travail policier. Les extraits qui suivent en balayent un large spectre :

W. (Homme, Inspecteur, 27 ans) : « *Les Articles 55⁸ eux, c'est pour moi les pires.*

Enquêtrice : *tu les supportes pas ?*

N. (Homme, Inspecteur, 24 ans) : *y a moyen de rien faire avec ces gens*

⁷ Propos tenus lors d'une émission de France Culture sur l'islamophobie le mardi 29 avril 2025.

⁸ Terme émique désignant les individus sans-documents sur le territoire belge, en référence au nom de la procédure donnée par l'Office des étrangers

W : *au Kärcher, au chalumeau*

H. (Homme, Inspecteur, 29 ans) : *Ils sont direct relâchés alors qu'ils ont un ordre de quitter le territoire et le lendemain, on les arrête de nouveau pour les mêmes faits, on les écroue, ils sont de nouveau relâchés par l'Office des Étrangers et ils recommencent. Et le problème c'est que chaque fois que nous on les arrête, on prend leurs empreintes et tous leurs faits sortent. Et moi j'en ai vu un, il a été arrêté trois fois, trois fois en deux semaines : vol, vol, vol et le mec il va recommencer. »*

Un autre élément important qui aura traversé de façon récurrente les interactions que nous aurons eues avec les policiers lors de ce travail de recherche concerne le sentiment d'impuissance et d'inefficacité du système judiciaire face aux infractions commises par des individus issus de l'immigration ou en situation irrégulière. Cette perception d'une forme d'« impunité judiciaire » constitue un levier central de frustration professionnelle et joue également un rôle crucial dans la production de représentations discriminantes, tout en éclairant les tensions structurelles entre police et système pénal. Plusieurs enquêtés expriment leur frustration face à ce qu'ils perçoivent comme un cycle d'arrestation sans conséquence : *« Ils sont direct relâchés alors qu'ils ont un ordre de quitter le territoire et le lendemain, on les arrête de nouveau pour les mêmes faits »* (H., 29 ans). L'arrestation est vécue ici comme un acte vain, sans suite judiciaire tangible malgré la répétition des infractions. La perception d'impunité est également amplifiée par la répétition des faits et le sentiment de saturation. David Sausdal (2023) analyse un ressenti similaire chez les policiers danois face aux migrants « illégaux ». Il avance que ce ressenti résulte d'abord du fait que cette catégorie administrative d'individus génère un travail supplémentaire aux policiers (ouvertures de dossiers, écriture de PV, prise d'empreinte, etc.) sans pour autant observer de « résultats ».

Dans certains propos émis dans des commissariats bruxellois la critique de l'impuissance judiciaire débouche sur une tentative de légitimer des pratiques plus dures, en marge du droit : *« Les Articles 55 eux, c'est pour moi les pires. [...] au Kärcher, au chalumeau »* (W.). Ce type de discours illustre le danger d'un glissement vers une justice informelle ou de répression extra-légale. La dénonciation de l'inefficacité judiciaire peut alors devenir le support d'un contournement de l'État de droit, dans un contexte de désillusion

institutionnelle. Cette perception peut conduire certains policiers à tenir des propos comme celui mentionné plus haut, voire dans certains cas, à les traduire concrètement dans leurs pratiques en « faisant justice » à leur manière, rétablissant leur autorité « bafouée » et donnant ainsi à nouveau du sens à leur travail, fut-ce au travers de pratiques moralement condamnables.

En conclusion, les discours recueillis témoignent d'un processus insidieux de naturalisation des différences dans lequel certaines populations deviennent des cibles évidentes de l'action policière. La répétition des situations perçues comme problématiques, conjuguée à l'homogénéisation des territoires et des profils, produit une vision du monde fondée sur l'évidence empirique plutôt que sur une analyse distanciée. La « tentation du racisme » pour reprendre l'expression de Gauthier s'inscrit dès lors dans une logique de justification pragmatique : le racisme est présenté non comme un choix idéologique mais comme une conséquence « normale » de l'exposition répétée à certains types de situations ou de personnes. Ce glissement du particulier vers le général, de l'expérience vers la norme, révèle une forme de routinisation des préjugés où les catégories ethniques et sociales sont mobilisées comme outils d'intervention. L'espace quant à lui n'est pas seulement un décor mais une variable active dans la construction de ces évidences en ancrant les pratiques discriminatoires dans des représentations territoriales figées. Au final ce sont bien des mécanismes de tri social qui s'expriment ici sous couvert d'objectivité professionnelle et de gestion de l'ordre public. Enfin, le ressentiment professionnel autour d'une impunité judiciaire perçue et présentée comme un obstacle à l'efficacité policière vient alimenter une frustration qui tend à essentialiser les publics visés, tout en confortant l'idée d'un système « à deux vitesses » : impuissant envers les « délinquants », contraignant envers les agents du maintien de l'ordre.

Gauthier et Maillard (2023) évoque la « frustration occupationnelle » des policiers et policières pour désigner le décalage entre les motivations qui leur ont fait désirer devenir policier et la réalité du métier vécue comme ingrate. Cette frustration n'est pas sans lien avec ce que Ian Loader (2023) appelle la qualité tragique du travail policier : le fait que les policiers et policières constituent les témoins de première ligne de la « misère du monde ». Comme nous le dit un interlocuteur, non sans humour : « *on ne nous appelle pas pour nous inviter à un mariage !* », ironisant sur le fait que les réjouissances font peu partie de leur mission. Ils et elles sont donc confrontés aux souffrances humaines dans ses nombreuses

déclinaisons, et ce de manière quotidienne. S'ils sont amenés à traiter les symptômes - devenus en quelque sorte spécialistes du management des indésirables - ils ne sont ni équipés ni missionnés à traiter les causes sociales plus profondes (Zacka : 2017). Cette impuissance à répétition fragilise le sens du métier. La « tentation du racisme » (Gauthier : 2015) émerge dans ce contexte et désigne le refus d'accepter la réalité sociologique, l'abandon de la distance réflexive et critique ainsi que la dénégation de la complexité du monde social au profit de simplifications et de raccourcis raciaux qui associent race et criminalité.

4.2 Résister à la « tentation raciste »

Il serait réducteur et erroné d'appréhender l'institution policière comme intrinsèquement raciste dans son ensemble. Il convient en effet de souligner que de nombreux policiers rencontrés adoptent une posture critique à l'égard des comportements déviants auxquels certains de leurs collègues peuvent se livrer. Comme le montrent les extraits d'entretiens suivants, certains de ceux qui occupent des fonctions à responsabilité tendent à s'investir dans la prévention et la sanction des propos ou des attitudes jugés outranciers. D'autres, qui occupent des fonctions de première ligne se mobilisent soit pour défendre leurs collègues injustement attaqués, soit pour reprendre verbalement ceux qui tiennent des discours dégradants à l'encontre des populations dont ils ont la charge. Enfin, une partie d'entre eux questionne leurs propres comportements et systèmes de pensée, montrant ainsi une sensibilité critique et réflexive.

M. (Homme, Commissaire de police, âge non-renseigné) : *« Quand on voit qu'il y a un propos qui ne peut pas être tenu, mais là on rétablit, on ramène un peu l'église au milieu du village directement, pour dire que ces propos-là, on peut pas les tolérer. Mais ça va peut-être se traduire par une insulte particulière. Tout comme quelqu'un pourrait dire « pédé » pour une personne homosexuelle, qui serait tout à fait malheureux également, mais où là on va rattraper directement la chose. Ça se traduira jamais par des actions particulières ou un traitement inhumain et dégradant envers la personne parce qu'elle est de telle origine. »*

M. (Homme, Commissaire de police, âge non-renseigné) : « *Pour moi l'origine ethnique, elle ne fait pas le criminel. On est dans le Croissant Pauvre, donc on est quand même confrontés à des gens qui ont plus vocation à tomber dans ce milieu-là parce que c'est une voie de sortie, parfois même pas une voie de sortie, mais une voie de survie et qui va faire que. Mais l'origine ethnique, elle n'a rien à voir là-dedans* »

M. (Homme, Inspecteur, âge non-renseigné) : « *Mon collègue avait encore fait une bêtise et mon chef avait fait un montage où il y avait une connotation raciste derrière. Il a mis ce montage sur le groupe WhatsApp. Et là c'était vraiment la goutte d'eau qui a fait déborder le vase pour toute la brigade et on s'est tous ligué contre les chefs en disant "là c'est inacceptable". Et c'est moi qui ai commencé en mettant un article sur le harcèlement moral sur le lieu du travail* »

B. (Femme, Inspectrice, 37 ans) : « *Tout ce qui est lié à la criminalité, pour nous, policiers, elle est liée, sans trop réfléchir, à cette population (immigrée). Et donc, du coup, le raccourci, il est vite fait. C'est pour ça que j'ai commencé à faire mes études en criminologie. J'avais envie de sortir de tout ça* »

D. (Homme, Inspecteur, 42 ans) : « *Il y a des gens qui sont issus de bonnes familles, qui sont Européens et qui ont très mal tourné hein. Hammers ? On peut pas trouver un autre exemple qu'Hammers. Et il y a des gens qui sont issus de certains quartiers mais qui n'ont jamais mis un pied de travers. Pourquoi est-ce qu'on les stigmatise ou ce genre de choses ? Chacun a droit à sa chance* »

L. (Homme, Commissaire de police, 38 ans) : « *Le travail est long, on va devoir s'attaquer aux ASBL, aller une fois discuter avec les gens, mais le problème c'est pas qu'il est rompu (le lien), mais c'est très compliqué. Vous l'avez vu hein, vous avez été dans des quartiers où c'est compliqué et si la police aujourd'hui veut se diversifier, on doit prendre le taureau par les cornes maintenant et pas attendre.* »

Les entretiens menés auprès des policiers et exposés ici mettent donc en lumière une institution marquée par une dynamique complexe autour des questions de racisme et de discrimination. Loin d'être un corps homogène, tous les policiers n'ont pas succombé à la

« tentation raciste » décrite plus haut et certains luttent même activement contre. La police apparaît traversée par des tensions entre des pratiques racialisantes dénoncées en interne et une volonté affichée de régulation et de respect des normes déontologiques.

Cette régulation interne est bien illustrée par le commissaire qui insiste sur le fait qu'il intervient rapidement lorsque des propos racistes surviennent, pour « *ramener l'église au milieu du village* », soulignant ainsi une norme professionnelle qui condamne fermement ces dérapages langagiers. La dénonciation collective des comportements racistes mise en avant à travers l'exemple d'une brigade qui s'est mobilisée pour rejeter un montage raciste diffusé sur un groupe WhatsApp témoigne également d'une conscience partagée des limites à ne pas franchir et d'une solidarité professionnelle visant à exclure les attitudes racistes, signe qu'il existe bien, au sein de l'institution policière des mécanismes internes de régulation sociale.

Parallèlement, plusieurs policiers soulignent l'amalgame opéré entre origine ethnique et criminalité, comme le montre un commissaire qui replace la question dans un cadre socio-économique, rappelant que c'est le contexte du « Croissant Pauvre » qui façonne davantage les trajectoires délinquantes que l'appartenance ethnique. Cette lecture rejoint une analyse sociologique plus large qui privilégie les déterminants structurels aux catégories identitaires, en invitant à dépasser une vision essentialiste des populations stigmatisées.

Un autre point à souligner est celui du recul critique, illustré par l'inspectrice qui a choisi d'étudier la criminologie précisément pour « sortir » des raccourcis simplistes qui associent automatiquement immigration et criminalité et dans lesquels elle se sentait progressivement glisser. Disant cela, elle souligne l'importance de l'acquisition de savoirs réflexifs pour déconstruire les préjugés qui peuvent traverser ses pratiques et ses représentations. Elle n'est d'ailleurs pas la seule à adopter cette posture critique. Ainsi, lors d'un entretien mené avec une autre inspectrice, celle-ci a exprimé sans détour des penchants ouvertement racistes qu'elle justifiait par une accumulation d'expériences professionnelles négatives avec des personnes issues de l'immigration, qu'il s'agisse de la population ou de ses collègues racisés. Bien qu'elle ait affirmé rester vigilante à ne pas se montrer discriminante dans sa pratique, elle reconnaissait la tension persistante entre ses représentations personnelles et les exigences d'impartialité inhérentes à sa mission. Cette

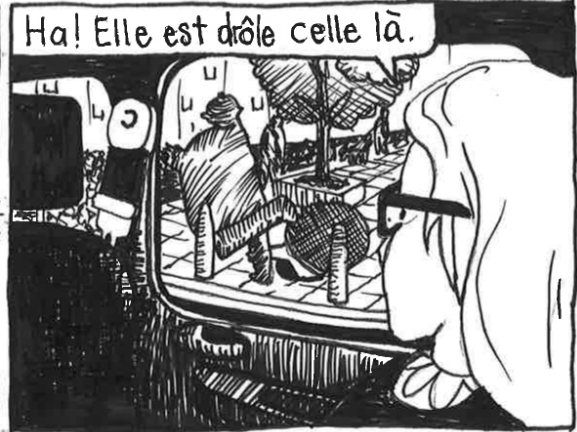
dissonance cognitive, difficilement soutenable, lui faisait dès lors envisager de quitter la police sous peu, ce qu'elle a d'ailleurs fait. Que l'une choisisse de comprendre, par le biais d'un cursus universitaire les raccourcis simplistes qui s'installent dans sa pratique policière et que l'autre perçoive être insuffisamment outillée pour lutter contre les penchants racistes qui l'envahissent au point de vouloir quitter l'institution, montre bien l'urgence et l'importance de proposer aux policiers un autre récit professionnel

Enfin, un commissaire évoque les difficultés persistantes dans le maintien d'un lien de confiance avec certaines populations et insiste sur la nécessité urgente de diversifier les profils policiers. Cette prise de conscience témoigne d'une volonté d'adaptation face aux défis posés par la diversité sociale et culturelle et s'inscrit dans une perspective sociologique qui considère la pluralité des représentations et des profils comme un levier essentiel pour améliorer les relations entre la police et les quartiers populaires.

Enfin, l'enquête ethnographique a également mis en lumière des attitudes paradoxales au sein de l'institution policière, relevant d'un phénomène que l'on pourrait qualifier de « racisme à géométrie variable ». Cette expression renvoie à une forme de discrimination raciale dont l'intensité, la cible ou la tolérance varient en fonction des contextes, des acteurs impliqués et des rapports de pouvoir. Ainsi, certains policiers, bien qu'adoptant des propos ou des comportements à connotation raciste vis-à-vis de collègues issus de l'immigration, manifestent simultanément une réprobation sélective à l'égard de propos racistes émis par des personnes extérieures à l'institution. Un exemple particulièrement révélateur de cette dynamique a été observé lors d'une procédure impliquant un ressortissant polonais accusé de violences conjugales. Au cours de l'audition, l'homme s'est défendu en déclarant : « *Non, je ne tape pas ma femme, je suis pas un Arabe !* ». L'inspecteur T., chargé de son audition, a réagi avec colère à cette affirmation qu'il a qualifiée d'inacceptable. Pourtant, cet inspecteur est lui-même connu dans le commissariat pour tenir régulièrement des propos stéréotypés et faire des plaisanteries racistes tant à l'encontre de collègues d'origine étrangère qu'à l'encontre de la population dont il a la charge. Cette situation illustre une forme de dissonance cognitive dans le rapport au racisme : le policier rejette le discours raciste d'un prévenu tout en pratiquant une forme de racisme au quotidien dans le cadre professionnel et à l'extérieur. Cela met en lumière la dimension relationnelle et contextuelle du racisme, qui n'est pas toujours exprimée de manière constante ou cohérente. Le concept de « racisme à géométrie

variable » permet ici de comprendre comment certains policiers peuvent alterner entre des postures de rejet du racisme et des pratiques discriminatoires. Les manifestations racistes sont ainsi modulées selon les situations sociales et les statuts des interlocuteurs. Ce type de situation - où un policier condamne le racisme d'autrui tout en perpétrant lui-même des pratiques discriminatoires - est d'ailleurs à mettre en lien avec l'altérité radicale incarnée par les Articles 55, eux-mêmes très souvent Arabes ou Sub-Sahariens et qui s'attirent de la part de beaucoup de policiers rencontrés, racisés ou non, un rejet systématique.

Au total, ces entretiens révèlent que la question du racisme dans la police est un phénomène complexe et pluriel. Si des pratiques et des représentations racistes existent indéniablement, ils cohabitent également avec des normes de régulation, des résistances aux stéréotypes, des dynamiques collectives et explicites d'exclusion du racisme et des prises de conscience face aux enjeux institutionnels liés à la diversité à Bruxelles. Il apparaît ainsi que le racisme ne saurait être considéré comme une caractéristique intrinsèque et homogène de l'institution policière mais doit être analysé à travers les tensions, contradictions et transformations qui traversent ce champ social.



Ce qui est dommage c'est qu'il y a très peu de chefs d'origine étrangère...



Heureusement notre chef ne supporte pas le racisme, il nous dit que si on a des soucis, il faut lui en parler.



Ce n'est pas comme ça dans tous les commissariats.



C'est vrai

J'imagine que vous parlez l'arabe, il vous arrive de l'utiliser en service?



Oui moi le Rif et lui l'arabe

C'est parfois pratique quand on a affaire à quelqu'un qui ne maîtrise pas le français.



Mais si on patrouille avec un inspecteur qui ne parle pas l'arabe on traduit pour qu'il puisse suivre et ne se sente pas exclu.

Et les jeunes des quartiers, ils ne vous traitent pas devenus parce que vous travaillez à la police?



Ça arrive de temps en temps. C'est pas toujours facile mais c'est des jeunes.



Ça n'arrive pas avec les plus âgés, ils nous trouvent supers.

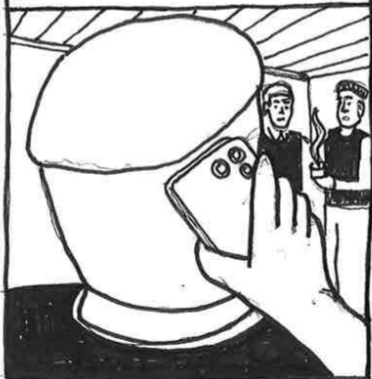


4.3 Récits d'expériences minoritaires

Dans cette section nous proposons des récits d'expériences minoritaires en témoignant de situations observées et en donnant la parole à des policiers racisés. Nous verrons qu'ils déplorent à la fois l'existence de racisme dans leur institution, tout en adoptant des stratégies d'ajustement qui révèlent les tensions inhérentes à leur position minoritaire. Ces dynamiques mettent en lumière une série d'enjeux liés aux rapports de pouvoir, aux logiques de (sur)-adaptation et aux conflits de loyauté.

Au cours de notre enquête ethnographique menée dans différents commissariats, nous avons été témoins de plusieurs interactions entre policiers qui peuvent être analysées comme relevant de propos racialisants, voire explicitement racistes. L'un de ces épisodes, particulièrement significatif, s'est déroulé lors d'une de nos immersions dans un espace de travail partagé, utilisé par les inspecteurs pour la gestion de leurs dossiers, l'accueil des plaignants ou encore comme zone d'attente entre deux interventions. Cet espace, marqué par une alternance de périodes d'activité intense et de « temps morts », favorisait des échanges informels entre collègues. Ces moments de latence étaient également propices à l'évocation de notre recherche en cours, centrée sur la question de la diversité. Il arrivait alors fréquemment que ce thème suscite des commentaires ou des réactions spontanées de la part des policiers présents. C'est dans ce contexte qu'un inspecteur, s'adressant à l'ensemble des personnes présentes dans la pièce a formulé à voix haute et à notre intention une remarque qui se voulait drôle à propos d'un collègue d'origine étrangère, également présent : « *F. il incarne vraiment la diversité : il a connu la prison et maintenant il est flic, ça c'est de la diversité* ». Cette déclaration, énoncée sur un ton que l'on pourrait qualifier d'ironique ou de moqueur, a immédiatement provoqué une réaction de la part de l'intéressé, qui s'est défendu vigoureusement en affirmant n'avoir jamais été incarcéré. Ce type d'interaction montre bien les tensions latentes autour de la catégorie de diversité, souvent mobilisée sur un mode sarcastique dans le registre professionnel observé : l'inspecteur, sous couvert d'humour, assigne un stigmate à son collègue, en suggérant une continuité entre son origine étrangère et une trajectoire déviante (le passage par la prison), le contraignant à se justifier. Ce type d'échange, loin d'être isolé, éclaire la manière dont la « diversité » est parfois convoquée sur le mode du soupçon ou de la dérision dans les interactions professionnelles dressant ainsi des lignes d'exclusion.

LE GILET ET LE MARCHÉ.

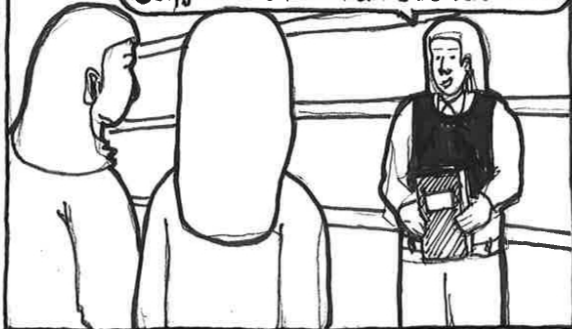


D'habitude Judith nous prête des gilets pare balles mais aujourd'hui elle est malade...



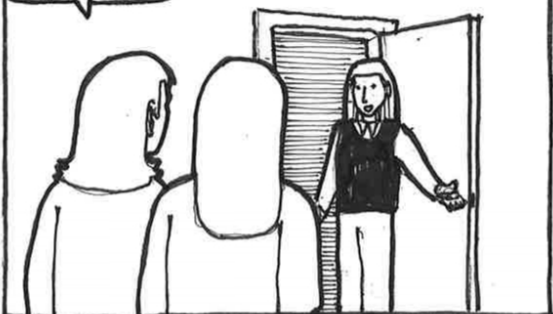
Est-ce que vous savez où on peut en trouver ?

Oui, j'en ai en haut dans mon bureau.



Je vais les chercher, j'arrive tout de suite.

Merci dis!



Elle est trop sympa cette Delphine.

Sympathique et très réactive...





Un autre exemple peut illustrer la banalisation de propos discriminatoires entre collègues policiers. Un jour que nous cherchions des gilets pare-balle nécessaires à nos observations de terrain et en l'absence de l'inspectrice habituellement responsable de cet équipement, une collègue d'un autre service nous en a fourni. A la question de savoir à qui nous devions les confier si à notre retour, elle était déjà partie, celle-ci nous a répondu : « *Pas à N. en tout cas sinon il va les vendre au Marché du Midi ce week-end !* ». N. est un inspecteur d'origine maghrébine et il était présent à ce moment-là. Là aussi, la plaisanterie qui a suscité l'hilarité générale au sein de l'assemblée, met en lumière la normalisation de stéréotypes et la production d'un humour excluant au sein du contexte professionnel policier.

Dans les espaces de travail policier des formes de racisme peuvent donc apparaître de manière indirecte, au travers de petites phrases, de plaisanteries ou de commentaires qui, même s'ils semblent anodins, ont des effets concrets sur les personnes visées. Ces formes de racialisation ne s'expriment pas toujours de façon violente ou frontale, elles passent souvent comme on le voit par l'humour ou l'ironie, ce qui les rend plus difficiles à dénoncer. Le rire collectif peut ainsi servir à renforcer des stéréotypes tout en empêchant toute critique, car contester une « blague » peut être perçu comme un manque d'humour ou comme une mise à distance du groupe. Par ailleurs, dans ce type de contexte, l'humour devient un outil de rappel à l'ordre social, il peut servir à rappeler à certains collègues qu'ils ne sont pas tout à fait comme les autres, qu'ils ne correspondent pas complètement aux normes implicites du métier. Ici, à l'instar de ce qu'en dit Giraudo-Baujeu (2020), le racisme s'inscrit donc dans une logique d'humiliation qui agit d'une part comme un rappel à l'ordre du statut social assigné et qui d'autre part, renforce les rapports de domination implicites au sein du groupe.

Ainsi, lorsqu'un policier d'origine étrangère est visé par des remarques faisant allusion à des stéréotypes liés à la criminalité ou à des comportements supposés déviants, cela revient en fait à le renvoyer à un statut inférieur, même s'il occupe le même poste que les autres. Il doit alors se justifier, se défendre, parfois sur des faits inventés, ce qui le place dans une position inconfortable. Ces remarques participent à une forme de contrôle symbolique : elles rappellent, de manière indirecte, qui est pleinement légitime dans l'institution et qui ne l'est que partiellement.

Les policiers racisés sont ainsi plus exposés à la suspicion ou à la moquerie, simplement parce qu'ils sont perçus comme différents en témoigne l'extrait qui suit :

T. (Homme, Inspecteur, âge non-renseigné) : *« J'avais un collègue par exemple, qui s'était laissé pousser une barbe, mais une légère barbe de deux semaines, il voulait changer de style. Ben, on lui a reproché de s'être laissé pousser cette barbe. On lui disait, faudrait retirer cette barbe, c'est mal vu, ça fait un peu terroriste et tout. Et mon collègue a répondu Bah, on a plein de collègues barbus et il y en a même un qui a une barbe hipster qui tombe comme ça presque jusqu'à son torse et ce gars-là ça fait des années qu'il a sa barbe. Est ça fait terroriste ? Non, parce qu'il a des yeux bleus, il est blond, ça fait viking. Lui, ça passe et moi je suis terroriste ? C'était une période très rude où c'était la porte ouverte à tous les propos... »*

Même des éléments très banals, comme le fait de porter une barbe, peuvent donc être interprétés différemment selon l'origine supposée de la personne : chez un collègue blanc, cela peut être vu comme un style « hipster », chez un collègue racisé, cela peut être interprété comme un signe de radicalisation. Ceci illustre le fait que tous les corps ne sont pas perçus de la même manière et que certaines apparences sont immédiatement associées à des risques ou à des préjugés.

SUSPICIONS « SCROLLÉES »



8:30h. un mardi...



Nicolas et Tarek m'avaient donné une radio au commissariat



BRIIP... KKGH!...





Avant les jeunes
étaient bien plus
violents, pendant
les fouilles, on
retrouvait des
matraques,
des battes...



Aujourd'hui, c'est n'importe quoi, on les fouille
et on retrouve des fers à lisser... putain!



Qu'est que tu as contre le
fait de se lisser les cheveux?



Moi, c'est naturel!



tu vois ces gars
qui tiennent les
murs, ils n'ont pas
de quoi faire
d'études, ils sont
pauvres et ils
vendent du shit
pour se faire
de l'argent...



Il y en a qui gagnent environ trois mille
euros... tu ne ferais pas ça, toi?



Un peu plus tard de retour au
commissariat avec Nicolas...



Tu sais Maïté... Tarek, il connaît
trop de monde dans ces bandes
de délinquants... on ne peut
pas lui faire confiance...

Une autre scène issue d'un de nos carnets de terrain illustre la suspicion que génère la présence de policiers racisés :

On sort du commissariat avec Nicolas, un homme de 34 ans, grand , massif aux cheveux très courts et Tarek, un jeune homme de 27 ans dodu qui a les cheveux courts et bouclés, pour rejoindre la voiture sur la place. Une trottinette est garée juste devant et Nicolas m'explique que ce sont les jeunes du quartier et qu'ils le font exprès. On roule dans une commune bruxelloise – Nicolas et Tarek m'avait donné une radio au commissariat afin que je puisse « m'amuser » en suivant les annonces du dispatching. C'est le début de la journée de cours aussi pour les élèves. De l'autre côté de la rue, on voit deux élèves de dos avec des casquettes et l'un d'eux a son journal de classe dans la poche arrière de son pantalon jogging. Ce détail retient l'attention de Nicolas qui dit à Tarek : « C'est vraiment débile, j'ai juste envie de le frapper là.. Un bon coup sur la tête avec son journal de classe ! ». Tarek tourne la tête et délaisse un instant son portable sur lequel il faisait défiler les visages des personnes recherchées dans la zone afin d'acquiescer du regard et d'ajouter « Oui c'est des débiles.. ». Tarek reprend son activité sur Focus (une application de la police) et continue à dérouler les photos des suspects. Il tend son téléphone à Nicolas pour lui montrer la photo d'un jeune en lui disant « je le connais lui, il est de la bande à Wasseghem » et Nicolas s'exclame « Ah c'est quoi cette tête ? Rien qu'à voir sa tête, il m'énerve déjà. » Puis Nicolas m'explique qu'avant les jeunes étaient plus violents, que pendant les fouilles, ils retrouvaient des matraques, des battes... et aujourd'hui, on les fouille et on retrouve des fers à lisser. Il rit et répète « des fers à lisser putain ! ». Et Tarek réagit « Qu'est-ce que tu as contre le fait de se lisser les cheveux ? » Puis Tarek ajoute « Moi, c'est naturel.. ». Puis s'ensuit une petite discussion sur les « shiteux », ces jeunes vendeurs de « stupéfiants » et Tarek m'explique : « Tu vois ces gars, ils n'ont pas de quoi faire des études, ils sont pauvres et ils vendent du shit pour se faire de l'argent ». Puis il se retourne vers Nicolas : « Tu ferais pas ça toi ? » Et ce dernier lui lance un regard glacé en guise de réponse. Un peu plus tard, je suis dans la cuisine pour faire un café et Nicolas arrive. On discute des interventions de la journée et Nicolas me confie « Tu sais, Tarek il connaît trop de monde dans ces bandes de délinquants, on ne peut pas lui faire confiance ! ».

Cet extrait met en lumière les suspicions permanentes dans l'interprétation des comportements des policiers racisés, pensés comme de potentiels traîtres à l'institution, surtout lorsqu'ils sont identifiés comme issus des mêmes groupes que « ceux qui posent

problème ». Ces observations suggèrent que les discours officiels sur la neutralité et l'inclusion peuvent coexister avec des pratiques quotidiennes qui vont dans le sens inverse. Le racisme ne prend pas toujours la forme de propos haineux : il peut se nicher dans des routines ordinaires, dans des formes d'humour ou de suspicions renouvelées et dans des manières de parler qui reproduisent, sans toujours en avoir conscience, des hiérarchies raciales.

Les dynamiques observées peuvent ainsi notamment être éclairées par la théorie d'Elias et Scotson (1997) sur les relations entre « établis » et « outsiders ». Dans ce cadre, les policiers issus de l'origine majoritaire tendent à former un groupe d'« établis », détenant la légitimité implicite du métier, ses normes et ses valeurs. À l'inverse, les collègues racisés, bien qu'intégrés institutionnellement, sont fréquemment perçus comme des « outsiders », dont l'appartenance reste conditionnelle et continuellement mise à l'épreuve.

4.3.1 Stratégies d'ajustement

Note de terrain : « C'est un « shift » de l'après-midi, la brigade travaille jusque 22h30, il y a donc beaucoup d'heures à occuper... Je suis en patrouille avec N. et L. que je ne connais pas très bien, ayant débuté seulement la veille dans leur commissariat. Je sais seulement que N. est d'origine marocaine et que L. est Belgo-belge. Aujourd'hui ils n'ont pas aujourd'hui de mission assignée, il s'agit donc de patrouiller et d'observer, voire de « chasser » suivant la personnalité des inspecteurs qui constituent la patrouille. Je ne sais pas si N. et L. en sont, je m'apprête à le découvrir. Je suis assise à l'arrière dans la voiture de police, comme tous les observateurs extérieurs qui accompagnent les policiers dans leurs activités. N. conduit, nous circulons dans les rues de J. tout en discutant. L. est plutôt silencieux et en retrait mais j'ai le sentiment que N. me met un peu à l'épreuve en me demandant ce que je pensais de la police avant de débiter mon enquête de terrain et de les connaître. J'adopte volontairement une posture neutre, je n'ai ni envie de polémiquer ni d'ouvrir un débat et j'explique donc que la police, institution centrale dans l'organisation de nos sociétés a éveillé ma curiosité de sociologue. Il me questionne ensuite sur mes origines et je réponds sans faux-semblants. La

mise à l'épreuve semble continuer sous la forme d'une visite (toujours en voiture) d'un « hot spot » local. Il s'agit d'un ensemble d'immeubles type HLM où m'explique-t-il, le trafic de cannabis est légion. Au centre de ces ensembles d'immeubles, un petit parc et quelques bancs où les deals entre jeunes semblent s'opérer. Nous en faisons le tour et N. paraît déçu que rien ne vienne troubler la tranquillité des lieux. En effet, seules quelques personnes circulent sans attirer l'attention des inspecteurs. Nous quittons les lieux. Après un bref passage par le commissariat, N. décide néanmoins d'y retourner. J'ai à ce moment-là l'impression qu'il aimerait que quelque chose se produise, qu'il cherche un événement répréhensible, pour occuper son temps et peut-être aussi pour m'impressionner, comme s'il voulait que je ne sois pas venue pour rien. C'est là qu'il aperçoit au loin, deux jeunes qui stationnent debout devant l'entrée d'un des immeubles, ce qui, je l'apprendrai plus tard est interdit par arrêté zonal. Il tient l'évènement qu'il semblait chercher. Il ralentit la voiture, baisse la vitre, leur demande ce qu'ils font. Les deux jeunes, de tout au plus 18 ans et qui sont manifestement d'origine maghrébine, répondent qu'ils attendent quelqu'un. N. leur dit sans aménité qu'ils ne peuvent pas rester là. L'un des deux jeunes répond alors quelque chose que je n'entends pas mais qui semble exprimé sans animosité. C'est pourtant le signal qui fait bondir N. et L. En une fraction de seconde ils sont hors de la voiture (ils n'avaient pas mis leur ceinture de sécurité pour être plus réactifs), ils sont très nerveux et se précipitent sur eux. J'ai à peine eu le temps de sortir de la voiture qu'ils les ont déjà plaqués contre le mur. Ce qui semblait être une banale interaction entre jeunes et policiers prend soudain un tournant plus théâtral. C'est N. qui est à la manœuvre, il parle fort, voire il crie sur eux qui sont plutôt silencieux. Je ne note aucune rébellion de la part des jeunes, j'ai plutôt l'impression qu'ils ont peur. L. surveille l'un tandis que N. fouille l'autre. Il le fait sans ménagement et je vois dans ses gestes une colère qui semble inappropriée et qui est accrue par le fait qu'il ne trouve rien. J'apprendrai ensuite qu'il cherchait « des stupés » et deux jeunes hommes d'origine immigrée, immobiles dans l'espace public c'était selon lui, un indice sérieux. Il récupère néanmoins dans la banane que porte le premier jeune, une cigarette électronique qu'il décide de confisquer. Ce n'est pourtant pas un objet interdit et cela ressemble donc à une punition. La fouille du second ne donne rien non plus. Les gestes sont pourtant pleins de colère et empreints d'une forme de violence, les visages sont plaqués contre le mur et les corps sont entravés par la force du policier. Tout semble excessif et inutile. Ces jeunes n'ont pas l'air bien dangereux, ils ne sont en possession d'aucune substance illicite, ils ne sont pas armés et en plus, ils ne se rebellent pas. En quoi cette réaction policière est-elle utile et proportionnée ? Pourquoi les humilier

ainsi, en les traitant comme les criminels qu'ils ne sont manifestement pas ? N. les tutoie et les insulte. En colère, il leur pose des questions, pourquoi sont-ils là, qu'est-ce qu'ils ont dans leurs poches, où sont les stup ? Ils n'ont pas grand-chose à répondre, ils sont là comme ils pourraient être ailleurs, ils attendent un copain, ils ne savaient pas qu'ils ne pouvaient pas stationner devant un immeuble et d'ailleurs ils ne comprennent pas pourquoi ils ne le peuvent pas. Ce qu'ils disent sans agressivité irrite pourtant N. et ne calme en rien son envie manifeste d'en découdre même si force est de constater que ces jeunes n'ont rien à se reprocher. Une fois la fouille terminée et les identités vérifiées, il faut bien s'arrêter là, ils n'ont rien fait de répréhensible et ils n'ont aucune condamnation à leur passif. On repart vers la voiture. Une fois assis, N. se tourne vers moi et me lance « alors, c'était assez de violence pour toi ? ». Je suis abasourdie. Dans un premier temps je tente de désamorcer ce que j'interprète comme une forme de tentative de complicité avec ce qu'il vient de se passer. Je m'en sors en rappelant que je ne suis pas là pour distribuer les bons et les mauvais points mais je suis abattue. Je l'ai vu dans le regard de ces jeunes, ils ont été humiliés et ils étaient envahis par une colère muette. Ma présence a-t-elle contribué à exacerber cette réaction excessive du policier ? A-t-il voulu me montrer son pouvoir et sa capacité à se montrer intraitable face à des jeunes avec qui il partage une origine commune ? Je retrouve dans cette situation ce que la littérature a déjà documenté sur les policiers d'origine étrangère et leur sévérité face aux jeunes issus des mêmes communautés qu'eux. J'y vois aussi cette tendance à montrer à leurs collègues (d'origine belge) qu'ils sont irréprochables et impartiaux, qu'ils ne sont pas pris dans un conflit de loyauté, qu'ils sont bien policiers avant d'être d'origine arabe. Quitte à en faire trop. Un effet pernicieux du retournement de stigmat ? »

On le sait, l'institution policière impose une posture de neutralité et d'impartialité stricte. Il arrive toutefois que les policiers issus de la diversité fassent l'objet de soupçons d'une « double allégeance » de la part de leurs collègues : ils seraient ainsi soupçonnés d'une proximité supposée, voire d'une indulgence envers les membres de leur groupe d'origine, un groupe avec lequel ils sont fréquemment en contact dans l'exercice de leurs fonctions. Ce soupçon, implicite ou explicite, pousse certains à faire preuve d'une rigueur extrême, voire à adopter des comportements plus durs que leurs homologues majoritaires, spécifiquement lorsqu'ils se trouvent confrontés à des personnes issues de leur communauté d'origine. Dans cet extrait, N. semble incarner ce souci de l'irréprochabilité

puisque la brutalité dont il fait montre ne vise en effet pas seulement à faire respecter l'ordre, mais à démontrer, tant à ses collègues qu'à l'observatrice, qu'il échappe à toute forme de partialité, qu'il est « au-dessus de tout soupçon ». Ce comportement traduit de façon évidente une tension identitaire structurelle où l'origine est un facteur de délégitimation implicite qu'il faut sans cesse compenser.

Cette sur-sévérité peut aussi être interprétée comme un retournement du stigmat, au sens de Goffman (op. cit.). Le stigmat ici s'incarne à la fois dans l'appartenance ethnique et dans la proximité sociale avec les jeunes des quartiers populaires, souvent perçus par la police comme une population à risque. Pour prouver qu'ils ne partagent rien avec ces jeunes, certains policiers issus des minorités, à l'instar de N., adoptent des postures de rejet radical de leur communauté d'origine. Dans le cas présent, cela se traduit par une attitude qui nie toute forme de solidarité ou de tolérance : les jeunes d'origine maghrébine sont perçus comme des menaces et non comme des « frères ».

A contrario, ce même N. nous disait, lors d'un échange informel, que l'un de ses collègues (d'origine Belge) le soupçonnait de mieux traiter une femme voilée qu'un « Blanc » et de « *connaître tous les Arabes qu'ils arrêtaient* » comme si la proximité culturelle qui est la sienne avec la population arabe et musulmane induisait de facto une partialité qui cette fois-ci, s'exercerait dans le sens exactement opposé à celui décrit plus haut.

Finalement, tant la scène décrite plus haut que l'échange qui s'en est suivi montrent que le policier issu de l'immigration est structurellement suspect, dans un sens ou dans l'autre. Il est pris en étau entre deux accusations potentielles de partialité, qu'elle se manifeste par une indulgence excessive ou au contraire par une rigueur ostentatoire. Ces deux événements viennent par ailleurs mettre en lumière un double paradoxe particulièrement significatif. D'une part, la présence de personnes issues de l'immigration au sein des forces de police, que l'on pourrait a priori considérer comme un facteur apaisant ou susceptible de réduire les tensions avec les jeunes des quartiers populaires, ne constitue en réalité aucunement une garantie en ce sens. Bien au contraire, cette présence peut parfois engendrer, ou tout au moins accompagner, des formes de répression d'autant plus marquées, voire exacerbées, envers ces mêmes populations. D'autre part, le comportement de N., tel qu'il a été observé dans cet épisode, révèle un autre aspect tout aussi complexe : celui d'une souffrance identitaire qui réside dans la tension douloureuse

entre deux injonctions contradictoires, celle d'être sans cesse ramené à ses origines, à une appartenance supposée ou assignée, et celle, simultanément, de devoir renier cette même origine pour mieux s'intégrer, se conformer ou se faire accepter dans le cadre institutionnel qui est le sien.

On pourrait multiplier les exemples, en voici d'autres :

T. (Homme, Inspecteur, âge non-renseigné) : *« Moi, ce qui m'a choqué, c'est les attentats de Bruxelles. Moi, je travaillais à Bruxelles à l'époque. Après ça, il y a eu beaucoup de jeunes qui avaient beaucoup de préjugés par rapport aux policiers d'origine maghrébine. Dans le sens où j'ai remarqué beaucoup de nos policiers qui avaient 5 ans de service, qui disaient plus bonjour aux policiers d'origine maghrébine. Moi par exemple j'ai vécu ça, j'avais des policiers qui me disaient bonjour et puis du jour au lendemain après les attentats, ils t'ignoraient, ils te disaient plus bonjour, ils t'ignoraient. Et parfois il y avait des propos durs, des propos vraiment très très durs par rapport à la communauté, par rapport à la croyance et c'était la porte ouverte à tous les propos... Donc parfois on en parlait à la hiérarchie. Et la hiérarchie disait oui, mais bon, faut comprendre avec tout ce qui s'est passé. Moi je comprends pas, si on compare ces gens-là, à moi, ce qu'il y a un autre problème. Je comprends pas. On a vraiment dû parfois frapper des mains sur la table. On a dû menacer certains de déposer plainte pour que ça cesse. Il y en a beaucoup, ils avaient rien compris. Les gens comparaient l'Islam avec ces cons-là qui ont fait les attentats, avec Salah Abdeslam. »*

Deux inspecteurs (la vingtaine), interrogés ensemble : W. et N.

W. : *« Y a des gens (des policiers) qui disent « t'es pas Belge en fait ». C'est comme si tu étais à l'armée belge. En gros ces gens-là ils sont très simples d'esprit, ils vont dire « demain si c'est la guerre entre le Maroc et la Belgique, tu défends qui ? »*

N. : *moi ça on me l'a dit !*

W. : *J'habite ici, j'ai grandi ici, je défendrai ma maison en fait.*

N. : pour rebondir sur ce qu'il vient de dire, moi, dans ce commissariat on me l'a dit, on me l'a dit autrement, « si un jour y a une bagarre entre la police et les jeunes de quartier, je sais pas N. sera avec qui »

D'autres types de tensions surgissent chez une partie des policiers d'origine étrangère que nous avons été amenés à rencontrer lors de ce travail d'enquête. Parmi celles-ci il faudra retenir la manière dont certains jeunes des quartiers populaires, eux-mêmes issus de la diversité, perçoivent négativement l'engagement de leurs pairs au sein de l'institution policière. Ainsi, à plusieurs reprises lors des patrouilles au cours desquelles nous accompagnions les inspecteurs dans leur travail, nous avons pu constater que les interpellations verbales adressées aux policiers prenaient une tournure singulière lorsqu'il s'agissait de policiers d'origine étrangère, se traduisant par des insultes telles que « vendus » ou « traîtres », qui témoignaient clairement de cette hostilité ciblée.

Ceci illustre un conflit de loyauté vécu par certains policiers issus de l'immigration qui se trouvent à la croisée de deux univers souvent opposés symboliquement : d'un côté, leur appartenance à l'institution policière et de l'autre, leur ancrage social ou culturel dans les quartiers populaires. Ce tiraillement est accentué lorsque leurs origines sont similaires à celles des jeunes qu'ils sont amenés à contrôler. Pour ces derniers, le fait qu'un « des leurs » devienne policier est parfois interprété comme une forme de trahison. Les injures telles que « vendus » ou « traîtres » traduisent cette assignation à une loyauté supposée envers le groupe d'origine, qui rend suspect tout engagement dans une institution perçue comme extérieure, voire hostile.

Un des policiers qui résidait dans la même commune que celle où nous avons régulièrement circulé en sa compagnie avait pris l'habitude de dissimuler une partie de son visage avec le cache-cou (qui fait partie de son uniforme), essayant de passer inaperçu, non pas comme policier mais comme riverain du quartier, susceptible d'être reconnu par ses voisins. D'autres nous ont raconté avoir perdu des amis dès lors qu'ils avaient choisi

d'entrer dans la police, suggérant que ce nouveau statut les disqualifiait aux yeux d'une partie de leur réseau social⁹.

L'ensemble de ces tensions illustrent la double difficulté des policiers d'origine étrangère, pris entre une institution où ils peuvent se sentir exclus et une population avec laquelle ils partagent une origine nationale qui les considère parfois comme des adversaires.

L'intégration des policiers issus de l'immigration dans les forces de l'ordre n'efface donc pas les tensions raciales et sociales qui structurent l'institution policière : elle les reconfigure à travers des pratiques de rejet et de sur-adaptation et peut même au contraire accentuer les attentes, les pressions et les contradictions, en rendant invisibles les tensions que vivent ceux qui en sont les porteurs silencieux.

Les observations et les récits recueillis ici mettent en évidence que le phénomène du racisme ne se limite pas aux interactions avec le public, mais s'exprime également dans les dynamiques internes de l'institution, touchant les policiers racisés, confrontés à des discriminations.

Le manque de formation à la diversité et la persistance d'un déni institutionnel apparaissent comme des facteurs centraux dans la reproduction des attitudes et pratiques racistes. Les modes de socialisation propres au corps policier contribuent également à ancrer certaines représentations, normes et comportements, tout en laissant place à des positions divergentes, ce qui explique la coexistence de policiers qui dénoncent ou rejettent le racisme et de ceux qui y adhèrent ou le tolèrent.

L'analyse met aussi en évidence que la question du racisme dans l'institution policière ne peut pas être comprise uniquement comme découlant de dérives individuelles. Si ces dérives sont le fait des individus, leur logique de production est bien souvent systémique. Il importe donc de déplacer le regard : passer de l'individuel au structurel et interroger la

⁹ Il convient néanmoins de souligner que cette mise à distance ne concerne pas exclusivement les agents issus de l'immigration : elle semble également toucher des policiers sans passé migratoire, ce qui interroge plus largement le stigmate social associé à la fonction policière dans certains contextes urbains.

manière dont une institution comme la police fabrique elle-même les conditions de certains comportements racistes – et comment elle les justifie, les légitime ou les invisibilise.

De ce point de vue, la diversité dans le corps policier ne constitue pas une solution en soi. Elle peut même, dans certains cas, rendre invisibles les tensions vécues par les policiers minoritaires. Leur présence au sein de la police peut ainsi tout aussi bien être instrumentalisée, neutralisée, ou contrainte à se conformer, sans transformer nécessairement l'institution.

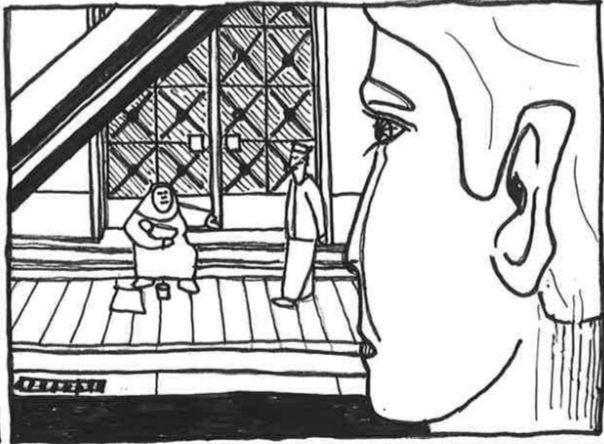
4.4 Vie professionnelle collective, savoirs culturels et éducation à la pluralité

Si, comme nous l'avons développé plus haut dans ce rapport, les missions que l'on confie aux policiers ainsi que les aspects singuliers de l'organisation du travail amènent de nombreux policiers à développer ce que certains agents qualifient de « biais cognitifs », – ou encore pour reprendre l'expression consacrée de Jérémy Gauthier, à succomber à la « tentation raciste » – le fait de travailler avec des policiers divers en termes d'origine peut aussi concourir à défaire le racisme par l'expérience commune. Partager du temps entre collègues aux origines plurielles peut amener à un transfert de compétences liées à la prise en charge de personnes aux origines étrangères. Patrouiller ensemble peut donner accès à des savoirs culturels incarnés, transmis en situation. Plus particulièrement, passer du temps avec des collègues de la même origine que ceux qui sont considérés comme « ceux qui posent problème », peut soit renforcer les stéréotypes, produire de la suspicion et des assignations raciales comme nous l'avons décrit plus-haut mais peut également ouvrir à d'autres horizons et générer un processus de transfert de connaissance à rebrousse-poil des visions essentialisées des groupes humains. Ces compétences policières « diverses » deviennent alors un atout dans la gestion d'une ville hyperdiverse comme Bruxelles. Ces échanges de savoirs en situation permettent une compréhension plus fine des dynamiques urbaines, les préjugés raciaux étant petit à petit délaissés dans la gestion quotidienne de la cité concourant ainsi à une gestion plus compréhensive des

phénomènes urbains. En guise d'illustration, nous ouvrons ci-dessous une scène issue de notre enquête de terrain.



Après une bonne heure, la situation se calme et on reprend notre chemin



Mais enfin, avec son enfant comme ça sur le trottoir, ça ne va pas!



Cela fait huit heures qu'on est en intervention



On a faim mais on attend que le soleil se couche.



Avec Stéphane on a pris la commande dans un snack bon de, Ahmed attendait dans le combi.



Aujourd'hui, j'accompagne Ahmed et Stéphane qui font partie du service trafic pour un « shift » de 12h à 22h. Ahmed a environ 55 ans. Il est entré à la gendarmerie en 1996. Il est d'origine marocaine, habite dans la commune où il travaille et salue beaucoup de monde sur la route. Il semble être apprécié et respecté. Il est trapu et épais, a les cheveux courts, épars et un visage rond. Il est plutôt réservé. Stéphane vient de Liège, il a travaillé pendant plusieurs années chez Ikea puis comme délégué commercial. Il a donc fait une réorientation de carrière sur le tard et il l'explique en insistant sur le fait qu'il a toujours bien aimé « servir ». Il ajoute qu'il était curieux de connaître les coulisses de la vie policière. Il a 37 ans et travaille depuis 6 mois à la police. On est d'abord envoyés sur le site d'un accident de roulage. Une voiture s'est fait emboutir par une autre qui a pris la fuite. On va rester environ une heure dans la cuisine d'une boucherie tenus par un couple de flamands, situé à deux pâtés de maison plus loin du lieu de l'accident. Nous nous sommes installées dans leur cuisine qui se trouve à l'arrière de leur boutique afin de visionner les images de leur caméra de surveillance pour essayer de retrouver la voiture en fuite et prendre sa plaque. Leur commerce se situe sur le chemin qu'a pris la voiture en délit de fuite selon le conducteur embouti. Il se trouve que les deux amis dont la voiture a été emboutie ne sont pas en ordre de conduite. Le conducteur dispose d'un permis provisoire et doit donc être accompagné d'une personne qui a un permis depuis au moins huit années. Lorsqu'il s'en rend compte lors de la déposition du conducteur dans le combi, Ahmed chuchotera en ma direction « Ils ont tout gagné ! » en sous-entendant qu'ils auraient mieux fait de ne pas appeler car il y a de grandes chances que le permis du conducteur lui soit retiré et que l'assurance se retourne contre ce dernier. Quelques semaines plus tard, j'aurai Ahmed au téléphone pour convenir d'un rendez-vous et celui-ci me dit qu'il a eu une « révélation » pendant la nuit car « il dormait seul » ajoute-t-il. Il s'est souvenu qu'il pouvait demander les images de la caméra de surveillance de la place, les a obtenues et a retrouvé le numéro de plaque des fuyards, me dit-il, non sans fierté montrant ainsi à l'anthropologue que sa dévotion professionnelle le suit jusque dans ses songes.

Alors qu'on cherche à prendre note des noms des rues environnantes pour le PV, une piétonne voilée poussant un landau brûle un feu rouge. Ahmed la rattrape et la rappelle à l'ordre fermement. La femme répond en arabe et Ahmed rétorque lui aussi en arabe et toujours avec ce ton autoritaire. On reprend la route et les deux compères notent toutes les infractions qu'ils voient. Un coup de klaxon déplacé et Ahmed encourage Stéphane à prendre la plaque

d'immatriculation. Ensuite, on est appelés pour un accident sur une grande avenue entre une belge d'origine marocaine et une congolaise qui vit au Etats-Unis et qui parle en anglais. Cette dernière a voulu faire une marche arrière pour laisser le passer une voiture à l'avant et a embouti la voiture derrière elle. C'est la congolaise qui a appelé la police. Elle nous explique « She was yelling at me so I call the police ! ». Elle venait de louer une voiture à la Gare du Midi pour se rendre au mariage de son frère et n'a pas osé sortir de sa voiture face à la dame qui vociférait. Elle porte de longs faux cils et un jogging rose fuschia moulant qui met en valeur sa forte poitrine. S'ensuit une discussion technique sur les papiers d'assurance. Et chacune à leur tour, elles s'installent dans la fourgonnette pour faire leur déposition. Je suis sur le trottoir. La Congolaise sort et Ahmed lui tend la main pour l'aider à descendre du véhicule. Elle lui prend la main et lui décoche un regard soutenu suivi d'un large sourire. Une fois quitté les lieux, Ahmed nous raconte que cette dame lui a fait les yeux doux : « Elle me parlait en anglais avec sa petite voix.. » puis il s'adresse à moi : « Tu vois, c'est ça aussi le travail de la police : refuser les avances...ou pas ». Rires.

Puis on reçoit un autre appel pour un accident sur une chaussée qui implique un homme qui a brûlé une priorité de droite à un autre qui roulait accompagné de ses trois enfants. A nouveau, déposition des deux personnes impliquées et récolte des papiers d'assurance. Puis, plus loin sur la route, on remarque un gros attroupement. Ahmed, qui conduit, baisse la vitre et s'adresse à un badaud : « Il se passe quoi ? » et c'est Maxime qui est du côté passager, avec la fenêtre ouverte, manifestement inconfortable. On dirait qu'il se retient de la fermer. La peau de son visage est humide et dit en direction d'Ahmed « Allez vas-y, on se tire, ça sent le roussi » manifestement inquiet par cette foule grandissante. Puis ils continuent à constater toutes les infractions possibles pendant un bon moment. Et Ahmed appelle avec sa radio : « Voilà, on a fini de ratisser le quartier comme tu nous l'avais demandé. Donc soit tu nous mets à dispo, soit on continue ». Ensuite, nos deux compères discutent de la somme de leurs PV administratifs et semble satisfait de ce bilan comptable : 9 PV administratifs en 10 minutes. C'est un bon score semble-t-il. Puis alors qu'on cherchait un sac à main volé dans un parking, on reçoit un appel d'urgence adressé à toutes les patrouilles. La voix à la radio est grave et teintée d'angoisse. Il s'agit de former un périmètre de sécurité car un coup de feu a été tiré dans la rue Paddington. Ahmed n'a manifestement pas envie de se dépêcher et Stéphane le houspille « allez, go, on ne va pas laisser les autres en plan ». Ils passent en code 3 (lumières bleues et sirènes) et on arrive sur place, non sans peine car les rues sont étroites

et bondées. La rue est déjà bloquée par des barrières Nadar et du scotch rouge et blanc. Je suis mise à contribution pour tenir une barrière. Une foule est présente et les insultes fusent : « Sales wallons ! Rentrez chez vous.. Wallingants». Regards hostiles. Certains policiers déjà sur place s'avancent pour parler aux personnes qui crient et tentent de calmer le jeu. Plusieurs personnes nous filment ou tentent de passer les barrières avec insistance. Ahmed lance à une dame blonde en vélo qui fait mine de s'avancer et de braver les barrières « On n'est pas dans un jeu Madame ! Restez de ce côté. » L'atmosphère est tendue. Et je me souviens qu'à la radio, la dame parlait de pavés lancés. J'ai juste un gilet pare-balles pour les « invités », de couleur blanche, que l'on appelle un « parfait ». Je suis tendue. Après une bonne heure, la situation se calme et on reprend notre chemin. Sur la route, et alors que le crépuscule pointe, Stéphane remarque une dame assise sur une couverture devant la mosquée avec son enfant dans les bras. Il bondit sur le mégaphone avec sa main droite en disant « Mais enfin, avec son enfant comme ça sur le trottoir, ça ne va pas ! ». Il s'apprête donc à dire son indignation et à la rappeler à l'ordre lorsque Ahmed passe sa main devant lui, d'un mouvement lent comme pour lui dire de rester calme. Il accompagnera son geste de ces mots : « Laisse, c'est Ramadan, c'est ok ». Cela fait 8 heures que l'on est en intervention. On a faim mais on attend que le soleil se couche avant de se diriger vers un snack bondé. Stéphane et moi prenons la commande. Le temps d'attente est assez long. Lorsque l'on retrouve Ahmed dans le combi, Stéphane lui tend son dürüm en lui lançant « Ca va ? Tu ne t'es pas mangé les orteils ? ».

Dans cet extrait qui résume une série d'interventions qui s'enchainent au cours d'un « shift » ayant duré 10 heures, on assiste aux dynamiques relationnelles entre deux agents, un duo aux âges, expériences, cultures et origines différentes. Ahmed a de la bouteille (plus de trente ans de service) et possède une connaissance approfondie des réalités urbaines bruxelloises. Comme il a plus d'expérience, Stéphane lui fait cas. Ce tandem s'inscrit sous le signe du transfert de savoirs : comment réagir dans les différentes situations rencontrées ? Les réactions et décisions sont sans cesse négociées par nos deux compères. Lorsqu'Ahmed rechigne à se rendre sur le lieu du coup de feu, c'est Stéphane, le jeune premier en quête de sensations fortes, qui le pousse et l'encourage. Lorsque Stéphane aperçoit une femme en train de mendier, sa réprobation est palpable, il est indigné par le fait qu'elle soit accompagnée d'un enfant. Et c'est cette interaction précise qui nous intéresse dans le flux des situations denses qui ponctuent ce service. Ahmed sait

que cette femme fait l'aumône – la Zakat, le troisième pilier de l'islam – et plus précisément la *zakat Al-Fitr* qui se pratique davantage à la fin de la période de Ramadan pour permettre aux plus précaires de célébrer l'Aïd. Il arrête donc Stéphane dans son geste, sans discourir longuement, lui signifiant ainsi que le jeu n'en valait pas la chandelle, la période de Ramadan constituant parfois un moment de tension entre musulmans de Bruxelles et force de l'ordre. La traduction entre des manières différentes d'habiter le monde, opérée par Ahmed lorsqu'il joint le geste à la parole : « Laisse, c'est Ramadan, c'est ok. » illustre le type de savoirs utiles à une gestion informée des pratiques citadines existantes. Ce type d'éducation entre pairs, que l'on pourrait presque qualifier d'éducation permanente, met en lumière un apport potentiel de policiers aux origines diverses au sein des commissariats : permettre dans certains cas une compréhension plus fine des situations.

5. Prospective : Comment anticiper et orienter les évolutions futures ?

Dans un contexte de transformation démographique, politique et institutionnelle profonde, la question de la diversité ethnique au sein de la police locale bruxelloise émerge comme un enjeu stratégique. Bruxelles, ville-monde au cœur de l'Europe, est aujourd'hui une métropole marquée par une superdiversité structurelle : comme rappelé plus haut, près de 80 % de ses habitants sont d'origine étrangère ou étrangère, un chiffre qui continue de croître. Cette réalité, largement documentée par les sciences sociales, redéfinit les formes d'appartenance, les dynamiques d'interaction et les attentes envers les institutions publiques, en particulier celles chargées de la sécurité.

Parmi celles-ci, la police locale occupe une place singulière. Elle est à la fois l'un des derniers lieux de l'État en contact quotidien avec la population et une institution structurée par des normes professionnelles fortes, une hiérarchie verticale et une culture du devoir héritée. Dans ce contexte, la question de la diversité ethnique interne à la police ne peut être pensée comme un simple reflet de la société, mais bien comme une condition de son efficacité, de sa légitimité et de sa cohésion.

La diversité ethnique dans la police bruxelloise reste une problématique sous-documentée et souvent traitée à la marge. Elle est abordée tantôt comme un enjeu symbolique (visibilité), tantôt comme un problème de « compatibilité » avec la neutralité institutionnelle, rarement comme un levier stratégique de transformation organisationnelle. Or, les travaux en sociologie des organisations et en études policières montrent que la reconnaissance, la valorisation et l'institutionnalisation de la diversité peuvent renforcer l'ancrage local des services de police, améliorer les relations avec la population, et favoriser des modes d'action plus adaptés dans les quartiers multiculturels.

Cette étude part du constat que la diversité ne peut pas être laissée à la responsabilité des individus. Il ne s'agit pas que des policiers issus de l'immigration « s'intègrent » à la culture dominante, mais plutôt que l'organisation elle-même évolue. Cela implique de repenser les normes de recrutement, de formation, de neutralité, de dialogue interne et de gouvernance, dans une logique systémique. Le changement culturel ne peut réussir que s'il est appuyé par un changement institutionnel.

Cette réflexion prend une actualité toute particulière dans le contexte bruxellois, où un processus de régionalisation de la police locale est en cours, avec la fusion des six zones de police en une seule entité. Cette réforme pourrait constituer un tournant majeur. Elle offre potentiellement un cadre régional de pilotage, avec des marges de manœuvre accrues pour définir des objectifs stratégiques communs, y compris sur la diversité. Mais elle comporte aussi des risques : dilution des responsabilités, recentralisation rigide, ou reproduction des blocages existants à plus grande échelle.

Dans ce contexte mouvant, l'analyse prospective permet de penser le long terme et d'identifier des trajectoires alternatives. Plutôt que de prédire l'avenir, il s'agit ici de mettre en lumière les conditions de transformations possibles, les leviers mobilisables, les risques de stagnation ou de régression et les actions nécessaires pour faire de la diversité un véritable pilier de la police bruxelloise de demain.

Ce chapitre prospectif poursuit un double objectif :

1. Diagnostiquer les dynamiques actuelles autour de la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise, en croisant les dimensions juridiques, institutionnelles, culturelles et organisationnelles.
2. Explorer les futurs possibles à l'horizon 2050, en formulant des scénarios contrastés (stable, pessimiste, innovant), accompagnés de recommandations concrètes pour les acteurs publics.

Pour ce faire, l'analyse repose sur sept variables prospectives structurantes, identifiées à partir de la présente recherche de terrain, de rapports institutionnels, de données publiques disponibles et des apports de la littérature académique (sociologie de la diversité, sociologie de l'action publique, études sur les polices). Ces variables permettent de comprendre les ressorts du changement ou de l'inertie, en articulant le niveau micro (pratiques et représentations) et macro (cadre politique, gouvernance, cadre légal). Ces sept variables seront exposées plus loin en détail :

- Variable n°1 : Recrutement et inclusion de policiers d'origine étrangère dans la police locale bruxelloise.
- Variable n°2 : Diversité interne dans la police locale bruxelloise dans le cadre de la fusion des zones.

- Variable n°3 : Formation à la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise.
- Variable n°4 : Prise en charge interne des discriminations ethniques dans la police locale bruxelloise.
- Variable n°5 : Politiques de diversité et gestion des identités dans un cadre de neutralité policière.
- Variable n°6 : Impact de la présence de policiers d'origine étrangère sur la relation police-population dans les quartiers multiculturels.
- Variable n°7 : Impulsion politique et cadre légal pour la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise.

L'approche mobilisée se veut résolument systémique et politique, c'est-à-dire attentive aux interactions entre les différents niveaux de décision, aux effets d'organisation, aux dynamiques de pouvoir et aux représentations professionnelles. Elle intègre également la dimension temporelle propre à la prospective, en mettant en évidence les tendances lourdes, les incertitudes critiques et les ruptures possibles.

A partir des variables-clés qui ont été identifiées (point 6.2) et dans une analyse croisée de celles-ci, nous présenterons dans un premier temps les axes de tension majeurs qui structurent les futurs possibles (point 6.3). Trois scénarios prospectifs seront issus, dans un second temps, du croisement de ces variables (point 6.4). Le premier scénario est tendanciel/stable et recouvre une diversité symbolique et une gouvernance figée. Le second scénario est pessimiste et entraîne un retrait sur les questions de diversité dans la police ainsi qu'une défiance vis-à-vis de l'institution. Le troisième scénario est innovant, entraînant une gouvernance inclusive et une prise en compte réelle et effective de la diversité dans l'institution. Dans un troisième temps nous proposerons des marges de manœuvre concrètes pour construire le scénario innovant (point 6.5).

A partir du travail de terrain réalisé dans le cadre de cette recherche, complété d'une part par des journées prospectives organisées avec le personnel policier et d'autre part par un retour systématique vers la littérature existante tant sur les questions de diversité que sur celles relatives à l'organisation des institutions, sept variables-clés ont été identifiées

et testées. Elles recouvrent les fondements de cette réflexion prospective et le pivot à partir duquel les scénarios sont ensuite construits.

5.1 Les variables-clés de la prospective

Les sept variables-clés sont exposées ici. Pour chacune d'entre elle une définition opérationnelle est proposée. Sa rétrospective, ses indicateurs-clés, ses tendances, ses incertitudes et ses ruptures possibles sont également présentées. Enfin, chaque variable fait l'objet d'une déclinaison dans chacun des trois scénarios. Cette étape ne constitue pas encore la scénarisation finale, mais une phase intermédiaire permettant d'explorer les trajectoires possibles des variables.

5.1.1 Variable n°1 Recrutement et inclusion de policiers d'origine étrangère dans la police bruxelloise

Définition opérationnelle :

Il s'agit de la capacité de la police bruxelloise à attirer, recruter, intégrer et faire évoluer des personnes d'origine étrangère, à tous les niveaux hiérarchiques. Cette variable recouvre les enjeux de représentativité, de proximité avec la population et de légitimité sociale. Elle recouvre également l'impact que cette inclusion peut avoir sur la culture professionnelle policière.

Rétrospective :

- Bruxelles connaît une croissance continue de sa démographie et de la diversité ethno-culturelle depuis plusieurs décennies.

- Augmentation du nombre de policiers d'origine étrangère dans la police, mais essentiellement dans les fonctions de base (agents, inspecteurs ou inspecteurs principaux). Peu ou pas de représentation dans les postes à responsabilité ou les niveaux supérieurs.
- Certaines mesures ponctuelles ont été prises : assouplissement des exigences linguistiques ou recrutement localisé (engager prioritairement des Bruxellois dans la mesure du possible) par exemple, mais sans évaluation d'impact disponible.
- Les statistiques ethniques sont interdites, rendant le suivi difficile.
- Pas de campagne de sensibilisation ni de politique volontariste coordonnée et pas d'initiatives structurées de formation ou d'accompagnement pré-recrutement.

Indicateurs-clé :

Indicateur	Objectif	État
% estimé de recrues issues de la diversité	Mesurer la diversité	Faible (car pas de statistiques ethniques)
Répartition par grade	Identifier les plafonds de verre	Inexistant
Origine géographique des recrues	Monitorer le recrutement local	Existant
Taux de réussite aux concours par origine nationale	Détecter les biais structurels	Inexistant
Actions spécifiques de recrutement ciblé	Suivre les politiques d'inclusivité	Inexistant

Tendances :

- Diversification accrue de la population bruxelloise avec une majorité de jeunes d'origine étrangère dans certaines communes.
- Présence de policiers issus de la diversité surtout dans les fonctions de base (agents, inspecteurs, inspecteurs principaux), très faible dans les niveaux supérieurs.
- Ségrégation scolaire et inégalités scolaires qui limitent l'accès aux grades supérieurs (CESS requis pour la fonction d'inspecteur, Master pour les officiers).
- Institution policière marquée par une « culture » professionnelle fermée, valorisant la neutralité, qui peut freiner l'expression des identités sociales ou culturelles.

Incertitudes :

- Volonté institutionnelle d'intégrer la diversité dans les rangs policiers, à tous les niveaux de responsabilité et pas uniquement au niveau opérationnel.
- Attractivité du métier auprès des jeunes d'origine étrangère : est-il perçu comme accessible, utile, prestigieux ?
- Évolution du cadre juridique belge concernant les quotas à compétences égales : seront-ils juridiquement acceptables dans la fonction publique ?
- Évolution du cadre juridique belge concernant les statistiques ethniques (indicateurs permettant de mesurer la diversité) : seront-elles juridiquement acceptables dans la fonction publique ?

- Capacité de la police à « capter » des jeunes recrues d'origine turque ou congolaise (qui restent rares dans les rangs policiers malgré une réelle présence démographique à Bruxelles).

Ruptures possibles :

- Violences policières ou discriminations : accroissement de la méfiance vis-à-vis de la fonction policière, désengagement massif de candidats d'origine étrangère et difficulté à embaucher.
- Crise sécuritaire ou attentats : durcissement des critères de sélection, recentrage sur la sécurité, recul des questions de diversité. Fonction plus dangereuse qui peut dissuader les candidats.
- Augmentation du trafic de drogue : Fonction plus dangereuse qui peut dissuader les candidats.
- Mobilisation citoyenne autour de la question de la diversité policière : pression sur les décideurs, élargissement du débat public.
- Réforme de la formation ou du recrutement : possibilité de revoir les critères d'admission, de mieux préparer les candidats d'origine étrangère.

Scénarios prospectifs à 2050 :

⇒ Scénario stable:

- Les niveaux supérieurs restent dominés par des profils « traditionnels ».
- Les policiers d'origine étrangère restent cantonnés dans les grades de base.

- L'institution continue à privilégier la neutralité comme principe structurant, sans redéfinition profonde.

⇒ Scénario pessimiste:

- Contexte politique européen de plus en plus hostile à la diversité.
- Recrudescence des tensions sécuritaires ou identitaires.
- Recul des (quelques) politiques inclusives
- Forte désaffection des candidats d'origine étrangère, méfiance généralisée envers la police.

⇒ Scénario innovant :

- Adoption de quotas à compétences égales, accompagnée d'objectifs chiffrés.
- Généralisation des formations à la diversité intégrées au tronc commun de formation.
- Diversité significative dans tous les grades, ce qui a un impact sur la « culture » policière interne (plus de reconnaissance des parcours diversifiés, meilleure gestion des conflits, lien renforcé avec la population).

5.1.2 Variable n°2 Diversité interne dans la police locale bruxelloise dans le cadre de la fusion des zones

Définition opérationnelle :

Il s'agit de la capacité de l'institution policière bruxelloise à garantir, structurer et faire évoluer une diversité ethnique effective à l'intérieur même de l'organisation, notamment dans les affectations, la hiérarchie, la mobilité interne et la « culture » professionnelle. La variable ne porte pas sur le recrutement initial mais sur la gestion et la valorisation des parcours internes des policiers d'origine étrangère dans le contexte spécifique de la fusion des six zones de police locale en une seule entité.

Rétrospective :

- Avant la fusion, chaque zone de police locale disposait de ses propres pratiques de gestion RH, sans coordination centrale à Bruxelles.
- Absence de politique unifiée sur la diversité interne : peu ou pas de données sur la composition des effectifs selon l'origine.
- Faible présence des agents issus de la diversité dans les postes de commandement ou à responsabilité stratégique (à partir du grade d'officier).
- Initiatives fédérales (ex. : Charte de la diversité, recommandations contre le racisme institutionnel) sans déclinaison locale contraignante.
- Recherche universitaire (GERME-ULB, Étude Sofie De Kimpe) qui souligne des obstacles structurels dans les carrières et l'inclusion interne.

Indicateurs-clé :

Indicateur	Objectif	État
Proportion de policiers d'origine étrangère dans les postes à responsabilité	Identifier les obstacles à la progression hiérarchique	Inexistant (pas de données publiées)
Dispositifs internes d'accompagnement de la diversité (formation notamment)	Suivre l'impact des dispositifs d'inclusion	Partiels ou absents
Perception d'inclusion/discrimination interne	Mesurer le climat institutionnel par rapport à la diversité	Inexistant

Tendances :

- Fusion des zones → gouvernance RH centralisée, permettant potentiellement une politique unique sur la gestion de carrière.
- Rationalisation des services pouvant favoriser ou nuire à la diversité selon la gouvernance.
- Risque de dilution des bonnes pratiques existantes dans certaines zones si la diversité n'est pas priorisée dans la réforme.
- Superdiversification de Bruxelles qui plaide pour une institution policière représentative et inclusive.

- Culture professionnelle toujours marquée par la neutralité : faible valorisation des identités sociales multiples.

Incertitudes :

- Volonté politique d'exploiter la fusion comme levier de transformation interne et pas uniquement comme outil de rationalisation.
- Capacité à collecter des données internes sur la diversité (en respectant la législation), pour pouvoir en piloter l'évolution.
- Réaction de la « culture » policière à la centralisation et à l'adaptation de ses modes de fonctionnement internes.
- Niveau de résistance ou d'adhésion de la hiérarchie à une nouvelle logique inclusive.
- Existence d'oppositions syndicales ou corporatistes à l'égalité des parcours internes.
- Capacité à former une « culture » commune inclusive dans une institution historiquement segmentée par zones.

Ruptures possibles :

- Adoption d'un plan stratégique diversité obligatoire, intégré à la réforme post-fusion.
- Mise en place d'une cellule diversité à l'échelle de la zone unique, avec missions transversales.

- Publication de données internes sur la diversité et les trajectoires professionnelles → pression pour réformes concrètes.
- Nomination de cadres issus de la diversité à des postes visibles → effet symbolique et structurant.
- Mobilisation interne (ou médiatique) suite à un scandale de discrimination ou d'iniquité → déclencheur de réforme.
- Émergence d'un leadership politique régional fort sur l'inclusion dans les services publics.

Scénarios prospectifs à 2050 :

⇒ Scénario stable:

- La fusion est administrativement réussie mais peu utilisée comme levier de changement « culturel » et opérationnel quant à la diversité.
- Les dispositifs de promotion de la diversité restent symboliques (charte, formations ponctuelles et facultatives), sans effet mesurable.
- Les policiers d'origine étrangère stagnent dans les grades subalternes ou intermédiaires, peu visibles dans les fonctions supérieures.

⇒ Scénario pessimiste:

- La fusion provoque une recentralisation rigide et technocratique, sans vision inclusive.

- Les politiques internes de diversité sont reléguées à un second plan.
- Absence de données, de volonté politique ou de ressources.
- Risques de désengagements accrus, de départs ou de tensions internes chez les policiers issus des minorités.
- La « culture » policière s'uniformise sans prise en compte des parcours diversifiés.

⇒ Scénario innovant:

- La fusion est utilisée comme levier stratégique de prise en compte de la diversité.
- Instauration d'un suivi chiffré des carrières internes et de la diversité, respectueux du cadre légal.
- Politiques d'affectation et de mobilité conçues pour corriger les déséquilibres historiques.
- Généralisation de formations continues à l'inclusion et audits internes réguliers.
- Diversité dans les postes à responsabilité, avec effets positifs sur la « culture » professionnelle, la gestion des conflits et la légitimité institutionnelle.

5.1.3 Variable n°3 Formation à la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise

Définition opérationnelle :

Cette variable désigne l'ensemble des dispositifs de formation, intégrés dans le parcours professionnel des membres de la police locale bruxelloise, visant à favoriser une meilleure inclusion des policiers issus de la diversité ethnique au sein de l'institution. Elle peut également contribuer indirectement à améliorer la relation police-population mais cet effet est secondaire ici.

Elle couvre :

- les formations initiales pour les candidats policiers
- les formations continues à destination du personnel en fonction

Rétrospective :

- La formation initiale obligatoire intègre très marginalement les enjeux de diversité ethnique et elle est par ailleurs plutôt en lien avec le contact avec la population et non avec la dynamique interne.
- Les formations continues sur la diversité sont très rares, peu institutionnalisées, et rarement axées sur la diversité au sein des équipes.
- Pas de formation spécifique pour les responsables hiérarchiques visant à prévenir les discriminations internes ou à gérer la diversité des parcours.
- L'absence de statistiques ethniques empêche d'identifier clairement les besoins spécifiques des policiers issus de l'immigration en matière de formation ou d'accompagnement.

- Aucun module de formation n'est centré sur l'intégration ou le vécu des policiers issus de la diversité, leur carrière, ou leurs obstacles internes (plafond de verre, stéréotypes, isolement...).
- La culture policière valorise la "neutralité", ce qui freine la reconnaissance des identités sociales ou culturelles dans le milieu professionnel.

Indicateurs-clé :

Indicateur	Objectif	État
Nombre d'heures de formation à la diversité interne dans le tronc commun	Identifier les outils disponibles	Faible ou Inexistant
Nombre d'heures de formations continues portant sur l'inclusion au travail ou la gestion de la diversité interne	Identifier les outils disponibles	Faible ou Inexistant
Intégration des questions d'inclusion interne	Évaluer les pratiques internes	Inexistant

Tendances :

- Absence d'une approche stratégique de l'inclusion interne à travers l'axe des formations: la diversité quand elle est abordée, l'est principalement dans le rapport police/population, non dans le fonctionnement institutionnel.

- Intérêt croissant dans d'autres secteurs publics (ex : Actiris ou SPRB par exemple) pour des formations à la gestion d'équipes diversifiées mais la police reste en retrait.
- Attentes de reconnaissance des parcours individuels chez certains policiers issus de la diversité, mais peu d'espaces d'expression ou de retour d'expérience structurés.

Incertitudes :

- Volonté institutionnelle de reconnaître les obstacles internes vécus par les policiers issus de la diversité (biais implicites, stéréotypes, isolement).
- Capacité à intégrer ces enjeux dans la formation des dirigeants, en particulier dans les modules de leadership, d'évaluation du personnel et du travail en équipe.
- Acceptabilité institutionnelle et syndicale de contenus de formation abordant explicitement le racisme systémique, les discriminations internes et les biais structurels dans la police locale.
- Ressources disponibles pour concevoir des formations adaptées, en lien avec des réalités vécues dans les équipes.

Ruptures possibles :

- Plaintes internes ou médiatisées de policiers issus de la diversité dénonçant des discriminations ou un plafond de verre : pression pour repenser notamment la formation interne.

- Mise en place de politiques de diversité dans d'autres administrations bruxelloises : effet de comparaison et pression à l'alignement.
- Mobilisation interne de policiers issus de la diversité réclamant plus de reconnaissance et de prise en compte de leur réalité.
- Intégration des formations à la diversité interne dans les conditions d'accès à des fonctions d'encadrement: effet structurant fort.

Scénarios prospectifs à 2050 :

⇒ Scénario stable:

- Les formations à la diversité quand elles existent restent focalisées sur la population et les relations extérieures.
- Aucun contenu spécifique sur la gestion de la diversité interne n'est développé.
- Les discriminations internes restent taboues ou traitées au cas par cas, sans vision d'ensemble.

⇒ Scénario pessimiste:

- Recul politique sur les questions de diversité dans les institutions publiques.
- Accentuation des inégalités internes : blocage des carrières, renforcement des stéréotypes.
- Aucun investissement dans la formation sur la diversité interne.

- Méfiance croissante des policiers issus de la diversité, départs, désengagement.
- Culture professionnelle fermée, accentuée par les enjeux sécuritaires.

⇒ Scénario innovant:

- Refonte complète du tronc commun et de la formation continue : intégration d'un axe stratégique sur l'inclusion interne.
- Création de modules spécifiques pour les encadrants : gestion de la diversité dans les équipes, prévention des biais, leadership inclusif.
- Profiter de la régionalisation de la police pour mettre en œuvre une mise en réseau des bonnes pratiques.
- Diversité accrue dans les fonctions de commandement, rendue possible par une politique active d'accompagnement et de formation.
- Évolution de la culture policière vers un modèle plus réflexif, reconnaissant les parcours diversifiés comme un atout professionnel.

5.1.4 Variable n°4 Prise en charge interne des discriminations ethniques dans la police locale bruxelloise

Définition opérationnelle :

La capacité des instances internes de la police locale de Bruxelles (zones de police, hiérarchie, services de contrôle interne), en lien avec les organes externes de contrôle

(Comité P, Inspection Générale, etc.), à référencer , investiguer, traiter, sanctionner et prévenir les discriminations ethniques entre policiers.

Cette variable recouvre :

- les mécanismes formels (plaintes, enquêtes internes, procédures disciplinaires)
- les ressources humaines et structurelles (personnel dédié, formations, protocoles)
- la transparence et la responsabilisation interne (publicité des cas, accessibilité des chiffres, publication de rapports)
- l'efficacité réelle des dispositifs (nombre d'enquêtes menées, délais, sanctions, satisfaction des plaignants)
- le climat organisationnel interne : niveau de confiance dans les dispositifs de plainte, absence ou non de représailles, culture hiérarchique sur la diversité.

Rétrospective :

- Le Comité P est compétent pour recevoir et traiter les plaintes contre des policiers, y compris pour faits de discrimination. Cependant, ses rapports annuels ne distinguent pas les discriminations internes (entre collègues) des autres formes (ex. : discriminations envers le public)¹⁰.
- Le rapport 2024 du Comité P indique 38 infractions à la loi anti-racisme (contre 49 en 2023) Ces chiffres ne précisent pas si les actes visés étaient internes ou externes.

¹⁰ <https://comitep.be/rapports-annuels.html>

- En 2023, seulement 3,83 % des plaintes déposées au Comité P ont donné lieu à une condamnation judiciaire, révélant un système perçu comme peu efficace par de nombreuses parties prenantes¹¹.
- Les discriminations internes fondées sur l'origine ethnique sont peu visibles : ni le Comité P, ni Unia ne publient de statistiques spécifiques sur ce phénomène.
- La culture policière valorise la neutralité, perçue comme une obligation de réserve totale, ce qui peut freiner la reconnaissance des identités sociales ou culturelles et rendre invisibles les discriminations subies en interne.
- L'interdiction des statistiques ethniques en Belgique empêche de documenter précisément l'ampleur des discriminations internes fondées sur l'origine.
- Un protocole de collaboration entre Unia et le Comité P a été signé en 2017 pour améliorer la détection et le traitement des discriminations. Mais il n'a pas été accompagné d'un dispositif structurel de prévention ou d'évaluation des pratiques internes.
- Les données sur les plaintes et sanctions traitées en interne par le contrôle interne de la police et l'Inspection générale de la police (AIG) ne sont pas accessibles au public, limitant la transparence et la connaissance de l'efficacité réelle des dispositifs internes de lutte contre les discriminations.

¹¹ <https://www.rtb.be/article/en-2023-3-83-plaintes-deposees-au-comite-p-ont-abouti-a-une-condamnation-judiciaire-pourquoi-ce-chiffre-est-il-si-peu-eleve-11558415> ET <https://rm.coe.int/quatrieme-rapport-sur-la-belgique/16808b55a9?>

Indicateurs-clés :

Indicateur	Objectif	État
Nombre de plaintes internes déposées par des policiers pour discriminations fondées sur l'origine ethnique	Mesurer la fréquence du phénomène et la confiance dans les dispositifs	Données inexistantes ou non publiées
Publication de rapports internes sur les discriminations dans la police	Mesurer la transparence et l'engagement institutionnel	Données agrégées, non spécifiques à la dimension interne
Nombre et contenu des formations internes sur la lutte contre la discrimination ethnique	Mesurer la prévention structurelle	Modules partiels dans certaines formations initiales, pas systématisés

Tendances :

- Diversité ethnique croissante dans les effectifs de la police locale bruxelloise, notamment dans les grades de base.
- Sensibilisation sociale plus forte à l'inclusion mais aussi aux questions de racisme et discriminations, y compris dans les services publics.
- Mise en place de projets et dispositifs (ex. le profilage professionnel), mais centrés sur la relation police/population, pas encore sur les relations internes.
- Absence de culture de plainte pour les policiers victimes de racisme ou de discriminations en interne.

- Résistance interne à la reconnaissance de formes systémiques ou institutionnelles de racisme ou de discrimination.

Incertitudes :

- Volonté politique et hiérarchique réelle de renforcer les mécanismes internes de lutte contre la discrimination entre policiers.
- Capacité à lever l'interdit sur les statistiques ethniques pour suivre la diversité et les discriminations.
- Réussite ou échec de campagnes de formation ou de sensibilisation à la diversité dans les écoles de police.
- Potentiel effet dissuasif des discriminations internes sur le recrutement ou la rétention des policiers issus de l'immigration.

Ruptures possibles :

- Éclatement d'un scandale de discrimination raciale entre policiers à Bruxelles, documenté par les médias → déclencheur d'une réforme institutionnelle.
- Mise en place d'une plateforme anonyme de signalement des discriminations internes, accessible à tous les policiers.
- Décision politique d'instaurer des quotas de recrutement (à compétences égales) ou de promotion hiérarchique (à compétences égales), en lien avec des objectifs de diversité et qui pourraient œuvrer à un changement de la « culture » policière.
- Résistance syndicale ou corporatiste forte à la mise en lumière des discriminations internes, bloquant certaines réformes.

Scénarios prospectifs à l'horizon 2050

⇒ Scénario stable

- Les discriminations internes restent un phénomène mal connu, peu mesuré et faiblement traité.
- Les dispositifs de signalement sont peu utilisés pour les cas entre collègues.
- Le principe de neutralité continue d'être opposé à toute reconnaissance des identités ethniques.
- La peur de l'ostracisme et le sentiment d'inutilité de la démarche découragent les agents de signaler les comportements discriminants.

⇒ Scénario pessimiste

- Aggravation des tensions ethniques internes en parallèle à une société fragmentée.
- Défiance croissante entre groupes au sein de la police.
- Recul des dispositifs déjà très parcellaires de prévention et de traitement des discriminations internes.
- Multiplication des cas non traités, engendrant un climat de ressentiment.
- Les policiers issus de l'immigration quittent massivement la police.

⇒ Scénario innovant

- Mise en place de protocoles de traitement internes spécialisés pour les discriminations ethniques entre collègues.
- Adoption d'indicateurs anonymisés de diversité interne, permettant de suivre les situations sans violer la législation.
- Déploiement de formations continues et obligatoires sur les biais implicites et les dynamiques de discrimination.
- L'intégration de la diversité dans la police est pensée comme un levier de transformation de la « culture » professionnelle.
- Forte confiance dans les dispositifs internes de plainte, menant à un climat plus serein et professionnel.

5.1.5 Variable n°5 Politiques de diversité et gestion des identités dans un cadre de neutralité policière

Définition opérationnelle :

Cette variable décrit l'existence et la mise en œuvre des politiques de diversité au sein de la police locale de Bruxelles, ainsi que leur impact sur la capacité des policiers à exprimer leur identité, dans un contexte où la notion de neutralité est un principe structurant. Elle englobe les dispositifs internes (référents diversité, formations, lutte contre les discriminations) et les règles (formelles ou informelles) qui encadrent l'expression des signes identitaires et culturels, religieux ou autres.

Rétrospective :

- La Charte de la diversité de la Police Intégrée existe depuis 2013 au niveau fédéral et s'applique au personnel de la police, ce qui inclut les zones locales.
- Presque toutes les zones de police locale à Bruxelles ont des politiques de diversité ou chartes internes (cf. Cartographie du rapport) bien que dans la majorité des cas ces politiques soient peu opérationnelles, peu suivies ou limitées dans leur portée.
- Les zones de police disposent de référents diversité par exemple mais ces dispositifs restent peu contraignants et leur importance est variable d'une zone à l'autre tout en restant modérée (cf. Cartographie du rapport).
- Sur le plan juridique, la loi sur la neutralité dans la fonction publique belge n'impose pas explicitement une neutralité exclusive (suppression totale de signes), mais la jurisprudence et le droit administratif permettent aux administrations d'imposer des règles d'apparence neutre, notamment pour les fonctionnaires en contact avec le public.
- Les discussions publiques et légales autour des signes religieux (voile, kippa, etc.) montrent que la neutralité est un concept contesté : Unia évoque la possibilité d'une neutralité inclusive vs une neutralité exclusive stricte¹².
- Les formations sur la diversité sont parcellaires et généralement ciblées sur le service à la population et ne concernent pas l'intégration interne ni la gestion des identités des policiers.
- La neutralité, souvent comprise comme l'absence visible de signes religieux ou culturels, reste la règle dominante, ce qui limite l'expression des identités. Cependant, certaines tolérances informelles existent, notamment par exemple pour des pauses spécifiques liées au Ramadan pour les policiers en service.

- La fusion des zones de police bruxelloises pourrait ouvrir la voie à une harmonisation des politiques de diversité mais soulève des questions sur la standardisation des règles et des pratiques.

Indicateurs-clé :

Indicateur	Objectif	État
Existence de politiques formelles de diversité	Évaluer l'existence et la formalisation des dispositifs institutionnels dédiés à la diversité (politiques écrites, référents diversité, commissions internes)	Oui, mais disparates et peu contraignants
Mise en place de formations internes sur la diversité	Nombre et contenu des formations	Très limité, focalisé sur le service à la population
Ressenti des policiers sur la possibilité d'exprimer leur identité	Données qualitatives sur la perception de la neutralité et de la diversité	Inexistant
Taux d'incidents ou plaintes liés à des discriminations internes	État des lieux des conflits liés à la diversité	Données fragmentaires, difficile à quantifier
Pratiques informelles de tolérance (ex : pauses ramadan)	Reconnaissance et fréquence de pratiques tolérées (accommodements raisonnables)	Observées ponctuellement mais non formalisées

¹² <https://www.unia.be/fr/actua/neutralite-services-publics?>

Tendances :

- Croissance continue de la diversité ethno-culturelle à Bruxelles, ce qui accentue la nécessité d'une gestion interne adaptée.
- La fusion des six zones de police à Bruxelles devrait entraîner l'harmonisation des règlements internes sur des sujets comme la neutralité et les politiques de diversité.
- Depuis 2025, le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité impose aux administrations locales bruxelloises d'adopter un plan diversité¹³. Cela crée un contexte de comparaison et éventuellement de pression pour la police locale.
- Pression sociale et médiatique croissante autour des questions de visibilité religieuse, d'inclusion ethnique et culturelle dans la fonction publique, ce qui pousse les administrations à réagir.
- La culture policière valorise toujours la neutralité formelle.

Incertitudes :

- Si la fusion des zones mènera à des règlements plus uniformes qui renforceront les normes de neutralité stricte ou si elle permettra une ouverture / flexibilité plus grande.

¹³ <https://pouvoirs-locaux.brussels/actualites/promotion-de-la-diversite-et-subvention-ce-qui-change-des-le-4-juin-2025>

- Si les policiers issus de la diversité percevront que les politiques de neutralité sont conçues de façon équitable ou au contraire comme des normes coercitives.
- Si des ressources institutionnelles (formation, management, leadership) seront allouées pour rendre les politiques de diversité plus effectives (accommodements, dialogues internes, prise en considération et suivi des plaintes pour discrimination ou racisme etc.).
- Si le cadre légal évoluera pour définir mieux ce que neutralité peut inclure ou exclure.

Ruptures possibles :

- Une réforme légale nationale ou régionale qui introduit la notion de neutralité inclusive dans la fonction publique ou qui modifie les règlements de police pour autoriser certains signes religieux ou pratiques culturelles dans certaines fonctions ou services.
- Un rapport indépendant révélant que les normes actuelles de neutralité freinent le recrutement ou la rétention des policiers issus de la diversité, causent mal-être ou sentiment d'injustice, entraînant une réflexion institutionnelle sur l'adaptation des règlements internes.
- L'émergence d'une « neutralité inclusive » comme nouvelle norme, avec une reconnaissance plus large des identités dans le cadre professionnel.
- Un évènement médiatisé (de plus) relatif à des discriminations incitant à renforcer ou revoir les politiques existantes (exemple : une enquête journalistique sur des cas de racisme interne).

Scénarios prospectifs à 2050

⇒ Scénario stable

- Les politiques de diversité restent principalement symboliques : chartes, discours, quelques formations, peu d'aménagements concrets.
- Les normes de neutralité restent assez strictes dans les règlements ce qui continue de freiner l'expression des identités culturelles ou religieuses. Des tolérances informelles mais insuffisantes persistent.
- Les policiers issus des minorités ethniques ressentent des contraintes identitaires mais peu de changement institutionnel de fond.
- Le sentiment de double loyauté (entre identité culturelle et identité professionnelle) reste un sujet sensible non résolu.

⇒ Scénario pessimiste

- Renforcement de la neutralité stricte : aucun aménagements culturels ou religieux ou tolérances.
- Politiques de diversité visibles mais peu effectives, peu d'impact positif sur le ressenti ou le bien-être des policiers issus de la diversité.
- Contexte sociopolitique européen et local de plus en plus restrictif concernant l'expression des identités dans la fonction publique.
- Désengagement des policiers issus de la diversité, baisse de la représentativité ethnique dans la police, impact direct sur la confiance de certaines franges de la population dans l'institution puisqu'elle ne s'y reconnaît pas.

- Intensification des tensions internes entre policiers.

⇒ Scénario innovant

- Adoption d'une politique de « neutralité inclusive » reconnue et formalisée (objectifs mesurables), conciliant respect des identités et exigences professionnelles.
- Flexibilisation des normes internes : par exemple, reconnaissance officielle des pauses liées au jeûne, acceptation de signes culturels dans certaines limites, suivi d'exemples de pratiques innovantes dans d'autres corps policiers européens (ex : police de Rotterdam, qui a adopté une charte diversité avec suivi rigoureux).
- Formation systématique et obligatoire pour tous les policiers sur la diversité interne et la neutralité inclusive.
- Enquêtes régulières auprès des policiers pour identifier les besoins et les pistes permettant de mettre en œuvre une neutralité plus inclusive, respectueuse des identités.
- Désignation de référents diversité dans chaque service avec missions claires et moyens dédiés.

5.1.6 Variable n°6 Impact de la présence de policiers d'origine étrangère sur la relation police-population dans les quartiers multiculturels

Définition opérationnelle :

Il s'agit de la proportion et de la visibilité des policiers d'origine étrangère au sein des métiers de contact dans la police bruxelloise, c'est-à-dire les fonctions impliquant des interactions fréquentes avec la population (agents de quartier, patrouilles d'intervention, accueil, etc.).

Cette variable s'intéresse à la manière dont cette présence peut influencer les relations entre la police et les habitants, en particulier dans les quartiers à forte concentration de population issue de l'immigration. Elle recouvre les enjeux de confiance, de représentativité, de compréhension culturelle, de légitimité institutionnelle, mais aussi de transformation interne des pratiques policières.

Rétrospective :

- La Région Bruxelloise connaît depuis des décennies une forte croissance démographique et une diversification ethno-culturelle (en 2024 d'après Statbel, 79,7 % de la population bruxelloise était d'origine étrangère ou étrangère).
- La reconnaissance du rôle spécifique des policiers issus de la diversité dans les relations avec la population est peu formalisée : il n'existe pas de politique spécifique valorisant cette diversité dans les métiers de contact. Et l'on ne sait pas non plus si ces policiers souhaiteraient incarner ce rôle de médiateur.
- Dans les quartiers à forte concentration étrangère, la présence de policiers issus de l'immigration peut faciliter certains échanges, mais aucune évaluation systémique n'a été menée à ce jour pour en mesurer l'impact sur la confiance ou la coopération avec les habitants.

- Le Moniteur de Sécurité, principale enquête de perception citoyenne sur les services de police en Belgique, ne comprend aucune question portant sur la diversité ethno-culturelle des policiers, ni sur l'intérêt ou le désintérêt que pourrait avoir la population à ce sujet. Cette absence rend invisible cette dimension dans l'analyse nationale du lien police-population.

Indicateurs-clé :

Indicateur	Objectif	État
% de policiers d'origine étrangère dans les fonctions de contact	Évaluer la représentativité visible dans l'espace public	Inconnu
Évolution du taux de confiance de la population dans la police (par origine)	Mesurer l'impact relationnel	Données disponibles via le Moniteur sécurité mais sans focus sur la diversité.
Taux de plaintes à l'encontre de la police pour discrimination ou racisme dans les quartiers multiculturels	Mesurer les tensions ou améliorations	Données fragmentées
Existence de formations internes valorisant les compétences interculturelles	Évaluer l'outillage des policiers	Faible à modéré, initiatives ponctuelles, pas systématisées

Tendances :

- Dans plusieurs quartiers bruxellois, les contacts avec la police sont marqués par la méfiance, voire par des tensions récurrentes (contrôles perçus comme discriminatoires, manque de dialogue, etc.).
- La présence de policiers issus de la diversité est souvent perçue de façon ambivalente : facilitateur pour certains, figure de « trahison » pour d'autres.
- L'institution valorise encore peu les compétences spécifiques liées à l'origine, à la langue ou à la culture : les policiers issus de l'immigration ne sont pas formellement reconnus comme ayant un rôle différent ou complémentaire.
- L'évolution démographique rend cette question de plus en plus centrale dans la gestion quotidienne de la sécurité urbaine.

Incertitudes :

- Reconnaissance institutionnelle : La diversité des policiers sera-t-elle reconnue comme un levier stratégique dans les relations police-population ? Ces policiers le souhaitent-ils ?
- Capacité de formation : Les policiers seront-ils formés à mobiliser leurs compétences interculturelles, linguistiques ou sociales dans leur travail de terrain ?
- Évolution des représentations : Les habitants perçoivent-ils positivement ces policiers comme des figures de proximité ou comme représentants de l'État répressif ?
- Tensions identitaires : Ces policiers peuvent-ils se retrouver en porte-à-faux, pris entre leur loyauté institutionnelle et les attentes de leur communauté d'origine ?

- Appropriation interne : L'encadrement et les collègues valorisent-ils ou au contraire marginalisent-ils ces profils « atypiques » ?

Ruptures possibles :

- Crise de confiance majeure avec la population : Si les tensions persistent, la diversité peut être perçue comme cosmétique ou inefficace, voire instrumentalisée.
- Évolution du statut des policiers d'origine étrangère : Création de nouveaux rôles hybrides (médiateurs, référents communautaires), reconnus institutionnellement.
- Instrumentalisation politique : Dans un contexte polarisé, les profils issus de la diversité peuvent être sur-sollicités ou stigmatisés.
- Reconfiguration de la « culture » professionnelle : La reconnaissance des identités plurielles peut remettre en question le modèle traditionnel de neutralité policière.
- Départ massif ou désengagement de ces policiers : En cas de manque de soutien ou de reconnaissance, leur présence peut devenir instable ou marginalisée.

Scénarios prospectifs à 2050 :

⇒ Scénario stable

- La présence de policiers d'origine étrangère dans les métiers de contact continue de croître graduellement mais sans vision stratégique forte ni reconnaissance institutionnelle claire.
- Le rôle des policiers issus de la diversité n'est ni reconnu officiellement, ni intégré dans une stratégie globale.
- Pas de transformation majeure dans les pratiques de patrouille, de médiation ou de gestion des interventions.
- Les relations avec la population ne se dégradent pas, mais stagnent : faible progression de la confiance, surtout dans les quartiers multiculturels.

⇒ Scénario pessimiste

- Les policiers issus de la diversité sont en minorité visible, souvent isolés et non soutenus.
- La méfiance mutuelle persiste entre population et institution, même en présence de policiers « issus du quartier » ou maîtrisant les codes culturels.
- Instrumentalisation ou disqualification de leur rôle par la hiérarchie ou les collègues.
- Sentiment de double exclusion (dans l'institution et dans leur communauté).

⇒ Scénario innovant

- La diversité dans les métiers de contact devient un pilier stratégique des relations police-population.
- Formation interculturelle généralisée, valorisation du multilinguisme, reconnaissance de l’ancrage local comme ressource professionnelle.
- Les policiers issus de l’immigration deviennent des référents, médiateurs, formateurs (s’ils le souhaitent).
- Effet positif mesurable : amélioration du dialogue, confiance renforcée dans les quartiers sensibles, baisse des tensions lors des interventions.

5.1.7 Variable n°7 Impulsion politique et cadre légal pour la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise

Définition opérationnelle :

Il s'agit de la capacité des autorités politiques et institutionnelles (bourgmestres, Région, État fédéral) à mettre en œuvre un cadre propice à la diversité ethnique interne dans la police locale de Bruxelles. Cette variable couvre le rôle des décideurs locaux (notamment les bourgmestres), l'évolution du cadre légal (quotas, collecte de données sur l'origine) et la capacité à fixer des objectifs concrets pour améliorer la représentativité ethnique à tous les niveaux hiérarchiques.

Elle recouvre également la façon dont la fusion des zones de police en une zone unique modifie la gouvernance, les marges de manœuvre locales et la possibilité de mettre en place des politiques ambitieuses. Enfin, elle interroge le rôle des institutions comme Unia.

Rétrospective :

- En Belgique, la collecte de données ethniques est fortement restreinte par la législation et le RGPD. Il n'existe aucune donnée publique disponible sur l'origine ethnique des policiers, rendant difficile l'évaluation de la diversité réelle.
- Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité, propose des formations, des recommandations, et traite des plaintes individuelles. Il ne met pas en œuvre de politique proactive dans les zones de police ni ne propose d'indicateurs structurels de diversité interne.
- La norme d'attribution d'aspirants policiers à Bruxelles (19,5 %) est rarement atteinte (+/- 9 % en 2023) et il n'existe pas de quota interne de diversité ethnique¹⁴.
- Le projet de fusion des 6 zones de police bruxelloises en une zone unique modifie la gouvernance : un chef de corps unique sera nommé, avec un collège de police composé des 19 bourgmestres, mais on ne sait pas encore avec quel impact sur des questions stratégiques, comme la diversité dans le recrutement.

Indicateurs-clé :

Indicateur	Objectif	État
% estimé de recrues issues de la diversité ethnique	Évaluer la représentativité de la diversité ethnique	Les statistiques ethniques sont interdites en Belgique, sauf exception à visée scientifique avec garanties strictes.

¹⁴ https://brulocalis.brussels/sites/default/files/2025-01/conf_presse_fonctionnemt_police_loc_confbgms_vfin_0.pdf?

Origine géographique ou scolaire des candidats	Suivre la portée des efforts de recrutement local et identifier les obstacles structurels	Non documenté
Taux de réussite aux épreuves de sélection, par origine ou parcours scolaire	Identifier d'éventuels biais dans l'accès aux fonctions policières selon les profils	Non documenté
Taux de respect de la norme d'attribution d'aspirants à Bruxelles	Évaluer la correspondance entre la norme de répartition des candidats policiers et la réalité bruxelloise	Faible : La norme (19,5 %) n'est pas atteinte (+/- 9 % en 2023)
Budget dédié aux politiques de diversité et inclusion dans la police locale	Vérifier qu'il existe des ressources financières explicites dans les zones de police pour des dispositifs de diversité/inclusion internes	Certaines zones incluent parmi leurs priorités des objectifs liés à la lutte contre les discriminations. Mais pas de preuve publique confirmée que toutes les zones de police bruxelloises ont ce budget dédié pour diversité ethnique interne.
Rôle et pouvoir des bourgmestres dans la gouvernance de la police locale sur les questions de diversité	Comprendre leur influence actuelle et future (post-régionalisation) sur les décisions de recrutement et d'inclusion	Actuellement (théoriquement) important (mais indirect): Conseil de police présidé par le bourgmestre avec pouvoir sur recrutement local. Après fusion en zone unique, rôle diminué sur

		ces questions stratégiques ?
--	--	---------------------------------

Tendances :

- Régionalisation en cours : fusion des zones bruxelloises, gouvernance en mutation.
- Demande accrue de représentativité dans une ville « superdiversifiée »
- Médiatisation des discriminations policières (profilage, contrôles au faciès, violences policières) alimente une défiance croissante vis-à-vis de l'institution.
- Formations à la diversité encore rares, souvent optionnelles ou dépendantes des initiatives locales dans les zones
- Absence de données chiffrées rendant difficile l'évaluation ou la fixation d'objectifs à moyen terme.

Incertitudes :

- Capacité du nouveau Collège de police à inclure des objectifs de diversité dans les priorités stratégiques.
- Acceptabilité juridique de mesures ciblées (quotas à compétences égales, objectifs chiffrés, discriminations positives).
- Modification de la législation belge sur les statistiques ethniques ou sur les critères d'embauche dans la fonction publique.

- Rôle futur d'Unia (ou d'un ou plusieurs autres organismes similaires) : restera-t-il un acteur de sensibilisation, ou deviendra-t-il un acteur opérationnel dans l'accompagnement des politiques publiques ?
- Capacité des responsables politiques (bourgmestres, ministres régionaux ou fédéraux) à faire de la diversité une priorité dans la police.

Ruptures possibles :

- Réforme législative introduisant un cadre légal permettant les quotas à compétences égales ou les objectifs chiffrés internes dans la police.
- Création d'un système de suivi de la diversité ethnique interne, inspiré d'exemples étrangers. Par exemple, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) publie des données détaillées sur la composition ethnique de ses effectifs. Elle utilise des objectifs chiffrés de recrutement et des campagnes de sensibilisation dans les communautés racisées¹⁵. Au Royaume-Uni, le ministère de l'Intérieur publie des données trimestrielles sur l'origine ethnique de l'ensemble du personnel policier, par région, par grade, et par service¹⁶.
- Mobilisation citoyenne ou juridique, forçant la transparence sur les données internes de la police.
- Crise sécuritaire ou attentat, provoquant un recentrage sécuritaire et un durcissement des critères de sélection, au détriment des mesures d'ouverture.
- Fusion inefficace ou contestée rendant plus difficile l'action ciblée sur la diversité.

¹⁵ <https://grc.ca/fr/changement-grc/progres-strategie-dequite-diversite-et-dinclusion-grc>

¹⁶ <https://www.gov.uk/government/statistics/police-workforce-england-and-wales-31-march-2024/police-workforce-england-and-wales-31-march-2024?>

Scénarios prospectifs à 2050 :

⇒ Scénario stable

- Le cadre légal reste inchangé : toujours pas de collecte de données sur l'origine, pas de quotas.
- Les bourgmestres conservent une voix (relativement) symbolique dans le Collège de police pour ce qui concerne les questions de diversité.
- Peu d'évolution de la diversité interne, statu quo dans les grades supérieurs.

⇒ Scénario pessimiste

- L'environnement politique devient (encore) plus centré sur les questions sécuritaires au détriment des questions d'inclusivité et de diversité.
- Le Collège de police devient un organe formel sans réel pouvoir sur les RH de la police.
- Désengagement accru des jeunes issus de l'immigration vis-à-vis des métiers policiers.

⇒ Scénario innovant

- Cadre légal assoupli permettant des quotas à compétences égales.
- Mise en place d'un système de statistiques anonymisées inspiré du Royaume-Uni.
- Objectifs chiffrés annuels adoptés au niveau régional pour la diversité.

- Bourgmestres co-porteurs d'un plan régional diversité-police avec budget dédié.
- Impact positif sur la culture professionnelle, la cohésion interne et la légitimité externe.

5.2 Forces structurantes du système (2025-2050)

L'analyse de ces sept variables permet de faire émerger trois tensions majeures structurant les futurs possibles. Ces axes sont transversaux : ils concernent à la fois les niveaux institutionnel, culturel, juridique et politique. Ce sont eux qui détermineront la capacité de la police locale bruxelloise à devenir une organisation véritablement représentative et inclusive. Ils sont au fondement des grands enjeux de la police de demain :

- Axe 1 : Neutralité exclusive ou neutralité inclusive ?
- Axe 2 : Diversité symbolique ou diversité effective ?
- Axe 3 : Gouvernance locale éclatée ou gouvernance stratégique unifiée ?

Axe 1 – Neutralité exclusive ou neutralité inclusive :

La notion de neutralité est au cœur du métier de policier. Elle est à la fois un principe juridique, une culture professionnelle profondément ancrée et une norme d'apparence traduite dans les règlements internes (tenue, langage, expression, etc.). Toutefois, cette neutralité est aujourd'hui mise sous tension par l'évolution de la composition sociale de la population et des effectifs policiers eux-mêmes.

Voici les tensions identifiées dans cet axe (à partir des variables-clés) :

- La neutralité continue d'être interprétée dans une version « exclusive », c'est-à-dire l'interdiction de tout signe ou expression de croyance, d'origine ou de culture,

perçue comme une garantie d'égalité de traitement et d'impartialité. Toutefois, cette conception produit un effet d'invisibilisation des identités minoritaires, surtout dans un environnement aussi diversifié que Bruxelles.

- La variable 5 (Politiques de diversité et gestion des identités dans un cadre de neutralité policière) montre que des tolérances informelles existent déjà (ex. pauses pendant le Ramadan), ce qui révèle un écart entre la norme formelle et les pratiques quotidiennes.
- Le débat public oppose désormais deux visions :
 - Une neutralité exclusive, ancrée dans l'uniformité de façade.
 - Une neutralité inclusive, qui admettrait par exemple certaines expressions identitaires compatibles avec la fonction publique (inspirée de pratiques dans d'autres polices européennes, comme aux Pays-Bas ou au Royaume-Uni).
- Ce débat touche également à la perception des collègues, à la gestion des équipes, et au rapport des policiers issus des minorités à leur institution.

Enjeux à long terme :

- ⇒ Institutionnels : si la neutralité reste exclusive, l'intégration pleine et entière des policiers issus de la diversité sera entravée (pression à l'effacement identitaire).
- ⇒ Légaux : l'absence de clarification juridique ouvre la voie à une jurisprudence variable et à des décisions internes arbitraires ou contestées.
- ⇒ Symboliques : une neutralité inclusive transformerait en profondeur le service public et l'État lui-même.

Cet axe structure donc une tension fondatrice du futur de la police locale bruxelloise. Il pose une question de fond : *la neutralité est-elle le refus de toute identité visible ou bien la capacité à accueillir une pluralité d'identités dans un cadre commun ?*

Axe 2 – Diversité symbolique vs diversité effective :

Si la diversité ethnique est parfois reconnue comme une valeur positive dans le discours officiel, elle reste peu traduite dans les faits. La majorité des politiques de diversité au sein des zones de police bruxelloises sont déclaratives, avec peu de leviers contraignants, peu de moyens, et peu d'évaluation (cf. cartographie du présent rapport).

Voici les tensions identifiées dans cet axe (à partir des variables-clés) :

- La variable 3 (Formation à la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise) montre que les politiques de recrutement cherchent à élargir l'accès à la profession, mais sans dispositifs puissants ni cadrage régional coordonné.
- Les formations internes (variable 3) restent généralement focalisées sur le service à la population, non sur la diversité interne ni sur la gestion d'équipes plurielles.
- Aucune donnée fiable n'est disponible sur la composition ethnique réelle des effectifs (variable 7 : Impulsion politique et cadre légal pour la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise), ce qui empêche tout suivi ou mesure de progrès.
- Les référents diversité existent dans certaines zones, mais sans pouvoir formel ou pilotage stratégique unifié.
- Plusieurs mécanismes d'inertie sont à l'œuvre : Absence de données permettant de monitorer la diversité, absence de suivi qui rend les plans de diversité (quand ils existent) peu contraignants et enfin, l'origine des policiers n'est pas pensée institutionnellement comme ressource professionnelle (ex. multilinguisme, connaissance du terrain, médiation interculturelle).

Enjeux à long terme :

⇒ À défaut de dispositifs structurels, la diversité reste symbolique, voire instrumentalisée (vitrine de diversité sans transformation réelle).

⇒ Une diversité effective suppose :

- Un engagement politique clair et mesurable.
- Des objectifs chiffrés à compétences égales (voire des quotas légaux).
- Une valorisation des profils issus de la diversité à tous les niveaux de l'organisation.

La rupture future repose sur un changement de paradigme : *de la diversité comme image, à la diversité comme outil stratégique d'inclusion, d'efficacité et de légitimité institutionnelle.*

Axe 3 – Gouvernance locale éclatée vs gouvernance stratégique unifiée :

La réforme majeure en cours à Bruxelles (la fusion des 6 zones de police locales en une seule) est un tournant historique dans la gouvernance policière bruxelloise. Elle transforme les rapports de force entre niveaux de pouvoir et ouvre une fenêtre d'opportunité pour des politiques transversales ambitieuses, y compris en matière de diversité.

Voici les tensions identifiées dans cet axe (à partir des variables-clés) :

- Actuellement, les bourgmestres jouent un rôle central dans le conseil de police, avec théoriquement du moins, des pouvoirs directs sur le recrutement local (variable 7). Cela induit des pratiques très variables entre zones.
- La fusion mènera à une centralisation du pouvoir de décision (chef de corps unique, collège de police régional). Le résultat est incertain : cela peut soit ouvrir

la voie à des politiques harmonisées, ambitieuses, coordonnées à l'échelle de Bruxelles, soit affaiblir la marge de manœuvre locale, provoquer une dilution des responsabilités et un lissage vers le bas.

- Enjeux de gouvernance :
 - Une gouvernance unifiée pourrait être un levier d'accélération : mutualisation des moyens, pilotage transversal, indicateurs partagés, plans communs.
 - Mais elle risque aussi de produire une gouvernance technocratique, détachée des réalités locales et peu investie sur les enjeux sensibles de diversité interne.
 - L'engagement politique des bourgmestres dans le nouveau Collège de police sera important : leur voix pèsera-t-elle sur les choix en matière de diversité ?
- Dépendances critiques :
 - L'allocation de budgets spécifiques à la diversité.
 - La capacité du chef de corps à incarner une vision inclusive de la culture policière.
 - Le rôle d'Unia ou d'autres acteurs comme facilitateurs de la transition.

La fusion policière bruxelloise est une configuration charnière : *elle peut permettre un tournant stratégique en faveur d'une police plus représentative, ou au contraire, stabiliser un modèle bureaucratique de diversité symbolique.*

Ces trois axes ne sont pas indépendants. Les scénarios prospectifs à 2050 (Partie II) seront donc articulés à ces trois grands régimes d'évolution possibles du système : immobilisme (stabilité), repli (pessimiste), transformation (innovant).

Chaque scénario croise une configuration probable de ces trois tensions, en tenant compte des variables, incertitudes et ruptures identifiées dans la première partie.

5.3 Trois scénarios prospectifs à 2050

Scénario 1 : « La façade de la diversité »

- Un scénario où la neutralité demeure exclusive, les politiques de diversité restent principalement symboliques et la gouvernance centralisée après la fusion ne saisit pas l'enjeu de l'inclusion.

En 2050, la police locale bruxelloise affiche une image modernisée, diversifiée en apparence, mais dont les fondements internes n'ont que peu évolué. Les zones ont bien été fusionnées, mais cela n'a pas permis d'harmonisation ambitieuse. L'absence de volonté politique forte et de cadre légal facilitant l'action (ex. absence de quotas ou de données) a figé les dynamiques.

Caractéristiques clés :

Dimension	État en 2050
Neutralité	Toujours interprétée de manière exclusive
Diversité interne	Légère augmentation de la représentation ethnique, surtout dans les grades subalternes. Aucune stratégie réelle de valorisation.
Gouvernance	Le Collège de police existe mais n'a pas de stratégie partagée sur la diversité. Les initiatives restent locales et inégales.
Recrutement	Peu d'évolution sur la norme d'attribution à Bruxelles. Pas de suivi statistique ethnique officiel.
Impact interne	Les policiers issus de la diversité se sentent tolérés, mais pas pleinement reconnus. Les tensions identitaires internes restent taboues.
Impact externe	Faible progression de la confiance dans les quartiers multiculturels. La police continue d'incarner une distance symbolique.

Variables dominantes :

- Variable 5 (Politiques de diversité et gestion des identités dans un cadre de neutralité policière) : figée dans une lecture stricte.
- Variable 7 (Impulsion politique et cadre légal pour la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise) : pas de réforme légale majeure, inertie institutionnelle.
- Variable 3 (Formation à la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise) et 6 (Impact de la présence de policiers d'origine étrangère sur la relation police-population- dans les quartiers multiculturels): progression faible et non coordonnée.

Conséquences :

- Une diversité de surface, sans transformation culturelle ni stratégique.
- Une police qui reste perçue comme une institution homogène par nature.
- Le fossé entre l'évolution de la société et celui de l'institution se creuse lentement, mais durablement.

Scénario 2 : "Le repli sécuritaire"

- Ce scénario se réalise dans un contexte politique et sécuritaire tendu : attentats, instabilité politique, montée des partis identitaires. La diversité est perçue comme un problème de cohésion interne et non comme un levier d'amélioration.

À la suite de plusieurs crises sécuritaires et d'un glissement politique vers des gouvernements plus autoritaires, la Belgique renforce sa doctrine de sécurité. Dans ce

climat, la fusion policière est utilisée pour centraliser les normes, renforcer la discipline interne et verrouiller la question identitaire.

Caractéristiques clés :

Dimension	État en 2050
Neutralité	Toujours interprétée de manière exclusive.
Diversité interne	Ralentissement marqué. Les recrutements de profils issus de l'immigration baissent. Les départs ou désengagements augmentent.
Gouvernance	Très centralisée. Le chef de corps concentre le pouvoir. Le Collège de police joue un rôle consultatif.
Recrutement	Discours politique insistant sur les « valeurs » du métier. Contrôle renforcé des profils. Méfiance institutionnelle à l'égard des appartenances perçues comme communautaires.
Impact interne	Tensions croissantes (racisme notamment), sentiment d'exclusion, plaintes internes en hausse, peu traitées.
Impact externe	Détérioration du lien police-population dans les quartiers multiculturels. Méfiance renforcée.

Variables dominantes :

- Variable 1 (Recrutement et inclusion de policiers d'origine étrangère dans la police bruxelloise) et 6 (Impact de la présence de policiers d'origine étrangère sur la relation police-population dans les quartiers multiculturels): désengagement des policiers issus de la diversité.
- Variable 5 (Politiques de diversité et gestion des identités dans un cadre de neutralité policière) et 7 (Impulsion politique et cadre légal pour la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise): renforcement des normes, pression politique vers l'uniformisation stricte.

- Variable 4 (Prise en charge interne des discriminations ethniques dans la police locale bruxelloise) : montée de tensions internes non prises en charge.

Conséquences :

- Baisse de la représentativité dans les fonctions de contact notamment (mais pas seulement).
- Déconnexion croissante entre l'institution policière et la société qu'elle sert.
- Crise de légitimité accentuée, notamment dans les zones sensibles.

Scénario 3 : "La police inclusive"

- Scénario optimiste, marqué par une série de décisions politiques, juridiques et managériales courageuses, qui transforment la police en une institution véritablement représentative, intégrant la diversité comme une ressource.

En 2050, la police locale de Bruxelles est devenue une référence européenne en matière de gouvernance de la diversité. La fusion a été saisie comme levier de transformation : mutualisation des efforts, coordination régionale, politiques RH proactives. Une nouvelle interprétation de la neutralité s'est imposée, plus inclusive, admettant certains accommodements raisonnables.

Caractéristiques clés :

Dimension	État en 2050
Neutralité	Redéfinie juridiquement comme « inclusive » : expression identitaire possible dans un cadre réglementé, compatible avec la fonction.
Diversité interne	Objectifs chiffrés atteints. Suivi régulier par un observatoire externe. Les profils issus de la diversité sont présents à tous les niveaux hiérarchiques.
Gouvernance	Collège de police proactif. Plan régional annuel diversité-inclusion. Budget dédié.
Recrutement	Campagnes ciblées, valorisation des compétences interculturelles.
Impact interne	Formation continue sur gestion de la diversité, leadership éthique. Référents diversité dans chaque direction. Dialogue interne régulier.
Impact externe	Confiance citoyenne accrue. Coopération facilitée dans les quartiers multiculturels. Amélioration des relations de terrain.

Variables dominantes :

- Variable 3 (Formation à la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise), 5 (Politiques de diversité et gestion des identités dans un cadre de neutralité policière), 6 (Impact de la présence de policiers d'origine étrangère sur la relation police-population dans les quartiers multiculturels) et 7 (Impulsion politique et cadre légal pour la diversité ethnique dans la police locale bruxelloise): gouvernance régionale stratégique, dispositifs de pilotage, données disponibles.
- Variable 2 (Diversité interne dans la police locale bruxelloise dans le cadre de la fusion des zones) : accompagnement institutionnel et formation systémique.
- Variable 1 (Recrutement et inclusion de policiers d'origine étrangère dans la police bruxelloise) et 4 (Prise en charge interne des discriminations ethniques dans la

police locale bruxelloise) : apaisement des tensions internes, traitement effectif des discriminations.

Conséquences :

- La police incarne une diversité assumée dans un cadre professionnel renouvelé.
- La police devient un espace de reconnaissance des identités multiples au service de l'intérêt général.
- Elle gagne en légitimité et en efficacité, notamment auprès des jeunes générations.

5.4 Recommandations stratégiques pour accompagner le changement institutionnel dans la police locale bruxelloise et s'orienter vers le scénario innovant

5.4.1 Gouvernance et pilotage stratégique régional de la diversité :

1ère recommandation : Rééquilibrer la gouvernance politique locale : rôles repensés pour les bourgmestres.

- Le pouvoir des bourgmestres sera diminué dans la zone unique. Mais cette perte d'autonomie peut être compensée si on leur confie un rôle de pilotage stratégique collectif sur la diversité.
- Recommandation : Créer au sein du Collège de police un sous-comité « Diversité et inclusion », présidé en alternance par un bourgmestre engagé sur ces questions, pour assurer le lien entre gouvernance régionale et réalités locales.

2è recommandation : Saisir la régionalisation comme une opportunité de réinitialiser/relancer/créer les politiques de diversité.

- Nouvelle gouvernance = nouvelle légitimité :
La création d'un chef de corps unique et d'un Collège de police composé des 19 bourgmestres est une fenêtre politique pour fixer des priorités communes en matière de diversité ethnique qui ne dépendront plus de la volonté disparate de chaque zone.
- Recommandation : Concevoir un Plan Diversité-Inclusion 2026–2030 dès la mise en place de la zone unique, porté par le Collège de police et intégré au contrat de gestion régional. Ce plan fixerait des engagements collectifs, chiffrés et évaluables.

3è recommandation : Au niveau macro, créer un Comité stratégique régional « Diversité et Inclusion » au sein de la police bruxelloise fusionnée. Le Comité serait composé du chef de corps, de syndicats policiers, de policiers issus de la diversité, de représentants de l'école de police mais aussi de bourgmestres et d'Unia.

Objectif : Institutionnaliser le changement pour éviter que cela ne repose que sur des initiatives individuelles + donner une légitimité politique et hiérarchique au processus.
Pour cela :

- Élaborer un plan diversité pluriannuel obligatoire
- Définir des objectifs concrets et évaluables (recrutement, promotion, climat interne)

4è recommandation : Au niveau méso/micro (pour compléter la recommandation n°3), standardiser les dispositifs internes autour de référents diversité, formation, recrutement.

- La fusion permet de créer une structure centrale de type « RH et diversité », dotée de moyens humains et budgétaires. Mais aussi de définir des standards

communs à l'ensemble du territoire bruxellois pour la formation, l'accompagnement, la collecte de données (anonymisées), etc.

- Recommandation : Imposer une politique de diversité centralisée, mais déclinée localement via des coordinateurs diversité dans les commissariats, avec remontée structurée d'informations vers le niveau central.

5^e recommandation : Intégrer la diversité dans la stratégie RH et les règlements.

Objectif : Toucher aux « règles du jeu » pour agir sur la culture professionnelle. Pour cela :

- Ajouter un chapitre diversité dans les règlements d'ordre intérieur (ROI), incluant principes, droits, devoirs, et mécanismes de signalement.
- Mettre en place un filtre-diversité dans les processus RH : chaque recrutement, promotion, affectation fait l'objet d'un « contrôle diversité » (représentation, critères objectifs).
- Faire de la promotion interne de profils diversifiés un objectif prioritaire.

6^e recommandation : Piloter la diversité au bon niveau : régional, pas micro-local.

- Ce que la fusion rend possible, c'est de traiter la diversité comme une question stratégique transversale, plutôt que comme une série d'initiatives ponctuelles dispersées.
- Recommandation : Créer une cellule Diversité-Inclusion rattachée directement au cabinet du chef de corps régional, avec accès aux ressources, aux données et qui aurait un pouvoir de proposition.

5.4.2 Repenser la formation pour agir sur la culture professionnelle policière :

7^e recommandation : Refondre la formation initiale et continue autour d'un module « Diversité et neutralité inclusive »

- Formation obligatoire et intégrée dans le tronc commun de formation (pas une option).
- Approche pratique : jeux de rôle, témoignages etc.
- Formation assurée par un binôme d'instructeurs mixtes (un formateur policier + un expert externe par exemple).

8^e recommandation : Mettre en place un dispositif de mentorat et d'accompagnement professionnel.

Objectif : Diffusion horizontale du changement dans un contexte de solidarité professionnelle.

- Chaque nouvelle recrue peut être accompagnée par un mentor, idéalement d'un profil complémentaire.
- Création d'un réseau interne de pairs-réflexifs qui se réunissent régulièrement pour échanger sur les pratiques inclusives.
- Valorisation dans les plans de carrière des policiers investis dans ces missions.

5.4.3 Soutenir une dynamique de dialogue et de reconnaissance dans l'institution :

9^e recommandation : Organiser des espaces de parole structurés et protégés autour des identités et de l'expérience professionnelle.

Objectif : reconnaître les tensions existantes, lever les non-dits, prévenir les phénomènes de marginalisation ou d'invisibilisation.

- Groupes de discussion réguliers animés par des référents formés à l'écoute active.
- Journées d'échange interservices autour de témoignages de terrain sur la diversité.
- Forums anonymes internes pour recueillir les perceptions.

10è recommandation : Harmoniser les règles sur la neutralité et l'expression des identités culturelles.

- Aujourd'hui, chaque zone applique des normes différentes (par exemple sur les pauses pendant le Ramadan) ou les tolérances informelles. La fusion est une chance d'adopter une position claire et cohérente, dans un esprit de neutralité inclusive, compatible avec les droits fondamentaux.
- Recommandation : Mettre sur pied un groupe de travail interdisciplinaire (juristes, policiers, syndicats, Unia) pour élaborer un code de conduite sur la neutralité inclusive, applicable à toute la zone de Bruxelles.

11è recommandation : Créer une campagne interne de reconnaissance et de valorisation de la diversité.

Objectif : Agir sur les représentations collectives et renforcer la légitimité des profils diversifiés dans un milieu encore (trop) exclusif.

- Portraits de policiers issus de parcours diversifiés dans les communications internes.
- Création d'un label interne « agent de liaison culturelle » pour reconnaître les compétences interculturelles sur le terrain.

12è recommandation : Créer une culture professionnelle commune, inclusive et bruxelloise

- La fusion peut permettre de repenser l'identité professionnelle de la police bruxelloise, non plus fragmentée par zone, mais structurée autour d'un socle de valeurs partagées (diversité, proximité, intégrité), d'un ancrage local fort dans une ville superdiversifiée et d'une vision proactive de la relation police-population.
- Recommandation : Lancer une campagne interne de refondation de la culture professionnelle dans le cadre de la fusion : « Une police, une ville, nos diversités

», avec implication des policiers, production de récits communs et valorisation de trajectoires exemplaires. Ici, la recommandation n°11 pourrait en être une des initiatives concrètes.

5.4.4 Assurer un pilotage par les données et les résultats (sans tomber dans l'individualisation)

13^e recommandation : Instaurer un système d'évaluation multicritères de la diversité interne.

Objectif : Mettre en place un pilotage direct.

- Collecte anonyme, agrégée, encadrée légalement, des données sur les parcours scolaires, géographiques, linguistiques (pas sur l'ethnicité directe si impossible).
- Baromètre interne annuel sur le climat de travail, les perceptions de justice et de reconnaissance, ventilé par ancienneté, grade, genre, etc.
- Indicateurs qualitatifs : retours des cadres, analyse des entretiens de sortie, etc.

14^e recommandation : Mettre en place une instance de médiation diversité, indépendante de la hiérarchie directe.

- Réception de signalements internes (discriminations, mise à l'écart, conflits identitaires).
- Capacité à proposer des médiations, des transferts ou des aménagements raisonnables.
- Rapports annuels anonymisés pour faire remonter les signaux faibles à l'État-Major (notamment).

5.4.5 Soutenir la cohérence politique à tous les niveaux :

15^e recommandation : Impliquer activement les bourgmestres et les responsables politiques locaux

- Co-construction avec la Région d'un Plan diversité-police Bruxelles 2030 (par exemple), signé par tous les acteurs institutionnels.
- Mobiliser les bourgmestres pour être ambassadeurs de la diversité dans la police, par des discours publics, des actions concrètes.

16^e recommandation : Créer un budget (régional ?) conditionné à des résultats

- Les services atteignant les objectifs ou innovant reçoivent un financement complémentaire pour leurs actions RH.
- Ce fonds peut financer : les formations, les référents diversité, les actions de communication, les outils de médiation etc.

Conclusions

Les résultats de cette recherche démontrent que la diversité au sein de la police bruxelloise ne peut se réduire à une simple représentation numérique. Bien que de nombreux agents expriment une forte croyance en la neutralité et l'évaluation fondée sur les compétences, l'analyse empirique montre que ces convictions coexistent souvent avec des obstacles structurels non reconnus et des expériences inégales au sein de l'organisation.

La cartographie révèle que, bien que toutes les zones aient pris des mesures en faveur de la diversité – qu'il s'agisse d'efforts de recrutement, de formations ou de sensibilisation, ces initiatives restent fragmentées, non évaluées et insuffisamment intégrées dans la pratique quotidienne. Ces initiatives semblent constituer des solutions « non-performatives » en ce qu'elles ne sont pas suivies d'action ni d'effets (Ahmed : 2012). De plus, les politiques de diversité sont fréquemment perçues comme imposées de l'extérieur plutôt que valorisées en interne, ce qui limite leur potentiel transformateur.

Au niveau du travail policier quotidien, les entretiens mettent en évidence une ambiguïté conceptuelle autour de la diversité et de l'inclusion. Les interprétations des agents varient largement, et cette hétérogénéité reflète l'absence d'une vision organisationnelle partagée capable de guider la pratique. Le recours à un discours d'égalité et de neutralité professionnelle, bien intentionné, risque d'occulter les réalités vécues par les agents issus de l'immigration et les préoccupations des citoyens qui ne perçoivent pas toujours les pratiques policières comme équitables ou inclusives. Ces perceptions sont importantes : elles influencent la légitimité empirique, affectent la coopération avec la police et renforcent ou réduisent les schémas de méfiance de longue date parmi les communautés minoritaires.

Cet engagement non-performatif de l'institution envers la diversité permet à des formes de racisme – discrets, à bas bruit – de continuer à se manifester dans de nombreux commissariats bruxellois. Nous avons pu remonter les multiples sources de ce racisme policier, qui se manifeste sous la forme d'un glissement potentiel, en questionnant le rôle de la formation professionnelle, des logiques du métier mais également du sens de la

blague ou encore de la séparation symbolique des policiers d'avec le vaste monde. Nous nous sommes également intéressés aux expériences des policiers et policières racisés qui sont tantôt « utilisé.e.s » comme boucliers par l'institution pour se défendre des accusations de racisme émanant de l'extérieur, tantôt relégué.e.s à des tâches ciblées de contrôle de certains quartiers ou encore fréquemment suspecté.e.s de jouer un double rôle, sorte d'agents infiltrés pour servir les intérêts de « leur » communauté. Ils et elles connaissent peu de mobilité ascendante dans l'institution et occupent le plus souvent des postes d'agents de première ligne. Ces formes d'instrumentalisation et de subalternisation renseignent sur les catégorisations policières de la différence encore vivaces et alignées avec leur hiérarchisation raciale opérée sur les citoyens et citoyennes dont ils ont la charge. Ceci étant et parce que le monde policier est hétérogène, nous avons aussi rencontré des commissaires « allergiques » au racisme et attentifs à impulser une atmosphère de travail inclusive, n'hésitant pas à reprendre leurs employés s'ils le jugeaient nécessaire. Nous avons aussi constaté les nombreux efforts entrepris par des policières et policiers, soucieux et soucieuses de ne pas succomber à la « tentation raciste » et aux raccourcis simplificateurs qui associent races et criminalités, en décidant d'alimenter de manière proactive leur compréhension critique de la complexité du monde social afin d'agir avec discernement et justice. Nous l'avons souligné également, les échanges et le partage entre collègues aux origines diverses peuvent également mener à des transferts de savoirs culturels qui permettent le développement de compétences interculturelles, véritables ressources de l'action pour faire face aux dynamiques urbaines de la capitale belge.

En regardant vers l'avenir, les ateliers prospectifs confirment que la trajectoire future de la diversité au sein de la police bruxelloise dépendra de la capacité de l'organisation à dépasser les approches réactives et dictées par les crises. En effet, à travers l'analyse prospective, nous avons interrogé la capacité de la police locale bruxelloise à évoluer face à un environnement urbain profondément transformé. Avec une population à près de 80 % d'origine étrangère ou étrangère, Bruxelles représente l'un des exemples les plus avancés de « superdiversité » en Europe. Cette réalité démographique, loin d'être conjoncturelle, redéfinit durablement les contours de l'action publique et de ses acteurs, au premier rang desquels les forces de police.

La question de la diversité ethnique dans la police ne se limite pas à un enjeu de représentativité ou de justice sociale. Elle touche à des dimensions cruciales : la légitimité institutionnelle, la capacité d'adaptation professionnelle, le lien de confiance entre la police et les habitants, ainsi que la gestion interne d'une organisation confrontée à la pluralité culturelle.

C'est dans ce contexte que nous avons articulé une analyse prospective croisant sept variables structurantes, allant des politiques internes de diversité à la gouvernance politico-institutionnelle, en passant par les perceptions des policiers, les formations, les règles de neutralité, ou encore l'impact concret des policiers issus de l'immigration dans les quartiers.

La rétrospective met en lumière un double paradoxe. D'une part, la prise de conscience institutionnelle du besoin de diversité a un peu progressé : chartes, référents diversité, discours publics, développement d'une sensibilité à l'inclusion, apparition de formations ponctuelles. Par ailleurs, des policiers d'origine étrangère sont présents dans les métiers de contact.

D'autre part, les effets réels de ces démarches restent très limités. L'absence de données statistiques interdit toute évaluation rigoureuse, la culture policière dominante valorise la neutralité formelle perçue comme dénuée de signes identitaires visibles, les formations ne traitent que marginalement de la diversité interne et les référents ou politiques locales sont souvent symboliques, sans ancrage structurel. De plus, la norme fédérale de répartition des aspirants policiers à Bruxelles (19,5 %) n'est pas atteinte et aucune stratégie institutionnelle cohérente ne s'impose.

La culture professionnelle reste marquée par une forme d'uniformité dans laquelle la diversité ethnique est tolérée mais rarement intégrée comme une richesse professionnelle. Le risque est donc celui d'un désajustement croissant entre l'institution et la société dans laquelle elle agit.

Les scénarios élaborés (stable, pessimiste, innovant) montrent que le futur de la diversité dans la police locale n'est ni linéaire ni garanti. La fusion des zones de police bruxelloises en une zone unique, processus actuellement en cours, est une variable critique. Elle peut

soit renforcer une homogénéisation rigide soit devenir l'opportunité d'une refondation stratégique.

Le scénario stable esquisse la poursuite de l'existant : diversité présente mais peu valorisée, neutralité formelle maintenue, manque de transformation culturelle. Le scénario pessimiste évoque une fermeture identitaire : montée des tensions internes liées entre autres au racisme, départs de policiers issus de l'immigration, défiance renforcée dans les quartiers. Enfin, le scénario innovant trace la voie d'une institution transformée dans laquelle diversité, inclusion et neutralité inclusive deviennent des piliers professionnels et non des concessions individuelles.

Ces trajectoires ne dépendent pas seulement de la volonté de quelques acteurs, mais de conditions systémiques : leadership politique, vision stratégique régionale, transformation des pratiques managériales, inscription dans le droit et les règlements, reconnaissance des compétences interculturelles et création d'un cadre de pilotage et d'évaluation.

Les recommandations stratégiques formulées dans cette étude reposent sur une conviction centrale : le changement ne peut pas reposer sur les seuls individus issus de la diversité ni sur des initiatives locales éparses. Il doit être institutionnalisé, accompagné, pensé dans la durée et doté de leviers d'action robustes.

L'analyse s'appuie ici sur les apports de la sociologie des organisations et de la science politique : le changement dans les institutions policières est un processus lent, mais pas impossible, à condition de combiner des réformes structurelles (gouvernance, règlements, indicateurs), un accompagnement culturel (formation, dialogue, reconnaissance symbolique) et des mécanismes de légitimation (impulsion politique forte, alignement régional et fédéral).

La régionalisation, en ce sens, est une fenêtre d'opportunité stratégique : elle permettrait de faire émerger une stratégie régionale unifiée sur la diversité policière, dotée d'un budget, d'objectifs chiffrés et d'un pilotage centralisé. Mais cette opportunité n'est pas automatique : sans volonté politique explicite, elle peut tout aussi bien produire un système encore plus verrouillé.

Il est également essentiel de prendre au sérieux la culture professionnelle policière, dans ses dimensions d'identité, de cohésion, de rapport à la hiérarchie et à la mission. Toute réforme perçue comme "extérieure" ou "imposée" court le risque d'être neutralisée. C'est pourquoi l'approche recommandée intègre des espaces de dialogue, une valorisation symbolique interne et une transformation des représentations de la neutralité pour en faire un levier de cohésion inclusive et non d'exclusion silencieuse.

Au fond, cette analyse montre que la diversité n'est pas un objectif accessoire pour la police ni une simple réponse à des attentes sociales. Elle est une condition de son efficacité, de sa légitimité et de sa pérennité dans un environnement urbain multiculturel.

La police de 2050 devra être capable de recruter, former, intégrer et faire évoluer des profils issus de toutes les composantes de la société bruxelloise. Non pas pour répondre à des quotas mais pour incarner l'État de droit dans sa pluralité. Cette transformation suppose une capacité de vision à long terme, une intelligence institutionnelle et une réelle volonté de dépassement des modèles hérités.

Si cette transition est réussie, la police ne sera pas seulement plus représentative. Elle sera aussi plus compétente, plus respectée, et mieux ancrée dans la société qu'elle sert.

En somme, la diversité dans la police bruxelloise reste un projet inachevé. La réalité démographique de la région rend ce travail à la fois urgent et incontournable, non seulement pour des raisons d'équité, mais aussi pour la légitimité et l'efficacité du maintien de l'ordre lui-même. Ce rapport fournit les bases analytiques pour soutenir cette transition : un compte rendu empirique détaillé des pratiques actuelles, une compréhension critique de leurs limites et une perspective prospective sur la manière dont la diversité policière à Bruxelles peut évoluer pour renforcer la confiance, consolider une police démocratique et assurer la résilience à long terme de l'institution.

Bibliographie

- Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- Andrews, R., Ashworth, R., & Meier, K. J. (2014). Representative Bureaucracy and Fire Service Performance. *International Public Management Journal*, 17(1), 1–24.
<https://doi.org/10.1080/10967494.2014.874253>
- April, K., Cole, L. M., & Goldstein, N. E. S. (2023). Let's "Talk" about the police: The role of race and police legitimacy attitudes in the legal socialization of youth. *Current Psychology*, 42(18), 15422–15437. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02709-8>
- Ashikali, T. S., Groeneveld, S. M., Noort, W. V., Groeneveld, S., Hoek, M., Schalk, J., & Voet, J. (2018). Management van diversiteit. *Publiek management*, 211-226.
- Bailey, D. et H. Mendelsohn. (1969). *Minorities and the Police: Confrontation in America*. New York: Free Press.
- Becker H. S. (1985). *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*. Éditions Métailié.
- Ben-Porat, G., & Yuval, F. (2012). Minorities in democracy and policing policy: From alienation to cooperation. *Policing and Society*, 22(2), 235-252.
- Beek J., Biersckenk T., Kolloch A. et Meyer B.(eds.), 2023. Introduction: Policing differences: perspectives from Europe. In Beek J., Biersckenk T., Kolloch A. et Meyer B.(eds.), *Policing race, ethnicity and culture. Ethnographic perspectives across Europe*. Manchester University Press, pp.1-28.
- Bizeul D. (2007). Que faire des expériences d'enquête? Apports et fragilité de l'observation directe. *Revue française de science politique*, vol. 57, no. 1, pp. 69-89.
- Black, D. et J. Reiss. (1967). *Patterns of Behavior in Police and Citizen Transactions*. Boston: US Government Printing Office.
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *Journal of applied psychology*, 94(2), 445-464.
- Bourdieu P., (1980), *Le sens pratique*. Éditions de Minuit.
- Bourdieu P. (1993). *La misère du monde*. Editions du Seuil.

- Bradbury, M. D., & Kellough, J. E. (2007). Representative Bureaucracy: Exploring the Potential for Active Representation in Local Government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 697–714. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum033>
- Bradbury, M., & Kellough, J. E. (2011). Representative bureaucracy: Assessing the evidence on active representation. *American Review of Public Administration*, 41 (2), 157-167.
- Bradford, B., Jackson, J., Stanko, E. A., (2009). Contact and confidence: revisiting the impact of public encounters with the police, *Policing and Society*, 24(4), 443-463.
- Brodeur, J.P.. (1984). La police: mythes et réalités. *Criminologie*, vol. 17 n°1, pp. 9-41.
- Çankaya, S. (2011). *Buiten veiliger dan binnen: in- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*. Eburon.
- Çankaya, S. (2015). Professional Anomalies: Diversity policies policing ethnic minority police officers. *European Journal of Policing Studies*, 2(4), 383–404.
- Cassan D. (2011). Une ethnographie de l'intégration professionnelle du gardien de la paix et du police constable. *Déviance et Société*, vol. 35, pp. 362-383
- Çelik, S. (2024). De politieleiders aan zet. *Cahiers Politiestudies*, 71(2), 97-111.
- Çelik, S., & Westerink, M. (2023). Van moeten naar willen. Diversiteit en inclusie bij de Nationale Politie. In J. Van Hoorn & M. Van Bavel (Red.), *Onze politie in een kwetsbare rechtstaat* (pp. 301-318). Gompel & Svacina.
- Clancy, A., Hough, M., Aust, R., & Kershaw, C. (2001). *Crime, policing and justice: the experience of ethnic minorities*. Home Office.
- Crul, M. R. J., Schneider, J., & Lelie, F. (2013). *Superdiversiteit. Een nieuwe visie op integratie*. VU University Press.
- Crul, M., Schneider, J., & Lelie, F., (2013). *Superdiversity: a new perspective on integration*, Amsterdam University Press.
- Dahl, R. A. (1989). What political institutions does large-scale democracy require, *Political Sciences Quaterly*, volume 120, n°2.
- Darleuy M., Gauthier J. (2014). Une virilité interpellée? En quête de genre au commissariat. *Genèses*. vol. 97, no. 4, pp. 67-86.
- Davies, T., Bradford, B., Yesberg, J. A., & Pósch, K. (2021). Visibly better? Testing the effect of ethnic appearance on citizen perceptions of the police. *Policing and Society*, 31(9), 1133–1148. <https://doi.org/10.1080/10439463.2020.1853124>
- De Kimpe S., Demeyere Y., Kramer R., Melgaço L., Christiaens J., (2021). Een diversiteitsbeleid binnen de politie: wie de f*ck heeft er iets aan?, *Panopticon* 42(4), 332-358.

- De Kimpe, S. (2023). De politieopleiding. Vakmanschap of meesterschap? In S. De Kimpe & T. Van den Broeck (Eds.), *Blauw. Handboek over de politie, haar functie, organisatie en werking*. Vanden Broele. pp. 743-789.
- Delpeuch, T., Ross, J. E., & Bonnet, F. (2017). Les analyses sociologiques des relations police-population: vers une reconnaissance de la variété des pratiques policières. Présentation du dossier. *Droit et société*, 97(3), 457-468.
- Demeyere, Y., De Kimpe, S., Kramer, R., Melgaço, L., & Christiaens, J. (2021). Een diversiteitsbeleid binnen de politie: Wie de f*ck heeft er iets aan? *Panopticon*, 42(4), 332-358.
- De Valkeneer, C. (2016). *Handboek organisatie en werking van de politie*. Politeia.
- Doyen, G., Lamberts, M., & Janssens, M. (2002). *Diversiteitsmanagement in de praktijk*. Hoger instituut voor de arbeid.
- Downey, S. N., Van der Werff, L., Thomas, K. M., & Plaut, V. C. (2015). The role of diversity practices and inclusion in promoting trust and employee engagement. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(1), 35-44.
- Easton, M. (2009). *Multiple community policing: Hoezo?* Academia Press.
- Elias N., (1991). *La société des individus*. Fayard.
- Elias N. et Scotson J. L. (1997). *Les logiques de l'exclusion*, Fayard,
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46 (2), 229-273.
- Essed P. (1991). *Understanding Everyday Racism: an Interdisciplinary Theory*. Sage.
- Fassin D. (2011). *La force de l'ordre. Une anthropologie de la police des quartiers*. Seuil.
- Fields, K. et Fields B. (2014). *Racecraft : The Soul of Inequality in American Life*. New York: Verso.
- Gauthier, J. (2011). Des corps étrange (r) s dans la police? Les policiers minoritaires à Paris et à Berlin. *Sociologie du travail*, 53(4), 460-477.
- Gauthier, J. (2017). Une police 'à l'image de la population'? *Migrations Société*, 169(3), 39-52.
- Gauthier, J. (2023). Police racism in France and Germany : occupational socialisation and institutional guidelines. In Beek J., Biersckenk T., Kolloch A. et Meyer B.(eds.), 2023. Policing race, ethnicity and culture. Ethnographic perspectives across Europe. Manchester University Press, pp.31-70.

- Geldof, D. (2019a). De transitie naar superdiversiteit en majorityminority- cities: Over de nood aan interculturalisering van politie en justitie. *Panopticon : Tijdschrift Voor Strafrecht, Criminologie En Forensisch Welzijnswerk*, 40(5), 368–387.
- Geldof, D. (2019b). *Superdiversiteit: Hoe migratie onze samenleving verandert* (Tweede uitgave: 2019).Acco.
- Geldof, D. (2024). Politiewerk in een superdiverse samenleving. *Cahiers Politiestudies*, 71(2), 15-33.
- Giraud-Baujeu G. (2020). *Messes basses et « silences qui parlent »: ou comment « entendre » le racisme flottant, Socio-anthropologie* [En ligne], 41.
- Goffman E. (1975). *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps*. Coll. Le Sens Commun.
- Groeneveld, S., & Van De Walle, S. (2010). A contingency approach to representative bureaucracy: Power, equal opportunities and diversity. *International Review of Administrative Sciences*, 76(2), 239–258. <https://doi.org/10.1177/0020852309365670>
- Guillaumin, C. (2002). *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*. Paris. Gallimard.
- Hinds, L., & Murphy, K. (2007).
Public satisfaction with police using procedural justice to improve police legitimacy. *The Australian and New Zealand Journal of Criminology*, 40(1), 27-42.
- Holdaway, S., & O'Neill, M., (2007). Where has all the racism gone? Views of racism within constabularies after Macpherson, *Ethnic and Racial Studies*, 30(3), 397–415.
- Homan, A. C., Gündemir, S., Buengeler, C., & Van Kleef, G. A. (2020). Leading diversity: Towards a theory of functional leadership in diverse teams. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1101.
- Hong, S. (2017). Does increasing ethnic representativeness reduce police misconduct? *Public Administration Review*, 77(2), 195–205.
- Hong, S. (2020). Representative bureaucracy and hierarchy: Interactions among leadership, middle-level, and street-level bureaucracy. *Public Management Review*, 23(9), 1317–1338. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1743346>
- Jackson, J., & Bradford, B. (2010). Police Legitimacy: A Conceptual Review. *SSRN Electronic Journal*, 1–9. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1684507>
- Jackson, J., Bradford, B., Hough, M., Myhill, A., Quinton, P., & Tyler, T. (2012). Why do people comply with the law? Legitimacy and the influence of legal institutions. *The British Journal of Criminology*, 52(6), 1051-1071.

- Jackson, J., Milani, J., & Bradford, B. (2017). Empirical Legitimacy and Normative Compliance with the Law. In A. Farazmand (Ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 1–8). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_1914-1
- Jackson, J., McKay, T., Cheliotis, L., Bradford, B., Fine, A., & Trinkner, R. (2023). Centering race in procedural justice theory: Structural racism and the under-and overpolicing of Black communities. *Law and Human Behavior*, 47(1), 68.
- Janssens, M. (2001). *Meerstemmigheid: Organiseren met verschil*. Universitaire Pers Leuven.
- Jonnet, F. (2017). Diversifier les élites militaires: réalités et défis. *Migrations Société*, 169(3), 53-68.
- Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *The American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990.
- Kearns, E. M., Ashooh, E., & Lowrey-Kinberg, B. (2020). Racial Differences in Conceptualizing Legitimacy and Trust in Police. *American Journal of Criminal Justice*, 45(2), 190–214. <https://doi.org/10.1007/s12103-019-09501-8>
- Kingsley, J.D. (1944). *Representative Bureaucracy: An Interpretation of the British Civil Service*. The Antioch Press.
- Kirk, D. S., & Papachristos, A. V. (2011). Cultural Mechanisms and the Persistence of Neighborhood Violence. *American Journal of Sociology*, 116(4), 1190–1233. <https://doi.org/10.1086/655754>
- Krislov, S., & Rosenbloom, D. H. (1981). *Representative Bureaucracy and the American Political System*. Praeger Publishers Inc.
- Lamberts, M., Pauwels, F., Schryvers, E., & Van de maele, M. (2005). *De weg naar evenredige arbeidsdeelname via diversiteitsplannen op organisatieniveau*.
- Lahire B. (2016). *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*. Pluriel.
- Loader, I. (2023). Authorising race: on police reproduction of difference. In Beek J., Biersckenk T., Kolloch A. et Meyer B.(eds.), 2023. *Policing race, ethnicity and culture. Ethnographic perspectives across Europe*. Manchester University Press, pp. 314-325.
- Loftus, B. (2012). *Police culture in a changing world*. OUP Oxford.
- Maesschalck, J. (2023). Politielegitimiteit. In S. De Kimpe & T. Van den Broeck (eds.), *Blauw. Een handboek over de politie, haar functie, werking en organisatie* (pp. 895-946). Uitgeverij Vanden Broele.

- Martienello M. (1998). Les élus d'origine étrangère à Bruxelles : une nouvelle étape de la participation politique des personnes d'origine immigrée. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 123-142.
- Meissner, F., Vertovec, S., (2015). Comparing super-diversity, *Ethnic and Racial Studies*, 38(4), 541-555,
- Milliken, F. J., & Martins, L. L. (1996). Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *The Academy of Management Review*, 21(2), 402. <https://doi.org/10.2307/258667>
- Mosher, F. C. (1982). *Democracy and the Public Service*. Oxford University Press.
- Mouhanna, C. (2017). Des minorités invisibilisées dans la police. *Migrations Société*, 169(3), 25-38.
- Murphy, K., & Cherney, A. (2012). Understanding Cooperation With Police in a Diverse Society. *British Journal of Criminology*, 52(1), 181–201. <https://doi.org/10.1093/bjc/azr065>
- Murphy, K., Hinds, L., & Fleming, J. (2008). Encouraging public cooperation and support for police. *Policing & Society*, 18(2), 136-155.
- Nam, Y., Wolfe, S. E., & Nix, J. (2024). Does Procedural Justice Reduce the Harmful Effects of Perceived Ineffectiveness on Police Legitimacy? *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 61(1), 124– 167. <https://doi.org/10.1177/00224278221121622>
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management journal*, 56(6), 1754-1774.
- 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.
- Olivier De Sardan J.P. (2016). *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Académia Bruylant.
- Pass, M. D., Madon, N. S., Murphy, K., & Sargeant, E. (2020). To trust or distrust?: Unpacking ethnic minority immigrants' trust in police. *The British Journal of Criminology*, 60(5), 1320–1341. <https://doi.org/10.1093/bjc/azaa023>
- Pichonnaz, D. (2017). *Devenirs policiers*, Editions Antipodes.
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human resource management review*, 28(2), 190-203.

- Rea, A., Jacobs, D., Teney, C., & Delwit P. (2010). Les comportements électoraux des minorités ethniques à Bruxelles. *Revue française de science politique*, 60.
- Reiner, R. (2003). Les policiers sont-ils impartiaux. *Connaître la police. Grands textes de la recherche anglo-saxonne. Les Cahiers de la Sécurité intérieure, Institut des Hautes Études de la Sécurité intérieure, Paris*, 159-182.
- Reisig, M. D., Tankebe, J., & Meško, G. (2012). Procedural justice, police legitimacy, and public cooperation with the police among young Slovene adults. *Journal of Criminal Justice and Security*, 14(2), 147-164.
- Roché S., (2016). *De la police en démocratie*. Ed. Grasset.
- Sausdal, D. (2023). *Dirty Harry gone global? On globalising policing and punitive impotence*. In Beek J., Biersckenk T., Kolloch A. et Meyer B.(eds.), 2023. Policing race, ethnicity and culture. Ethnographic perspectives across Europe. Manchester University Press, pp. 117-134.
- Schaap, D., & Saarikkomäki, E. (2022). Rethinking police procedural justice. *Theoretical Criminology*, 26(3), 416–433. <https://doi.org/10.1177/13624806211056680>
- Schaap, D., & Terpstra, J. (2020). *Hoger onderwijs voor de politie. Een onderzoek naar Noorwegen, Noordrijn-Westfalen. Finland*. Tuijtel BV.
- Schuermans, N. (2021). *Politie in een superdiverse samenleving: Een literatuurstudie*. Hannah Arendt Instituut.
- Séron, V., Smeets, S., Smits, M., & Tange, C. (2004). Police de proximité. Un modèle belge entre questions et pratiques. *Collection du Centre d'Etudes sur la Police*.
- Settoul, E. (2017). Un regard sur la présence des descendants de l'immigration au sein des institutions sécuritaires françaises. *Migrations Société*, 169(3), 13-24.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of management*, 37(4), 1262-1289.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human resource management review*, 28(2), 176-189.
- Skogan, W. G. (2005). Citizen Satisfaction with Police Encounters. *Police Quarterly*, 8(3), 298–321. <https://doi.org/10.1177/1098611104271086>
- Skogan, W. G. (2006). Asymmetry in the impact of encounters with police. *Policing and Society*, 16(2), 99-126.

- Skogan, W. G., (2006). *Police and community in Chicago: a tale of three cities*, Oxford University Press.
- Skogan, W.G., & Frydl, K. (2004). *Fairness and effectiveness in policing*. National Academies Press.
- Skolnick, J. (1975) [1966]. *Justice without Trial: Law Enforcement in Democratic Society*. New York: Wiley.
- Slaouti, O., & Jobard, F. (2020). Police, justice, État: discriminations raciales. In *Racismes de France* (pp. 41-58). La Découverte.
- Smeets, S., & Tange, C. (2015). 'Colouring or Changing the Belgian Police?': About Faces and Ways of Policing. *EJPS*, 442.
- Smeets S. et Tange C. (2022). Comment évaluer la police ? *La Revue Nouvelle*, vol. 4, no. 4, pp. 47-54.
- Statbel. (2024). *Diversiteit naar herkomst in België*. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/diversiteit-naarherkomst-belgie-2>
- Sunshine, J., & Tyler, T. R. (2003). The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing. *Law & Society Review*, 37(3), 513–548.
- Tankebe, J. (2013). Viewing Things Differently: The Dimensions of Public Perceptions of Police Legitimacy. *Criminology*, 51(1), 103-135.
- Tankebe, J., & Bottoms, A. (2012). Beyond Procedural Justice: A Dialogic Approach to Legitimacy in Criminal Justice. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 102(1), 119.
- Tyler, T. (1990). *Why people obey the law*. Yale University Press.
- Tyler, T. (2001). Trust and law abidingness: a proactive model of social regulation. *Boston University law review*, 81(2), 361-406.
- Tyler, T. (2004). Enhancing police legitimacy. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 593, 84-99.
- Tyler, T. R. (2005). Policing in Black and White: Ethnic Group Differences in Trust and Confidence in the Police. *Police Quarterly*, 8(3), 322–342.
<https://doi.org/10.1177/1098611104271105>
- Tyler, T. R. (2006). Psychological Perspectives on Legitimacy and Legitimation. *Annual Review of Psychology*, 57(1), 375–400.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190038>

- Tyler, T. (2009). Legitimacy and criminal Justice: the benefits of self-regulation: Walter C. Reckless-Simon Dinitz Memorial Lecture. *Ohio State Journal of Criminal Law*, 7(1), 307-360.
- Tyler, T. (2011). Trust and legitimacy: policing in the US and Europe. *European Journal of Criminology*, 8(4), 254-266.
- Tyler, T.R., & Blader, S.L. (2003). The group engagement model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and social psychology review*, 7(4), 349-361.
- Tyler, T. R., & Fagan, J. (2008). Legitimacy and cooperation: Why do people help the police fight crime in their communities. *Ohio State Journal of Criminal Law*, 6, 231-275.
- Tyler, T., & Huo, Y. J. (2002). *Trust in the law: encouraging public cooperation with the police and courts*. Russell Sage.
- Tyler, T. R., & Jackson, J. (2014). Popular legitimacy and the exercise of legal authority: Motivating compliance, cooperation, and engagement. *Psychology, Public Policy, and Law*, 20(1), 78-95.
- Tyler, T., Fagan, J., & Geller, A. (2014). Street stops and police legitimacy: teachable moments in young urban men's legal socialization. *Journal of empirical legal studies*, 11(4), 751-785.
- Van Craen, M. (2013). Explaining Majority and Minority Trust in the Police. *Justice Quarterly*, 30(6), 1042-1067.
<https://doi.org/10.1080/07418825.2011.649295>
- Van Outrive, L. (1997). La réforme des polices. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 15801581(35), 1-50.
- Vancluysen, K., Van Craen, M., & Ackaert, J. (2011). The perception of neighborhood disorder in Flemish Belgium: Differences between ethnic majority and minority group members and bearing on fear of crime. *Journal of community psychology*, 39(1), 31-50.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054. <https://doi.org/10.1080/01419870701599465>
- Wacquant, L. (2001). Le corps, le ghetto et l'État pénal. *Labyrinthe* [En ligne], n° 31, 2008 (3). <https://doi.org/10.4000/labyrinthe.3920>
- Waddington, P. A. J. (1999). *Policing Citizens : Authority and Rights*. London. University College London.
- Weitzer, R., & Tuch, S. A. (2006). *Race and policing in America: Conflict and reform* (pp. xi, 225). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511617256>

Westley, W.A. (1970). *Violence and the Police* . Cambridge : MIT Press.

Worden, R., & McLean, S. (2017). *Mirage of police reform: procedural justice and police legitimacy*. University of California Press.

Zacka, B. (2017). *When the State Meets the Streets: Public Service and Moral Agency*. Cambridge : Harvard University Press.



ILLUSTRATIONS: MANUEL MONIR BESTENE © NOV.2025.

