
Situer les choix de carrière au sein des rapports de domination : analyse en éducation à la citoyenneté mondiale du plafond de verre au sein de l'institution policière belge

Auteur : Delnoz, Louise

Promoteur(s) : Pirotte, Gautier

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences de la population et du développement, à finalité spécialisée
Coopération Nord-Sud

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/12922>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Nom : DELNOZ

Prénom : Louise

Matricule : s181027

Filière d'études : Sciences de la population et du développement

Mémoire :

Situer les choix de carrière au sein des rapports de domination :
analyse en éducation à la citoyenneté mondiale du plafond de
verre au sein de l'institution policière belge

Promoteur : Gautier PIROTTE

Lectrice : Farah SHAIK

Lectrice : Claire WILQUET

« One of the key guidelines in teaching is to demonstrate and remind ourselves that the choices people make stem not only from the individual, but from the condition of possibility: discourses which prescribe not only what is desirable, but also recognize what is an acceptable form of subjectivity. »
(Kristiina Brunila, 2019, p.22)

Remerciements

Tout d'abord, je souhaite remercier Monsieur Gautier Pirotte pour l'accompagnement qu'il m'a prodigué tout au long de cette année afin que je puisse mener à bien ce projet de mémoire. Ses conseils et réflexions m'ont été précieux.

Je tiens également à remercier Mesdames Claire Wiliquet et Farah Shaik qui ont accepté d'être les lectrices de ce mémoire.

Je remercie Messieurs Christophe Lejeune et Christophe Dubois ainsi que Madame Claire Gavray pour leurs conseils bibliographiques.

Je remercie ma famille pour le soutien moral et logistique et particulièrement ma grand-mère qui m'a accueillie chez elle durant la rédaction de ce mémoire.

Je remercie Fabienne et Jen pour leur soutien infailible durant ces trois années de parcours académique à l'Université de Liège.

Je remercie David pour ses relectures, ses conseils avisés et son soutien lors de la rédaction ; ainsi que Corinne, Caroline et Martine pour leurs relectures.

Je tiens à remercier Romain et Mathieu, mes précieux amis pour leur accueil et oreille attentive tout au long de cette année.

Enfin, je remercie l'équipe d'éducation permanente des Femmes Prévoyantes Socialistes de Liège qui m'ont accueillie en stage cette année et m'ont offert l'opportunité de prolonger cette expérience. Travailler à leurs côtés m'a permis d'enrichir mes réflexions critiques. Leur bienveillance et leur soutien à mon égard m'ont aidée à persévérer lors des moments plus difficiles de cette année particulière. Je tiens particulièrement à remercier Anaïs Poncelet pour ses conseils précieux lors de la relecture de ce mémoire.

Avertissement au lecteur

Ce mémoire aborde un contenu sensible qui touche aux pratiques policières. Nous souhaitons préciser que ce mémoire ne se veut pas normatif ou moralisateur. Les pratiques policières y sont abordées dans l'objectif d'identifier les représentations et stéréotypes à l'origine de discriminations. L'objectif n'est pas de remettre en question le travail quotidien des policiers et les impératifs sécuritaires qui le motivent. Ce mémoire vise à alimenter la réflexion autour du plafond de verre sans prétendre à l'exhaustivité.

Situer les choix de carrière au sein des rapports de domination : analyse en éducation à la citoyenneté mondiale du plafond de verre au sein de l'institution policière belge

Table des matières

REMERCIEMENTS	2
AVERTISSEMENT AU LECTEUR	2
LISTE DES ACRONYMES.....	1
INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : PROBLÉMATISATION	2
CHAPITRE I : CADRE CONCEPTUEL	2
1 <i>L'éducation à la citoyenneté mondiale.....</i>	2
1.1 Introduction à l'éducation à la citoyenneté mondiale.....	2
1.2 Une notion de citoyenneté mondiale à nuancer	3
1.3 Vers une ECM critique	6
2 <i>L'approche genre</i>	7
2.1 L'ECM comme outil de promotion de l'égalité des genres.....	7
2.2 Qu'est-ce que le genre ?.....	7
2.3 Les différentes vagues du féminisme.....	8
2.4 Les différentes approches du genre dans le monde du développement.....	10
2.5 Critique du genre	11
2.6 Le genre comme outil analytique.....	12
2.7 Vers une lecture intersectionnelle des rapports de genre.....	13
3 <i>Le plafond de verre.....</i>	15
3.1 Capitalisme, genre et travail	15
3.2 Introduction au phénomène du plafond de verre	16
3.3 Les masculinités à l'œuvre dans la sphère professionnelle	19
CHAPITRE II : POSITIONNEMENT PÉDAGOGIQUE	22
CHAPITRE III : APPROCHE DU PLAFOND DE VERRE AU SEIN DE L'INSTITUTION POLICIÈRE	25
1 <i>Féminisme d'État.....</i>	25
2 <i>Construction de la figure virile du policier.....</i>	25
3 <i>Stratégies des policières face à la masculinité hégémonique virile.....</i>	28
4 <i>Vers l'indifférenciation des tâches relatives au travail policier</i>	30
5 <i>Féminisation de l'institution par le haut.....</i>	31
6 <i>Persistance de l'honneur viril.....</i>	32
7 <i>Qui sont les femmes qui transgressent le plafond de verre à la police ?</i>	33
CHAPITRE IV : CONCLUSION DE LA PROBLÉMATISATION ET FORMULATION DES HYPOTHÈSES	34
1 <i>Question de recherche & hypothèse principale</i>	34
2 <i>Réponse à l'hypothèse principale.....</i>	34
3 <i>Formulation des sous-hypothèses</i>	36
PARTIE II : ANALYSE DES DONNEES DE TERRAIN	36
CHAPITRE I : MÉTHODOLOGIE	36
1 <i>Entretiens semi-directifs.....</i>	37
2 <i>Prise de contact avec les personnes ciblées.....</i>	37
3 <i>Anonymisation des données recueillies</i>	38
4 <i>Posture adoptée en tant que chercheuse</i>	38
5 <i>Limites et biais.....</i>	39
CHAPITRE II : ANALYSE DES DONNÉES DE TERRAIN	39
1 <i>Présentation des données de terrain</i>	39

1.1	Regard de l'institution sur le plafond de verre	39
1.2	Parcours et positionnements des commissaires interrogées	44
1.3	Vécu des inspecteurs de police	51
2	<i>Retour sur les sous-hypothèses</i>	57
2.1	Sous-hypothèse 1 :.....	57
2.2	Sous-hypothèse 2 :.....	59
2.3	Sous-hypothèse 3 :.....	60
	CONCLUSION ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE :.....	61
	BIBLIOGRAPHIE	64
ANNEXES		68
	Annexe 1 : Les cinq grands pôles d'action dans le champ de l'ECMS	69
	Annexe 2 : Comparaison entre l'ECM critique et « douce »	70
	Annexe 3 : Fiche reprenant les grades et ordre hiérarchiques à la police	71
	Annexe 4 : Distribution des effectifs féminins et masculins au sein de la police belge	72
	Annexe 5 : État des lieux des candidatures des opérationnels	73
	Annexe 6 : Profils de compétence des inspecteurs et commissaires.....	74
	Annexe 7 : Extraits d'entretiens.....	76

Liste des acronymes

ACODEV	Fédération francophone et germanophone des associations de coopération au développement asbl
CEPAG	Centre d'éducation populaire André Genot
ECM	Éducation à la citoyenneté mondiale
ED	Éducation au développement
GED	Genre et développement
IFD	Intégration des femmes au développement
ITECO	Centre de formation pour le développement et la solidarité internationale
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
ONG	Organisation non gouvernementale
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile

Introduction

« *En ce début de XXI^e siècle, les femmes semblent avoir acquis les pleins pouvoirs de la police. Elles sont officiellement et légalement autorisées à être gardiennes de la cité* » (Pruvost, 2008, p.10). Pourtant, comme le déclare Catherine De Bolle, anciennement Commissaire Générale de la police fédérale et actuellement Directrice d'Europol, le plafond de verre persiste (Council of the EU, 2018). À ce sujet elle précise : « *les jeunes femmes font encore bien souvent le choix de se consacrer à la famille au détriment de leur carrière* » (Council of the EU, 2018). Dans le cadre de ce mémoire, il sera question d'aborder le plafond de verre de l'institution policière belge par le biais de l'éducation à la citoyenneté mondiale. Nous tenterons ainsi de répondre à la question suivante : *comment l'éducation à la citoyenneté mondiale peut-elle aborder le plafond de verre au sein de l'institution policière belge?* Pour ce faire, nous nous concentrerons sur la notion de choix mentionnée par Catherine De Bolle. Nous irons au-delà d'une approche se focalisant sur l'individu pour adopter une approche qui envisage les choix de ceux-ci au sein des rapports de pouvoir (Acker, 2009, p.200). Dès lors, nous pouvons nous demander à quel point le choix opéré par les femmes dont l'ancienne Commissaire Générale parle est un choix dans la mesure où celui-ci est contraint par les conditions sociales et matérielles des personnes.

Afin de resituer les choix de carrière des individus, un concept se présentera comme central dans cette approche du plafond de verre : celui de la masculinité hégémonique (Connell, 2014). Ce dernier est à l'origine de normes discriminantes propres à la figure idéale du policier. En partant de ce concept, il nous sera possible d'identifier un ensemble de discriminations non seulement liées au genre, mais également à la classe, l'appartenance ethno- raciale, la sexualité, etc., formant le plafond de verre. À travers ce mémoire, nous aborderons donc la masculinité hégémonique au sein de l'institution policière belge dans l'objectif de produire une analyse sur laquelle pourront se baser de potentielles futures interventions en éducation à la citoyenneté mondiale. Celles-ci viseraient à déconstruire le plafond de verre et à resituer sa production dans les différents rapports de domination.

Ce mémoire est élaboré en deux grandes parties. La première partie se veut théorique. Elle comprend un cadre conceptuel présentant l'éducation à la citoyenneté mondiale, l'approche genre et le plafond de verre. Au terme de ce cadre conceptuel sera établi la posture pédagogique à adopter afin d'aborder le plafond de verre dans l'institution policière. À la suite de celle-ci, nous serons en mesure d'aborder le plafond de verre à la police via une revue de la littérature. Cette première partie se clôturera par la présentation des hypothèses permettant de répondre à la question de recherche. La deuxième partie consistera à tester les hypothèses élaborées sur le terrain de recherche que constitue l'institution policière belge. Dans un premier temps, les données recueillies sur le terrain seront présentées. Ensuite, celles-ci seront analysées à travers le prisme des hypothèses définies au terme de la première partie. Nous serons finalement en mesure de conclure ce mémoire et d'envisager des perspectives afin d'aborder le plafond de verre au sein la police belge en éducation à la citoyenneté mondiale.

Partie I : Problématisation

Chapitre I : Cadre conceptuel

1 L'éducation à la citoyenneté mondiale

1.1 Introduction à l'éducation à la citoyenneté mondiale

Dans le contexte de mondialisation du XX^e dans lequel émergent les traités internationaux, que ce soit au sein des grandes organisations internationales, des mouvements de la société civile transnationaux, ainsi que des cadres internationaux sur les droits humains, la notion de citoyenneté mondiale s'impose. Cette nouvelle citoyenneté s'étend au-delà de celles définies par les États-nations et relie les individus du monde entre eux. Ce nouveau paradigme est venu apporter une dimension globale à l'éducation à la citoyenneté tant au niveau de ses politiques, des programmes éducatifs, de l'enseignement et de l'apprentissage (Unesco, 2015, p.14). Néanmoins, l'ECM s'est au départ générée à l'écart des organisations internationales. Elle est apparue aux côtés des mouvements d'altermondialisation critiquant le système économique capitaliste et dont la pensée s'est imposée comme une hégémonie à la fin des années 80. Il a ensuite fallu attendre les années 2000 pour que l'ECM dépasse le cadre de la société civile. Elle a ainsi trouvé sa place au sein des grandes institutions comme l'Unesco par le biais des Objectifs du millénaire pour le développement et des Objectifs de développement durable des Nations Unies (Curnier, 2017, pp.3-4).

De manière générale, l'ECM permet d'aborder des enjeux globaux comme la migration, le soutien aux minorités, l'analyse des structures politiques, les changements liés au rôle social des femmes, les impacts économiques de la mondialisation et la distribution de l'emploi dans le monde, la technologie et la communication et l'accroissement de la population mondiale, les nouvelles formes de communautés (Sobhi, 2013, p.139). Dans ce mémoire, il sera question d'identifier la plus-value d'une approche en ECM d'un phénomène comme le plafond de verre, et ainsi d'observer quel regard l'ECM peut poser sur celui-ci dans une institution comme la police afin d'y aborder les stéréotypes de genre. Ainsi, nous verrons que l'étude des rapports de genre dans l'institution dépasse le cadre local et s'envisage à la lumière d'autres rapports de domination et enjeux globaux. Dans cette optique, nous nous méfierons des discours des grandes institutions internationales comme l'Unesco qui a fait de la citoyenneté mondiale l'une de ses priorités en 2012 dans le cadre de l'Initiative mondiale « l'éducation avant tout » des Nations Unies (Sobhi, 2013, p.133). À ce sujet, l'Unesco déclare que « *l'ECM a pour ambition d'apporter les connaissances, compétences, valeurs et attitudes nécessaires à la promotion de la tolérance, de l'équité et de la paix dans le monde* » (Unesco, 2015, p.15). Bien qu'ils fassent consensus par leur aspect lisse et universaliste, de tels discours sont à resituer dans les différents rapports de pouvoir afin d'identifier les enjeux qui s'y jouent. Nous verrons que l'ECM peut être investie par de multiples acteurs mobilisant divers agendas. En effet, comme le relate Kristiina Brunila, derrière toute

politique éducative se cachent différents enjeux (2019). Elle dénonce à ce sujet l'apparition d'un processus de *learnification* issu du néolibéralisme visant à optimiser l'enseignement afin d'en extraire des individus formatés, dépourvus de sens critique et économiquement rentables pour la société (Brunila, 2019, p.20).

En Belgique, selon la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'ECM constitue un outil de compréhension du monde et des interdépendances actuelles permettant de prendre des décisions réfléchies et de devenir acteur de la solidarité que ce soit au niveau local ou global, dans l'objectif de contribuer à un monde plus juste et durable (2019). Dans ce cadre, elle identifie les ONG de coopération au développement comme les acteurs-clefs en matière d'ECM car elles « *sont des ponts privilégiés entre les êtres humains des différents continents et expertes en pédagogies actives* » (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2019). Par ailleurs, dans le monde de la coopération au développement, un glissement de l'éducation au développement vers l'éducation à la citoyenneté mondiale s'est opéré il y a peu. Celui-ci est marqué par un changement de paradigme dans le domaine (Wiliquet, 17 mai 2021 ; Amougou, 2010). Au départ, l'ED est apparue avec l'impératif de venir en aide aux pays du Sud dans la lignée d'une mission civilisatrice véhiculant une vision monolithique du pauvre miséreux au Sud. L'ED répondait alors à des principes moraux. À l'heure actuelle, l'ECM relève davantage de la justice sociale. Ce glissement implique un recalibrage dans la manière d'envisager les enjeux globaux. Alors qu'auparavant, l'ED était centrée sur la situation des pays du Sud, l'ECM se concentre sur l'interdépendance entre les pays du monde. Ce changement de perspective oblige les pays du Nord à se réorienter vers l'analyse de leurs propres systèmes de domination et des impacts que leurs actions peuvent avoir au niveau global. Dès lors, il ne s'agit plus seulement, d'informer et sensibiliser à la situation des pays du Sud global, mais d'identifier des leviers d'action pour les citoyens des pays occidentaux (Wiliquet, 17 mai 2021 ; Amougou, 2010, pp.64-67)¹.

1.2 Une notion de citoyenneté mondiale à nuancer

Selon Julie Andrzejewski et John Alessio, la citoyenneté mondiale est un ensemble de connaissances et compétences pour une justice sociale et environnementale (1998, p.7). D'après ces auteurs, la citoyenneté mondiale doit être envisagée non seulement d'un point de vue global, mais aussi selon les interactions existant entre les niveaux local, national et mondial (Andrzejewski & Alessio, 1998, pp.5-6). Pour Tawil Sobhi, « *l'éducation à la citoyenneté mondiale n'est rien d'autre que la tentative d'enrichir et de renforcer la pertinence de l'éducation à la citoyenneté locale ou nationale* » (2013, p.140).

Toutefois, cette notion de citoyenneté mondiale doit être nuancée. Comme le souligne Barbara Delcourt, elle est polysémique. L'auteure identifie trois approches distinctes de la citoyenneté mondiale

¹ Voir annexe 1 : Les cinq grands pôles d'action dans le champ de l'Éducation à la citoyenneté mondiale (ITECO, 2013).

(2007, pp.179-186). Il y a tout d'abord la citoyenneté mondiale en tant que « *vecteur d'une conception religieuse, organiciste et antipolitique de l'humanité* » (Delcourt, 2007, pp.181-182). Selon cette conception, les individus sont reliés entre eux de par leur humanité, de laquelle découlent les principes de solidarité et d'universalité. Dès lors, la citoyenneté ne peut pas être envisagée à travers le cadre national qui établit des différences entre les individus du monde. *A contrario*, les valeurs essentialistes de la religion tendent à relier ceux-ci entre eux malgré leurs différences. Les principes de justice sociale et de justice économique transcendent à travers cette citoyenneté impliquant l'égalité des sexes et le rejet des discriminations. Ensuite vient l'usage de la citoyenneté mondiale en tant que politique éducative ayant pour objectif de « *changer les esprits pour changer le monde* » (Delcourt, 2007, p.184). Les enjeux derrière celle-ci peuvent varier d'une institution à une autre : pauvreté, exclusion sociale et durabilité par son initiative de la semaine de l'ECM pour le Conseil de l'Europe ; justice sociale et équité pour le Congrès paneuropéen ; responsabilisation des citoyens pour le *Council for Education in World Citizenship* ; ou encore tolérance et ouverture sur le monde dans le cadre d'une lutte anti-terrorisme (attentats du 11 septembre 2001) d'après une initiative de l'Université du Maryland. Ce genre d'initiatives peut être aussi bien porté par la société civile que par des institutions étatiques et intergouvernementales. Ce qui est significatif ici, est la diversité des enjeux, buts poursuivis derrière ces mouvements. La dernière approche est celle de la citoyenneté mondiale comme protection juridique universelle. Elle « *vise essentiellement à assurer les bénéfices de la citoyenneté nationale à des catégories plus importantes que celles concernées jusqu'ici, tout en cherchant à élargir le champ des droits et libertés qui sont attachés à la notion de citoyenneté* » (Delcourt, 2007, p.185). L'auteure fait notamment référence aux militants s'engageant dans la lutte pour l'accueil des demandeurs de protection internationale (Delcourt, 2007).

Ce dernier point de vue est sans doute le plus complexe puisque comme le rappellent Sobhi et Delcourt, le cadre institutionnel dans lequel la citoyenneté prend place reste principalement cantonné à l'État-nation (2013, pp.135-136 ; 2007, pp.85-86). Delcourt reporte que, pour certains, la citoyenneté mondiale ne peut être envisagée, dans la mesure où elle se limite à un sentiment. Il n'est toutefois pas question de nier la raison d'être des politiques internationales ou encore des actions entreprises par les organisations de la société civile au niveau international (Delcourt, 2007, pp.85-86). De son côté, Sobhi ajoute que, même si la citoyenneté mondiale n'existe pas juridiquement, elle existe cependant par les connexions établies entre les individus au-delà de la communauté locale et nationale (2013, p.136). Selon lui, par les principes de cosmopolitisme et d'universalité, les humains sont tous membres de la communauté mondiale. Cette universalité confère à toute personne certains droits minimaux que nous pouvons associer aux droits humains. Ces droits impliquent des obligations morales entendant à chacun de s'assurer que chaque personne bénéficie de ce à quoi elle a droit. Quant au cosmopolitisme, il vient ajouter à l'universalité la notion de respect de la diversité. L'auteur préfère parler de « *citoyenneté cosmopolite* » plutôt que de citoyenneté mondiale car cela répond mieux à « *la transformation actuelle*

de la conception et de la pratique de la citoyenneté dans le contexte de la mondialisation » (Sobhi, 2013, p.136).

En outre, Delcourt dénonce certaines atteintes à la notion de citoyenneté à travers les actions internationales au nom d'intérêts partagés (2007, pp.186-191). Elle part du constat d'un vaste paradoxe : d'une part, institutions internationales et société civile internationale favorisent l'émergence d'un « *ordre cosmopolitique* » plus juste et équitable ; d'autre part, États libéraux et institutions internationales telles que l'ONU restent limités à une conception étroite et formelle de la citoyenneté alors que ceux-ci se présentent comme modèles du cosmopolitisme (p.187). Cela se constate au travers de pratiques contradictoires de la part de ceux-ci. Par exemple, la transition politique des États identifiés comme déficients se fait par le haut, sans tenir compte de la voix des citoyens et en visant l'établissement de nouveaux États libéraux. De même, la mise sous tutelle des États « *défaillants* », en limitant le principe de souveraineté du pays, bafoue les droits des citoyens en imposant des règles de vie qui impactent leur quotidien (p.188). Cette forme d'impérialisme est toutefois justifiée par le caractère « *transitoire* » de cette gestion (p.189). Un dernier exemple significatif réside dans la politique de lutte anti-terrorisme. Cette dernière justifie des actions extraterritoriales contournant les instruments juridiques traditionnels de protection des droits de la personne. Selon l'auteure, il s'agit de délocaliser l'action pour mieux contourner les règles. Comme c'est, par exemple, le cas pour les détentions de personnes dans la base militaire de Guantanamo ou encore les interrogatoires menés par des agences de sécurité privées. Dans ce contexte l'établissement d'une citoyenneté mondiale est mis à mal. De plus, « *ce phénomène s'avère d'autant plus inquiétant [...] que l'humanisme et l'universalisme qui en sont les fondements sont actuellement détournés au profit d'un nouvel impérialisme libéral* » (Delcourt, 2007, p.191).

Vanessa Andreotti souligne, elle aussi, l'instauration d'un nouvel impérialisme libéral soutenue par Delcourt (2006, pp.41-46). En effet, cette auteure reprend les arguments d'Andrew Dobson dans son livre *Green political Thought* (pp.41-44). D'après son analyse, la notion « *globale* » qu'implique la citoyenneté mondiale est, en réalité, définie selon les valeurs et projections de quelques pouvoirs locaux occidentaux, notamment ceux composant le G7 (p.43). Par conséquent, permettre aux autres pays de devenir « *globaux* » assure leurs propres intérêts (p.43). De plus, l'idée de se mobiliser pour servir un devoir moral basé sur la commune humanité des individus est au cœur même des campagnes menées par les activistes internationaux. Il s'agit d'une tactique élaborée afin de dissoudre la responsabilité des pays qui dominent la scène internationale dans les enjeux mondiaux actuels présentés comme communs. Or, l'action motivée par cet argument moral entraîne la reproduction de relations de pouvoir inégales et paternalistes, et augmente la vulnérabilité des pays récipiendaires. En second lieu, Andreotti étudie les propos de Gayatri Spivak dans *Worlding of the West as world* (pp.44-46). Selon ce point de vue, l'adoption de l'hégémonie occidentale en question repose sur le déni de l'histoire liée à l'impérialisme

et au partage inégal du pouvoir sur la scène internationale. À ce titre, la colonisation est laissée au passé ; bien qu'elle influence notre présent. Elle a contribué à l'instauration de « *démocraties* » fragiles, au clientélisme politique, etc. (p.45). De plus, le discours actuel du développement est encore marqué de stéréotypes liés à cette vision occidentale. Par exemple, la pauvreté est envisagée en termes de manques à combler plutôt qu'en appropriation des ressources. Afin de déjouer la naturalisation des perceptions occidentales, il est nécessaire de dévoiler les mécanismes qui ont permis l'intégration de celles-ci. Par exemple, la constitution d'une élite mondiale professionnelle au sein des OSC impliquées dans le domaine du développement et des droits humains est l'un des rouages qui a permis la reproduction du mythe développementaliste et ethnocentrique. D'autre part, un désapprentissage des stéréotypes coloniaux et un apprentissage « *par le bas* » sont plus que requis dans le domaine de l'ECM pour contourner les pièges liés à l'impérialisme. (Andreotti, 2006, p.45).

1.3 Vers une ECM critique

Au regard de l'ambiguïté inhérente à la conception de citoyenneté mondiale, Andreotti encourage à une approche critique de la notion par l'ECM, en l'opposant à une autre forme dite « *douce* » (2006, pp.46-50). Cela consiste à offrir les outils nécessaires aux apprenants pour solliciter une réflexion éthique sur leur propre contexte, son implication par rapport à leur système de pensée et d'action, de manière à le mettre en perspective avec le pouvoir, les relations sociales et la distribution du travail et des ressources. Cette pratique éthique repose sur une logique interne qui suppose que la connaissance est toujours partielle et incomplète car construite dans un contexte particulier. Elle consiste donc à ne pas offrir de réponses aux apprenants, mais à les encourager à la réflexion. Dès lors, l'engagement vers l'action positive, qui est l'un des objectifs de l'ECM, se fait suite à une analyse fine du contexte d'intervention, des différents points de vue, des relations de pouvoir et des implications à court et à long terme des objectifs et stratégies de l'action. L'ECM critique met l'accent sur la compréhension des mécanismes de production historique et culturelle des connaissances et des relations de pouvoir. Cela de façon à offrir la possibilité aux apprenants de faire un choix informé, mais non imposé (Andreotti, 2006, p.49)². *A contrario*, Andreotti dénonce une approche « *douce* » en ECM (pp.46-48). En effet, au fondement de celle-ci réside l'universalisme qui correspond à une vision figée de comment les individus devraient vivre, de ce qu'ils devraient souhaiter et de ce qu'ils devraient être. De cette manière, l'ECM s'enracine dans des principes normatifs pour développer ses réflexions et ses actions. Le risque est alors élevé d'adopter une posture paternaliste et ainsi développer une démarche impérialiste et non plus critique (pp.46-48). Ce type d'approche peut alors servir à la reproduction de systèmes de croyances et pratiques pouvant être nuisibles à autrui (Andreotti, 2006, pp.49-50). De surcroît, Sobhi identifie l'approche critique prônée par Andreotti comme axée sur le principe de justice sociale par le biais des

² Voir annexe 2 : Comparaison entre l'ECM critique et « *douce* » d'Andreotti.

droits humains ; alors que l'approche opposée « *douce* » est motivée par la conception d'une humanité commune partagée (2013, p.141).

2 L'approche genre

2.1 L'ECM comme outil de promotion de l'égalité des genres

D'après l'ONG *Le Monde selon les femmes*, adopter l'approche genre en développement est une question de droits humains et de justice sociale (2019, p.5). En ce sens, l'ECM peut intervenir comme un instrument clef. En effet, les droits humains sont le point d'ancrage de l'ECM et comprennent l'égalité des genres. A travers la socialisation, les comportements différenciés selon le genre sont intégrés. Ces différences de comportement et rôles déterminés peuvent entraîner de la discrimination et véhiculer des stéréotypes sexistes. Par l'acquisition de connaissances, compétences, valeurs et attitudes visant l'égalité entre les genres, l'ECM permet la remise en question de ces stéréotypes de genre (Unesco, 2015, pp.16-17).

Toutefois, l'égalité des genres n'est pas à envisager comme une problématique isolée abordée par l'ECM. En effet, elle est étroitement liée au modèle sociétal capitaliste dans lequel nous vivons (Bisilliat, 2000, p.25 ; Dauphin et Sénac-Slawinski, 2008, p.9). Jeanne Bisilliat affirme qu'« *un changement profond et durable de la situation des femmes serait acquis si, et seulement si un autre modèle de société, plus juste, plus égalitaire, plus solidaire et plus démocratique était mis en place à travers le monde, ce qu'implique le développement durable* » (2000, p.25). Nous postulons ici que la richesse d'une approche en ECM des problématiques de genre est de resituer celles-ci au sein d'un système plus large et ainsi veiller à ne pas dépolitiser l'approche de déconstruction des stéréotypes de genre.

2.2 Qu'est-ce que le genre ?

Selon Jeanne Bisilliat, le genre vient du mot « *gender* » en anglais (2000, p.23). Il « *désigne le sexe, féminin et masculin, socialement construit en même temps qu'un processus de construction hiérarchique interdépendante et complémentaire entre les hommes et les femmes* » (2000, p.23). D'après *Le Monde selon les femmes*, le genre comprend les différences et inégalités entre les hommes et les femmes, tant au niveau individuel que des rôles sociaux, ou encore des représentations culturelles (2019, p.7). Ces inégalités et différences sont souvent justifiées par l'argument biologique de la différence entre les sexes, par la division sexuée du travail et enfin par la naturalisation de rôles symboliques opposés et complémentaires selon le sexe. L'approche genre vise à déconstruire ces justifications en démontrant que les rôles féminins et masculins ne sont pas définis par le sexe biologique, mais bien par la situation sociale, culturelle et économique spécifique (*Le Monde selon les femmes*, 2019, pp.7-8). Dès lors, le genre n'est pas un synonyme de femme ou de sexe, contrairement à ce que peut suggérer la littérature (Bisilliat, 2000, p.23 ; *Le Monde selon les femmes*, 2019, p.8). Il est au centre de l'organisation sociale

et gère les rapports sociaux entre les femmes et les hommes. Il nécessite donc de s'intéresser aux femmes et aux hommes (Le Monde selon les femmes, 2019 ; Bisilliat, 2000, p.22 ; Verschuur, 2009, p.792). Enfin, il constitue un outil d'analyse et une stratégie pour l'égalité (Le Monde selon les femmes, 2019, p.8).

C'est donc la socialisation qui définit les comportements attendus, les valeurs, et les attentes spécifiques envers les hommes et les femmes. À ce titre, chaque société possède sa propre définition des systèmes de genre comprenant un ensemble de pratiques, symboles, représentations, normes et valeurs sociales. Ceux-ci sont déterminés d'après la différence sexuelle biologique (Le Monde selon les femmes, 2019, p.12). De plus, les rapports de genre sont des rapports de pouvoir perpétués par la socialisation. En effet, « *le genre conditionne les rapports de pouvoir qui existent entre les sexes, les classes sociales, les races, l'ethnicité* » (Le Monde selon les femmes, 2019, p.9). Cela se traduit par une hiérarchie où les femmes occupent une place moindre par rapport à celle des hommes (Le Monde selon les femmes, 2019, p.9).

2.3 Les différentes vagues du féminisme

L'approche genre en développement s'est imprégnée des différents mouvements féministes (Verschuur, 2009, p.798). En effet, « *depuis la fin du 18^{ème} siècle, les inégalités, l'absence de droits, la discrimination et la subordination des femmes ont été dénoncées* » (Le Monde selon les femmes, 2019, p.24). Ces mouvements ont peu à peu offert la possibilité aux femmes d'acquérir des droits et d'élaborer un agenda de développement. Suite à cela, une reconsidération des modèles socio-culturels définissant les hommes et les femmes a eu lieu (Le Monde selon les femmes, 2019, p.24). Il nous semble donc opportun de retracer dans les grandes lignes les différents mouvements féministes. À cet effet, Verschuur identifie trois grandes vagues dans le féminisme (2009, pp.788-791).

La première vague s'étend de la fin du 19^e à la moitié du 20^e siècle. Elle est principalement associée au combat des femmes pour obtenir le droit de vote. Toutefois, à cette époque, les féministes sont divisées selon leur classe sociale. Par exemple, en Europe, il y a d'une part les luttes des femmes socialistes et ouvrières, et de l'autre, celles des femmes bourgeoises. C'est ainsi qu'au sein des colonies, « *le combat pour le droit de vote s'est croisé avec celui contre la discrimination du droit de vote entre femmes colonisées et femmes de la puissance coloniale* » (Verschuur, 2009, p.788). D'une manière plus générale, cette première vague du féminisme s'est concentrée sur l'adéquation des droits des femmes à ceux des hommes. En plus du droit de vote, le droit à la propriété, l'accès à l'éducation, ainsi que le droit à l'indépendance économique est revendiqué (Le Monde selon les femmes, 2019, p.26). Cette première période est marquée par l'intégration du principe *d'égalité des droits pour les hommes et les femmes* à la Charte des Nations Unies. Cela se solde par la création de la *Commission pour le statut des*

femmes. Toutefois, malgré ces efforts, l'image de la femme a peu évolué, l'abandonnant à son rôle traditionnel de mère au foyer (Le Monde selon les femmes, 2019, p.24).

La deuxième vague débute dans les années 60. Elle porte notamment sur la dénonciation du patriarcat, identifié comme un système autonome d'exploitation et de domination de la femme. Les féministes s'intéressent à la division sexuelle du travail en tant que catégorie d'analyse. De cette manière, elles remettent en cause le travail gratuit des femmes justifié jusqu'alors par « *la nature de l'amour et du devoir maternel* » (Verschuur, 2009, p.788). Il s'agit aussi de revendiquer les droits sexuels et reproductifs des femmes. Cela se conclut entre autres par la légalisation de la contraception et de l'IVG (Le Monde selon les femmes, 2019, p.26). C'est durant ces années qu'apparaît le mouvement du *black feminism*. Il s'agit d'un réel courant de pensée politique qui, au lieu d'isoler l'étude de la domination de genre, croise celle-ci avec une analyse des autres rapports de pouvoir comme le racisme ou les rapports de classe. Ce mouvement n'est pas mené uniquement par les femmes noires comme le laisse à penser son nom, mais bien par l'ensemble des femmes rentrant dans la catégorie « *colored women* » (Verschuur, 2009, p.789). Il n'est pas non plus un mouvement unique et uniforme, mais un ensemble d'initiatives prises en ce sens. De surcroît, le *black feminism* marque le passage d'une approche qui vise à conscientiser à une autre plus réflexive, analytique et engagée vers l'action (Verschuur, 2009, p.789).

Concernant la troisième vague du féminisme, les auteurs y font correspondre deux approches différentes (Le Monde selon les femmes, 2019, pp.26-27). La première correspond à la critique de l'hégémonie régnant au sein de la pensée féministe et de la façon dont celle-ci a occulté les tensions internes aux débats et luttes féministes depuis le 19^e siècle (Verschuur, 2009, p.789). Ce mouvement met en lumière le concept de l'*intersectionnalité* qui implique que les différents rapports de domination liés aux construits sociaux tels que le genre, l'ethnicité, la race, etc. s'alimentent et se développent mutuellement (Verschuur, 2009, p.789 ; Le Monde selon les femmes, 2019, pp.18-19). L'objectif pour les militantes et théoriciennes du Sud à l'origine du mouvement est de décoloniser le féminisme et de faire entendre la voix des femmes minoritaires jusqu'alors ignorée. Parmi les stéréotypes coloniaux envers les femmes du Sud, nous retrouvons une vision de la femme pauvre, victime et vulnérable. À travers cette vision, la femme du Sud est envisagée comme un objet du développement et non comme le sujet de sa propre histoire. Il ne s'agit pas d'une tension Nord-Sud spécifiquement, mais plutôt d'une tension entre les féministes de milieux socio-économiques et culturels différents. En effet, elle est aussi présente au sein des pays du Sud. Par ailleurs, l'outil analytique actuel qu'est le genre s'inspire de ce courant féministe appelé principalement féminisme post-moderne ou postcolonial. (Verschuur, 2009, pp.789-791). De plus, cette nouvelle perspective a permis une réflexion relative à la vision binaire et limitée de la distinction masculin-féminin et propose une nouvelle approche des sexes qui se veut plurielle (Le Monde selon les femmes, 2019, p.27).

La seconde approche que certains font correspondre à la troisième vague du féminisme correspond à l'internationalisme. Cela s'illustre à travers les grandes mobilisations internationales comme la Marche mondiale des femmes. Ces initiatives militantes visent à revendiquer les droits, l'accès des femmes aux ressources, exposer les violences faites aux femmes, etc. (Le Monde selon les femmes, 2019, p.27). Par exemple, nous pouvons identifier ici les campagnes d'Amnesty International sur des thèmes internationaux comme les violences faites aux femmes ou encore le mariage forcé (Amnesty International, 2020). En outre, un événement marquant s'inscrivant dans cette dernière vague est la Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Pékin en 1995. Celle-ci a permis de reporter au niveau international les revendications politiques et stratégiques des femmes du Sud et du Nord. (Le Monde selon les femmes, 2019, p.25).

D'après *Le Monde selon les femmes*, nous serions maintenant face à une quatrième vague du féminisme. Elle mobilise des répertoires d'action inédits et regroupe une génération de jeunes femmes photographes, web-artistes, performeuses et influenceuses. Cela s'illustre par la campagne d'Emma Watson « *HeForShe* », le mouvement *#MeToo* et bien d'autres (Le Monde selon les femmes, 2019, p.27). Néanmoins, ces mouvements sont controversés et méritent une analyse fine qui n'est pas l'objet de ce mémoire.

2.4 Les différentes approches du genre dans le monde du développement

Tout comme le féminisme, le genre a connu différentes approches parallèles, celui-ci prenant racine dans le féminisme. La première approche, apparue dans les années 70, est l'approche IFD, soit intégration des femmes au développement. Celle-ci naît du constat que les femmes sont oubliées par les projets de coopération au développement. À ce titre, la Conférence internationale des Nations Unies sur les femmes de Mexico en 1975 dénonce le biais masculin du développement. Il s'agit principalement de mettre en avant le travail réalisé par les femmes en utilisant la division sexuelle du travail comme outil analytique et descriptif permettant de comprendre les inégalités entre les hommes et les femmes. Au sein de ce courant, les économistes féministes développent en parallèle une pensée critique du capitalisme et des inégalités qu'il perpétue. À la suite des études et travaux réalisés, certains instruments juridiques se développent. Nous observons, par exemple, les conventions de l'OIT relatives à l'égalité des salaires, au congé de maternité, etc., mais aussi la Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination envers les femmes de 1979. Toutefois cette approche IFD va être critiquée. En effet, l'intégration des femmes au développement permettrait d'utiliser d'une manière plus efficiente les femmes, considérées comme une ressource. De plus, envisager les femmes dans le développement de manière isolée des hommes n'a pas porté ses fruits quant à l'égalité entre les hommes et les femmes, alors que le système capitaliste contribue à les écraser (Verschuur, 2009, p.792 ; Le Monde selon les femmes, 2019, pp.37-40 ; Bisilliat, 2000, p.22 ; St-Hilaire, 1996).

Ensuite vient l'approche genre et développement, GED, dans les années 80. Cette approche est toujours d'actualité, notamment au sein des grandes agences internationales, bien qu'elle ait suscité de nombreuses réflexions. Elle s'est nourrie des mouvements féministes comme le *black feminism* ou encore celui lié à la déconstruction de l'image coloniale de la femme du Sud que nous avons vu précédemment. Il s'agit d'une lutte pour les droits aux niveaux domestique, local et global en contexte de mondialisation, mais aussi d'une dénonciation des rapports de pouvoir inégaux entre les hommes et les femmes, qui empêchent un développement équitable, ainsi que la participation des femmes au développement. La Conférence de l'ONU sur les droits des femmes à Pékin en 1995 marque le tournant vers cette approche en introduisant officiellement l'approche genre dans les politiques de développement. De grands principes transcendent à travers cette approche. En premier lieu, il y a l'*empowerment* qui consiste à renforcer le pouvoir des femmes. Ensuite vient le *gender mainstreaming* qui désigne une « *approche intégrée* » du genre dans l'élaboration de toutes les politiques et processus de développement visant l'égalité entre les hommes et les femmes (Verschuur, 2009, p.793 ; Le Monde selon les femmes, 2019, pp.41-47 ; Bisilliat, 2000, pp.24-27 ; Faisse, Dauphin & Sénac-Slawinski, 2008, pp.21-23 ; St-Hilaire, 1996).

2.5 Critique du genre

Néanmoins, le genre, au travers de sa manipulation dans les programmes de coopération, est ciblé par de vives critiques. En effet, Christine Verschuur met en garde par rapport au mot *genre* (2009, pp.786-799). Elle le décrit comme un *buzzword* qui ne reflète plus, à travers le langage du développement, le sens analytique et critique qu'il avait au départ en sciences sociales. En effet, alors qu'il existe depuis 1970 en sciences sociales comme catégorie d'analyse, le mot genre n'est apparu dans le monde du développement que dans les années 80. Cela dans l'objectif de répondre au biais androcentrique du développement, mais aussi aux critiques concernant les approches spécifiques aux femmes (IFD) des années 70 qui, en leur donnant trop de visibilité, ont contribué à les pénaliser. À l'époque, l'approche GED consistait à déplacer la focale spécifique aux femmes vers les hommes et les femmes afin de rééquilibrer les relations entre les deux sexes. Le genre s'est donc présenté en coopération comme un terme remplaçant le qualificatif de *féministe* qui se veut trop militant. Ainsi, il confère aux discours davantage de légitimité scientifique et diminue les attitudes réfractaires des hommes qui se retrouvent à nouveau inclus dans le processus. C'est de cette manière que l'approche a surtout permis de garder l'attention des programmes de coopération sur les hommes. Le *gender mainstreaming* qui vise à intégrer le genre dans tous les programmes en est parfois devenu « *gender menstreaming* ». (Verschuur, 2009, p.795). De plus, les relations entre les hommes et les femmes n'ont pas été entendues en termes de relations de pouvoir comme le suggère la définition du genre en sciences sociales. Dès lors, une telle approche du genre ne permet pas de « *reconnaître et remettre en question les divers mécanismes de pouvoir qui produisent et perpétuent les inégalités, entre hommes et femmes,*

entre femmes, entre hommes, et ne permet pas de repenser les transformations sociales » (Verschuur, 2009, p.797). C'est alors que le mot *genre* s'est mis à remplacer les mots *femme* et *sexe* dans le langage du développement. Il a finalement été utilisé comme outil descriptif plutôt que comme outil analytique, prescrivant des normes plutôt que revendiquant des droits. Les programmes de coopération instrumentalisent régulièrement le genre en évacuant le sens critique de celui-ci. Ainsi, « *le genre a souvent été utilisé dans les programmes de coopération comme un instrument technique servant à la professionnalisation des mouvements de femmes et ONG de femmes du Sud, ce qui a été interprété par certaines comme une stratégie de dépolitisation* » (Verschuur, 2009, p.796). De même, la notion d'*empowerment* suggérée par l'approche GED a subi un usage similaire. Par exemple, les objectifs liés au genre et à l'*empowerment* sont évalués par des indicateurs des Nations Unies réducteurs qui ne sont pas en mesure de refléter « *des changements profonds dans les asymétries de pouvoir entre les hommes et les femmes* » (Verschuur, 2009, p.796). Le genre est aussi manipulé par certains dans le seul objectif de capter des fonds émanant de la coopération (Verschuur, 2009, pp.786-799).

Le Monde selon les femmes ajoute que tant l'approche IFD que GED envisagent les femmes dans leur contribution au monde du travail ; travail qui s'inscrit dans le paradigme de la modernisation et de la croissance (2019, p.45). Or, le néolibéralisme doit lui aussi être remis en question dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, comme nous l'avons vu avec les auteures Bisilliat, Dauphin & Sénac-Slawinski au début de cette partie sur l'approche genre (2000, p.25 ; 2008, p.9). À ce sujet, Jules Falquet critique la Conférence internationale de la femme de l'ONU à Pékin en 1995 et les grands objectifs qui sont ressortis de celle-ci comme celui de l'*empowerment* (2011). En effet, l'événement d'ampleur s'inscrit dans le mouvement de la mondialisation tout comme les institutions qui y sont impliquées (Falquet, 2011, pp. 81-85). D'une part, ce mouvement a permis à une portion de femmes « *privilegiées* » d'améliorer considérablement leurs conditions de vie et de réduire les inégalités auxquelles elles faisaient face, notamment par l'accès au travail (p.84). D'autre part, de nombreuses femmes se sont retrouvées sur un marché de l'emploi informel et féminisé leur procurant de faibles rémunérations et des conditions de travail déplorables ; ce qui n'a fait que renforcer la division sexuelle du travail (Falquet, 2011, pp. 84-85).

2.6 Le genre comme outil analytique

Toutefois, l'approche genre doit être envisagée comme un outil analytique des relations de pouvoir. Verschuur recommande d'utiliser le genre comme « *une catégorie d'analyse, articulée avec les catégories de classe et de race, et de reconnaître les apports des études féministes postcoloniales* » (2009, p.799). Ces dernières visent à comprendre la manière dont les différentes discriminations accentuent celles liées au genre. En outre, elles critiquent les approches de type colonial présentes au sein même des pays du Nord, mais aussi, de manière plus générale, les paradigmes dominants régnant parmi les différentes disciplines en sciences sociales (Verschuur, 2009, pp.797-799). Bisilliat argumente

également en ce sens (2000). Elle affirme que la subordination des femmes est amplement associée à l'oppression coloniale. Par ailleurs, la notion de genre entendue au sens des féministes postcoloniales permet d'analyser et de comprendre cette subordination et de critiquer les actions et les politiques menées. L'analyse selon le genre offre la possibilité de questionner l'immuabilité des rôles féminins et de comprendre « *les blocages, les résistances les complémentarités et les conflits, à court et moyens termes entre les hommes et les femmes* » (Bisilliat, 2000, p.27).

2.7 Vers une lecture intersectionnelle des rapports de genre

Comme nous l'ont enseigné les auteures dans ce chapitre, une analyse de genre ne peut s'envisager sans être mise en relation avec le système plus large dans lequel elle s'inscrit (Verschuur, 2009 ; Bisilliat, 2000 ; Falquet, 2011). En ce sens, une approche intersectionnelle révèle « *l'imbrication de plusieurs systèmes, la simultanéité des rapports de race, classe et sexe, leur caractère indissociable dans l'expérience des femmes, et surtout la profondeur historique et structurelle de leurs liens* » (Falquet, 2016, p.78).

L'intersectionnalité est un concept analytique qui permet d'approcher « *l'intersection (ou « entremêlement ») des systèmes d'oppression, comme ceux liés au genre (sexisme et transphobie), à la race et à l'ethnie (racisme), à la nationalité (xénophobie), à la classe (capitalisme), au handicap (validisme) ou encore à l'orientation sexuelle (homophobie)* » (Janssen, 2017, p.2). Ce concept fait l'objet de discussions quant à sa définition vague et peu délimitée théoriquement. Néanmoins, il permet la mise en lumière des combinaisons des différents systèmes d'oppression. Bien que celles-ci correspondent aux réalités sociales vécues par certaines personnes au quotidien, elles sont souvent considérées comme secondaires au sein des mouvements sociaux dénonçant un type d'oppression en particulier comme, par exemple, le racisme. Or, le vécu de la personne vivant simultanément plusieurs types d'oppressions et les stéréotypes qui y sont associés sont bien différents de ceux associés à un seul type occurrent à la fois. Par exemple, les stéréotypes qui concernent la sexualité des femmes blanches (passivité et pudeur) ne sont pas les mêmes que ceux qui concernent celle des femmes en situation de handicap (sans sexualité) ou encore celle des femmes racisées (libido démesurée). Nous pouvons en conclure que se situer au carrefour de plusieurs oppressions ne consiste pas simplement à faire face à une addition de différents types de discriminations. En effet, « *les systèmes d'oppression s'alimentent et se construisent mutuellement* » (Janssen, 2017, p.2).

En 1989, la première féministe à théoriser le concept de l'intersectionnalité fût Kimberley Crenshaw, une juriste noire américaine. Sa critique intersectionnelle portait alors sur le vide juridique laissé par les lois anti-discriminations des États-Unis à l'époque où les systèmes d'oppression étaient envisagés séparément et ne permettaient pas de répondre aux réalités des personnes victimes de plusieurs discriminations à la fois. Entre autres, elle dénonce la situation vécue par les femmes noires face à

l'emploi qui se retrouvent mises de côté, d'une part face aux femmes blanches, d'autre part face aux hommes noirs. Les discriminations découlant du racisme et du sexisme étant envisagées séparément, l'employeur ne pouvait être sanctionné puisqu'il employait à la fois des hommes noirs et des femmes blanches (Janssen, 2017, p.3 ; Davis, 2008, p.68).

Si Kimberley Crenshaw est la première à nommer le concept de l'intersectionnalité en 1989, « *c'est depuis le temps de l'esclavage et celui de la ségrégation que les femmes noires décrivent avec éloquence les oppressions multiples qu'elles subissent* » (Janssen, 2017, p.3 ; Davis, 2008, p.73). On peut citer Sojourner Truth, esclave émancipée qui en 1851 met en évidence le décalage entre le style de vie d'une femme blanche de classe moyenne qui a le temps de s'adonner aux loisirs et les conditions de vie difficiles des femmes noires à l'époque. Il y a aussi Anna J. Cooper qui en 1892 dénonce « *l'exclusion des femmes noires à la fois des luttes antiracistes (menées par les hommes noirs) et des luttes féministes (menées par les femmes blanches)* » (Janssen, 2017, p.3).

L'intersectionnalité constitue une porte d'entrée pour aborder la convergence des luttes et ainsi éviter de les hiérarchiser entre elles. En effet, « *les luttes sociales ont une longue histoire d'exclusion que le concept d'intersectionnalité peut pointer et solutionner* » (Janssen, 2017, p.5). De cette manière, l'intersectionnalité permet d'identifier que la personne opprimée peut elle-même reproduire d'autres oppressions. Par exemple, un regard intersectionnel posé sur les mouvements dénonçant le racisme permet d'identifier le sexisme à l'égard des femmes en son sein. Par ce positionnement, il s'agit de ne pas reléguer au second plan les luttes contre le sexisme par rapport à celles contre le racisme, mais de tenir compte des positions particulières des personnes à l'intersection de plusieurs types de discriminations. Dès lors, il devient caduc d'envisager seul un type de rapports de domination à la fois, au risque de hiérarchiser les luttes sociales entre elles et d'en oublier la position spécifique occupée par certaines personnes au sein des rapports de domination (Janssen, 2017, p.5). De surcroît, Jules Falquet déclare qu'à travers « *l'action individuelle et collective pour la transformation des rapports sociaux [...], il ne s'agit pas de lutter isolément pour l'adoucissement de certains d'entre eux, ce qui risque de renforcer les autres, mais de se battre de manière concertée, pour l'abolition simultanée de tous, condition sine qua non d'une réelle victoire* » (2016, p.93).

Par ailleurs, une approche intersectionnelle des problématiques de genre permet d'éviter l'instrumentalisation du féminisme afin de justifier des démarches islamophobes. En effet, tout comme le relate Françoise Vergès, les débats s'inscrivant dans la continuité de la pensée coloniale sur le port du voile ou encore du burkini par les *féministes blanches* justifient « *un racisme culturel et bien-pensant* » au nom du féminisme et de la laïcité. Ce sont ces mêmes discours qui sont repris par les partis d'extrême droite comme le Front National français pour justifier des pratiques islamophobes (Vergès, 2019). *A contrario*, une approche intersectionnelle entend écouter la voix des musulmanes féministes qui, contrairement à l'idée dominante que les *féministes blanches* s'en font, ne sont pas de simples

victimes passives du patriarcat au sein de la communauté musulmane. Une réinterprétation des textes sacrés a notamment été opérée par les féministes musulmanes afin de réfuter « *la lecture patriarcale et misogyne qui domine dans la religion* » (Janssen, 2017, p.7).

Toutefois, malgré ses apports, le concept est vivement critiqué par certaines théoriciennes (Davis, 2008). Il est notamment vu comme un *buzzword*, un mot tendance qui fait consensus car il n'est pas clairement défini et demeure ambigu. Néanmoins, Kathy Davis exprime que c'est précisément le caractère ambigu et non délimité du concept qui permet de le transposer à tous les contextes socio-économiques. Cela lui confère également un caractère heuristique qui permet de découvrir constamment de nouvelles intersections et donc de nouvelles formes d'exclusion (Davis, 2008, pp.75-76). Par ailleurs, certains détracteurs du concept défendent également qu'il ne ferait que catégoriser les différentes intersections et ainsi diviser les personnes au sein des luttes pour l'égalité sociale (Davis, 2008, p.74). Or, dès ses débuts, le concept a envisagé les rassemblements entre personnes subissant les mêmes oppressions seulement dans l'optique de créer une lutte collaborative et inclusive (Janssen, 2017, p.8). De surcroît, les analyses intersectionnelles des oppressions engendrent de fortes alliances. Par exemple, « *ce n'est que quand les féministes blanches comprennent qu'elles peuvent parfois faire preuve d'un racisme ordinaire et/ou inconscient qu'elles sont amenées à se liguer à la lutte antiraciste (en commençant par travailler sur leurs propres préjugés) et à laisser une place sincère aux voix des femmes racisées ou marginalisées par d'autres systèmes d'oppression* » (Janssen, 2017, p.9).

D'autre part, le CEPAG met en garde face à la dépolitisation du concept de l'intersectionnalité tout comme cela a pu se produire avec les concepts du *genre* et de l'*empowerment* (Janssen, 2017, p.9). L'intersectionnalité n'a pas vocation à être clairement définie et théorisée. Sa pertinence réside dans l'utilité empirique du concept : « *mettre en avant des voix autrement marginalisées et oubliées des grandes luttes sociales* » (Janssen, 2017, p.9).

3 Le plafond de verre

3.1 Capitalisme, genre et travail

Depuis les années 70, les féministes matérialistes démontrent à travers une analyse politique comment la société capitaliste et inégalitaire actuelle s'est développée en exploitant le travail gratuit des femmes (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.33). Ces études ont permis de théoriser la division sexuée du travail « *entre un travail « reproductif » à dominante féminine et un travail « productif » à dominante masculine* » (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, pp.223-224). Le premier a trait à l'entretien du foyer et la reproduction de la force de travail par les tâches de soin à la famille et le travail sexuel, alors que le second est effectué sur le marché officiel du travail. Dans cette division, le travail historiquement attribué aux hommes est le seul valorisé et reconnu. À tel point qu'on en oublie la contribution des femmes à l'activité économique (p.224). Selon Silvia Federici, par la

création de la *ménagère prolétaire à temps plein* travaillant à la reproduction de la force de travail, dès le 19^e siècle, la société capitaliste a pris un envol considérable tout en rendant les femmes tributaires du salaire de leur mari (2019). À l'heure actuelle, malgré l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi, les tâches liées au *care*³ restent encore en majorité attribuées aux femmes, les obligeant à réduire leur temps de travail et les limitant dans leurs progressions de carrière. De surcroît, certains domaines professionnels des plus prestigieux restent majoritairement masculins, alors que d'autres, les moins valorisés, sont essentiellement féminins, notamment dans le domaine du *care* (infirmières, techniciennes de surface, etc.). Par ailleurs, les milieux professionnels les moins féminisés permettent moins d'évolutions de carrière aux femmes qui sont confrontées au phénomène du plafond de verre (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, pp.223-266 ; Buscatto & Fusulier, 2013).

À cette lecture féministe du développement du capitalisme, Federici introduit une lecture décoloniale en expliquant que l'entreprise capitaliste ne peut se distinguer de l'entreprise coloniale puisqu'elle s'est développée par l'exploitation de ses colonies, dont le travail a été dévalué et la coercition naturalisée, diminuant ainsi le coût de production des salaires (2019, p.78). Françoise Vergès, féministe décoloniale, analyse la répercussion sur l'organisation du travail dans la mondialisation néolibérale de ce croisement entre exploitation des femmes et de la main d'œuvre des personnes issues du Sud (2019). Elle exprime qu'alors que les femmes de classe moyenne ont peu à peu accès aux privilèges de l'homme blanc qui constitue la figure dominante privilégiée par le néolibéralisme, les femmes issues des minorités ethniques et raciales se retrouvent à occuper des emplois précaires décriés auparavant par les féministes blanches civilisationnelles. En occupant ces emplois précaires qui correspondent au nettoyage, à la garde d'enfants, etc., les femmes issues des minorités participent à l'ascension des femmes de classes moyennes au sein de la société néolibérale (Vergès, 2019 ; Janssen, 2017, p.6). Par ailleurs, la réalité de ces femmes face à l'emploi a été dissimulée par la croyance commune qu'elles sont issues de milieux culturels où le machisme est plus prégnant et restent alors davantage confinées dans le foyer familial au lieu de se présenter sur le marché de l'emploi (Janssen, 2017, p.6). D'une part, un féminisme décolonial prône donc la remise en question du système inégalitaire dans lequel nous vivons en prenant le contre-pied du racisme, du sexisme, du capitalisme et de l'impérialisme. D'autre part, le féminisme civilisationnel ne fait que prôner l'intégration des femmes au sein de l'ordre néolibéral par le partage des privilèges des hommes blancs (Vergès, 2019).

3.2 Introduction au phénomène du plafond de verre

« *Hommes et femmes continuent, tendanciellement, à ne pas exercer les mêmes métiers* » (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.242). Cette division sexuée du travail a notamment comme impact

³ Care : « *Terme anglophone qui renvoie à tout le travail de soin et d'accompagnement (matériel et psychologique) des enfants, des personnes âgées et des adultes ayant besoin d'assistance, quelles que soient ses conditions de réalisation (travail bénévole ou rémunéré, réalisé par un.e membre de la famille, un.e proche ou quelqu'un.e d'extérieur)* » (BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre & REVILLARD Anne, 2020, p.242).

une valorisation des métiers masculinisés et une dévalorisation des métiers féminisés qui ont le plus souvent trait au *care* (p242). L'origine de cette ségrégation sexuée du travail repose dans « *l'idéologie de la complémentarité attribuant aux femmes une plus grande appétence et compétence « naturelles » dans l'exercice du care – et des tâches socialement dévalorisées qui l'accompagnent* » (Buscatto & Fusulier, 2013, p.7). Ainsi, on attribue aux femmes les métiers, mais aussi les tâches associées au travail domestique et aux valeurs qui en découlent dans la sphère privée comme la minutie, la répétitivité, le soin, le dévouement, le souci des autres, la patience, le charme, la séduction, etc. Par cette association entre compétences professionnelles et travail de soin dans la sphère privée, c'est une négation de ces compétences comme qualifications qui s'opère et donc une moindre reconnaissance professionnelle et économique envers le travail attribué aux femmes. Or, cette appétence d'apparence naturelle des femmes pour le *care* est en réalité le résultat d'une socialisation de genre qui s'opère dès le plus jeune âge au sein de la cellule familiale mais aussi tout au long du parcours scolaire et dans d'autres lieux de socialisation (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, pp.244-250).

Cette segmentation sexuée du marché du travail s'accompagne d'inégalités de carrière. Alors que les hommes évoluant dans des milieux professionnels féminisés bénéficient de l'*escalator de verre* afin d'y progresser, les femmes évoluant en milieux masculinisés se heurtent au *plafond de verre*. D'un côté, les hommes profitent de leur position minoritaire. De l'autre côté, les femmes sont lésées par cette même position. Les raisons expliquant ces disparités entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle sont nombreuses. Au centre de celles-ci résident des représentations propres à la féminité et à la masculinité. Intimement lié à la division sexuée du travail productif et reproductif, Marie Buscatto et Bernard Fusulier nous expliquent que « *le modèle traditionnel du male-breadwinner/female-caregiver n'a pas été remplacé par celui du dual-earner/dual-caregiver* », et ce, malgré la féminisation du marché du travail en œuvre depuis les années 60 (2013, p.5). Ce modèle traditionnel persistant engendre des discriminations directes et indirectes à l'égard des femmes. Les discriminations directes correspondent à des différences de traitement officiellement reconnues ; tandis que les discriminations indirectes sont systémiques et sont dissimulées derrière des normes et pratiques d'apparence neutres (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.241 ; Buscatto & Marry, 2009, p.3). Dans le cadre de ce mémoire, nous nous concentrerons sur l'analyse des discriminations indirectes découlant de la représentation dominante de la masculinité. En effet, selon Marie Buscatto et Catherine Marry, « *La levée des obstacles formels, légaux ne suffit plus alors à rendre compte, en ce début de XXIe siècle, de la résistance de certaines barrières à l'entrée, au maintien et à la promotion des femmes aux fonctions sociales supérieures* » (2009, p.8).

Le modèle du *male-breadwinner/female-caregiver* implique que la conciliation entre le travail et la famille repose encore, à l'heure actuelle, essentiellement sur les épaules des femmes (Buscatto & Fusulier, 2013, p.5 ; Buscatto & Marry, 2009, p.3 ; Connell, 2014, p.27). Cela est notamment toujours

décrié par les associations militantes féministes et l'expérience du grand confinement n'a fait que reconfirmer la persistance de ce modèle pourtant traditionnel (Safuta, 2017 ; Stultjens & Vierendeel, 2020, pp.41-46). De surcroit, cet investissement différentiel de la femme dans la sphère familiale permet à l'homme de s'investir davantage professionnellement (Buscatto & Fusulier, 2013, p.5).

De ce modèle traditionnel du *male-breadwinner/female-caregiver* découlent des stéréotypes sexués propres à l'homme et à la femme. Comme nous l'avons vu, les compétences liées au *care* seront socialement attribuées aux femmes ; tandis que les hommes, eux, bénéficieront des représentations suivantes, socialement construites comme masculines, à savoir l'autorité, l'expertise et la rationalité. Ces stéréotypes sexués leur octroient une meilleure reconnaissance professionnelle contribuant à leur réussite dans le domaine (Buscatto & Fusulier, 2013, p.5).

Ces représentations propres à la masculinité et la féminité engendrent un ensemble de discriminations et d'inégalités envers les femmes dans le milieu professionnel, mais comme nous le verrons aussi *infra*, envers les individus qui ne correspondent pas à la norme masculine en vigueur dans l'institution. Parmi ces inégalités, nous pouvons notamment citer la ségrégation sexuée au sein d'une même profession. On constate que certaines branches seront davantage masculinisées que d'autres. Ces postes davantage occupés par les hommes sont d'autant plus valorisés socialement. À poste égal, cette ségrégation persiste car les tâches associées au *care* seront plus facilement attribuées aux femmes. Cette différenciation sexuée induit que les femmes sont cantonnées à des postes et des tâches socialement moins valorisées. *A contrario*, les hommes ont davantage l'occasion de prouver leurs compétences dans les domaines les plus valorisés et sont plus susceptibles d'obtenir une promotion (Marry, Bereni, Jacquemart, Pochic, Revillard, 2017).

De surcroit, dans les milieux professionnels masculinisés, une culture masculine peut régir les interactions quotidiennes au travail et particulièrement dans leur caractère informel. De leur côté, les femmes font face, entre autres, à des « plaisanteries » sexistes au quotidien ou peuvent également voir leur temps de parole réduit ou déconsidéré. Même si l'arrivée des femmes dans ces milieux professionnels a entraîné un recul des formes les plus extrêmes du sexisme institutionnel, « *il n'en demeure pas moins que leur présence n'est tolérée qu'au prix de leur absence de contestation de cette culture masculine et du harcèlement sexiste qu'elle implique* » (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.255).

Comme nous l'avons mentionné, les discriminations liées à la différenciation sexuée des tâches et attentes professionnelles alimentent des inégalités hiérarchiques qui caractérisent le phénomène du plafond de verre. Celui-ci implique que, dans une profession donnée, les femmes se font de plus en plus rares lorsque l'on s'élève dans la hiérarchie. Lorsque nous aborderons le plafond de verre à travers le

prisme des critiques féministes décoloniales, nous verrons que le phénomène doit être situé au-delà des rapports de domination liés au genre (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, pp.259-267).

3.3 Les masculinités à l'œuvre dans la sphère professionnelle

Nous l'avons vu, l'approche du plafond de verre est intimement liée à l'analyse des représentations liées à la masculinité et la féminité. Dans ce mémoire, nous considérerons le plafond de verre par le biais des masculinités. Nous verrons que celles-ci constituent une porte d'entrée idéale pour poser un regard intersectionnel et décolonial sur le plafond de verre au sein de l'institution policière. Il est essentiel ici de souligner que l'approche par le biais des masculinités n'implique pas de s'intéresser uniquement aux hommes. Au contraire, « *le masculin et le féminin, les hommes et les femmes ne peuvent se comprendre que dans leur relation réciproque* » (Buscatto & Marry, 2009, p.4).

3.3.1 Cadre conceptuel des masculinités

La littérature s'accorde à identifier la typologie de Raewyn Connell comme cadre de référence pour approcher les masculinités (Rivoal, 2017 ; Le Monde selon les Femmes 2014 & 2018 ; Elliott, 2016 ; Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020). Raewyn Connell n'a pas établi de définition stricte de la masculinité car celle-ci ne constitue pas un type naturel et défini de personnalité ou encore une norme comportementale. Elle est à envisager comme un processus qui s'approche au travers des relations et rapports qui façonnent le genre. À ce sujet, elle exprime qu'une des définitions possibles serait la suivante « *La « masculinité » [...] pourrait être simultanément comprise comme un lieu au sein des rapports de genre, un ensemble de pratiques par lesquelles des hommes et des femmes s'engagent en ce lieu, et les effets de ces pratiques sur l'expérience corporelle, la personnalité et la culture* » (Connell, 2014, p.65). C'est pourquoi, nous envisagerons les masculinités au pluriel et non au singulier, car elles sont multiples, et ce, même au sein d'un même groupe social (Connell, 2014, p.73).

Les féministes des années 60 ont démontré que le féminin et le masculin sont des catégories historiquement construites, remettant en cause le déterminisme social. A ce titre, le genre constitue un outil de classification sociale et surtout de pouvoir des hommes sur les femmes. Les études critiques des masculinités permettent de mettre en lumière les normes sociales à l'origine de discriminations de genre dès les années 80. Comme nous l'ont appris les féministes décoloniales, envisager les rapports entre les hommes et les femmes de manière isolée reviendrait à nier les inégalités spécifiques vécues quotidiennement par les femmes et les hommes appartenant aux minorités ethno-raciales. Dans cette optique, la typologie établie par Connell a permis d'approcher les inégalités de genre tout en les croisant avec les inégalités de race, de classe, etc. (Le Monde selon les Femmes, 2018, pp.4-5 ; Connell, 2014, pp.65-71).

Cette typologie identifie quatre types de masculinités qui permettent d'approcher les normes sociales discriminantes. La pertinence de l'approche de Connell réside dans l'analyse qu'elle fait des relations entre les masculinités. De cette manière, elle évite de classer et donc de déterminer les groupes sociaux comme homogènes, mais, au contraire, reconnaît l'hétérogénéité en leur sein. Le concept principal est celui de la *masculinité hégémonique*. Cette masculinité hégémonique incarne la norme idéale dominante de la masculinité et comprend un ensemble de croyances et de pratiques qui « *ancrent et justifient les systèmes de domination en place* » (Le Monde selon les Femmes, 2018, p.5). Cette norme n'est pas étanche. Elle est située « *dans une structure donnée de rapports de genre, une position toujours sujette à contestation* » (Connell, 2014, p.73). Elle se reconfigure en fonction des lieux et époques. La masculinité hégémonique est donc une norme dominante véhiculée dans les discours, par les pratiques quotidiennes. En ce sens, elle est un idéal imaginaire que l'on retrouve dans les médias à travers les héros des films, des romans, les figures sportives, etc. Toutefois, peu d'hommes correspondent entièrement à cette norme idéale. Mais beaucoup se retrouvent dans une *masculinité complice*. Ces hommes, bien qu'ils ne correspondent pas entièrement à la norme dominante de la masculinité, s'en rapprochent et en bénéficient des avantages. D'autres hommes correspondent à une *masculinité subordonnée*. Ces hommes ne sont pas considérés comme de vrais hommes car leur identité de genre ne correspond pas à celle qui leur est assignée par la société. Il y a enfin les *masculinités marginalisées*, identifiées comme problématiques par les dominants. Elles regroupent les personnes racisées, invalides, les hommes de la classe ouvrière, les migrants, etc. (Le Monde selon les Femmes, 2018, pp.5-6 ; Connell, 2014, pp.72-80). À travers cette typologie, deux types de rapports se dessinent. « *D'un côté, la tension entre hégémonie, domination/subordination et complicité, de l'autre la dialectique entre marginalisation et autorité, dessinent un cadre d'analyse pour l'étude de masculinités spécifiques* » (Connell, 2014, p.79).

Bien que la masculinité hégémonique soit un concept dynamique, David Gilmore décrit une masculinité hégémonique traditionnelle caractérisée par trois traits principaux. Il y a le pouvoir car, selon cette conception, l'homme se doit d'apporter une stabilité financière à sa famille. Ensuite, vient la protection : l'homme porte la responsabilité de son foyer et lui apporte aide et protection. Enfin, l'homme se doit d'être puissant, actif sexuellement. Par la socialisation, les hommes tendent à rejoindre la norme dominante en jeu de la masculinité (Le Monde selon les Femmes, 2014, p.27). Une telle configuration de pratiques implique que les femmes se retrouvent en position de vulnérabilité car « *la masculinité n'existe que par contraste avec la féminité* » (Connell, 2014, p.60). Au fil des années, cette masculinité traditionnelle tend à être dévalorisée et identifiée dans les discours dominants comme l'apanage des classes sociales inférieures. Néanmoins, cela n'implique pas une disparition de la masculinité hégémonique et donc des discriminations faites aux femmes et aux hommes se situant hors de la norme, mais bien une reconfiguration de celle-ci impliquant d'autres formes de discriminations qu'il faut prendre le soin de déceler. Par ailleurs, en renvoyant ces caractéristiques aux hommes venant

des milieux précarisés, c'est une forme de masculinité marginalisée qui se dessine et véhicule de nouveaux stéréotypes propres à ces hommes et engendre ainsi de nouvelles formes de discrimination (Le Monde selon les Femmes, 2014, p.27 ; Marry, Bereni, Jacquemart, Pochic, Revillard, 2017).

De surcroît, on observe que les médias alimentent ces stéréotypes propres aux masculinités marginalisées en présentant, par exemple, « *les hommes et jeunes garçons racisés [...] comme un groupe social naturellement plus enclin à la violence, au sexisme et au dénigrement des femmes* » (Le Monde selon les femmes, 2018, p.5). Ces représentations s'inscrivent dans la continuité de l'époque coloniale où les hommes des périphéries étaient identifiés comme des individus primaires à civiliser, de manière notamment à éviter un métissage des populations. À l'heure actuelle, on retrouve des propos similaires dans les discours politiques. On pense notamment à Théo Francken, à l'époque Secrétaire d'État à l'asile et à la migration qui, suite à l'affaire de Cologne, en 2015, où une vague d'agressions sexuelles était survenue, a voulu mettre en place des cours de respect des femmes à destination des populations migrantes. On observe ici que les « *représentations sur les masculinités marginalisées nourrissent à leur tour des stéréotypes raciaux préétablis et sont co-productifs des discriminations subies par les personnes racisées* » (Le Monde selon les femmes, 2018, p.6).

La typologie de Connell permet de déconstruire les stéréotypes liés à la masculinité, bien souvent vue comme uniforme. En réalité, la masculinité est un construit social qui se reconfigure selon la temporalité et l'endroit. La perspective intersectionnelle qu'offre sa typologie permet de croiser les rapports de genre avec d'autres rapports de domination liés à la classe, la race, la sexualité, l'âge, etc. qui hiérarchisent les individus entre eux (Le Monde selon les femmes, 2018, p.6 ; Connell, 2014, p.69).

3.3.2 La masculinité : d'une pratique individuelle à la structure sociétale

Appréhender les masculinités revient à s'intéresser aux pratiques sociales des individus. Toutefois, Connell insiste, les pratiques individuelles sont situées au sein de rapports sociaux plus larges et reflètent finalement la manière dont ceux-ci sont structurés. « *Les actions sont configurées dans des unités plus larges, et lorsque nous parlons de masculinité et de féminité nous ne faisons que nommer des configurations de la pratique de genre* » (Connell, 2014, p.66). Les configurations ne sont pas statiques, mais doivent, au contraire, être envisagées comme issues d'un processus. Lorsque l'on s'intéresse aux pratiques de genre des individus, on s'intéresse aux pratiques qui se réalisent aussi à d'autres échelles. De plus, « *les identités de genre sont fracturées et mouvantes, parce que de multiples discours s'entrecroisent au sein de toute vie individuelle* » (Connell, 2014, p.67). Finalement, aborder les masculinités c'est resituer les pratiques des individus au sein des discours dominants. En d'autres termes, « *le genre est organisé dans des pratiques symboliques qui dépassent le parcours individuel* » (Connell, 2014, p.68). Dès lors, Connell identifie les institutions comme genrées ; les configurations de

genre se retrouvent au niveau des grandes institutions telles que l'État, la sphère professionnelle et l'École, et transcendent à travers leur organisation (2014, p.68).

Dans son approche, Connell suggère de s'intéresser à la violence afin de comprendre la négociation de l'hégémonie virile. La violence est en effet symptomatique des rapports de domination et surtout un indice de son imperfection. De fait, une hégémonie entièrement acceptée ne devrait pas s'imposer en utilisant la force. La violence indique alors une *tendance à la crise* de l'ordre de genre moderne. C'est en abordant cette tendance à la crise qu'il est possible d'observer quelle masculinité hégémonique, configuration de pratiques, tente de s'imposer dans le système de rapport de genre (pp.83-84). Pour illustrer cette tendance à la crise, Connell reprend l'exemple du mouvement mondial pour l'émancipation des femmes qui vient pointer un effondrement historique de la légitimité du pouvoir patriarcal. « *Cette remise en cause du patriarcat est nourrie par une contradiction implicite entre, d'une part, l'inégalité de genre et, d'autre part, les logiques universalisantes des structures de l'État moderne et des rapports de marché* » (Connell, 2014, p.85). Les tendances à la crise ne sont que des indicateurs qui permettent d'analyser un système de genre d'une vaste complexité. Connell affirme que « *l'économie, l'État et les rapports internationaux jouent un rôle tout aussi important dans ces changements que le foyer et les relations interpersonnelles* » (2014, p.87).

Chapitre II : Positionnement pédagogique

L'approche de Connell reconnaît donc l'*agency*⁴ de chacun. Elle exprime que les changements au niveau des systèmes d'oppression impliquent des modifications complexes de la pratique sociale des hommes et des femmes. Dans ce cadre, elle affirme que chaque individu possède son propre espace de manœuvre dans une arène de transformations et a la possibilité de faire le choix d'un nouveau monde de rapports de genre. « *Nous sommes toutes et tous engagés dans la construction d'un monde de rapports de genre. Les modalités de cette construction, les stratégies adoptées par les différents groupes et les conséquences que celles-ci entraînent sont des enjeux politiques* » (Connell, 2014, p.87). Néanmoins, bien que chacun bénéficie d'un espace de manœuvre, les choix des individus restent contraints par les circonstances sociales concrètes. C'est ici que réside la pertinence de l'ECM. Celle-ci vise l'*empowerment* des individus. Par cette démarche, l'ECM vise à élargir l'espace de manœuvre des femmes et des hommes en favorisant leur compréhension des rapports de genre, des privilèges et des inégalités liés à l'exercice d'une masculinité hégémonique. L'objectif est donc de déconstruire cette masculinité hégémonique, de la comprendre comme une construction sociale, pour pouvoir encourager les hommes à développer l'expression d'autres formes de masculinités égalitaires. Adopter une

⁴ L'*agentivité*, est la capacité d'agir des individus. Ils ne sont dès lors pas uniquement contraints par la structure sociale mais y ont un espace de manœuvre pour agir. Agentivité est la traduction française de *agency* (Morin Émilie, Therriault Geneviève & Bader Barbara, 2019).

configuration de pratiques de genre particulière est donc un acte politique et l'ECM vise à éclairer ce choix politique (Le Monde selon les Femmes, 2020, pp.22-23 ; Connell, 2014, p.87).

S'inscrivant dans la continuité de l'approche décrite par Connell, la pédagogie critique féministe permet d'aborder les masculinités en ECM. Cette forme de pédagogie rejoint la démarche de l'ECM critique. Elle vise à recontextualiser les différentes interprétations du monde, à les situer au sein des relations de pouvoir sociétales. Pour cela, elle suggère une approche par le dialogue en collectivité de manière à analyser la production des pratiques discursives dominantes, ainsi que les normes sociétales et comportementales qui s'adressent aux individus (Brunila, 2019, p.20 ; Davis, 2008, p.71). En effet, les discours prescrivent non seulement ce qui est souhaitable, mais reconnaissent également ce qui constitue une forme acceptable de subjectivité. Les choix des personnes ne dépendent, dès lors, pas seulement des individus puisque leur subjectivité est façonnée par les discours (Brunila, 2019, p.22).

Cette pédagogie se décrit comme une stratégie contre-politique face au néolibéralisme. Selon cette approche, l'ethos⁵ néolibéral façonne les subjectivités selon une conception de l'individu comme autonome et responsable de sa propre vie, mentalement et émotionnellement sain, adaptable, égocentrique, flexible, innovant et résilient face aux challenges (Brunila, 2019, p.23). Cette vision étroite entend asservir l'humain en le rendant davantage malléable et productif économiquement (p.26). En aucun cas, la société ne peut être tenue responsable des dommages émotionnels et des vulnérabilités psychiques de l'individu car celui-ci est avant tout responsable de lui-même (p.23). De plus, l'ethos néolibéral, par la détermination de subjectivités étroites, véhicule une représentation dominante de la masculinité et de la féminité qui s'opposent et s'excluent mutuellement d'après une conception complémentaire des sexes. Ainsi, l'ethos néolibéral hiérarchise les sexes en valorisant davantage les caractéristiques propres à l'homme (Brunila, 2019, p.23 ; Davis, 2008, p.71). Par ailleurs, elle ne valorise pas seulement le sexe masculin, mais aussi une identité *mainstream* de l'individu occidental, blanc, de classe moyenne, valide et hétérosexuel. Cette hiérarchisation entre les individus engendre alors des inégalités sur base du genre, de la classe, de la race, de l'appartenance ethnique et religieuse, de la santé et de la sexualité (Brunila, 2019, p.23).

La pédagogie critique féministe entend resituer la production de ces inégalités à travers le discours normatif du néolibéralisme. En effet, selon Kristiina Brunila, une vérité donnée n'est que le reflet de normes sociétales et comportementales : les différences de genre et les « *bonnes* » connaissances sont produites, maintenues et négociées par le discours dominant (2019, p.21). Dès lors, l'enseignement n'est jamais neutre : il est toujours politique. En effet, comme l'affirme Vanessa Andreotti, la connaissance

⁵ L'ethos néolibéral est théorisé dans la littérature anglophone par Kristiina Brunila (2019). Bernard Fusulier explique que l'ethos « *est utilisé en sociologie pour comprendre et qualifier la rationalité socialement et éthiquement encadrée des conduites sociales. Il permet d'exprimer l'intériorisation d'un principe organisateur de pratiques, dessinant une matrice globale des comportements* » (Fusulier, 2011, p.97).

est toujours partielle et incomplète car elle est construite dans un contexte particulier (2006, p.49). Néanmoins, si l'ethos néolibéral est un processus performatif régulier qui opère par répétition dans les discours et les actions, il existe des possibilités pour réfréner ces répétitions qui permettent au néolibéralisme d'agir comme pouvoir régulateur et productif des subjectivités (Brunila, 2019, p.24). En reconnaissant cet espace d'intervention, la pédagogie critique féministe conçoit l'*agency* des individus. Cette approche féministe vise à restituer son pouvoir d'agir au citoyen par la réflexion critique sur la société, les rapports de pouvoir, les différences et la compréhension des subjectivités comme multiples, diverses, dynamiques et contradictoires. Il s'agit donc d'une stratégie d'*empowerment* qui permet au citoyen d'explorer la possibilité d'agir et de parler en dehors du processus de soumission à un discours hégémonique. Dans cette démarche, la subjectivité est alors envisagée comme site de négociation. En effet, en décidant d'opter pour de nouvelles formes de subjectivités, le citoyen entre en résistance par rapport à l'ethos néolibéral. La résistance du citoyen est vue comme une tentative de réarticuler la relation entre le sujet et les pratiques discursives néolibérales (Brunila, 2019, pp.24-25 ; Duru-Bellat, 1999). Contrairement à la manière dont l'ethos néolibéral façonne des subjectivités étroites, la pédagogie critique féministe ne véhicule pas de formes de subjectivités prédéterminées (Brunila, 2019, p.25). Dans le cas contraire, la démarche s'orienterait vers l'ECM « *douce* » dépeinte par Vanessa Andreotti ; le risque étant d'entrer dans une approche universaliste (2006). Par la posture adoptée dans ce mémoire, l'ECM se définit comme un lieu de socialisation secondaire important pouvant déjouer l'ethos néolibéral opérant dans les lieux de socialisation primaires comme le foyer familial et l'enseignement officiel (Duru-Bellat, 1999, pp.226-227 ; Brunila, 2019).

En s'inscrivant dans la pédagogie critique féministe, ce mémoire entend approcher le plafond de verre au sein de l'institution policière belge par la conceptualisation de la masculinité hégémonique qui s'y joue. L'approche de la masculinité hégémonique permettra de mettre en lumière les différentes discriminations qui prennent place dans l'institution et façonnent le plafond de verre. De plus, la conceptualisation de la masculinité hégémonique contribue à resituer cet idéal normé au sein des discours dominants qui le façonnent. Par cette déconstruction de la masculinité hégémonique l'ECM prétend outiller les individus afin de questionner les configurations de pratiques de genre qu'ils adoptent. Cette stratégie d'*empowerment* vise à ce que ces personnes puissent effectivement choisir les postures de genre qu'elles incarnent ou souhaitent incarner en connaissance de cause.

Contrairement à une approche « *douce* » en ECM, l'analyse des rapports de genre dans ce mémoire tiendra compte du contexte global dans lequel ces rapports prennent place et la manière dont ils s'imbriquent avec d'autres rapports sociaux (Andreotti, 2006, pp.46-48). Dès lors, la manière dont l'ethos néolibéral façonne les subjectivités et génère ainsi les inégalités sera questionnée.

Chapitre III : Approche du plafond de verre au sein de l'institution policière

1 Féminisme d'État

En Belgique, l'égalité de traitement entre les individus est régie par quatre lois : la loi antiracisme, la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, la loi anti-discrimination et la loi du pacte culturel. La loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes du 12 janvier 2007 implique un cadre obligatoire pour le *gendermainstreaming* dans l'ensemble des politiques publiques belges (Service Public Fédéral Belge, 2021 ; ACODEV, 2018). Cette loi s'inscrit dans la continuité des objectifs de la Conférence mondiale de Pékin de l'ONU en 1995 et répond notamment à l'objectif d'intégration du genre comme préoccupation transversale au sein des politiques, mesures et actions entreprises par le gouvernement belge (Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2021). Ces lois nationales relatives à la promotion du statut des femmes et à l'égalité entre les sexes sont régulièrement regroupées sous l'appellation de féminisme d'État qui s'opère à travers des institutions étatiques y étant dédiées (conseils consultatifs, secrétariats d'État, ministères, etc.) (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, pp.330-332).

Néanmoins, malgré la neutralité affichée des institutions, notamment concernant leurs procédures et cultures organisationnelles, celles-ci reproduisent bien souvent les *régimes d'inégalités* qui contribuent à la formation d'un plafond de verre en leur sein (Acker, 2009). La fonction publique n'échappe pas à ce constat malgré « *une idéologie forte quant à la neutralité des mécanismes de recrutements et de progression de carrière* » (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.262). À ce titre, certains mouvements féministes dénoncent l'instrumentalisation des politiques publiques d'égalité par les politiques nationalistes, sécuritaires et néolibérales. Comme plusieurs auteurs le dénoncent, le féminisme d'État a tendance à favoriser une certaine frange de femmes au détriment d'autres appartenant aux minorités ethno-raciales. Cela s'illustre notamment par les débats constants qui jaillissent concernant les discriminations sur base du port du voile (Falquet, 2011, pp. 81-85 ; Vergès, 2019 ; Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.333).

2 Construction de la figure virile du policier

Dans leur recherche au sein d'une brigade d'intervention en France, Mathilde Darley et Jérémie Gauthier dépeignent une masculinité hégémonique virile du policier, construite en opposition à la féminité (2014). Cette virilité, attribut de la masculinité engage sévérité, sport, force physique, répartie, et est envisagée comme le propre des hommes (p.67). Ainsi, les femmes sont par nature éloignées de cet attribut viril. La virilité policière se manifeste à travers le discours des policiers. Ils ont notamment recours au registre martial en affirmant « *chasser le bandit* » et de la sorte mette en exergue une masculinité guerrière qui marque l'identité professionnelle et justifie l'usage de la force physique (p.76).

Au niveau des sociabilités policières, les policiers manifestent leur attachement aux domaines identifiés comme masculins, tels que l'automobile ou le football. L'humour entre policiers inclut de nombreuses blagues sexistes ou à caractère sexuel afin d'affirmer leur appartenance à la sexualité hétéro-normée, mais aussi manifester la puissance sexuelle. Cette stratégie est d'autant plus employée pour se défendre des suspicions d'homosexualité. Enfin, cette hyper-sexualisation des rapports sociaux entre policiers vise la démonstration de la virilité policière qui implique de fait l'hétéro-normativité (p.72). Au contraire, l'expression de ses émotions et de sa composante affective est assimilée à la féminité et ainsi dévalorisée. Elle est identifiée au domaine des assistantes sociales. De la sorte, les femmes policières sont reconnues compétentes dans les domaines les moins valorisés de la profession qui ont trait au « *travail social* » et à « *l'engagement affectif* » qui consiste à aider, comprendre et soulager, compétences historiquement attribuées aux femmes comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents (pp.72-77). Par ailleurs, la virilité du policier se manifeste aussi à travers ses pratiques corporelles qui consistent à employer un regard soutenu, à mettre en avant sa force physique, à être « *fonceur* », ne pas montrer d'hésitation (p.77). D'après cet article de Darley et Gauthier, le prestige du policier repose sur la démonstration de ses attributs virils tant dans son discours qu'à travers ses pratiques corporelles (2014).

Cette construction de la masculinité hégémonique virile se réalise en opposition à la figure féminine, mais aussi dans une co-construction avec la figure du délinquant. En effet, la minoration des femmes au sein des brigades de terrain se justifie par la nécessité de l'emploi de la force au quotidien, celle-ci étant identifiée comme l'apanage des hommes. Dès lors, Darley et Gauthier affirment qu'il existe une sélection de la population-cible qui est assimilée à la figure essentiellement masculine du « *jeune de banlieue* » qui requiert l'usage de la force par les policiers. « *La racialisation du déviant masculin, par l'intermédiaire de l'« origine » ou de la « culture », vient alors renforcer et naturaliser la relégation des femmes policières en deuxième ligne derrière leurs collègues masculins* » (Darley & Gauthier, 2014, p.80). Au jeune de banlieue correspond alors une masculinité déviante et dangereuse qui justifie la masculinité hégémonique virile du policier car ce n'est que « *dans la confrontation virile que le policier peut faire la preuve de sa légitimité professionnelle* » (Darley & Gauthier, 2014, p.82). Dans cette construction, la femme est enfermée dans le rôle de victime face à la figure du jeune délinquant. La recherche de Darley et Gauthier a permis d'identifier la force physique du policier comme la source de son prestige masculin. L'usage de cette force est justifié par la construction de la figure féminine de la policière et celle du jeune délinquant. Dans cette construction, le policier a un rôle de protecteur à jouer qui alimente la construction de la masculinité hégémonique virile du policier (Darley & Gauthier, 2014, p.81).

Comme nous l'avons vu avec la typologie de Connell, la masculinité hégémonique n'est pas figée, elle se reconfigure en fonction des lieux et des instants. Gwénaëlle Mainsant illustre cela à travers son

étude au sein d'une brigade française de répression du proxénétisme (2014). Dans ses recherches, elle identifie une masculinité hégémonique dont le privilège tient non seulement de l'exercice de la force, mais surtout du travail de mobilisation des informateurs reposant sur la capacité du policier à mettre en scène ses émotions, à jouer le jeu de la séduction pour soutirer des informations (pp.12-15). Bien que les compétences des femmes policières pour le *care* y soient reconnues, celles-ci se retrouvent écartées du travail de proximité avec les informateurs, la noble part du travail dans cette brigade de répression du proxénétisme (p.19). En effet, tout comme Darley et Gauthier l'ont présenté dans leur enquête, la population-cible de cette brigade est aussi spécifiquement ciblée malgré l'hétérogénéité de la prostitution en France. Les enquêteurs étant amenés à entretenir un lien de proximité avec les informateurs, ceux-ci se dirigent vers une population-cible qui correspond à leurs attentes hétéro-normées inhérentes aux rapports de genre. C'est ainsi qu'ils ciblent une prostitution essentiellement féminine et hétérosexuelle organisée par des proxénètes qui sont eux masculins. De cette façon, la masculinité hégémonique qui se dessine dans cette brigade enferme les femmes dans le statut de victimes : les policiers se doivent de les protéger des hommes proxénètes avec qui ils entretiendront des rapports basés sur la confrontation virile. Par la détermination de cette population cible, ils évitent de devoir entretenir des rapports de proximité et jouer le jeu inconfortable de la séduction avec des prostitués homosexuels et transgenres. De manière similaire, l'orientation vers la population-cible se fait majoritairement vers des populations blanches au nom d'une plus grande proximité culturelle jouant sur la capacité du policier à soutirer des informations (pp.12-16). Pour différentes raisons, les policières se retrouvent exclues de cette part noble du travail policier au sein de cette brigade. Sont mentionnés les horaires irréguliers et extensibles, l'importance d'un entre-soi masculin qu'il est important de ne pas perturber par la présence d'une potentielle partenaire sexuelle, l'incapacité des femmes à mobiliser la force physique en suffisance et surtout leur incapacité à effectuer le travail émotionnel de proximité avec les prostituées et à garder leur sang-froid durant les interrogatoires. Ces arguments justifient la mise à distance des policières des tâches les plus valorisées du métier et contribuent à asseoir l'hégémonie virile au sein de la brigade de répression du proxénétisme (pp.17-21). Par ailleurs, les mécanismes de recrutement permettent de reproduire la masculinité hégémonique virile au sein de la brigade correspondant à la figure de l'homme blanc, hétérosexuel de classe moyenne. Ces mécanismes reposent bien souvent sur un système de cooptation et d'interconnaissance entre pairs valorisant les exploits relatifs aux tâches nobles du métier (p.17). Or, comme le relatent Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, les femmes tendent à s'exclure des stratégies de cooptation pourtant essentielles dans le cadre de l'obtention d'une promotion (2020, p.261). Dès lors, « *la cooptation participe non seulement à la reproduction de la composition sociale et genrée du service et au maintien de son homogénéité, mais aussi à la pérennisation des formes de l'action, notamment du choix des enquêtes* » (Mainsant, 2014, p.17).

Les recherches de Eleonora Elguezabal sur les masculinités dans la gendarmerie française soulignent aussi le caractère dynamique de celles-ci (2019). En effet, elle décrit l'apparition d'une nouvelle figure au sein de la gendarmerie qui vient concurrencer l'idéal viril précédemment décrit. Cette figure repose sur la mise en exergue du capital scolaire et culturel comprenant la connaissance des langues, des sciences sociales, la maîtrise du langage oral et écrit, le raisonnement juridique, et la mise à distance d'un discours sexiste. Contrairement à l'hégémonie virile, cette nouvelle figure laisse davantage de place aux femmes afin de renégocier la domination masculine sans toutefois opérer un réel rééquilibrage de ces rapports de genre. De plus, « *la valeur des compétences scolaires et culturelles est évaluée à l'aune de cette composition du métier marquée par les attributs virils* » (Elguezabal, 2019, p.179). Dans les faits, la virilité reste la condition *sine qua non* pour intégrer le métier et la valorisation du capital culturel ne peut se faire que dans la mesure où un attachement minimum à la virilité est présent, du moins dans un premier temps (p.179). L'apparition de cette figure fait émerger une *tendance à la crise*, selon les termes de Connell, caractérisée par une mise en concurrence entre d'une part, le profil du gendarme s'affirmant à travers la valorisation de ses compétences viriles et d'autre part, un profil misant davantage sur le capital culturel (Connell, 2014 ; Elguezabal, 2019, p.172). De surcroît, Elguezabal relate que les gendarmes qui manifestent leur appartenance à la masculinité hégémonique virile sont majoritairement issus de la classe populaire et sont marqués par l'absence de ce capital scolaire et culturel, tandis que la figure concurrentielle émergente concerne davantage les classes moyennes (Elguezabal, 2019, p.178).

3 Stratégies des policières face à la masculinité hégémonique virile

Selon Darley et Gauthier, face à la masculinité hégémonique virile régnant dans les brigades d'intervention et positionnant la femme en tant que subalterne, les femmes policières n'ont d'autre choix que d'opérer un processus de virilisation (2014). En effet, « *les fonctionnaires masculins sont plus enclins à reconnaître l'accès à l'identité professionnelle policière à leurs collègues féminines optant pour une virilisation de leurs comportements* » (Darley & Gauthier, 2014, p.76). Outre le fait que ces collègues femmes se démarquent par leurs « *pec'* » ou parce qu'elles sont considérées comme des « *bonhommes* », celles-ci se retrouvent face à une double injonction contradictoire (P.76). D'une part, elles doivent être capables de mobiliser l'attribut de la virilité et/ou de force physique vue comme une condition nécessaire du travail sur la voie publique. D'autre part, par cette démonstration de virilité, elles ne doivent pas transgresser fondamentalement l'ordre des genres établi, notamment en conformant leur apparence physique à ce qui est communément attendu de la féminité (p.76). Ainsi, la femme policière se doit d'être « *ni princesse, ni garçon manqué et encore moins lesbienne* » (Darley & Gauthier, 2014, p.76). Cette virilisation de la femme policière passe par l'émancipation des attentes associées à son genre, par exemple dans les tâches relevant du *care*, mais aussi par un remaniement des stéréotypes de genre dans le but de dévaluer le travail de ses autres collègues féminines. Cette stratégie

visent notamment à se distinguer de la figure-repoussoir de l'assistante sociale pour se faire accepter des collègues hommes. De surcroît, cette posture adoptée par les policières ne fait que renforcer la masculinité hégémonique virile au sein de la brigade en reproduisant les discours dominants sur la place des femmes dans l'institution. (Darley & Gauthier, 2014, p.78).

Geneviève Pruvost présente des résultats similaires dans ses recherches (2008). Comme nous l'avons vu, l'idéal-type de la virilité demeure d'application dans la profession. Celui-ci repose principalement sur l'exercice légal de la violence par les policiers. « *Quand d'autres méthodes de négociation échouent, les policiers sont les seuls habilités à répondre à la violence par une violence codifiée, et ils sont rémunérés pour endurer les coups et injures afin de mettre un terme au cycle de la violence* » (Pruvost, 2008, p.13). La figure virile associée au pouvoir de coercition implique force, courage et capacité à se battre et disqualifie le féminin associé à la mollesse physique et affective. Par cette dichotomie, la virilité est déterminée comme une compétence professionnelle à part entière et s'impose aux policières (p.13). Cette injonction à la virilité se manifeste à plusieurs niveaux. Premièrement, au niveau de l'apparence de la femme policière. Alors que celle-ci se voit interdire certains attributs féminins, tels que les cheveux longs détachés ou les bijoux susceptibles d'être arrachés sur le terrain, les policières s'évertuent à ne pas être qualifiées de « *Barbie* » ou de « *secrétaire* » en estompant les signes ostensibles de féminité (Pruvost, 2008, p.14). Deuxièmement, cette virilisation implique d'être irréprochable au niveau de sa santé et sa condition physique. Cet impératif s'accompagne bien souvent de la pratique d'un sport, notamment un sport de combat qui est d'autant plus apprécié. Bien qu'elles restent victimes du préjugé d'infériorité physique à leur rencontre, les femmes présentant une stature forte sont davantage respectées par leurs collègues masculins. De manière similaire, les sportives de haut niveau font l'objet d'une grande fierté au sein de l'institution (p.15). Troisièmement, l'injonction à la virilité incite à faire preuve d'une certaine force de caractère, sans pour autant déroger aux qualités diplomatiques traditionnellement attribuées aux femmes. Cette force de caractère comprend répartie, ténacité et résistance. Selon cet idéal, les policières évitent de montrer des signes de fatigue et manifestent un surcroît de présence. Ainsi, elles tendent à correspondre à la figure du policier qui ne « *compte pas ses heures* », et fait passer son travail avant sa famille (p.16). D'autant plus que certaines se sentent obligées de compenser pour leur congé de maternité. Cette force de caractère est mise à l'épreuve tout au long de la carrière (pp.15-16). De cette manière, le harcèlement est rarement vu comme tel car la violence sexiste des policiers envers leurs collègues est vue comme « *un test d'aptitude dont elles doivent triompher* » (Pruvost, 2007, p.54). Ensuite, adopter un langage propre au monde de la police représente un atout supplémentaire. « *Celles qui ne craignent pas de tenir et d'entendre des propos vulgaires présentent un avantage certain, en terme d'intégration professionnelle : les policiers hommes, adeptes du relâchement verbal et physiologique, n'ont pas à contrôler leur niveau de langue* » (Pruvost, 2008, p.16). Les femmes policières ont aussi tendance à rejeter la dimension sociale du métier de manière à s'écarter des assignations de genre leur conférant

une empathie naturelle. Dans la pratique, lorsque des tentatives de division sexuée du travail surviennent, les policières les déjouent en ignorant ces injonctions au *care*. Au contraire, elles manifestent à travers leur pratiques leur attachement aux vertus guerrières du métier par des démonstrations de force, de violence physique, de leur attachement aux armes et de leur aptitude à endurer les coups. La violence est euphémisée par les femmes car elle est perçue comme faisant partie des risques du métier et une interruption temporaire de travail dans ce cadre serait mal venue. Finalement, se distancier du stéréotype de la femme douillette relève de leur professionnalisme (Pruvost, 2008, pp.12-17). Toutefois, Geneviève Pruvost nuance cette injonction à la virilisation faite aux femmes. Selon elle, « *le partage de la force publique entre hommes et femmes est effectif et les policiers admettent une grande variété de femmes en leur sein : on peut être ultra-féminine, mais aussi garçon manqué* » (Pruvost, 2007, p.53). De plus, la virilité et la féminité n'étant pas superposées au sexe, les identités de genre se reconfigurent tout au long de la vie selon les événements vécus : affectation professionnelle, configurations familiales, chocs biographiques font varier celles-ci. La virilisation des policières n'est donc pas un phénomène uniforme et est susceptible de dépendre du poste occupé, les contraintes de travail étant extrêmement variables (Pruvost, 2008, p.11).

Outre la virilisation, les femmes policières optent pour d'autres stratégies. Par exemple, certaines femmes, au contraire, revendiquent leur appétence pour le *care* et soulignent la pertinence de ces qualités d'ordre social pour le métier (Mainsant, 2014 p.19). Certaines anticipent les assignations genrées que pourraient réaliser leurs collègues et de cette manière, « *tendent à s'auto-exclure de la pratique du réseautage* » (Darley et Gauthier, 2014, p.79). Or, ces pratiques sont centrales dans la transmission des informations relatives aux affaires en cours et dans l'orientation du fonctionnaire vers les unités les plus valorisées (p.79). Enfin, Darley et Gauthier relèvent d'un côté, une compréhension des rapports de genre par les femmes et de l'autre, un déni de l'impact du genre sur le positionnement professionnel (2014, p.75).

4 Vers l'indifférenciation des tâches relatives au travail policier

Dans ses études portant sur l'institution policière en France, Geneviève Pruvost relève différents facteurs qui conduisent à réduire la ségrégation sexuée du travail policier (2008). Tout d'abord, elle explique que l'identité des individus est multiple et le sexe n'est pas la caractéristique qui prédomine dans tous les contextes. Selon les situations, c'est l'identité sexuelle, de classe, d'âge, etc. qui va primer sur les autres (p.10). De cette manière, certaines composantes identitaires vont conduire à l'indifférenciation sexuée des tâches du travail policier. Il y a tout d'abord le respect du grade au sein de l'institution qui prime avant toute chose. De même, le respect de l'ancienneté et des années d'expérience entre pairs tend à effacer la répartition sexuée du travail. De la sorte, « *l'idéal-type viril de disponibilité et de prise de risque vs le modèle du policier tranquille et prudent correspond à deux âges, les jeunes vs les anciens, bien plus qu'à deux sexes* » (Pruvost, 2008, p.11). Ensuite, à la prédominance

de ces facettes identitaires sur les autres, viennent s'ajouter d'autres éléments jouant en faveur de l'indifférenciation des tâches. Notamment, l'imprévisibilité du personnel et des événements à venir complique la spécialisation sexuée des tâches, bien que des tentatives peuvent survenir (pp.11-12). De plus, règne au sein de l'institution, une solidarité de type corporatiste (p.12). La pratique du « *sale boulot* », l'exercice d'un métier hors du commun où se pratique l'exercice de la violence de manière légale renforce le sentiment des policiers et policières d'appartenir à une même communauté d'émotions gommant dans une certaine mesure les autres rapports de force entre policiers (p.13). Toutefois, l'interchangeabilité entre effectifs masculins et féminins repose en grande partie sur l'usage limité de la force dans les pratiques quotidiennes. En effet, policiers et policières ne doivent pas faire preuve de manière quotidienne de leurs aptitudes physiques. De plus, les femmes n'exercent que très rarement la force sans la présence d'un homme. « *Ce n'est donc pas tant l'accès des femmes à la violence légale qui est restreint que leur autonomie dans l'usage de la violence* » (Pruvost, 2008, p.13). En outre, Pruvost pointe également une reconfiguration de la masculinité hégémonique. Elle observe un mouvement de civilisation des mœurs véhiculant un professionnalisme dévirilisé. En effet, les policiers tendent à se distancier de l'idéal-type du policier invincible entièrement dévoué à sa carrière. De ce fait, ils laissent apparaître un nouvel espace où l'expression ouverte d'une forme de souffrance liée à l'exercice d'un métier où il faut faire bonne figure en toutes circonstances, peut se faire de manière légitime sans risque d'être stigmatisés comme faibles. Néanmoins, Geneviève Pruvost relativise cette indifférenciation des tâches liée entre autres à la reconfiguration d'une masculinité hégémonique car cela ne peut se faire que dans la mesure où une certaine virilisation des femmes a lieu (2008, p.13).

De surcroît, malgré une tendance de l'institution policière à indifférencier les pratiques policières du point de vue du genre, les relations tant codifiées qu'informelles des policières avec les mis en causes tendent à les re-sexualiser par les injures sexistes à leur encontre, tout comme le refus de ces individus d'être auditionnés par une femme (Pruvost, 2007, p.53). De même, « *les modes de décompression entre pairs impliquant la subordination des femmes conservent une grande légitimité et sont rarement sanctionnés* » (Pruvost, 2007, p.54).

5 Féminisation de l'institution par le haut

Dans leur recherche se déroulant en France, Darley et Gauthier notent une féminisation différenciée au sein de la police française selon les grades et les types d'unités (2014, p.74). En effet, la crédibilité du policier dans les brigades de terrain reposant sur sa capacité à faire usage de la force, les femmes y sont vues comme utiles pour des tâches subalternes relatives à la palpation et aux contacts avec les autres femmes. Ainsi, elles doivent y demeurer minoritaires en nombre. Cette division sexuée du travail implique une féminisation de la police « *par le haut* » : les femmes vont plus facilement accéder aux postes de commandement comme commissaires, éloignés du terrain et de l'usage de la force physique (p.77). Ainsi, « *le tabou du commandement est plus simple à lever dans la profession que celui*

du maniement des armes » (Pruvost, 2007, p.284). De même, si les femmes appartiennent aux grades inférieurs, elles seront plus rapidement dirigées vers les unités où l'usage de la force physique est mineur (Darley et Gauthier, 2014, p.75). Néanmoins, la féminisation « *par le haut* » de l'institution n'empêche pas la formation d'un plafond de verre. En effet, les femmes demeurent sous-représentées dans les positions hiérarchiques supérieures ; alors qu'elles sont surreprésentées à ces mêmes positions parmi le personnel administratif (p.74). Bien que la nomination de femmes à la tête de services importants ait été imposée par le direction centrale de la sécurité publique française, des pratiques d'exclusion de la part des cadres masculins se maintiennent comme l'opposition frontale à leur nomination, leur éviction des circuits de l'information et leur relégation parmi les derniers intervenants lors de réunions. Ce sont, entre autres, ces pratiques qui entraînent un ajustement du rôle de genre des femmes policières et la nécessité vue par ces dernières de « *s'imposer* » dans ce monde majoritairement composé d'hommes (Darley & Gauthier, 2014, p.75).

6 Persistance de l'honneur viril

Dans sa recherche sur les règles coutumières au sein de l'institution policière en France, Geneviève Pruvost affirme « *qu'en jouant le jeu des hommes [...], en s'emparant [...] du pouvoir des armes, en toute légitimité, sans levée de bouclier* », c'est une « *révolution respectueuse* » qui s'est opérée à la police (Pruvost, 2007, p.52). Par ces termes, elle signifie que l'honneur viril des hommes à la police se maintient en partie. En effet, les femmes ont pris place au sein de l'institution de manière progressive et ont ainsi montré « *leur volonté d'exercer toutes les tâches qu'implique ce métier d'homme* » (Pruvost, 2007, p.52). Par son étude Geneviève Pruvost a démontré le caractère psychodynamique de la virilité qui « *permet d'échapper au double piège d'une essentialisation masculine (la virilité serait la propriété des seuls hommes) et à celui d'une socialisation primaire surdéterminante (la virilité s'incorpore dès l'enfance)* » (2008, p.14). De fait, la socialisation professionnelle détient un pouvoir incontestable de reconfiguration des identités de genre initiales, incitant entre autres l'opération de virilisation des policières. En résulte de ce caractère psychodynamique que la progression des femmes au sein de l'institution n'implique pas une remise en cause profonde des coutumes policières associées à la masculinité hégémonique virile (Pruvost, 2008, p.14). De plus, les *performances de genre* opérées par les femmes afin de correspondre à un idéal-type viril régnant au sein de l'institution ont un coût ; la virilité n'est jamais entièrement incorporée, semble inachevée ou dissonante car dans les faits elle doit coexister avec une injonction à rester femme. Cela rend notamment l'incarnation du modèle dirigeant par les femmes périlleuse (Bereni & Jacquemart, 2018, p.80).

Par ailleurs, cet idéal viril empêche la création d'une solidarité entre femmes. D'une part, parce qu'elles sont souvent dispersées parmi les effectifs masculins, et d'autre part, car défendre des valeurs

féministes est difficilement conjugable avec leur intégration au sein de l'institution (Pruvost, 2008, pp.15-16 ; Mainsant, 2014, p.19).

7 Qui sont les femmes qui transgressent le plafond de verre à la police ?

L'ensemble des auteurs s'accordent à présenter la virilité comme une compétence professionnelle à part entière à la police (Pruvost, 2007 ; Mainsant 2014 ; Darley & Gauthier, 2014 ; Elguezabal, 2019). La valorisation des autres compétences ne se fait que dans la mesure où il y a une appartenance minimum des effectifs aux différents attributs de la virilité (Elguezabal, 2019, p.179). Dans ce cadre, il incombe aux femmes de concurrencer la figure du dirigeant véhiculée par la masculinité hégémonique virile au sein de l'institution policière si elles veulent effectuer des progressions de carrière. Cette figure correspond entre autres à l'homme blanc, cis-genre, hétérosexuel qui présente assurance, goût du pouvoir, compétitivité, autorité, charisme et endurance (Bereni & Jacquemart, 2018, p.79). Comme vu précédemment, l'ethos néolibéral façonne cette figure masculine en opposition aux qualités moins valorisées associées à la féminité (Brunila, 2019). Malgré la neutralité affichée des institutions publiques, la masculinité hégémonique virile continue de nourrir les normes de recrutement et de sélection (Bereni & Jacquemart, 2018, p.81). « *Les femmes qui « percent » dans les métiers d'hommes prestigieux sont plus souvent issues de milieux sociaux plus favorisés, et mieux dotées en capitaux économiques, scolaires et/ou culturels que leurs homologues masculins. Elles sont aussi plus fréquemment issues de familles dans lesquelles la profession visée est déjà exercée* » (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.253).

Ce constat assoit les dires des féministes décoloniales qui, à travers leurs analyses critiques, ont démontré que le féminisme *civilisationnel* s'inscrivant dans l'ordre néolibéral profite à une certaine frange de la population dotée de ressources qui lui permet de s'intégrer et progresser dans les institutions publiques et privées, en partageant les privilèges traditionnellement attribués à l'homme blanc (Falquet, 2011, pp. 81-85, Vergès, 2019). Néanmoins, les progressions de carrière de ces femmes ne peuvent se faire qu'au prix d'une délégitimation de travail parental et domestique (Bereni & Jacquemart, 2018, p.79). Or, ce sont les femmes des classes populaires et issues des minorités ethniques et raciales qui se retrouvent bien souvent à occuper des emplois précaires correspondant au nettoyage, à la garde d'enfants, etc. et qui, de la sorte, contribuent à l'ascension des femmes de classes moyennes au sein de la société néolibérale (Vergès, 2019 ; Janssen, 2017, p.6).

En outre, une sélection des femmes s'opère en amont même de la carrière. En effet, la socialisation de genre et de classe œuvre à orienter les individus vers certaines trajectoires déterminées en fonction de leur position dans l'ordre social et distribue de manière inégale des qualités telles que le « *sens de l'orientation sociale* », le rapport stratégique au diplôme ou encore le sentiment de légitimité et de confiance en soi (Bereni & Jacquemart, 2018, p.75). Cette socialisation asymétrique avantage les

hommes de classes moyennes et supérieures en les incitant davantage à se présenter aux tests d'aptitudes permettant des progressions de carrière. Sans toutefois nier l'*agency* des individus, nous voyons ainsi que les appétences de ceux-ci demeurent guidées par la socialisation de classe et de genre. Ceci met en lumière un phénomène d'autocensure chez les individus qui ne correspondent pas à la norme dominante en jeu dans l'institution étudiée et ne disposent pas des ressources nécessaires pour transgresser celle-ci. Ainsi, les « *appétences pour le management, les environnements compétitifs, les postes perçus comme les plus stratégiques et techniques, manifestées dès le début de carrière de manière privilégiée par les hommes, jouent un rôle central dans la constitution des hiérarchies de positions au sein de l'élite des fonctionnaires* » (Bereni & Jacquemart, 2018, pp.75-76).

Les phénomènes présentés ici expliquent la surqualification scolaire des femmes gendarmes révélée par Eleonora Elguezabal et le processus de virilisation des effectifs féminins afin de compenser une virilité reconnue davantage aux hommes au sein de la police française identifiée par Geneviève Pruvost (Elguezabal, 2019, p.178 ; Pruvost 2007).

Chapitre IV : Conclusion de la problématisation et formulation des hypothèses

1 Question de recherche & hypothèse principale

La question de départ formulée au début de cette recherche est la suivante : *comment l'éducation à la citoyenneté mondiale peut-elle aborder le plafond de verre au sein de l'institution policière belge?* Afin de répondre à cette question, un cadre conceptuel portant sur l'ECM, l'approche genre et le plafond de verre a été dressé, au terme duquel nous avons pu formuler notre approche pédagogique en ECM. Suite à l'identification de cette posture pédagogique, il nous est possible de déterminer l'**hypothèse principale** de ce mémoire impliquant une réponse théorique : *l'ECM apporterait un regard intersectionnel dans l'approche du plafond de verre de l'institution policière belge.*

2 Réponse à l'hypothèse principale

S'inscrivant dans la pédagogie féministe critique présentée par Brunila, l'ECM entend aborder le plafond de verre par la conceptualisation de la masculinité hégémonique au sein de l'institution policière belge (2019). Aborder le plafond de verre en tenant compte de la typologie des masculinités de Connell permet d'étoffer l'analyse de celui-ci au-delà du modèle du *male-breadwinner/female-caregiver*. À ce titre Joan Acker exprime que le plafond de verre n'implique pas seulement un régime de genre, mais un régime de classe et de race. Elle parle de *régimes d'inégalités* qu'elle définit comme « *l'imbrication de pratiques, processus, actions et significations qui produisent et maintiennent les inégalités de classe, de genre et de race dans des organisations spécifiques* » (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.260). De cette façon, elle rend compte des pratiques et processus complexes et interdépendants qui maintiennent les inégalités au sein d'une organisation de travail. L'approche du plafond de verre

implique alors de s'intéresser à la reproduction des systèmes de domination au sein des institutions et non uniquement aux inégalités relatives aux progressions de carrières qui sont alimentées par ces systèmes (Acker, 2009, pp.200-201).

Les inégalités se créent et se reconfigurent en permanence dans les organisations de travail. Par l'identification des pratiques, processus et croyances propres à l'institution, il est alors possible de réaliser une ébauche du plafond de verre (Acker, 2009, p.201). Ces pratiques, processus et croyances sont justifiés par la masculinité hégémonique qui se joue dans l'institution. Bien souvent, la figure du dirigeant est incarnée par l'homme blanc, ambitieux, charismatique et au sang-froid et dynamisme opérationnel. De cette manière, « *les attentes associées aux postes de haut niveau restent marquées par le sceau stéréotypique de la masculinité* » (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.263). Cette masculinité hégémonique propre à la figure du dirigeant induit une reproduction des rapports de classe, de race et de genre qui s'imbriquent. Ceci implique qu'on retrouve, par exemple, peu de femmes au sommet de la hiérarchie, peu d'hommes avec une appartenance ethno- raciale spécifique, et surtout, peu de femmes issues de minorités. Ces processus discriminants sont historiques et intimement liés au fonctionnement de la société capitaliste et néolibérale. Le discours néolibéral opérant par répétition façonne cette masculinité hégémonique correspondant à l'homme occidental blanc, de classe moyenne, valide, hétérosexuel. D'après ce discours, l'individu est responsable de lui-même et de ses actions. Par l'établissement de cette subjectivité étroite, l'ethos néolibéral se veut universalisant (Brunila, 2019). À ce sujet, Françoise Vergès dénonce la psychologisation des discriminations. D'après cette politologue, le discours néolibéral, manifestant son attachement au principe d'égalité, véhicule l'idée que chaque femme a la possibilité d'accomplir ce qu'elle veut si elle est responsable d'elle-même et déterminée. En adoptant cette posture, la responsabilité incombe uniquement à la femme par ses choix de vie. En aucun cas, les structures oppressives inhérentes au néo-libéralisme ne sont remises en cause (Vergès, 2019).

Dans ce mémoire, il est question d'aborder le plafond de verre à la lumière des théories féministes postcoloniales et de dépasser le discours officiel néolibéral qui s'en remet à la liberté de choix des femmes d'intégrer les grandes institutions et d'y évoluer. Nous tentons d'apporter un éclairage sur les inégalités de carrière que vivent les femmes à la police. De surcroît, l'approche du plafond de verre de Joan Acker reconnaît l'*agency* des individus. En effet, les structures d'inégalités ne se reproduisent pas purement et simplement. Il n'y a pas une forme d'exclusion totale des femmes et des minorités ethniques et raciales au sein des hiérarchies des institutions. Toutefois, il n'existe pas pour autant une forme d'inclusion (Acker, 2009, p.203). L'ECM entend donc resituer la production de l'idéal-type hétéro-normé de la masculinité au sein des discours dominants qui le façonnent et ainsi analyser les inégalités qui en découlent. Par cette démarche, elle vise à outiller les individus qui, à la suite de ces interventions en ECM, seraient en mesure de questionner les configurations de pratiques de genre qu'ils adoptent.

3 Formulation des sous-hypothèses

Le cadre théorique de cette recherche étant fixé, il est maintenant possible de formuler des sous-hypothèses qui permettront d'identifier les normes dominantes en jeu au sein de l'institution policière belge. Tout d'abord, **le regard intersectionnel posé par l'ECM sur le plafond de verre permettrait l'identification d'une masculinité hégémonique virile au sein de l'institution policière**. Cette première sous-hypothèse permettra d'identifier la norme dominante qui correspond à la figure du policier et de comprendre les injonctions et discriminations dirigées à l'encontre des personnes qui ne correspondent pas à cette norme.

Deuxièmement, **cette masculinité hégémonique virile se façonnerait en miroir négatif de la féminité, mais aussi à travers une co-construction face à la figure du délinquant**. En analysant la manière dont se façonne la masculinité hégémonique, il est alors possible de comprendre la façon dont la socialisation de genre éloigne les femmes des privilèges liés à cette figure masculine dominante. Effectivement, dès l'enfance les garçons sont encouragés vers la prise de risques physiques et intellectuels, à occuper l'espace public et à se battre pour gagner. Tandis qu'on apprend aux filles à limiter leurs mouvements et prises de parole, à réfréner leur colère, à être modestes et altruistes. Ainsi, elles tendent à douter d'elles-mêmes dès que la compétition s'avive. Transcender ce processus demande alors des ressources sociales et scolaires (Marry, Bereni, Jacquemart, Pochic, Revillard, 2017, p.208, p.30).

Enfin, **face à cette masculinité hégémonique, on observerait une virilisation des comportements des individus qui ne correspondent pas à la norme hégémonique**. En effet, la masculinité hégémonique impose aux individus qui ne correspondent pas aux normes associées d'adapter leur comportement en conséquence.

Ces trois sous-hypothèses formulées permettront d'aborder les différents rapports de pouvoir et de resituer le discours institutionnel dans ceux-ci.

Partie II : Analyse des données de terrain

Chapitre I : Méthodologie

Afin de répondre à ces 3 sous-hypothèses, il importe de comprendre les injonctions liées à la masculinité hégémonique qui s'adressent aux effectifs policiers. De cette manière, il nous sera possible d'analyser les ensembles de stéréotypes et représentations associés aux composantes identitaires et à partir desquels se génèrent les discriminations. Pour répondre à cette démarche compréhensive, une approche qualitative est de rigueur (Lejeune, 2018). Par cette approche, il s'agira de relever d'une part,

les éléments factuels relatifs à la vision du plafond de verre par l'institution policière et, d'autre part, d'aborder le vécu personnel des policiers et policières interrogés. L'ensemble des données recueillies seront confrontées dans le but de relever les *tendances à la crise*, symptomatiques d'une remise en question des systèmes de domination (Connell, 2014, p.85). Ces tendances à la crise constituent dès lors des indicateurs pour décrire la masculinité hégémonique en jeu dans l'institution.

1 Entretiens semi-directifs

Trois types d'entretiens ont été menés. Il y a tout d'abord les entretiens visant à cerner le regard que l'institution porte sur le plafond de verre. Dans ce cadre, j'ai eu l'opportunité de mener des entretiens via Teams avec la cellule diversité de la police qui œuvre à prévenir et identifier les différentes formes de discrimination à la police ; ensuite avec l'association des Rainbow Cops, qui sensibilise et forme les policiers sur différentes problématiques de genre ; et enfin, avec une personne responsable au niveau du recrutement. Lors de ces entretiens, il a principalement été question d'aborder le regard que posent ces personnes sur le plafond de verre. Ensuite, j'ai mené des entretiens avec des commissaires et commissaires divisionnaires⁶. Dans ce cadre, je ne cherchais plus seulement à obtenir leur vision du plafond de verre, mais aussi à comprendre leur trajectoire de vie et parcours professionnel. En dernier lieu, j'ai mené des entretiens avec des inspecteurs et inspecteurs principaux essentiellement dans le but d'obtenir leur vécu en qualité de fonctionnaires de police. Afin de mener ces trois types d'entretiens, j'ai établi au préalable un guide d'entretien avec les grandes thématiques que je souhaitais aborder avec mes interlocuteurs sans formuler de questions déterminées au préalable. Ce guide d'entretien m'a permis de faire preuve de souplesse afin d'obtenir ces informations et de m'adapter au discours de la personne interrogée (Lejeune, 2019).

Pour traiter les informations récoltées, j'ai décidé de transcrire mot à mot chaque entretien. Cette manière de procéder m'a permis de prendre du recul sur les informations récoltées. Dans le cadre de l'analyse du vécu des personnes interrogées, j'ai veillé à distinguer celui-ci des éléments factuels, bien que certaines de ces informations soient aussi utiles à mon analyse. Cette distinction entre éléments de vécu de la personne et informations factuelles m'a permis de prendre du recul par rapports à mes propres préjugés et ainsi veiller à ne pas les laisser transparaître (Lejeune, 2019).

2 Prise de contact avec les personnes ciblées

Dans le respect d'une démarche scientifique, j'ai décidé d'éviter d'interroger les policiers se situant dans mon réseau personnel et de solliciter des canaux extérieurs pour entrer en contact avec les personnes ciblées. Au début de ma démarche, mon premier contact a été établi après une publication sur un réseau social. À la suite de ce message, une première personne s'est orientée vers moi afin de

⁶ Voir annexe 3 : Fiche reprenant les grades et ordre hiérarchiques à la police.

m'accorder une entrevue. Consécutivement à cet entretien, cette dernière m'a aiguillée vers d'autres collègues qui m'ont eux-mêmes mise en relation en fonction de mes besoins pour cette recherche.

3 Anonymisation des données recueillies

Pour ce faire, j'ai décidé de ne pas partager l'ensemble des retranscriptions d'entretiens, ne retenant que les extraits nécessaires à l'illustration de mes propos⁷. Dans le but de structurer la présentation du contenu des entretiens, ceux-ci se présenteront en trois parties : le regard institutionnel porté sur le plafond de verre, la vision et le vécu des commissaires et commissaires divisionnaires et enfin le vécu des inspecteurs et inspecteurs principaux. Ces données ont été nourries par un certain nombre d'entretiens. Afin de garantir l'anonymat de ces personnes et éviter de laisser la possibilité de leur identification par déduction, j'ai décidé de ne pas dévoiler le nombre exact d'entrevues ; ce chiffre se situant entre 10 et 15. En plus du remplacement des prénoms figurant dans les extraits, les données biographiques précises n'ont pas été divulguées.

4 Posture adoptée en tant que chercheuse

« *Les caractéristiques du chercheur contribuent à expliquer l'intérêt de celui-ci pour le milieu observé et déterminent ses capacités à pénétrer dans ce milieu et à y être accepté* » (Monjaret & Pugeault, 2014, p.76). À ce titre, ce sujet de recherche sollicite les représentations propres du chercheur. Afin d'assurer la scientificité de ma démarche, il importait d'opérer une prise de recul par rapport à ces présupposés. Dans ce cadre, il ne s'agit pas d'une « *rupture épistémologique* » car comme l'affirme Christophe Lejeune : « *il s'agit moins d'évacuer la subjectivité du chercheur que de mobiliser, de manière contrôlée, l'enrichissement qu'elle peut apporter au matériau* » (Lejeune, 2019). Pour réaliser cette action de prise de recul par rapport à ma propre subjectivité, j'ai pris soin dès la première lecture de chaque entretien, de résumer dans la marge les idées principales de chaque paragraphe. Ensuite, lors de la deuxième lecture, j'ai confronté ces annotations avec le contenu de l'entretien de manière à identifier des discordances et mes propres présupposés. De même, distinguer les éléments de vécu de la personne interrogée et les informations factuelles reportées m'a aidée dans cette démarche.

Mon identité de jeune femme étudiante chercheuse a joué en ma faveur lors de la récolte des données empiriques. En effet, je n'ai pas eu de difficulté à solliciter mes interlocuteurs pour qu'ils m'accordent des entrevues. Tous se sont montrés ouverts et soucieux de contribuer à ma recherche. Par le lien de confiance que je suis parvenue à créer, notamment en garantissant l'anonymat de ces personnes et en exposant clairement ma démarche, j'ai eu accès à des récits de vie sensibles, entre autres de la part des inspecteurs de police. De même, la création de complicités autour de certaines inégalités vécues par

⁷ Les extraits des entretiens se trouvent en annexe 7. Lorsqu'il y a lieu de s'y référer, le numéro de l'extrait correspondant se trouvera entre parenthèses.

les femmes et d'une distinction en termes de capital scolaire m'ont facilité la collecte des données (Elguezabal, 2019, p.168).

5 Limites et biais

Dans le déroulement de cette recherche, j'ai tenté d'interroger des inspecteurs et inspecteurs principaux aux profils variés dans l'optique d'une approche intersectionnelle. Toutefois, la première de ces personnes entendues s'est spontanément présentée à moi. À partir de cette personne, d'autres contacts ont pu être établis. L'ensemble de ces personnes appartient à un même réseau de connaissances et ont en commun d'être ouverts à la remise en question des pratiques institutionnelles. Dans ce cadre, je n'ai pas interrogé d'individus présentant des propos ouvertement discriminatoires.

Concernant la sélection des commissaires et commissaires divisionnaires, j'ai interrogé des personnes ayant accédé au métier par candidature externe. Ces personnes possédant un master n'ont pas évolué dans la profession par promotion interne depuis la fonction d'inspecteur. Or, il aurait été pertinent de pouvoir effectuer une comparaison entre ces deux types de carrières dans l'approche du plafond de verre.

Les données biographiques de ces personnes n'ont pas été divulguées dans le but de garantir l'anonymat, bien que cela aurait été opportun pour l'analyse du plafond de verre. De plus, à l'issue des entretiens, de nombreuses informations ont été collectées. Il n'a pas été possible de toutes les développer dans le présent mémoire. Par ailleurs, il aurait été intéressant d'obtenir des données statistiques concernant la répartition sexuée des effectifs selon les services afin d'appuyer mes dires. Il en est de même concernant les données liées aux appartenances ethno-raciales dont la collecte n'est pas possible selon Règlement Général de Protection des Données.

Chapitre II : Analyse des données de terrain

1 Présentation des données de terrain

1.1 Regard de l'institution sur le plafond de verre

1.1.1 Féminisation de l'institution

« Historiquement, la police est genrée. C'est une... La police, c'est un métier d'hommes, un métier d'hommes forts, un métier d'hommes musclés, un métier de machos voilà » (1). L'arrivée des femmes dans les années 70-80 était marquée par leur attachement à des tâches subalternes. Aujourd'hui, bien que cela ait encore des répercussions, cela tend à changer selon mes interlocuteurs. De par leur statut, les policières doivent effectuer le même travail que les policiers pour tous les gardes confondus : « On a un statut. Le statut de la police intégrée qui est très égalitaire » (2).

À l'heure actuelle, au niveau des examens de recrutement, un tiers de femmes se présentent aux épreuves de sélection et cette proportion reste sensiblement la même une fois que les recrues ont réussi les tests. En 2019, les femmes représentaient 26% des effectifs au niveau de la police locale et 19% à la police fédérale (annexe 4). Au niveau du brevet de direction afin d'obtenir le plus haut grade, « *il y a maintenant 30% des candidats qui sont des femmes, donc il y a une évolution* » (3). De plus, « *là où on voit pour le moment le plus d'accroissement de la proportion de femmes à la police, c'est dans les cadres inférieurs* » (4). Ainsi, « *on voit de plus en plus de femmes cadres à la police* » et « *on a quand même sur nos 3 directeurs généraux une femme* » (5, 3), ce qui est considéré comme un signal positif vers l'égalité des genres. Toutefois, les fonctions les plus hautes dans la hiérarchie demeurent les moins féminisées. On observe au niveau de la police locale que sur 185 zones de police en Belgique, il y a uniquement 12 femmes qui sont cheffes de corps. Ce constat est accueilli positivement par mes interlocuteurs : « *Cela représente quand même près de 10%. J'aime autant vous dire que euh, ce sont pas des postes faciles à obtenir. Et chapeau les bonnes femmes d'y être arrivées en 20 ans* » (6).

L'institution identifie divers freins empêchant l'arrivée des femmes aux plus hauts postes. Il y a tout d'abord la conciliation travail/famille. Pour la femme qui doit gérer le fonctionnement de sa cellule familiale et s'occuper de ses enfants, monter en grade semble plus difficile. « *Parce que monter en grade, ça veut dire faire des formations sur Bruxelles* » (7). De plus, lors de la formation, le salaire de l'aspirant diminue. « *Des fois, c'est une perte de 500-600€ pour certaines personnes. Pendant toute une année, voire plus* », notamment suite à la perte des heures de nuits et de weekends (7). De cette manière, être chef de zone constitue un certain dévouement à sa carrière. On ne compte pas ses heures. Il y a des réunions en soirée. Des weekends où il faut retourner au travail. C'est aussi être en permanence joignable s'il y a une urgence (8). « *Celles qui le font, il faut que ce soit le mari qui assume parce qu'ils⁸ peuvent partir à n'importe quel moment. Enfin, ça peut pas être elle sur qui on doit compter pour aller conduire et rechercher. C'est pas possible, je ne vois pas comment c'est faisable...* » (9). *A contrario*, les intervenants identifient certaines aides à la progression de carrière. Parmi ces dispositifs, on retrouve : les locaux d'allaitement, la possibilité d'aménager son temps de travail pour tous, la possibilité de télétravailler 2 à 3 jours par semaine de chez soi ou depuis des bureaux satellites en province (10, 2).

Les intervenants s'accordent à dire que les progressions de carrière des femmes dépendent majoritairement des choix effectués par les individus. « *Maintenant, toutes ces possibilités étant ouvertes, c'est encore le choix de la personne de voir si elle veut évoluer ou pas* » (2). « *Au niveau du genre, on n'a rien identifié réellement (comme barrière), à part les choix individuels de chacun...* » (11). Afin d'expliquer que seulement 10% des chefs de zones sont des femmes, un interlocuteur déclare que « *les femmes sont de manière générale moins carriéristes* » (12). Par ailleurs, un autre interlocuteur exprime que c'est un choix stratégique. Les positions occupées par les directrices impliquent un sacrifice

⁸ La personne interrogée fait référence aux chefs de zone en général.

personnel, notamment au niveau des horaires, les weekends sont régulièrement bouleversés. À ce sujet, il exprime : « *Est-ce qu'on doit retomber dans les clichés comme quoi les femmes privilégieront plutôt la vie de famille que professionnelle, je ne crois pas. Je crois qu'elles sont assez intelligentes pour trouver un équilibre, leur équilibre à elles, entre les deux* » (72).

1.1.2 Usage de la force

Les avis sur la capacité des femmes à faire usage de la force sont divergents. D'une part, il s'agit surtout d'une question de formation et d'entraînement : « *Il y a des hommes qui, d'après moi, n'en sont pas capables, qui n'en ont plus le physique après x années de travail ou qui ne l'ont jamais eu. Là où certaines femmes entre nous sont de vraies teignes. Et pour moi, si elles sont bien formées, peuvent être très très bonnes dans une certaine mesure* » (15). Toutefois, on observe dans ses propos que la capacité de la femme à égaler l'homme du point de vue de la force est relativisée. D'autre part, des craintes persistent concernant l'usage de la force par les femmes, notamment concernant les binômes composés uniquement de femmes : « *ils arrivent maintenant en police locale, à avoir des patrouilles uniquement femmes. Et là, moi-même, je trouve ça bizarre* » (16).

1.1.3 Des qualités propres aux femmes

Concernant un différentiel éventuel dans les comportements des policières, là aussi, le discours est ambivalent. Bien que « *c'est acquis que les femmes font partie de la police, qu'elles se sont un peu masculinisées, on va dire, et les hommes se sont un peu féminisés* », aux femmes reste attribuée une certaine tendance à pouvoir apaiser les tensions par le dialogue (17, 19), même si le constat est que de plus en plus d'hommes en sont capables (18, 19). Par ailleurs, certaines fonctions continuent d'être davantage féminisées comme celles nécessitant des compétences plus sociales, notamment dans le cadre des sujets qui traitent de viols ou de jeunesse. La fonction d'agent de quartier est également davantage féminisée. L'appétence pour le sujet entre en jeu, mais aussi les horaires de bureau (23).

1.1.4 Virilisation des policières

L'une des personnes interrogées exprime que, depuis les années 70, de manière générale, les femmes ont adopté une posture plus « *masculine* » suite à leur entrée sur le marché de l'emploi. De plus, alors que les hommes adoptent une posture plus diplomatique, certaines femmes seraient en mesure d'ajouter « *de l'huile sur le feu* » lors des interpellations (17). Il y a, à la police, une injonction à « *assumer* » son choix d'avoir voulu rentrer dans l'institution (21). Concernant les plaintes des policières pour harcèlement, un interlocuteur entend qu'il n'y a pas lieu de se plaindre « *alors qu'il y a presque rien ou pas grand-chose* » (13).

En outre, « certaines personnes qui, avec leurs caractéristiques qui leur sont propres, peuvent se sentir jugées, vont plutôt veiller et c'est quelque chose qu'on a vu aussi dans les enquêtes sur le personnel féminin, à être encore plus compétentes les autres. Pour prouver que voilà, ils savent le faire aussi bien, voire mieux et donc ne plus être en butte aux critiques qui pourraient se présenter. Est-ce que du coup pour certains membres du personnel féminin, ça implique le fait de paraître plus fortes et donc plus viriles, que ce qu'elles seraient dans un autre environnement de travail ? C'est possible. C'est possible. Oui, mais ils vont tous travailler sur leurs compétences pour veiller de plus être en butte à la critique qui pourrait se faire entre guillemets » (20). Il est ainsi admis qu'« il y aura toujours un cheminement plus long » pour la femme que pour l'homme (22). Elle doit « prouver sa place », même si cela tend à s'atténuer (22). Toutefois, les femmes homosexuelles bénéficieraient d'un avantage tant par rapports aux hommes homosexuels qu'aux autres femmes. En effet, la femme lesbienne tirerait parti d'une perception plus masculine par les policiers hétérosexuels. De plus, elle pourrait « éveiller les désirs charnels de l'homme qui veut avoir deux femmes dans son lit. Le fantasme purement hétéro-macho » (22). Tandis que « l'homme homosexuel sera beaucoup plus vite catalogué au même niveau que la femme hétérosexuelle dans son parcours d'intégration » (22).

1.1.5 Changements perçus au niveau des mentalités

Les interlocuteurs relatent qu'à l'heure actuelle, la responsabilité de la sphère familiale ne revient plus uniquement aux femmes. Afin de justifier cela, ils expliquent que même certains hommes prennent des temps partiels afin de s'occuper de leur famille. *A contrario*, certaines femmes choisissent de s'investir dans leur carrière (24). Le choix de s'investir davantage dans la sphère familiale ou privée relève, selon eux, avant tout des choix de vie des personnes et ne dépend plus réellement de leur sexe (25, 13). Par ailleurs, un fossé générationnel est noté entre les nouvelles et les anciennes générations. « Les anciennes générations seront plutôt dans le jugement » (26). L'intégration de la jeune recrue « sera plutôt faite par rapport à ce qu'elle dégage, d'un point de vue identitaire » dans une équipe composée d'anciens (26). « Tandis que sur les nouvelles générations, c'est plutôt l'inverse qui va se dégager. C'est que son intégration policière sera plutôt vue par rapport à ses compétences, ses compétences en tant que policier avant son identité en elle-même » (26). Néanmoins, l'un des interlocuteurs relativise ce fossé générationnel car il y a persistance « de crétiens mal embauchés » (19).

1.1.6 Enjeux liés aux discriminations

« Certains flics n'hésitent pas encore maintenant à dire que oui, ils veulent pas partir en patrouille avec telle personne parce que cette personne est trop femme, trop transgenre, trop noire, trop beur » (15). Dès lors, « la diversité c'est pas que l'homme et la femme, c'est bien plus que ça, c'est beaucoup plus varié » (27). À ce titre l'intersectionnalité est connue par l'institution qui en tient compte dans les directives élaborées. « Maintenant, prévoir de la sensibilisation ou des formations tout public

sur un sujet pareil, c'est beaucoup plus dur » (28). De plus, l'intersectionnalité est vue comme quelque chose de nouveau ; comme un sujet supplémentaire à aborder en plus des autres thématiques liées à la diversité (29, 30). Au regard de mes interlocuteurs, les enjeux concernant les discriminations à l'encontre des femmes semblent en bonne voie. Le défi actuel concerne davantage les personnes issues des minorités ethnique et raciales. *« Il y a une volonté de recruter des gens racisés »* mais c'est compliqué (27, 11, 33). *« Quand on interroge des ASBL de terrain, le problème principal qui est identifié, c'est l'image que le policier a dans ces populations »* (11).

Un levier d'action conséquent concernant les discriminations vécues par les policiers et policières de manière interne à l'institution est la formation des inspecteurs principaux et des cadres. *« Le principal effort de formation et de sensibilisation qu'on fait, c'est sur les gradés. Parce qu'effectivement c'est eux qui vont décider de la distribution des tâches. Qui vont devoir aussi intervenir en cas de problèmes entre personnes quand... Ça va même parfois jusqu'au harcèlement »* (15). Par ailleurs, le capital scolaire des policiers semble être déterminant pour le bien-être au travail des personnes vivant des discriminations. Les policiers grim pant dans la hiérarchie par ascension sociale et non par concours externes⁹, et donc n'ayant pas effectué un passage à l'Université, seraient plus enclins à reproduire les discriminations liées au genre, à la race, l'appartenance ethnique, la sexualité, etc. (31, 32).

1.1.7 Reconnaissance du policier/de la policière pour ses compétences

Mes interlocuteurs sont partagés concernant les mécanismes de recrutement à la police. D'une part ceux-ci sont vus comme objectifs : *« automatiquement, au niveau de notre population qui postule, c'est acquis qu'on ne va pas être recalé parce qu'on est une femme ou parce qu'on est d'origine étrangère et donc les gens postulent et ça suffit pour pouvoir avoir cette mixité au niveau des classes quoi »* (35, 34). La nécessité de sélectionner les jeunes recrues uniquement sur base des compétences ciblées par l'institution est soulignée (42, 43). Pour l'un de mes interlocuteurs, il n'y a, dès lors, pas lieu de récolter des données chiffrées sur base du sexe et de mettre en avant la féminisation de certains postes (42). Les compétences requises pour entrer à la police sont donc les suivantes : l'intégrité, l'orientation-client axée sur l'aide aux personnes, la gestion du stress, des émotions, de la frustration, de la critique, la remise en question, la motivation à travailler, le traitement des informations et le leadership dans le cas des grades supérieurs (14, annexe 6). D'autre part, ces compétences ciblées ne permettent pas de respecter la diversité de notre société et privilégient un profil particulier. En effet, un de mes interlocuteurs souligne qu'une compétence essentielle absente de cette liste est l'empathie. Il déclare que *« le jour où vous aurez des policiers empathiques dans la rue, ça se passera beaucoup mieux »* (19). De surcroît, l'une des personnes interrogées exprime que l'établissement d'un cadre déterminé de compétences pour le recrutement ne permet pas de refléter la diversité de la population en Belgique (43).

⁹ Les personnes possédant un master peuvent passer des examens d'entrée en externe pour rentrer directement à la police en tant que commissaire. Ces tests réussis, elles suivent deux années de formation.

Aussi, il y a une tendance observée au niveau des personnes issues des minorités ethniques et raciales. Une fois les tests d'entrée réussis, il serait plus difficile de les garder durant le parcours à l'Académie. Cela tiendrait notamment des conditions dans lesquelles se déroulent ce parcours (33).

Un de mes interlocuteurs relève la difficulté de recruter des personnes qui effectueront leur carrière dans l'institution. Cela représente un coût car « *c'est une formation qui coûte au moins 35.000€ par tête* » (36). Dès lors, le test psychologique prend cela en compte et tente d'évaluer si la personne est consciente de la difficulté du métier (36). C'est aussi pour cela, qu'il est important que la personne soit en mesure de gérer ses émotions et de faire face aux situations émotionnellement intenses. Néanmoins, il n'est pas question de faire façade, mais de pouvoir identifier les émotions et les traiter (40, 41). Pourtant, durant le parcours académique, il y a très peu des cours destinés à cet effet. Du moins, le cours qui y est relatif demeure superficiel et il n'y a pas de rappel durant la carrière (39). De plus, face à des situations compliquées, les effectifs s'orientent peu vers les services d'aide destinés à cet effet et « *quand les gens se décident à y aller, c'est qu'ils sont déjà loin en fait* » (38).

1.1.8 Limite à l'indifférenciation sexuée du policier

Une tendance à vouloir évaluer le policier ou la policière uniquement pour ses compétences est relevée. Ainsi, on tend à indifférencier les effectifs selon leur sexe (34, 35, 42, 43). De même dans la rue, les effectifs seraient reconnus avant tout pour leur uniforme et non pour leur sexe : « *Donc, tout le monde est un peu mis sur le même pied. Et, au final, quand quelqu'un arrive sur une bagarre, qu'il soit homme ou femme, au bout du compte, on le prend pour la même chose* » (17). Néanmoins, malgré cette volonté d'indifférenciation sexuée des effectifs, ceux-ci seraient re-sexualisés à travers les interactions avec les civils. En effet, les policières sont confrontées à des réactions différentes de la part des suspects que leurs collègues hommes. Cela, particulièrement par « *les personnes étrangères* » (17). Ces personnes percevraient « *le fait d'envoyer une femme comme un affront* » (17). Ainsi, le respect général pour la femme d'antan ne perdure plus (17).

1.2 Parcours et positionnements des commissaires interrogées

1.2.1 Profil des commissaires

Les commissaires interrogées sont toutes des femmes. Certaines possèdent le grade de divisionnaire, le plus haut grade. Ces femmes sont mères de jeunes enfants et mariées. Elles ont toutes un niveau d'études correspondant au master et sont entrées à la police par le biais du concours externe. Cela implique qu'elles sont rentrées à la police directement comme commissaire et n'ont pas été inspecteur de police par le passé.

1.2.2 Arrivée dans la fonction et posture adoptée en tant que commissaire

Les femmes disent ne pas avoir eu de difficultés à se faire accepter lorsqu'elles sont arrivées en qualité de commissaires à la police bien que l'entrée des fonctionnaires par le concours externe soit souvent en proie aux critiques : *« je crois que le vrai danger pour les externes est de se retrouver trop vite dans une place où ils dirigent les gens dont ils ne connaissent pas le travail »*. Néanmoins, être associée à la formation militaire ou à l'ancienne gendarmerie favorise la reconnaissance par les supérieurs les plus anciens qui étaient anciennement gendarmes : *« effectivement, j'avais un chef de corps qui était un ancien gendarme et donc, quand il avait eu mon CV, j'étais doublement Dieu quand j'arrivais, quoi »*.

Les services fonctionnant selon un respect strict de la hiérarchie, avec *« une mentalité paramilitaire »*, facilitent l'intégration du nouveau commissaire récemment recruté. En effet, *« on y travaille en drill »*, *« avec des ordres donnés courts qu'il faut exécuter immédiatement »*. Ce cadre de travail laisse peu de place à la contestation des ordres. La commissaire affirme : *« le commissaire qui arrive, comme l'inspecteur principal qui arrive dans un service comme le mien, est a priori reconnu comme chef »* (44).

Au niveau de la posture à adopter en tant que supérieure hiérarchique, est nommé le *« courage opérationnel »*. Il faut *« être capable de prendre des décisions, être capable de les assumer »*. En adoptant une telle posture, *« c'est 90% des attentes du personnel qui sont rencontrées et du respect attendu..., ben, qui est obtenu »* car il *« manque de plus en plus de gens qui ont du courage opérationnel et qui ont plutôt tendance à ouvrir tous les parapluies qu'ils peuvent ouvrir pour se protéger eux, que de finalement trouver une solution pour les hommes de terrain »* (45). Il faut aussi montrer l'exemple et respecter les règles qu'on impose à son équipe et *« être capable de se faire respecter dans une interaction sociale »* (46).

1.2.3 Vision du plafond de verre

Les commissaires interrogées relativisent le plafond de verre. Selon elles, à partir du moment où la personne détient les bonnes compétences, il n'y a pas de raison qu'elle ne puisse pas monter en grade ou réussir les concours en externe pour rentrer à la police comme commissaire (51, 85, 88). Le plafond de verre est étroitement lié au renouvellement des cadres qui se fait lentement. En dehors de cela, à compétences égales, il n'y a pas de raison de discriminer quelqu'un sur base identitaire (50, 85) : *« En fait, moi, le plafond de verre, je le vois pas, quoi. Le plafond, il explose à partir du moment où la personne a les compétences pour monter... »* (55). Des exemples sont cités afin de relativiser l'existence d'un plafond de verre : *« vous avez des chefs de cabinet chez le commissaire général qui sont originaires d'Afrique du Nord. C'est des personnes compétentes, voilà. Vous avez des cheffes de corps féminines, elles sont compétentes. Vous avez en Flandre un chef de corps homosexuel et je suis sûre qu'il est pas*

le seul. Il est compétent » (55, 86). De plus, « *les concours c'est très objectif en réalité* » (52, 86). En outre, l'une des commissaires affirme que les mesures légales prises au niveau de la fonction publique pour féminiser les postes constitueraient une aide dans l'accès aux différents postes de commissaires : « *et moi, je suis sûre qu'aujourd'hui, à CV égal et compétences égales, le fait d'être une femme va être porteur pour une candidature* » (54).

D'autre part, il faut « *prendre son avenir en main* » car personne ne va encourager les effectifs à gravir les échelons (89). Si la personne le décide et qu'elle a les compétences, elle pourra évoluer : « *je pense que le fait qu'on évolue et qu'on avance, c'est uniquement parce qu'on a cette motivation intérieure qui le fait* » (89). Cette même commissaire souligne que le parcours des personnes accédant au grade de commissaire divisionnaire par promotion interne depuis le grade d'inspecteur est plus laborieux et demande plus de temps : « *c'est pas évident parce que, pour passer d'un grade à l'autre, il faut 6 ans. Donc, pour arriver officier (commissaire), ils ont certainement souvent 40, 45 ans et donc faut retourner à l'école. Enfin voilà, c'est plus long, c'est plus compliqué et franchement, chapeau, parce que c'est pas évident de se remettre dans cette formule académique après plusieurs années* » (53)¹⁰. Par ailleurs, une autre commissaire nous signifie qu'il lui est déjà arrivé d'orienter un de ses effectifs vers un service plus prometteur car elle identifiait du potentiel chez cette personne (106).

1.2.4 Organisation au sein de la cellule familiale

Parmi les commissaires interrogées, l'une semble davantage surmenée que les autres et exprime une charge mentale¹¹ assez pesante. Elle affirme qu'« *il faut jongler avec le : qui va aller chercher les enfants, à quelle heure, qui va les nourrir, etc.* » (56). Au niveau des tâches ménagères, employer une aide-ménagère semble indispensable, mais cela ne résout pas tout : « *il faut quand même faire à manger, il faut quand même... enfin voilà, moi, mon repassage, je le fais moi-même* » (56). Elle relate que ces derniers mois ont été intenses au niveau de son boulot et que sans l'aide de sa mère, elle n'aurait pu tout assumer seule : « *si j'avais pas eu ma maman, j'étais un peu dans la merde* » (56). Par ailleurs, elle exprime que son mari intervient peu dans les tâches relatives à la sphère familiale : « *niveau aspect logistique, etc., il est pas loin du zéro quoi* » (60). Ce désinvestissement au niveau des tâches domestiques contribue à augmenter sa charge mentale : « *donc, c'est ça aussi que moi je dis... enfin voilà. Je me dis, si je ne l'assure pas, ils (ses enfants) n'auront rien* » (60). Il lui arrive également de se pencher sur ses dossiers pour le travail le soir après 20h, une fois les enfants couchés (57). Cette charge mentale a des répercussions au niveau familial : « *je me suis déjà retrouvée à crier sur mes enfants qui*

¹⁰ Selon les données statistiques de l'annexe 5, il y a proportionnellement plus de femmes postulant au grade de commissaire par sélection externe (51% contre 49% d'hommes en 2020) que par promotion interne (21% contre 79% d'hommes en 2020).

¹¹ « La charge mentale consiste à anticiper, planifier et coordonner entre elles une multitude de tâches rémunérées (professionnelles) et non rémunérées (ménagères, de soins aux enfants et aux membres dépendants de la famille, et d'entretien du lien social). La charge mentale naît du fait que le travail professionnel et le travail domestique ne consistent pas seulement en des tâches physiques et mentales à réaliser de manière consécutive, mais nécessite que ces tâches soient planifiées de manière à être réalisées au moment adéquat et coordonnées entre elles » (Safuta, 2017).

ne l'avaient pas mérité. Et que quelque part, ils récoltent le trop plein de ce que moi j'ai eu pendant la journée ou pendant la semaine » (58). Cependant, elle exprime qu'elle est en partie responsable de sa charge mentale car elle est perfectionniste, tant dans la sphère privée que professionnelle (59, 57).

Les autres commissaires semblent, elles, avoir plus de facilité à combiner les deux sphères. Divers leviers semblent être identifiés. Tout d'abord, elles expriment qu'elles partagent équitablement les tâches domestiques et d'éducation des enfants avec leur mari (62, 63). De plus, leur mari exerce une fonction similaire. De ce fait, il serait plus enclin à comprendre les impératifs liés à la fonction (61, 67). En outre, elles ont embauché une femme de ménage, ce qui leur permet de se libérer pour passer du temps de qualité avec leur famille (63, 68). Elles expriment que cette organisation est suffisante pour leur permettre de s'occuper elles-mêmes de leurs enfants sans déléguer la garde à une tierce personne (64, 65). Par ailleurs, les horaires de travail flexibles sont un atout pour conserver cet équilibre (66).

1.2.5 Vécu liée à la grossesse et la venue des enfants

De manière générale, les femmes interrogées n'identifient pas la grossesse comme un frein à la carrière. L'une exprime même qu'elle a obtenu une promotion au moment de sa grossesse sans l'avoir sollicitée (69). Néanmoins, elle n'aurait peut-être pas postulé d'elle-même sachant qu'elle était enceinte : *« est-ce que j'aurais postulé cette place en début de grossesse ? Je suis pas sûre »* (69).

Bien qu'elles relativisent l'impact de la grossesse sur leur carrière, deux autres commissaires présentent les aménagements et les refus auxquels elles ont fait face à ce moment-là de leur carrière. L'une a d'abord changé de poste en prévision de sa carrière pour plus de facilité au niveau logistique : *« c'était un poste qui allait me permettre, pendant un certain nombre d'années, ben de bien construire parallèlement ma carrière avec ma vie de famille »* (73). Après ses deux grossesses, étant certaine qu'elle ne voulait plus d'enfant, elle s'est décidée à retourner vers un travail plus opérationnel (73). Par ailleurs, durant ce poste occupé lors de ses grossesses, elle avait tenté de postuler pour une autre fonction qu'elle s'est vue refuser : *« j'ai vraiment senti la réticence du chef de corps au fait que... ben j'allais avoir le congé maternité derrière que... Euh... je demandais un 4/5^e après, etc., et donc, en gros, il m'a dit clairement, voilà »* (71). Elle manifeste toutefois une compréhension vis-à-vis de cette décision : *« après quelque part, je peux le comprendre parce que un officier à 4/5^e, c'est un officier qui peut pas monter de garde par exemple. Donc opérationnellement, ça bloque son système »* (71). De surcroît, cette même commissaire déclare planifier sa montée en grade en fonction de l'âge de ses enfants et du sien : *« c'est le bon moment justement parce que c'est le bon âge parce que je pense que, effectivement, la petite enfance c'est vraiment un moment où les enfants ont besoin de leur maman »* (70). De même, sa collègue s'est également retrouvée face à refus de poste dans le cadre de sa grossesse (76). Elle se montre compréhensive au sujet de cette décision (75) : *« Il faut se dire aussi qu'on ne sait pas non plus être Superwoman. Il y a des moments où effectivement, les choses font qu'il faut être présent pour un enfant »*

en bas âge et qu'on ne sait pas mener de front systématiquement tout au long de sa carrière, le côté boulot et le côté familial, parce qu'il faut préserver cet équilibre aussi » (74).

1.2.6 Sens du dévouement

Les commissaires interrogées expriment un dévouement intense à leur carrière et une valorisation de cette qualité par l'institution. Même en dehors des heures de bureau, elles gardent leur GSM sous la main (77). Il arrive également que le boulot soit rapporté à la maison (57, 77). L'une exprime même être revenue au travail durant ses congés de maternité : *« il y a eu 2 fois pendant mon congé de maternité où j'ai senti qu'il fallait que je revienne parce qu'il y avait des crises plus ou moins graves. Et là, voilà, j'ai pris mon bébé sous le bras et je suis retournée. Et je crois que ça a aussi marqué. Ma disponibilité et le fait que ma maternité n'impactait pas mon rapport au travail ou n'allait pas le rendre tout à fait secondaire » (78)*. En outre, l'investissement dans d'autres domaines que le travail est valorisé par l'institution. L'une des commissaires nous déclare que ses investissements pris dans des activités en dehors du boulot ont joué en sa faveur lorsqu'elle a postulé pour passer son brevet de direction. Elle affirme que cela a envoyé le message suivant : *« voilà, même à l'extérieur de la police, quand un truc lui tient à cœur, elle s'investit » (80)*.

1.2.7 Gérer la charge mentale

La charge mentale liée au dévouement professionnel n'est pas identifiée par mes interlocutrices comme propre aux femmes. L'une exprime que c'est avant tout une question d'organisation et qu'il faut *« gérer son propre stress et relativiser » (81)*. Dans les moments où la conciliation travail/famille se présente plus complexe, il faut *« se dire que c'est un moment dans sa vie où effectivement on met le paquet, mais il y a aussi d'autres choses à côté. On fait au mieux et on est espère que, voilà, ça passe » (81)*. Une autre exprime à ce sujet qu'elle a parfois l'impression d'être *« sur un fil et il faut que ça tienne » (82)*. Toutefois, si les femmes tendent à vouloir prouver leur capacité à effectuer un tel travail, ce serait en grande partie de leur propre responsabilité et relèverait peu de l'institution : *« Ce qu'il y a, c'est que je pense que les femmes se l'imposent. Que d'office on se dit : bon bah, moi j'ai pas le droit d'être malade, j'ai pas droit à avoir des faiblesses » (79)*.

1.2.8 Positionnement en tant que cheffe face aux discriminations vécues par le personnel

La police étant *« un microcosme de la société »*, la xénophobie, le racisme, l'homophobie, etc. présents dans la société existent aussi à la police (88). Les commissaires interrogées expriment qu'elles ne *« laissent rien passer »* concernant les discriminations qui se produiraient au sein de leurs équipes (93), même si l'une affirme qu'elle n'a *« jamais assisté à une souffrance individuelle par rapport à une de ces caractéristiques-là » (87)*. Toutes appuient que c'est à la victime de *« fixer ses limites »* car *« se taquiner, ça fait partie du jeu »* dans l'institution (94). À ce sujet, l'une des commissaires annonce qu'il

est essentiel de marquer son désaccord face à des blagues discriminatoires (83). Toutefois, il ne s'agit pas de punir directement la personne qui a formulé les propos, ni de prendre la défense de la victime, « *parce que si ça tombe, elle ne le veut pas* » (83). La commissaire affirme : « *moi, par exemple, en tant que femme, j'ai pas besoin que quelqu'un vienne prendre ma défense. Moi, je sais me défendre toute seule* » (84). Il n'est pas question non plus de convoquer à part ces deux personnes « *parce qu'on sait pas ce qui va se passer dans notre dos après aussi* » (83). En tant que commissaire, il s'agit principalement de dire : « *ce comportement-là, moi, il me dérange* » (83). La commissaire ajoute : « *si ça se passe encore, quand je suis pas là et que ça dérange pas la victime, tant mieux pour elle* » (84). En outre, cet humour s'accompagne bien souvent de surnoms qui peuvent être donnés entre policiers (83). Là aussi, c'est à chacun de fixer ses limites afin d'éviter que le poids psychologique devienne trop lourd et de perdre une personne alors que « *les autres ne le faisaient pas non plus de manière déplacée* » (83). La commissaire exprime que les autres collègues « *croyaient que c'était drôle et que tout le monde pensait que la personne visée, elle le vivait bien* » (83).

Il semblerait aussi que les services d'intervention requièrent davantage de « *tempérament* » que d'autres (93). Dans ces services, la personne doit être en mesure de « *se faire respecter* » et être « *capable de trouver sa place* » ; ce qui n'a aucun lien avec le sexe selon cette commissaire (92). Elle affirme : « *je sais que c'est de l'humour de corps de garde. Que ça vole pas bien haut et une fille qui serait pas capable de se faire respecter? Effectivement, je pense que la place... elle est... la place, elle est... sa place est pas chez moi* » (93). La clef est donc de savoir « *se faire respecter* » afin de ne pas être un « *oiseau pour le chat* » (95) : « *je dis toujours aux filles qui viennent se plaindre dans mon bureau, enfin j'en ai pas toutes les semaines, mais je l'ai toujours dit aux quelques-unes qui sont venues : il est hyper important de se faire respecter si... On peut pas exiger des autres de nous respecter si nous-mêmes on n'a pas de respect pour soi* » (93). Ce que cette commissaire entend par « *se faire respecter* », c'est de ne pas flirter avec ses collègues, de ne pas se laisser dénigrer et de fixer des limites (93). Elle ajoute : « *au niveau des discriminations, je pense qu'il y a un... un phénomène de groupe qui fait que la victime, si tant est qu'on puisse l'appeler victime parce qu'on est... on est de nouveau pas dans des schémas de harcèlement et tout ça..., mais celui qui va se faire le plus volontiers chambrer, c'est celui dont on va identifier qu'il y a... qu'il y a un... qu'il y a eu, je sais pas, qu'il y a une opportunité de le faire* » (92).

Comme nous pouvons le percevoir à travers les propos précédents, l'une des commissaires me confirme que les grades hiérarchiques supérieurs subiraient moins cette injonction à « *se faire respecter* » de par leur grade qui leur confère une légitimité dans la relation hiérarchique (91). Par ailleurs, les commissaires affirment que les principaux médiateurs en cas de discrimination sont les inspecteurs principaux. Les problèmes vont d'abord être abordés au bas de la hiérarchie et remonter vers les supérieurs uniquement s'il n'y a pas de solution identifiée (97, 96). Toutefois, le chef hiérarchique

reste « responsable de de la bonne ambiance de travail et du respect mutuel entre les gens » (97). « Le rôle du chef de pouvoir instaurer ces relations de travail sur de bonnes bases » (97).

1.2.9 Usage de la force

De manière générale, il y a une différence de force physique incontestable entre les hommes et les femmes, notamment dans le recours à la contrainte physique : « il y a une différence de force physique qui est inéluctable et... qu'il faut reconnaître » (100). Toutefois, l'ensemble des commissaires relativisent cette différence de force physique. En effet, on engage bien des hommes qui ne correspondent pas à l'idéal-type du policier musclé : « on a des super-croquettes de combat quoi, des petits maigrelets qui sont tout petits, qui n'ont aucune force physique, qui... enfin voilà... il faut oublier une idée du gendarme super musclé » (98). L'important est surtout de « choisir la bonne compétence au bon moment pour effectuer la mission qui est demandée » (98). Par exemple, « si vous êtes sur du maintien de l'ordre avec des gens qui ont été un moment donné confinés et où il faut procéder aux arrestations et que vous êtes face à des métallos ou avec dockers ou voilà... Il va vous falloir sortir les malabars du peloton pour aller les chercher » (98). Dans d'autres situations, « il y a certaines caractéristiques de personnalité et de manière d'être et de manière de rentrer en communication avec les gens, d'empathie ou d'autres caractéristiques de société qui vont faire qu'on va pouvoir mener à bien une intervention » (98). Tout en relativisant cette compétence qui serait propre à la femme, les commissaires affirment que la femme aurait davantage de capacité pour amorcer le dialogue et apaiser les tensions (100, 102, 103). Elle aurait « cette fibre un peu de négociation qui est peut-être un peu plus innée » (100). De plus, les personnes interpellées seraient moins à même de faire usage de la violence sur une femme : « je crois qu'il y a aussi là-dedans quelque chose qui va jouer, du fait de dire : je me battrais bien avec, maintenant, c'est une femme, je veux pas le faire » (100). Par ailleurs, outre la détention de la force physique, l'atout principal du policier repose sur sa capacité à mobiliser celle-ci : « maintenant, la capacité de mobiliser à un moment et de voler dedans, elle n'est pas liée au sexe donc il y a... j'ai moi... j'ai des petits bouts de femmes qui font 1m65, qui ont peur de rien, qu'on peut envoyer sur tout et j'ai des grands « dadais », des hommes de... de... d'1m90 et de 100 kilos qui ont... qui ont peur et qui vont reculer » (100). Dès lors, faire usage de la force est avant tout une question de « caractère » et de « capacité à mobiliser les techniques enseignées » (101).

Par ailleurs, la composition de binômes féminins prête à la discussion : « il y en a quand même beaucoup... Qui sont réticents au fait de faire des patrouilles de deux femmes » (99). Selon cette commissaire, le problème n'est pas tant d'envoyer des femmes ensemble sur le terrain mais d'équilibrer les binômes en fonction des compétences et qualités de chaque effectif (99).

1.2.10 Qualités propres à la profession

Les commissaires me relatent qu'elles attendent de leurs effectifs d'être disponibles, loyaux, intègres, d'avoir l'esprit de service et d'être assertifs, soit savoir se faire respecter (90, 104, 105). Pour l'une d'entre elles, l'assertivité est la compétence centrale : *« parce que le métier il fait que quand on arrive sur une intervention, il faut quand même savoir rester... savoir garder la tête froide et alors, effectivement, ne pas se faire tout de suite... ne pas se faire agresser ou ne pas tolérer de... de... de... de la personne en face. Voilà, mais ça, pour moi, c'est une qualité humaine qui dépasse les caractères, qui dépasse les frontières de l'organisation. Mais c'est l'essentiel, quand on est policier de pouvoir se faire respecter »* (90).

1.3 Vécu des inspecteurs de police

1.3.1 Profil des inspecteurs

Les inspecteurs avec qui j'ai mené mes entretiens ont entre 4 et 20 ans d'expérience. Ils ont tous la caractéristique d'avoir expérimenté le métier de policier dans différents services avec un passage pour tous de plusieurs années dans un service d'intervention. L'une des personnes interrogées est inspecteur principal, tandis que les autres sont inspecteurs de police. Parmi les policiers interrogés, un seul détient un diplôme de l'enseignement supérieur (niveau bachelier). Les autres ont tous tenté de réaliser des études supérieures avant de rentrer à la police sauf une personne qui s'est directement orientée vers la police à la sortie de ses études secondaires. Une de ces personnes exprime qu'elle avait toujours ambitionné de rentrer à la police ou à l'armée plus jeune. Sa motivation était de *« créer un monde meilleur »* (108). Les autres sont rentrés dans l'institution sans avoir une idée précise de ce qu'ils voulaient faire comme travail, mais motivaient tout de même un intérêt envers l'idée de service apporté à la population. De par leur parcours de vie, tous ont évolué au sein de plusieurs milieux culturels : certains ont des parents issus de l'immigration et ces inspecteurs parlent tous couramment plusieurs langues. À travers leur discours, ils font tous preuve d'une prise de recul par rapport à l'institution, des préjugés qui peuvent y circuler. Certains manifestent un vif intérêt pour les sciences sociales.

1.3.2 Conciliation travail/famille

Parmi les policiers interrogés, trois sont parents. Deux d'entre eux, un homme et une femme, ont changé de service afin de travailler selon des horaires de bureau et ainsi concilier travail et famille (109, 110). Tous deux manifestent une envie d'être présents pour leur enfant et de ne pas louper de moment important (109, 110) : *« J'ai plusieurs collègues de l'intervention qui m'ont dit, un peu avant que je parte au quartier, que eux n'ont quasiment pas vu leurs enfants grandir. Ils m'avaient dit ça. Parce que, de par les horaires, les pauses. D'avoir raté des moments importants de la vie de leurs enfants quoi. Donc du coup ça m'a clairement motivé dans le sens que je faisais bien de partir »* (112). Le policier

interrogé exprime que cette décision lui permet d'effectuer un partage égal des tâches domestiques avec son épouse (111). La policière interrogée, quant à elle, exprime que ses horaires de pauses étaient difficilement conjugables avec les horaires de son mari et qu'elle avait, à cette époque, « *plus ou moins seule la charge du ménage* » (113). Sa famille n'habitait pas la même région qu'elle, il était impossible de maintenir ses horaires de pauses avec la venue au monde de ses enfants (109, 114). Par ailleurs, elle exprime qu'après son divorce, bien qu'elle soit toujours seule à gérer son ménage les semaines où elle a la garde de ses enfants, sa charge mentale a diminué : « *j'ai donc continué à avoir la charge de mon ménage, mais sans pression et avec une plus grande indépendance d'esprit puisque je fais mes choix et je fixe mes priorités comme je l'entends* » (113).

La troisième policière a maintenu durant plusieurs années des horaires de pauses malgré l'arrivée de ses enfants dans son ménage et les horaires de pauses également réalisés par son mari (115, 116). Toutefois, cela n'aurait pas été possible sans le soutien de son entourage (115). De surcroît, elle exprime une charge mentale assez grande car elle planifie seule l'organisation du ménage (116, 117, 118) : « *c'est beaucoup de planification et c'est beaucoup d'organisation* » (116).

1.3.3 Injonctions reçues afin de s'intégrer dans le corps policier

À l'exception d'une personne, les policiers interrogés me disent tous avoir dû « *jouer des coudes* » afin de se faire une place dans le monde policier (132, 122). Ces personnes expriment qu'en rentrant à la police, elles ont dû « *apprendre à se défendre* », « *à mettre mes limites* », « *à dire stop* », « *à taper du poing* » et « *à ne plus se laisser marcher dessus* » (120, 122). Ainsi, l'une déclare : « *il faut avoir une attitude franche et pas donner l'impression qu'on pourrait s'engouffrer dans une petite faille parce que sinon c'est foutu* » (132). Cette policière exprime qu'elle ne s'est jamais sentie discriminée car elle est « *rentre-dedans* » ; ce qui n'est pas le cas de certaines de ses collègues femmes : « *j'ai déjà vu des, peut-être des plus jeunes collègues, je ne sais pas moi, peut-être plus timides ou ben qui montraient un peu un malaise. Et puis bah, alors, c'était parti quoi. Y avait plus que pour elles qu'on inventait des nouvelles blagues quoi* » (132). La personne qui laisse entrevoir une faille n'est alors qu'« *une proie facile* » (131). Toutefois, cela fait partie des règles du jeu : « *t'as voulu entrer la police, ben vas-y* » (132). Les blagues à caractère discriminatoire ne sont alors pas vues comme harcèlement (132). Cette même policière compare les interactions entre policiers aux situations d'intervention sur le terrain : « *il faut montrer qu'on en veut et qu'on a pas peur* » (132). Une autre exprime qu'avec les années un « *brainwashing* » s'opère : « *c'est vrai qu'avec les années de service, on commence à accepter des choses que d'autres gens, en dehors de la police, n'accepteraient pas. Donc, des plaisanteries, on va dire. Des plaisanteries machistes, on va une fois rire et on va laisser* » (133). De surcroît, « *jouer des coudes* » permet d'asseoir sa réputation : « *donc, maintenant, je suis plus connue pour : Sarah, faut pas la faire chier. Plutôt que : elle était gentille. Voilà, tant pis* » (120). Une policière déclare : « *une fois qu'on montre qu'on a du répondant et qu'on met ses limites, c'est vrai que les gens ont tendance à nous*

foutre la paix » (121). Par ailleurs, lorsque les policiers font face à des situations émotionnellement compliquées à gérer, l'humour est de mise plutôt que l'épanchement émotionnel (134) : « *il y a une espèce de raison implicite de dire : et fais pas ta chochette quoi* » (130). Un autre policier me signifie qu'il lui est parfois reproché d'être « *trop prudent* » (124) : « *pas craintif, mais prudent, je vais toujours tout faire pour éviter l'effet tunnel, de foncer dans le tas de... Je vais un peu réfléchir quand même avant d'y aller. Sachant que je ne suis pas le plus grand des costauds, donc voilà, je tiens compte de ce paramètre aussi* » (124).

L'un des policiers relate que sa manière à lui de déjouer les blagues à caractère discriminatoire est par l'autodérision (123). En effet, ce policier d'origine asiatique et à la carrure « *d'athlète* », comme il le dit sur le ton de l'ironie, a déjà subi des remarques dénigrantes par rapport à ses origines, mais également par rapport à sa posture de genre qui ne correspond pas à celle de ses collègues. Par exemple : « *et, bol de riz, on va chercher du chinois, c'est toi qui prend la commande ?* Ou encore : « *quant au briefing le boss demande : bon, il nous faut un volontaire chinois... Bien sûr, tout le monde se retourne vers moi* » (123). Concernant sa posture de genre, il nous exprime que le fait qu'il prenne soin de son apparence suscite des réflexions : « *mmmmh, regarde ce petit cul...* » (125). On lui exprime qu'il « *calcule son look* » (126). Il lui est aussi arrivé que l'un de ses collègues lui mette la main sur les cuisses lors d'un verre de départ afin de faire rire ses autres collègues (125). Ces remarques et comportement déplacés l'ont amené à se poser des questions sur son attitude et sa manière de s'habiller (126).

Une autre policière musulmane m'expose les difficultés auxquelles elle a fait face lorsqu'elle a commencé sur le terrain en tant que policière. Lorsqu'elle effectuait ses stages en tant qu'aspirante inspecteur de police dans un service d'intervention, le fait qu'elle ne fasse pas la bise à ses collègues hommes était très mal perçu dans l'équipe : « *quand mon mentor a regardé pour me mettre en stage, ça avait déjà posé des difficultés parce qu'il y avait un service dans lequel il arrivait pas à me mettre, ils ne voulaient pas d'une femme. Et, en plus, quand il a été quand même demander aux collègues s'ils voulaient quand même bien me prendre, le fait que je fasse pas la bise, ils avaient pas envie. Donc là j'ai dû me battre. J'étais pas d'accord. J'ai dit que si mes collègues hommes pouvaient y aller, il y avait pas de raison que, moi, j'y aille pas* » (122). Après avoir obtenu son grade d'inspecteur, elle est retournée dans cette même zone de police. Elle exprime à ce sujet : « *Moi, quand je suis arrivée en zone... Du coup, comme c'était là que j'avais aussi fait mon stage, j'avais déjà la réputation de pas faire la bise. Et enfin la réputation. Bah oui, c'était le cas, je faisais pas la bise. Et du coup, directement, enfin les gens, je les connaissais même pas. Je leur avais jamais parlé de ma vie. Mais tout le monde avait déjà pris le parti de dire « c'est parce que t'es musulmane »* (122). Afin de s'intégrer, elle n'a pas lâché prise, elle s'est imposée : elle exprime qu'elle s'est « *endurcie* » (122). Au fil des échanges, elle a su faire sa place : « *il y en a qui étaient braqués quoi qu'il arrive. Ils étaient braqués. Ils étaient dans leurs idées et c'était comme ça. Maintenant, si on retire ceux qui étaient juste des gros racistes et qui, de toute façon, peu*

importe ce que j'aurais pu faire, j'avais de toute façon pas la bonne origine, pas la bonne religion et j'étais pas à ma place. Ceux qui prenaient un peu la peine, petit à petit, de me parler et de me découvrir. Bah au fur et à mesure, ça a commencé à passer et souvent, c'est : ah mais ok, on t'imaginait pas comme ça » (122). Elle exprime également avoir dû travailler davantage afin de prouver qu'elle avait les compétences pour faire ce métier : « et puis, il n'y a pas vraiment de secret. Il faut travailler deux fois plus pour prouver deux fois plus. Là où une autre arrive et tout le monde est déjà persuadé que ça va bien se passer avec elle parce que parce qu'elle est toute jolie, parce qu'elle est blonde, parce qu'enfin, tous les stéréotypes qu'on peut imaginer. Ben, moi je devais bosser, devais montrer, devais tout prouver. Tout. S'il y avait besoin de volontaires, je vais me mettre volontaire pour prouver que j'étais motivée. S'il y avait du boulot, ben, je devais faire encore plus de boulot que les autres pour montrer que j'étais là et que je suis pas une paresseuse et je suis pas fainéante et que je suis pas planquée. J'ai vraiment dû tout prouver en travaillant encore plus » (122). Par ses propos, cette policière rapporte qu'il relevait également de sa propre responsabilité de faire sa place : « on m'a dit : écoute, t'as tous les défauts, t'es une femme, tu es musulmane, bonne chance à toi. J'ai envie de dire... Le ton était donné. Voilà, je savais un peu à quoi m'en tenir » (122). Elle dit avoir eu la chance de bénéficier du soutien de son mentor lors de ses premiers pas dans le monde policier : « il était lui-même d'une autre origine, donc il comprenait. Il connaissait. Il savait comment ça se passait. Et du coup, bah, on en parlait beaucoup. Donc, il m'a guidée » (122). Même si elle reconnaît l'importance de ce soutien, elle affirme qu'elle ne prendra pas ouvertement la défense de quelqu'un qui vit une forme de discrimination : « je pense pas que je vais, moi, me faire l'avocate de quelqu'un qui va subir ça parce que c'est vraiment quelque chose qui doit être fait par soi-même. Je vais mettre un stop si je vois que les collègues exagèrent et que le collègue qui est discriminé n'arrive pas à réagir. Mais je pense pas que de défendre les gens à leur place ou de mettre des stops à leur place, ça les aide. Parce que on n'est pas tout le temps avec les collègues et si la personne n'arrive pas à se défendre elle-même, à mettre un stop elle-même, elle va juste s'en prendre encore plus dans la tête » (122).

Il y a donc, à la police, une certaine injonction à ne pas se positionner en victime afin de s'intégrer. « S'aguerrir » fait partie du jeu (129). À ce sujet, une des policières interrogées nous relate que, suite à un viol perpétré par l'un de ses collègues, elle n'a pas signalé les faits. À ce sujet, elle exprime : « je veux pas me voir comme victime. Je suis une femme forte. C'est hors de question » (127). Par ailleurs, la policière exprime que les faits ne se sont pas arrêtés là. Après cela, son collègue a « vendu son image comme étant une fille facile » (137) : « il y avait entre-temps des hommes qui venaient vers moi pour avoir des trucs. C'est honteux. On peut pas imaginer, comment on se sent comme femme. On ne sait pas imaginer ça. Mais c'est une claque à chaque fois dans votre visage qu'on reçoit » (137). À force de devoir se justifier sur sa sexualité, elle a finalement décidé de se diriger vers un autre service même si le travail ne lui convenait pas (136).

L'un des policiers exprime qu'il n'a pas eu le sentiment de devoir « *s'endurcir* » ou « *s'aguerrir* » suite à son entrée dans la police. Ce policier est un homme blanc d'environ 30 ans, jeune père de famille, marié à une femme. S'il exprime ne pas rentrer dans le même « *moule* » que ses collègues à l'intervention, son avis y a toujours été respecté (139, 141). Il décrit ce moule comme une atmosphère où règnent racisme, homophobie, sexisme, etc. ; bien que cela ne concerne pas l'entièreté de ses collègues (140). De surcroît, il exprime que ses collègues modéraient leurs propos en sa présence car ils savaient qu'il ne les cautionnait pas (141). Par ailleurs, il décrit que lorsque les jeunes recrues arrivent dans ce service, certains sont tentés de rentrer dans ce moule imposé par les plus anciens afin de mieux se fondre dans l'équipe (142).

1.3.4 Montée en grade

Bien que les examens pour obtenir le grade d'inspecteur principal soient identifiés comme étant très objectifs par les policiers (138, 168), le supérieur hiérarchique direct a un pouvoir considérable dans l'orientation vers la montée en grade. Tout d'abord, par ses encouragements, il peut orienter la personne à passer les tests pour monter en grade (119). Ensuite, l'appréciation de l'inspecteur qu'il va transmettre à sa hiérarchie a un impact direct sur la sélection du policier pour la montée en grade (169). Face à un supérieur qui produirait une évaluation à la « *déloyale* », l'inspecteur de police doit être en mesure de ne pas se laisser faire : « *je lui suis un peu monté sur la tête parce que j'acceptais pas du tout* » (169).

Deux policières expriment avoir reporté l'échéance de retourner à l'académie afin de monter en grade suite à la survenue de leur grossesse (107, 119) : « *ça aurait été bien de devenir officier, ça aurait pu être sympa. Mais, à côté de ça, il fallait retourner un an à l'école. Un an à l'école avec des enfants en bas âge, c'était compliqué* » (119). L'une d'entre elles a finalement abandonné l'idée car elle ne veut pas quitter le service d'enquête dans lequel elle est maintenant.

1.3.5 Usage de la force

De manière générale, une différence de force est constatée entre les hommes et les femmes (143, 146, 147). Toutefois, cette différence peut être relativisée. Tout d'abord, il y a « *des femmes qui sont vachement balèzes* », « *des athlètes* » comme il y a des hommes qui sont « *petits* », « *obèses* » ou « *minces* » (143, 147). Deuxièmement, l'usage de la force ne dépend pas de la force propre à la personne, mais de sa capacité à en faire usage et de rentrer dans la bagarre (147). Ainsi, il ne faut « *pas se la jouer princesse* » (147). Ensuite, l'important est de se connaître, connaître ses limites et celles de son binôme (147). L'un des policiers exprime que le bon déroulement de l'intervention nécessitant l'usage de la force ne dépend pas du sexe de la personne mais de la relation de confiance entre binômes : « *tu as une certaine relation de confiance avec la personne qui travaille donc tu sais que s'il se passe quelque chose, on est là l'un pour l'autre* » (143). Enfin, l'usage de la force ne se fait pas au même titre en fonction des postes occupés et chacun apporte des compétences différentes à l'institution : « *Y a des collègues qui*

sont en obésité. Eux, ça les empêche pas de faire le boulot. Parce que c'est peut-être d'autres compétences qu'ils ont qui vont être utilisées. Ouais, on demande pas à tout le monde de faire des poursuites. On demande pas à tout le monde de faire partie des unités spéciales » (147).

Concernant la formation des binômes, un des policiers me signifie qu'une nouvelle recrue subirait le même type de répartition qu'une femme : les jeunes recrues comme les femmes seront plus rarement regroupés ensemble (143). En outre, une autre policière admet que, dans des situations d'intervention musclées, elle préfère être avec un homme car elle se sent plus en sécurité (146). Bien que nos interlocuteurs relativisent la capacité propre aux femmes à effectuer des démarches plus empathiques, cette qualité reste identifiée comme davantage prégnante chez les femmes (148) : *« la femme peut peut-être avoir un peu plus de dialogue et du coup peut-être en 3 secondes. Elle va parler 3 minutes avec le gars ça va être réglé. Qu'un mec lui, il va prendre un peu ça de haut et que, du coup, ça va être le bordel »* (143).

1.3.6 Interactions avec les civils

« De manière plus que générale, la population voit uniquement l'uniforme, peu importe la particularité, le sexe, l'origine de celui qu'il y a derrière » (149). Cependant, dans certaines situations, il semblerait que le policier ou la policière soit renvoyé à ses caractéristiques identitaires. Tout d'abord, certains hommes, notamment radicalisés ne veulent pas avoir à faire avec des policières (150) : *« en fait, avec la population qu'on a, donc on a beaucoup de personnes d'origine étrangère. Il y en a qui vont même pas regarder la femme policière et même pas lui adresser la parole. Elle aura beau dire ce qu'elle veut, ils en ont rien à foutre parce que c'est une femme quoi. Et ils voudront pas être recadrés par une femme. Et donc, dans ce cas-là, c'est bien, du coup, d'avoir un homme. Un binôme mixte quoi »* (144). Un autre policier relate que dans les moments où l'atmosphère est plus tendue, les parties en cause *« ne verront plus l'uniforme mais la personne derrière »* (149) : *« je me souviens d'une intervention dans une situation de grosse tension où un individu, alors que j'intervenais au même titre que mes collègues, s'en est directement pris à mon origine en me traitant de sale asiatique, de mangeur de singes »* (149).

1.3.7 Vécus différents en fonction des services de travail

De par leurs discours, les inspecteurs nous signifient un ethos différent en fonction des services où ils ont pu travailler. Au sein des services d'intervention, l'injonction à *« s'imposer »* est plus intense, on y retrouve davantage d'humour et de propos à caractère discriminatoire (129, 132). L'un des policiers travaillant maintenant dans un service d'enquête qualifie le milieu de l'intervention comme *« plus bourrin, plus ouvrier »* (154). Il ajoute : *« c'est la frange ouvrière de la police »* (154). Plusieurs policiers expriment que, dans ce type de service, la manière d'évacuer les événements difficiles est d'aller prendre un verre entre collègue (152, 159) : *« Notre pain quotidien, c'est d'être dans les misères, de séparer des bagarres, d'être sur des violences intrafamiliales, sur des drogués... Fin de journée,*

effectivement, on a envie de boire un verre » (155). Il est plus rarement question de partager sa détresse psychologique (130).

Les policiers qui travaillent dans un service d'enquête rapportent que le travail y est « *intellectuellement plus stimulant* » (109). Arriver à se faire une place dans un tel service est un accomplissement professionnel (124). Le prestige y repose sur la capacité des policiers à établir une stratégie d'enquête et d'audition, à obtenir des aveux, à maîtriser les lois, à rédiger de bons dossiers (124, 150, 153, 163). L'un des policiers marque d'ailleurs une distance par rapport au travail d'intervention. Il exprime que, de temps en temps, il est amené à « *aller faire joujou* » sur le terrain (150). Toutefois, il marque tout de même un attachement au travail d'intervention : « *ça fait partie du travail et ça fait toujours du bien de garder certaines habitudes, certains réflexes* » (157). En outre, les services d'enquête laisseraient davantage de place à l'expression des émotions : « *Et ici, depuis un an, on est 5 dans un seul bureau. Et du coup, ça nous permet de vraiment parler de tout. Quand on a des prises en charge plus compliquées ou émotionnellement plus difficiles, ben, le fait de pas garder ça à l'intérieur. Et de mettre les mots dessus directement. Ça permet d'évacuer* » (158).

Par ailleurs, l'un des policiers exprime qu'il a en partie décidé de devenir agent de quartier pour mettre à profit ses compétences sociales et son empathie qui avaient moins leur place dans son ancien service d'intervention (160, 161, 162). Il relate s'y sentir plus à sa place et entretenir des rapports de proximité avec ses collègues « *du quartier* » contrairement à son ancien poste où il ne rentrait pas dans le « *moule* » (140, 164).

1.3.8 Changement perçu au niveau des mentalités

L'un des policiers me souligne l'évolution des mentalités au fil des années : « *les jeunes recrues, en grosse majorité, j'ai l'impression qu'ils sont beaucoup plus ouverts d'esprit, beaucoup plus variés et réfléchissent beaucoup plus qu'avant* » (165). Cependant, même si les autres policiers ne nient pas cette tendance, trois d'entre eux identifient un phénomène de « *pollution* » des nouvelles recrues par les anciens qui implique la perpétuation des différentes formes de discrimination (166, 167) : « *mais tu as des collègues qui arrivent, même plus jeunes et qui directement veulent, on va dire, rentrer dans le moule de bien se faire accepter et qui vont juste faire comme un ancien alors que peut-être qu'ils ne le feraient pas de manière normale* » (142).

2 Retour sur les sous-hypothèses

2.1 **Sous-hypothèse 1** : Le regard intersectionnel posé par l'ECM sur le plafond de verre permettrait l'identification d'une masculinité hégémonique virile au sein de l'institution policière.

À travers les discours des personnes interrogées transcende une masculinité hégémonique correspondant à l'homme blanc, hétérosexuel, valide et possédant de la carrure. En effet, nous pouvons

constater que les individus qui s'éloignent de cette norme font davantage face aux injonctions à « *s'imposer* » que ceux qui s'en rapprochent le plus. Ainsi, la policière musulmane relate les difficultés qu'elle a eu à s'imposer dans un service d'intervention en raison de son sexe et de son origine ethnique. De même, le policier d'origine asiatique et ne possédant pas les attributs physiques associés à la virilité est renvoyé par ses collègues à une masculinité subordonnée en même temps que de subir des propos racistes qui passent sous le ton de l'humour. L'ensemble des femmes inspecteurs de police relatent cette obligation de « *jouer des coudes* » et « *fixer ses limites* ». Cependant, ces injonctions ne sont pas identifiées comme du harcèlement ou de la discrimination car elles font partie des règles du jeu. De ce fait, les policiers et policières ont tendance à ne pas prendre la défense des personnes qui subissent des remarques discriminatoires car c'est un passage obligé pour se faire une place dans l'institution. De même, il incombe à la policière de ne pas tomber dans le jeu de la séduction au risque de ne jamais obtenir le respect de ses collègues, mais aussi de sa hiérarchie. Un bon policier sait donc imposer son respect autant sur le terrain que face à ses collègues. De surcroît, l'un des policiers exprime ne pas rentrer dans le « *moule* » de l'intervention, mais n'en subit pas les conséquences malgré le désaccord qu'il marque avec les blagues et propos à caractère discriminatoire. Au contraire, ses collègues modèrent leurs propos en sa présence. Or, ce policier déploie une masculinité complice : il est blanc, hétérosexuel, marié, père de famille, de taille moyenne (environ 1m80). Dans l'objectif de poursuivre les recherches de ce mémoire, il serait donc opportun de tester l'hypothèse suivante : **incarner une masculinité complice conférerait une position de légitimité à la personne qui veut contester la masculinité hégémonique en jeu**. Par ailleurs, les commissaires interrogées sont moins confrontées aux injonctions et formes de discriminations auxquelles font face les grades inférieurs. Comme le relate Geneviève Pruvost, le respect du grade est un lieu commun dans la profession (2008, p.11).

De surcroît, le modèle de carrière associé à la masculinité hégémonique est façonné par l'ethos néolibéral : il revient au policier de se faire respecter par ses collègues, il doit manifester un sens du dévouement à sa carrière, ne pas compter ses heures, il est responsable de son propre avenir professionnel, il est capable de gérer ses émotions et son stress sans pour autant se sentir libre de partager sa charge psychologique avec ses collègues (Brunila, 2019 ; Marry, Bereni, Jacquemart, Pochic, Revillard, 2017, p.208). Comme le relate Laure Bereni & Alban Jacquemart, l'ordre néolibéral implique un soutien conjugal à la carrière (2018, p.79). Or, ce soutien est plus rarement prodigué aux femmes. Il leur revient bien souvent la lourde tâche de concilier vie professionnelle et familiale. Dans ce cadre, on observe que la commissaire qui assume majoritairement seule cette conciliation exprime une charge mentale conséquente en comparaison à ses collègues, qui abordent équitablement cette conciliation avec leur partenaire. Il demeure pour cette policière l'idéal de la « *bonne mère* » qui concilie travail et foyer en s'employant à exceller dans les deux sphères (Marry, Bereni, Jacquemart, Pochic, Revillard, 2017, p.30). En outre, la grossesse continue à avoir un impact non négligeable sur la carrière des femmes :

pour quatre femmes interrogées, la grossesse a reporté l'échéance de la montée en grade ou l'accès à un poste souhaité.

Ainsi, il revient à l'individu de prendre sa carrière en main. C'est avant tout une question de choix individuel. Selon le discours institutionnel si la personne détient les compétences nécessaires, il n'y a pas de raison qu'elle ne réussisse pas les épreuves de sélection et recrutement. Or, comme le relate Joan Acker, il reste à voir dans quelle mesure la masculinité hégémonique intervient dans l'évaluation de ces compétences (2009, p.209). De plus, la neutralité des examens est communément reconnue dans la fonction publique. Cependant, nous avons vu que les supérieurs bénéficient d'un certain pouvoir discrétionnaire, notamment dans l'orientation vers la promotion de carrière. Par ailleurs, il a été démontré que l'accumulation des formes de discrimination communément admises affectent l'estime de soi et peuvent conduire les personnes visées à revoir leurs ambitions à la baisse (Acker, 2009, p.210). Dans ce cadre, diplôme et capital social sont des facteurs déterminant pour permettre aux individus de transgresser le plafond de verre (Marry, Bereni, Jacquemart, Pochic & Revillard, 2017, p.30).

2.2 **Sous-hypothèse 2** : Cette masculinité hégémonique virile se façonnerait en miroir négatif de la féminité, mais aussi à travers une co-construction face à la figure du délinquant.

L'éthos néolibéral façonne les subjectivités de manière à opposer masculinité et féminité (Brunila 2019). De la sorte, les injonctions adressées aux individus qui s'éloignent de la norme hégémonique en jeu, les incitent à s'opposer aux stéréotypes associés à la féminité, tels que la passivité, la réserve, la timidité, la faiblesse de corps et d'esprit. Comme le partage l'une des policières, il ne faut « *pas se la jouer princesse* ».

Malgré une volonté exprimée de reconnaître chaque individu pour ses compétences propres, la force physique et l'empathie restent, dans une certaine mesure, respectivement associées à l'homme et à la femme. De cette manière, la force physique, bien que relativisée, demeure le différentiel principal distinguant effectifs féminins et masculins. De plus, ce différentiel se marque principalement dans les interactions avec les suspects. En effet, la figure du délinquant est principalement identifiée comme étant masculine, à savoir que lorsque ces interactions nécessitent l'usage de la force à l'encontre des suspects, les effectifs féminins se retrouvent disqualifiés dans la mesure où ce différentiel est présent. De manière similaire, lorsque ces individus présentent une forme de radicalisation, la policière se retrouve aussi disqualifiée : elle est dans l'incapacité de communiquer avec ces personnes et alors d'effectuer son travail.

Bien qu'une tendance à indifférencier les effectifs policiers soit observée, la re-sexualisation de la policière dans ces interactions permet entre autres de justifier la masculinité hégémonique. Néanmoins, ce phénomène n'est pas propre aux effectifs féminins. Comme le relate le policier d'origine asiatique, il semblerait que de manière générale, les effectifs soient renvoyés à leurs composantes

identitaires dans les situations conflictuelles. Suite à notre analyse de terrain, nous pouvons donc confirmer la sous-hypothèse mentionnée plus haut. De plus, il serait opportun de poursuivre les présentes recherches en testant l'hypothèse suivante : **les interactions des policiers et policières avec les parties en cause iraient à l'encontre du processus d'indifférenciation des effectifs policiers voulu par l'institution.**

2.3 **Sous-hypothèse 3 : Face à cette masculinité hégémonique, on observerait une virilisation des comportements des individus qui ne correspondent pas à la norme hégémonique.**

À travers les entretiens avec les policiers, nous avons pu relever les injonctions à « *s'imposer* », à « *s'aguerrir* », à « *taper du poing* », à « *fixer ses limites* » notamment face aux brimades qui passent sous le ton de l'humour. Ces injonctions sont d'autant plus fortes que l'individu s'éloigne des normes associées à la masculinité hégémonique et sont communément acceptées comme faisant partie du jeu. Le respect des collègues policiers ne s'obtient qu'à la suite de ce test d'aptitudes. Par conséquent, la défense de la personne subissant des remarques à caractère discriminatoire ne sera pas prise ouvertement. Un désaccord peut être marqué, mais il revient à la personne de s'en défendre seule. Ce mécanisme nuance l'affirmation selon laquelle une femme en position hiérarchique supérieure en fait bénéficier les autres puisque la virilité n'est pas ouvertement contestée (Acker, 2009, p.200). La virilité n'est pas ici l'apanage des hommes, mais un attribut mobile qui n'est pas propre au sexe de la personne. La virilité est alors l'un des attributs de la masculinité hégémonique parmi d'autres (Rivoal, 2019, p.147). En adoptant les attributs de la virilité, les individus s'éloignant de la masculinité hégémonique réalisent des *performances de genre* (Bereni & Jacquemart, 2018, p.80). Toutefois, ces performances de genre ne sont jamais entièrement satisfaisantes car l'individu ne pourra jamais complètement incorporer la masculinité hégémonique, la virilité n'étant que l'un de ses attributs (Bereni & Jacquemart, 2018, p.80). De plus, en adoptant cette posture virile, les individus ne font que reconduire les injonctions à la virilité.

Par ailleurs, il semblerait que les injonctions à la virilité soient plus fortes dans les milieux où l'usage de la force est plus fréquent. Les policiers étant passés par l'intervention et s'étant ensuite dirigés vers d'autres services, se distancient à travers leur discours de l'ethos propre aux brigades d'intervention, tout comme les commissaires interrogées : « *c'est de l'humour de corps de garde* ». Toutefois, cela n'implique pas nécessairement la disparition des injonctions à la virilité car comme l'expose Aude Rivoal, la virilité diffère d'un milieu à l'autre (2019, p.147). De plus, Eleonora Elguezabal a démontré par ses recherches que la virilité reste la condition *sine qua non* pour intégrer le métier (2019, p.172). En outre, l'adoption d'un discours égalitaire peut aussi conduire à la reconduction des privilèges liés à la masculinité hégémonique dans le contexte de la montée en puissance d'un discours égalitaire et de la rationalité néo-managériale au sein de la fonction publique (Marry, Bereni, Jacquemart, Pochic & Revillard, 2017, p.200). Dans ce contexte, la sensibilité à l'égalité est un marqueur

de la hiérarchie sociale qui permet de se distinguer d'une masculinité marginalisée (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.101). Dès lors, il importe d'identifier la manière dont les discours aux apparences égalitaires s'incarnent dans les pratiques quotidiennes. Nous pourrions poursuivre nos recherches en testant l'hypothèse suivante : **la masculinité hégémonique se reconfigurerait en fonction des services et des postes occupés au sein de l'institution policière.**

Conclusion et perspectives de recherche :

Par ce mémoire, nous avons déterminé la manière dont l'ECM peut aborder le plafond de verre au sein de l'institution policière belge. Comme le formule Joan Acker, briser le plafond de verre implique d'envisager celui-ci au-delà des trajectoires individuelles et de situer la manière dont celui-ci se façonne au sein des rapports de domination (2019, p. 200). Dans cette optique, la pédagogie féministe critique permet de relever la manière dont l'ethos néolibéral façonne les subjectivités des uns et des autres. La figure dominante prônée par le discours néolibéral est incarnée par le concept de la masculinité hégémonique correspondant à l'homme blanc, hétérosexuel, viril, dévoué à sa carrière, autonome, responsable de son équilibre psychologique, adaptable. L'analyse de cette masculinité hégémonique permet d'aborder les différents rapports de domination dont découlent les inégalités et discriminations liées à la carrière. D'après cette analyse intersectionnelle, le plafond de verre s'adresse aux femmes, mais aussi à d'autres individus éloignés des standards véhiculés par la masculinité hégémonique en jeu dans l'institution. De ce fait, plus l'individu est en rupture avec cette masculinité hégémonique, plus il fera face aux injonctions normatives qui en découlent et subira donc de la discrimination. C'est ainsi que les personnes parvenant à transgresser le plafond de verre mobilisent des ressources importantes en termes de capital scolaire et social. De surcroît, les individus qui transgressent le plafond de verre reportent sur leurs collègues les mêmes injonctions qui leur ont été adressées : adopter une posture virile, « *s'imposer* ». L'expérience commune de ces injonctions n'aboutit pas à la création de solidarités entre les effectifs. Ainsi, la masculinité hégémonique est reproduite.

L'éducation à la citoyenneté mondiale constitue un outil incontournable à l'*empowerment* des citoyens. Dans le cadre de cette approche, l'*empowerment* n'a pas seulement pour objectif de renforcer le pouvoir d'agir des femmes, mais surtout de transmettre des outils permettant d'analyser les privilèges associés à la masculinité hégémonique (Elliott, 2016). En effet, prendre conscience de ses propres privilèges constitue un enjeu central afin de briser le plafond de verre : « *one privilege of the privileged is not to see their privilege* » (Mc Intosh, 1995). De cette façon les dirigeants ont tendance à reproduire les inégalités. À ce titre, incarner une masculinité complice conférerait une posture de légitimité à la personne qui souhaite contester la masculinité hégémonique et ainsi contribuer à briser le plafond de verre.

Suite à cette approche du plafond de verre, nous pouvons affirmer que les choix de carrière des individus ne dépendent pas seulement d'eux-mêmes, mais de leur position au sein des rapports de domination. Choisir de se consacrer à sa carrière est donc une décision plus facile pour certaines personnes se situant au plus proche de la masculinité hégémonique. Ces choix sont à analyser à travers le prisme de la socialisation de classe et de genre pouvant expliquer entre autres des phénomènes d'autocensure où les individus tendent à s'écarter eux-mêmes de certains postes (Bereni & Jacquemart, 2018, pp.75-76). Néanmoins, l'ECM reconnaît l'*agency* des individus, leur capacité à remettre en question les différentes formes d'oppressions et à les contester. Un changement de paradigme n'est possible que dans la mesure où les individus possèdent une marge de manœuvre pour contester les rapports de domination.

Une alternative à la masculinité hégémonique pourrait être les masculinités du *care*. « *Les masculinités du care sont des configurations de pratiques de genre qui rejettent la domination et ses traits associés de manière à adhérer aux valeurs du care comme l'émotion positive, l'interdépendance et la relationnalité* » (Elliott, 2016, p.240). Elles ne constituent pas un ensemble prédéterminé de pratiques à adopter. Elles existent déjà et il importe de les identifier et les valoriser (Elliott, 2016, p.245). Un terrain d'étude intéressant à ce sujet pourrait être les services de police de quartier et les services d'enquête où des postures empathiques et des valeurs égalitaires semblent être encouragées. Toutefois, il convient de rester vigilant, la reconfiguration de la masculinité hégémonique n'implique pas nécessairement la disparition des discriminations, notamment à une époque où afficher des valeurs égalitaires peut constituer un marqueur de hiérarchie sociale qui permet de se distinguer d'une masculinité marginalisée (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020, p.101). En outre, les injonctions à la virilité semblent être plus intenses dans les services où l'usage de la force est de mise. Ces injonctions s'accompagnent de comportements nocifs pour la santé comme la consommation fréquente d'alcool et la démonstration d'une retenue affective et émotionnelle face à toute épreuve. Dans cette logique, les masculinités du *care* sont aussi bénéfiques pour les hommes au niveau de la santé physique, psychologique, de la qualité de vie sociale, des relations familiales et de la diminution de la violence (Elliott, 2016, p.247).

Dans ses interventions, l'ECM encourage les actions individuelles et collectives. Celles-ci impliquent entre autres la déconstruction de la masculinité hégémonique, l'encouragement vers d'autres postures de genre égalitaires et la revue des critères de compétences à la lumière des théories féministes postcoloniales. Dans ce but, les recherches de terrain ont dévoilé le rôle central des inspecteurs principaux jouant un rôle charnière entre les effectifs de terrain et la hiérarchie. Les recherches proposent des pistes d'intervention afin de réduire les inégalités et discriminations dans le milieu policier. Ces changements sont tributaires d'un changement de paradigme plus global dans notre société, mais l'institution policière peut toutefois en donner les impulsions.

Dans le cadre de cette recherche, il aurait été pertinent de réaliser des observations de terrain ; notamment dans le but d'observer la mise en scène de la virilité par les effectifs à travers leurs pratiques corporelles et la manière dont les discours recueillis s'incarnent dans la matérialité. De plus, l'un des interlocuteurs a suggéré une piste intéressante que nous n'avons pas eu l'occasion d'explorer dans ce mémoire : bien que l'hétérosexualité soit l'un des attributs de la masculinité hégémonique, les femmes homosexuelles tireraient avantage de cette composante identitaire. À ce sujet, certains auteurs suggèrent que l'adoption d'une apparence, des codes vestimentaires et d'une *hexis*¹² corporelle masculine facilitent l'intégration des femmes dans les milieux professionnels tels que la police (Bereni, Chauvin, Jaunait et Revillard, 2020, p.214). D'autres, au contraire, suggèrent que les transgressions de genre doivent demeurer limitées afin de ne pas perturber l'ordre des genres établi (Darley & Gauthier, 2014, p.76). En outre, ces arguments laissent à penser que ce n'est pas tant l'identité sexuelle de la personne qui agit comme un facteur facilitateur, mais plutôt l'adoption de certaines pratiques corporelles.

¹² Pour Bourdieu, « *l'hexis corporelle est la mythologie politique réalisée, incorporée, devenue disposition permanente, manière durable de se tenir, de parler, de marcher, et, par-là, de sentir et de penser* » (1980, p.117).

Bibliographie

ACKER Joan, 2009, « From glass ceiling to inequality regimes », *Sociologie du travail*, vol. 51, n°2, pp. 199-217 [URL : <https://journals.openedition.org/sdt/16407>, consulté le 4 novembre 2020].

ACODEV, 2018, *Charte Genre* [URL : <https://www.acodev.be/thematiques/charte-genre>, consulté le 5 mai 2020].

Amnesty International, 2020, *Droits des femmes* [URL : <https://www.amnesty.be/campagne/droits-femmes/>, consulté le 2 mai 2020].

AMOUGOU Thierry, 2009, « Le nouveau paradigme de la coopération au développement (le NPCD) : quels enjeux pour le développement des pays partenaires? » *Économie et Solidarités*, vol. 40, n°1-2, 63–83. [URL : <https://doi.org/10.7202/1004053ar>, consulté le 18 décembre 2020].

ANDREOTTI Vanessa, 2006, « Soft versus critical global citizenship education », *Policy & Practice: A Development Education Review*, vol. 3, pp. 40-51 [URL : <https://www.developmenteducationreview.com/issue/issue-3/soft-versus-critical-global-citizenship-education>, consulté le 11 avril 2020].

ANDRZEJEWSKI Julie & ALESSIO John, 1998, « Education for Global Citizenship And Social Responsibility », in DEWEY John (dir.), *Project on Progressive Education*, The University of Vermont [URL : <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.524.3056&rep=rep1&type=pdf>, consulté le 6 avril 2020].

BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre & REVILLARD Anne, 2020, *Introduction aux études sur le genre*, Deboeck supérieur, Louvain-la-Neuve.

BERENI Laure, JACQUEMART Alban, 2018, « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 223, n°3, pp. 72-87 [URL : <https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2018-3-page-72.htm?contenu=article>, consulté le 3 novembre 2020].

BISILLIAT Jeanne, 2000, « Lutttes féministes et développement : une perspective historique », in BISILLIAT Jeanne & VERSCHUUR Christine (dir.), *Le genre : un outil nécessaire : Introduction à une problématique*, Graduate Institute Publications, Genève, pp. 19-30 [URL : <https://books.openedition.org/iheid/5316?lang=fr>, consulté le 27 avril 2020].

BOURDIEU Pierre, 1980, *Le sens pratique*, Minit, Paris.

BRUNILA Kristiina, 2019, « The power of critical feminist pedagogy in challenging “learnification” and the neoliberal ethos », in MAGARAGGIA Sveva, MAUERER Gerlinde & SCHMIDBAUR Marianne (dir.), *Feminist perspectives on teaching masculinities : Learning Beyond Stereotypes*, Routledge, Londres & New York.

BUSCATTO Marie, FUSULIER Bernard, 2013, « Présentation. Les « masculinités » à l'épreuve des métiers « féminins » », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 44, n°2, pp. 1-19 [URL : <https://journals.openedition.org/rsa/1023>, consulté le 26 octobre 2020].

BUSCATTO Marie, MARRY Catherine, 2009, « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions au XXe siècle », *Sociologie du travail*, vol.51, n°2, pp. 170-182 [URL : https://www.researchgate.net/publication/248519115_Le_plafond_de_verre_dans_tous_ses_eclats_La_feminisation_des_professions_superieures_au_XXe_siecle_Sociologie_du_travail, consulté le 10 décembre 2020].

Centre de formation pour le développement et la solidarité internationale, 2013, *Les cinq grands pôles d'action dans le champ de l'Éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire* [URL : <http://www.iteco.be>, consulté le 26 avril 2016].

CONNELL Raewyn, 2014, *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, Éditions Amsterdam, Paris.

Council of the EU, 2018, *Breaking the glass ceiling: Catherine De Bolle to become first female chief at Europol* [URL : <https://www.youtube.com/watch?v=6ols1Ns-qhg>, consulté le 8 août 2021].

CURNIER Daniel, 2017, « Éducation et durabilité forte : considérations sur les fondements et les finalités de l'institution », *La pensée écologique*, vol. 1, n°1, pp. 252-271 [URL : <https://www.cairn.info/revue-la-pensee-ecologique-2017-1-page-252.htm>, consulté le 11 avril 2020].

DAUPHIN Sandrine & SÉNAC-SLAWINSKI Réjane, 2008, « Gender mainstreaming : analyse des enjeux d'un concept-méthode », *Cahiers du genre*, vol. 44, n°1, pp. 5-16 [URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2008-1-page-5.htm>, consulté le 27 avril 2020].

DAVIS Kathy, 2008, « Intersectionality as Buzzword. A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful », *Feminist Theory*, vol. 9, n°1, pp. 67-85. [URL : <https://journals.openedition.org/cedref/827?lang=en>, consulté le 25 mai 2021].

DEL COURT Barbara, 2007, « Les mirages de la citoyenneté mondiale », in JENSON Jane, MARQUES-PEREIRA Bérengère & REMACLE Éric (dir.), *L'état des citoyennetés : En Europe et dans les Amériques*, Presses de l'Université de Montréal, pp. 177-192 [URL : <http://books.openedition.org/pum/18723>, consulté le 6 avril 2020].

DURU-BELLAT Marie, 1999, « Autour du livre de Pierre Bourdieu La domination masculine », *Travail, genre et sociétés*, vol. 1, n°1, pp. 222-229 [URL : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-1999-1-page-222.htm>, consulté le 28 décembre 2020].

ELGUEZABAL Eleonora, 2019, « Métiers d'ordre, métiers virils ? Genre et capital culturel en brigades de gendarmerie », *Cahiers du Genre*, vol. 67, n°2, pp.165-184 [URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2019-2-page-165.htm>, consulté le 25 juillet 2017].

ELLIOTT Karla, 2016, « Caring Masculinities : Theorizing an emerging concept », *Men and masculinities*, vol. 19, n°3, pp.240-259 [URL : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1097184X15576203>, consulté le 13 juillet 2017].

FALQUET Jules, 2011, « Penser la mondialisation dans une perspective féministe », *Travail, genre et sociétés*, vol. 25, n°1, pp. 81-98 [URL : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2011-1-page-81.htm>, consulté le 5 mai 2020].

FALQUET Jules, 2016, « La combinatoire straight. Race, classe, sexe et économie politique : analyses matérialistes et décoloniales », *Cahiers du genre*, vol. 4, n°3, pp.73-96. [URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2016-3-page-73.htm?contenu=article>, consulté le 24 mai 2021].

Fédération Wallonie-Bruxelles, 2019, *Éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire* [URL : <http://www.enseignement.be/index.php?page=26791&navi=4036>, consulté le 16 décembre 2019].

FEDERICI Silvia, 2019, *Le capitalisme patriarcal*, La fabrique éditions, Paris.

SAFUTA Anna, 2017, *Aider n'est pas partager : La charge mentale des femmes en couple hétérosexuel*, Femmes Prévoyantes Socialistes, Bruxelles [URL : <http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/12/Analyse2017-Charge-mentale.pdf>, consulté le 6 juillet 2021].

FRAISSE Geneviève, DAUPHIN Sandrine & SÉNAC-SLAWINSKI Réjane, 2008, « Le gender mainstreaming, vrai en théorie, faux en pratique ? », *Cahiers du genre*, vol. 44, n°1, pp. 17-26 [URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2008-1-page-17.htm>, consulté le 27 avril 2020].

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2021, *Loi gender mainstreaming* [URL : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/loi_gender_mainstreaming, consulté le 20 juillet 2021].

JANSSEN Bénédicte, 2017, *Intersectionnalité : de la théorie à la pratique*, Centre d'Éducation Populaire André Genot, Namur. [URL : https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/analyse_cepag_-_nov._2017_-_intersectionnalite.pdf, consulté le 18 mai 2021].

Jobpol, 2021, *Profil de compétence – Commissaire* [URL : <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/fonctions/commissaire/profil-de-compete>, consulté le 29 juillet 2021].

Jobpol, 2021, *Profil de compétence – Inspecteur* [URL : <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/fonctions/inspecteur/profil-de-compete-inspecteur>, consulté le 29 juillet 2021].

LEJEUNE Christophe, 2019, *Manuel d'analyse qualitative. Analyser sans compter ni classer* (2^e éd.), De Boeck Supérieur, Louvain-la-Neuve.

LEJEUNE Christophe, 2018, *cours de méthodes de recherche qualitative 2018-2019*, Université de Liège.

Le Monde selon les femmes, 2019, *Les essentiels du genre 01. Approche genre. Concepts et enjeux actuels*, Le Monde selon les femmes, Bruxelles.

Le Monde selon les femmes, 2014, *Les essentiels du genre 13 : Genre et masculinités*, Le Monde selon les femmes, Bruxelles.

Le Monde selon les femmes, 2018, *Masculinités en transition*, Le Monde selon les femmes, Bruxelles.

Le Monde selon les femmes, 2020, *Perspectives de genre sur les masculinités : Bolivie, RDC, Sénégal et Belgique*, Le Monde selon les femmes, Bruxelles.

MAINSANT Gwénaëlle, 2014, « Comment la « mondaine » construit-elle ses populations cibles ? Le genre des pratiques policières et la gestion des illégalismes sexuels », *Genèses*, vol. 97, n°4, pp. 8-25 [URL : <https://www.cairn.info/revue-geneses-2014-4-page-3.htm>, consulté le 28 décembre 2020].

MARRY Catherine, BERENI Laure, JACQUEMART Alban, POCHIC Sophie, REVILLARD Anne, 2017, *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Armand Colin, Malakoff.

MCINTOSH, Peggy, 1995, « White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women's Studies », in: ANDERSEN Margaret L. & HILL COLLINS Patricia (dir.), *Race, Class, and Gender: an Anthology* (2^e éd.), Wadsworth, Belmont.

MONJARET Anne & PUGEAULT Catherine, 2014, « Le travail du genre sur le terrain. Retours d'expériences dans la littérature méthodologique en anthropologie et en sociologie », in : *Le sexe de l'enquête : Approches sociologiques et anthropologiques*, 2014, ENS Éditions, [URL : <https://books.openedition.org/enseditions/3959>, consulté le 30 mai 2021].

MORIN Émilie, THERRIAULT Geneviève & BADER Barbara, 2019, « Le développement du pouvoir agir, l'agentivité et le sentiment d'efficacité personnelle des jeunes face aux problématiques sociales et

environnementales : apports conceptuels pour agir ensemble », *Éducation et socialisation*, n°51. [URL : <https://journals.openedition.org/edso/5821#tocto1n4>, consulté le 4 juin 2021].

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 2015, *Éducation à la citoyenneté mondiale, Thèmes et objectifs d'apprentissage*, UNESCO, Paris [URL : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233240>, consulté le 10 avril 2020].

PRUVOST Geneviève, 2007, « Anatomie politique, professionnelle et médiatique des femmes dans la police », *Cahiers du genre*, vol. 42, n°1, pp. 43-60 [URL : <https://www.cairn.info/journal-cahiers-du-genre-2007-1-page-43.htm>, consulté le 2 novembre 2020].

PRUVOST Geneviève, 2007, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, Paris.

PRUVOST Geneviève, 2008, « Le cas de la féminisation de la police nationale », *Idées économiques et sociales*, vol. 153, n°3, pp. 9-19 [URL : <https://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2008-3-page-9.htm>, consulté le 2 novembre 2020].

RIVOAL Haude, 2017, « Virilité ou masculinité ? L'usage des concepts et leur portée théorique dans les analyses scientifiques des mondes masculins », *Travailler*, vol. 38, n°2, pp. 141-159. [URL : <https://www.cairn.info/revue-travailler-2017-2-page-141.htm>, consulté le 11 juillet 2021].

Service Public Fédéral Belge, 2021, *Discrimination* [URL : https://www.belgium.be/fr/justice/victime/plaintes_et_declarations/discrimination, consulté le 20 juillet 2021].

ST-HILAIRE Colette, 1996, « La production d'un sujet-femme adapté au développement. Le cas de la recherche féministe aux Philippines », *Anthropologie et Sociétés*, vol. 20, n°1, pp. 81-102.

STULTJENS Éléonore & VIERENDEEL Florence, 2020, *La crise sanitaire du Covid-19 : Partir du vécu des citoyen.ne.s pour réinventer le monde de demain*, Femmes Prévoyantes Socialistes, Bruxelles [URL : <https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2020/08/Etude2020-Crise-Covid-19.pdf>, consulté le 6 juillet 2021].

SOBHI Tawil, 2013, « Le concept de « citoyenneté mondiale » : un apport potentiel pour l'éducation multiculturelle ? », *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, n°63, pp. 133-144 [URL : <https://journals.openedition.org/ries/3501#authors>, consulté le 7 avril 2020].

VERGÈS Françoise, 2019, *Un féminisme décolonial*, La fabrique éditions, Paris.

VERSCHUUR Christine, 2009, « Quel genre ? Résistances et mésententes autour du mot « genre » dans le développement », *Revue Tiers Monde*, vol. 200, n°4, pp. 785-803 [URL : <https://www.cairn.info/revue-tiers-monde-2009-4-page-785.htm>, consulté le 27 avril 2020].

WILQUET Claire, 2021, *Entretien par visio-conférence réalisé le 17 mai 2021*.

Annexes

Annexe 1 : Les cinq grands pôles d'action dans le champ de l'ECMS

Les cinq grands pôles d'action dans le champ de l'Éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire

	Sensibilisation	Formation	Pression politique ou lobby	Recherche	Mobilisation
Durée	Action à court ou moyen terme	Action à moyen et long terme	Action à court, moyen et long terme	Action à moyen et long terme	Action à court ou moyen terme
Spécificités	Alerte sur les inégalités Nord-Sud et les enjeux du développement	Analyse en profondeur. Etude et débats. <i>Empowerment</i> .	Analyse et définit les points de l'agenda du Développement	Analyse en profondeur, depuis l'axe Nord-Sud, les questions en relations avec les enjeux du développement	Agit concrètement sur des situations pour apporter des changements.
Objectifs généraux	Informé et rendre sensible à différentes thématiques Promouvoir des actions solidaires et de coopération <i>Récolter des fonds</i>	Questionner le modèle de développement, renforcer le pouvoir d'agir et promouvoir des actions pour le changement.	Faire pression sur les décisions politiques qui sont adoptées au Nord et qui ont des répercussions globales	Enrichir ou construire de nouvelles connaissances sur différentes thématiques. Faire le lien théorie-pratique	Proposer et créer des alternatives pour un changement local et global
Public	Public large, grand public	Groupe bien défini	Décideurs politiques	ONGD, institutions, mouvements sociaux...	Individus et groupes déjà sensibilisés à certaines problématiques
Méthodes	Utilisation des médias: presse, panneaux publicitaires, internet... Intervention dans l'espace public	Méthodologies concrètes adaptées aux participants	Alliances entre ONGD et OSC du Nord et du Sud	Recherche documentaire, enquêtes, recherche-action	Apprentissage par l'agir Valorisation du collectif
Message	Message simple, souvent interpellant. Fait appel aux sentiments, à l'humour, l'empathie...	Message complexe. Les connaissances sont articulées à la construction de l'esprit critique et à des pratiques concrètes.	Message complexe. Actions liées à des propositions politiques concrètes	Message complexe. Informe des nouvelles connaissances développées	Message: nécessité et possibilité d'agir concrètement, à son échelle
Phase éducative	Accroche, casse le cercle vicieux ignorance-indifférence-ignorance, premier pas pour la conscientisation	Conscientisation, compréhension des problèmes et renforcement de capacités	Orientée vers l'incidence politique	Si recherche-action : apprentissage par l'agir	Orientée vers la mise en action
Stratégie principale	Questionne les inégalités mais n'approfondit pas leurs causes	Analyse les causes des inégalités pour promouvoir l'engagement dans l'action	Propose des alternatives au niveau politique et juridique	Analyse, produit de nouveaux savoirs et les diffuse/partage avec d'autres	Développe le pouvoir d'action d'agents de changement social au niveau local/mondial

Source : ITECO inspiré du schéma réalisé par HEGOA, Les ONG et l'Union européenne et la coordination des ONGD, 2013.

Annexe 2 : Comparaison entre l'ECM critique et « douce »

	Soft Global Citizenship Education	Critical Global Citizenship Education
Problem	Poverty, helplessness	Inequality, injustice
Nature of the problem	Lack of 'development', education, resources, skills, culture, technology, etc.	Complex structures, systems, assumptions, power relations and attitudes that create and maintain exploitation and enforced disempowerment and tend to eliminate difference.
Justification for positions of privilege (in the North and in the South)	'Development', 'history', education, harder work, better organisation, better use of resources, technology.	Benefit from and control over unjust and violent systems and structures.
Basis for caring	Common humanity/being good/sharing and caring. Responsibility FOR the other (or to teach the other).	Justice/complicity in harm. Responsibility TOWARDS the other (or to learn with the other) - accountability.
Grounds for acting	Humanitarian/moral (based on normative principles for thought and action).	Political/ethical (based on normative principles for relationships).
Understanding of interdependence	We are all equally interconnected, we all want the same thing, we can all do the same thing.	Asymmetrical globalisation, unequal power relations, Northern and Southern elites imposing own assumptions as universal.
What needs to change	Structures, institutions and individuals that are a barrier to development.	Structures, (belief) systems, institutions, assumptions, cultures, individuals, relationships.
What for	So that everyone achieves development, harmony, tolerance and equality.	So that injustices are addressed, more equal grounds for dialogue are created, and people can have more autonomy to define their own development.
Role of 'ordinary' individuals	Some individuals are part of the problem, but ordinary people are part of the solution as they can create pressure to change structures.	We are all part of the problem and part of the solution.
What individuals can do	Support campaigns to change structures, donate time, expertise and resources.	Analyse own position/context and participate in changing structures, assumptions, identities, attitudes and power relations in their contexts.
How does change happen	From the outside to the inside (imposed change).	From the inside to the outside.
Basic principle for change	Universalism (non- negotiable vision of how everyone should live what everyone should want or should be).	Reflexivity, dialogue, contingency and an ethical relation to difference (radical alterity).
Goal of global citizenship education	Empower individuals to act (or become active citizens) according to what has been defined for them as a good life or ideal world.	Empower individuals to reflect critically on the legacies and processes of their cultures, to imagine different futures and to take responsibility for decisions and actions.
Strategies for global citizenship education	Raising awareness of global issues and promoting campaigns.	Promoting engagement with global issues and perspectives and an ethical relationship to difference, addressing complexity and power relations.
Potential benefits of global citizenship education	Greater awareness of some of the problems, support for campaigns, greater motivation to help/do something, feel good factor.	Independent/critical thinking and more informed, responsible and ethical action.
Potential problems	Feeling of self-importance and self-righteousness and/or cultural supremacy, reinforcement of colonial assumptions and relations, reinforcement of privilege, partial alienation, uncritical action.	Guilt, internal conflict and paralysis, critical disengagement, feeling of helplessness.

(Andreotti, 2006, pp.46-48)

Grades et ordre hiérarchiques à la police :

1° le cadre d'officiers :

- a) commissaire divisionnaire de police
- b) commissaire de police
- c) aspirant commissaire de police

2° le cadre moyen :

- a) inspecteur principal de police
- b) aspirant inspecteur principal de police

3° le cadre de base :

- a) inspecteur de police
- b) aspirant inspecteur de police

3° bis le cadre d'assistants de sécurisation de police :

- a) assistant de sécurisation de police;
- b) aspirant assistant de sécurisation de police

4° le cadre d'agents de police :

- a) agent de police
- b) aspirant agent de police

4° bis le cadre d'agents de sécurisation de police :

- a) agent de sécurisation de police
- b) aspirant agent de sécurisation de police

Source :

Loi du 26 AVRIL 2002. - Loi relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police.

Publication au Moniteur Belge le 30 avril 2002

(Document réalisé par un inspecteur de police)

Annexe 4 : Distribution des effectifs féminins et masculins au sein de la police belge

		Lokale Politie Police Locale				Federale Politie Police Fédérale			
		Mannen Hommes	Vrouwen Femmes	Totaal Total	% vrouwen % femmes	Mannen Hommes	Vrouwen Femmes	Totaal Total	% vrouwen % femmes
2015	Operationelen Opérationnels	21 876	6 745	28 621	23,57%	7 569	1 384	8 953	15,46%
	CALog	1 602	4 500	6 102	73,75%	1 333	1 700	3 033	56,05%
	Totaal Total	23 478	11 245	34 723	32,38%	8 902	3 084	11 986	25,73%
2016	Operationelen Opérationnels	21 873	6 953	28 826	24,12%	7 375	1 392	8 767	15,88%
	CALog	1 643	4 524	6 167	73,36%	1 292	1 673	2 965	56,42%
	Totaal Total	23 516	11 477	34 993	32,80%	8 667	3 065	11 732	26,13%
2017	Operationelen Opérationnels	22 052	7 133	29 185	24,44%	7 470	1 492	8 962	16,65%
	CALog	1 673	4 554	6 227	73,13%	1 288	1 703	2 991	56,94%
	Totaal Total	23 725	11 687	35 412	33,00%	8 758	3 195	11 953	26,73%
2018	Operationelen Opérationnels	21 947	7 382	29 329	25,17%	7 615	1 596	9 211	17,33%
	CALog	1 725	4 591	6 316	72,69%	1 240	1 694	2 934	57,74%
	Totaal Total	23 672	11 973	35 645	33,59%	8 855	3 290	12 145	27,09%
2019	Operationelen Opérationnels	21 887	7 546	29 433	25,64%	7 528	1 706	9 234	18,48%
	CALog	1 758	4 697	6 455	72,77%	1 278	1 813	3 091	58,65%
	Totaal Total	23 645	12 243	35 888	34,11%	8 806	3 519	12 325	28,55%
Bron Lokale Politie:		Sociaal secretariaat Geïntegreerde Politie (SSGPI)				Source Police Locale:		Secrétariat social de la Police Intégrée (SSGPI)	
Bron Federale Politie:		2015-2018: Persepolis (gepland personeelsbestand)				Source Police Fédérale:		2015-2018: Persepolis (base de données prévisionnelle du personnel)	
		2019: GALoP (personeelsbestand)						2019: GALoP (base de données du personnel)	
Effectief telkens op 31/12 van elk jaar						Effectifs au 31/12 de chaque année			

(Document fourni par la police intégrée belge)

Annexe 5 : État des lieux des candidatures des opérationnels

Etat des lieux des candidatures des opérationnels (cadre de base, cadre moyen, cadre moyen spécialisé et officier) par sexe de 2015 à 2020			
Date des candidatures	Type de candidatures	Féminin	Masculin
2015	Promotion cadre de base vers cadre moyen	32%	68%
	Sélection cadre de base	34%	66%
2016	Promotion cadre de base vers cadre moyen	22%	78%
	Sélection cadre de base	29%	71%
	Sélection cadre moyen spécialisé	34%	66%
2017	Promotion agent de police vers cadre de base	27%	73%
	Promotion cadre de base vers cadre moyen	20%	80%
	Promotion cadre moyen vers cadre officier	14%	86%
	Sélection cadre de base	34%	66%
	Sélection cadre moyen spécialisé	11%	89%
2018	Promotion agent de police vers cadre de base	24%	76%
	Promotion cadre de base vers cadre moyen	27%	73%
	Promotion cadre moyen vers cadre officier	14%	86%
	Sélection cadre de base	33%	67%
	Sélection cadre d'officier	40%	60%
2019	Sélection cadre moyen spécialisé	56%	44%
	Promotion agent de police vers cadre de base	29%	71%
	Promotion cadre de base vers cadre moyen	23%	77%
	Sélection cadre de base	35%	65%
	Sélection cadre d'officier	30%	70%
	Sélection cadre moyen spécialisé	25%	75%
2020	Promotion agent de police vers cadre de base	33%	67%
	Promotion cadre de base vers cadre moyen	28%	72%
	Promotion cadre moyen vers cadre officier	21%	79%
	Sélection cadre de base	36%	64%
	Sélection cadre d'officier	51%	49%
	Sélection cadre moyen spécialisé	44%	56%

Source : RecSel = Base de données du recrutement et de la sélection

(Document fourni par la police intégrée belge)

Annexe 6 : Profils de compétence des inspecteurs et commissaires

Profil de compétence - Inspecteur

Gestion de l'information
Traiter de l'information
Rassembler de façon efficace l'information, la déchiffrer et la traiter dans les délais impartis. Structurer les données, les traiter et les présenter. Distinguer les lacunes éventuelles de cette information.
Gestion des tâches
Structurer le travail
Structurer une multitude de tâches différentes en établissant une liste de priorités et en exécutant celles-ci de façon systématique et logique dans le temps imparti.
Gestion interpersonnelle
Coopérer (Interne)
Créer et promouvoir l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées, en s'identifiant aux objectifs communs et en aplanissant les conflits avec ses collègues.
Orientation-client (Externe)
Fournir au partenaire (citoyen ou autorité) le meilleur service possible et l'accompagner vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.
Gestion personnelle
S'engager
S'impliquer entièrement dans le travail en donnant toujours le meilleur de soi-même et en cherchant à atteindre un niveau de qualité élevé.
Coping
Réagir aux frustrations, aux obstacles et à l'opposition en se centrant sur le résultat, en restant calme, en contrôlant ses émotions et en réagissant de façon constructive à la critique.
Valeurs
Implication - Motivation
Présenter une motivation intrinsèque en manifestant de l'intérêt pour la fonction et en développant un projet professionnel.
Respects des normes - intégrité
Gagner en crédibilité en travaillant avec discipline, inscrivant ses propres principes au sein des normes et attentes de l'organisation.
Absence d'extrémisme
Respecter les droits et les libertés de l'individu. Ne pas discriminer des personnes sur base du sexe, de leurs convictions, de leur provenance ethnique, Ne pas juger tout comportement déviant par rapport à ses propres valeurs et rejeter toute personne le présentant.
Absence de psychopathologie
Montrer de la stabilité émotionnelle, c'est-à-dire pouvoir se maîtriser et pouvoir réprimer des impulsions émotionnelles. On peut parler de psychopathologie si le comportement dévie par rapport à une norme sociale et si ce comportement nuit ou procure une gêne à l'intéressé ou à son environnement en provoquant une perturbation de son fonctionnement social et professionnel.

Profil de compétence - Commissaire

Gestion de l'information
Intégrer
Établir des liens pertinents entre diverses données afin de les intégrer de manière synthétique dans un tout cohérent. Générer des alternatives et traduire celles-ci, ainsi que les synthèses sous forme de conclusions adéquates.

Gestion des tâches
Décider
Prendre des décisions sur base d'informations (in)complètes et initier les actions nécessaires afin d'implémenter les décisions.
Gestion des personnes
Diriger
Induire un comportement adapté en donnant des instructions claires, en effectuant un suivi direct et en ajustant les prestations en fonction des objectifs et des ressources.
Motiver
Reconnaître et valoriser autrui pour sa contribution, adapter son style de leadership et confier les responsabilités adaptées aux personnes adéquates afin de favoriser le meilleur fonctionnement.
Gestion interpersonnelle
Orientation - Client (Externe)
Fournir au partenaire (citoyen ou autorité) le meilleur service possible et l'accompagner vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.
Conseiller
Conseiller efficacement au sein et en dehors de l'organisation et construire une relation de confiance avec autrui sur base de sa crédibilité et de son expertise.
Gestion personnelle
Coping
Réagir aux frustrations, aux obstacles et à l'opposition en se centrant sur le résultat, en restant calme, en contrôlant ses émotions et en réagissant de façon constructive à la critique.
S'auto développer
Planifier et gérer son propre développement en fonction des possibilités, des intérêts et des ambitions, en remettant en question de façon critique son propre fonctionnement et en s'enrichissant continuellement par de nouvelles connaissances.
Valeurs
Implication - Motivation
Présenter une motivation intrinsèque en manifestant de l'intérêt pour la fonction et en développant un projet professionnel.
Respects des normes - intégrité
Gagner en crédibilité en travaillant avec discipline, inscrivant ses propres principes au sein des normes et attentes de l'organisation.
Absence d'extrémisme
Respecter les droits et les libertés de l'individu. Ne pas discriminer des personnes sur base du sexe, de leurs convictions, de leur provenance ethnique, Ne pas juger tout comportement déviant par rapport à ses propres valeurs et rejeter toute personne le présentant.
Absence de psychopathologie
Montrer de la stabilité émotionnelle, c'est-à-dire pouvoir se maîtriser et pouvoir réprimer des impulsions émotionnelles. On peut parler de psychopathologie si le comportement dévie par rapport à une norme sociale et si ce comportement nuit ou procure une gêne à l'intéressé ou à son environnement en provoquant une perturbation de son fonctionnement social et professionnel.

(Jobpol, 2021)

Annexe 7 : Extraits d'entretiens

1) Historiquement, la police est genrée. C'est une... La police, c'est un métier d'hommes, un métier d'hommes forts, un métier d'hommes musclés, un métier de machos voilà. Dans les années 70-80, les femmes ont commencé à prendre leur place dans la police. C'était tout nouveau. Elles devaient d'autant plus prouver leurs qualités. D'ailleurs, à la base, elles étaient prévues plutôt... On appelait les pervenches, donc c'est-à-dire, elles allaient faire le tour de la rue et elles allaient prendre les amendes routières parce que mauvais stationnement etc. Ou alors rester derrière le bureau à l'accueil. Elles étaient pas confrontées à la violence urbaine. C'était plutôt pour les hommes ça. Maintenant, voilà, on voit vraiment une évolution positive à ce niveau-là. On voit que les femmes vont de plus en plus, mais enfin elles sont systématiquement mises sur le terrain.

2) À côté de ça, il y a aussi les choix de carrière que les gens font. On a un statut. Le statut de la police intégrée qui est très égalitaire. Parlons, au niveau de l'égalité homme-femme, c'est le même statut pour tout le monde. Tout le monde a la possibilité d'aménager son temps de travail. Tout le monde a la possibilité de faire du télétravail au moins 2 jours semaine. Il y a des bureaux satellites en province qui permettent aux gens d'aller travailler, c'est pas pris comme un jour de télétravail, donc il y a même possibilité, même de faire 2 à 3 jours par semaine sans venir sur Bruxelles pour ceux qui travaillent à la police fédérale. Maintenant, dans toutes ces possibilités étant ouvertes, c'est encore le choix de la personne de voir si elle veut évoluer ou pas. On a eu une commissaire générale qui était Catherine de Bolle. C'était la première à dire qu'il faut laisser le choix aux femmes d'évoluer ou pas. On leur offrait un soutien en leur offre certaines formations pour progresser.

3) On constate effectivement, depuis les 2 dernières années que le brevet de direction qui permet en fait aux commissaires de suivre une formation pour devenir commissaire divisionnaire. Le top du top si vous voulez au sein de la police. Il y a maintenant 30% des candidats qui sont des femmes, donc il y a une évolution. La nouvelle police intégrée a été créée... ça fait maintenant... C'est cette année-ci qu'on fête d'ailleurs les 20 ans. Le renouvellement des cadres se fait lentement mais sûrement ! On voit qu'il y a une évolution. On peut pas dire si on arrivera à un équilibre hommes-femmes, à tous les niveaux. Ça dépendra vraiment des choix de chacun. Pour le moment, à la police fédérale, on a quand même sur nos trois directeurs généraux une femme. Et il y a des postes de directeurs au sein de la direction générale qui sont des postes occupés par des femmes. Maintenant, c'est dans tout ce qui est plutôt logistique, service du personnel. En informatique, non mais bon vous allez me dire dans le privé, on va rencontrer les mêmes choix de carrière

4) Parce que oui, c'est une évolution qui se fait lentement. Je crois que c'est pas pour rien que là où on voit pour le moment le plus d'accroissement de la proportion de femmes à la police, c'est dans les cadres inférieurs parce que c'est de là que la nouvelle génération arrive, avec des choix qui sont très différents

5) Maintenant, on voit vraiment que les postes à responsabilités se féminisent énormément. On voit de plus en plus de femmes cadres à la police. D'ailleurs, y a qu'à aller se balader aux Jardins de la Couronne ici à Ixelles, qui est le pôle administratif de la police fédérale, on voit de plus en plus de femmes, haut-gradées. Et donc ça, c'est un signal positif. Tout à fait, de la, de la normalisation de l'égalité des genres et de l'égalité des sexes aussi.

6) Ce sont les chefs de corps, les chefs de zone. Vous voyez un petit peu la structure de la police ?

Plus ou moins.

Alors, vous avez donc la police fédérale qui regroupe, mais vous êtes jeune pour vous en souvenir.... Ce qu'on appelait avant la gendarmerie, la police judiciaire, police de la route, police des chemins de fer, ce genre de choses. Et puis vous avez à côté de ça, vous avez les anciennes polices communales, c'est donc la police locale. Voilà. Vous avez donc des zones de police qui sont soit au niveau d'une commune, soit qui regroupent différentes communes pour dire d'avoir une masse critique et là, vous en avez, un peu moins, aux alentours de 185. Et là effectivement, sur ces 180 et quelques, il y a 12 femmes.

Voilà ce qui représente quand même près de 10%. J'aime autant vous dire que euh, ce sont pas des postes faciles à obtenir. Et chapeau les bonnes femmes d'y être arrivées en 20 ans. Voilà.

7) C'est plutôt lié à qui gère les tâches ménagères et le gros du travail privé. Je pense que c'est plutôt ça qu'il faudrait... Il faudrait partir de ça, c'est les personnes qui sont en charge de la vie familiale. Voilà, je le dirais plutôt comme ça et c'est là où on a... Pour ces gens-là, c'est beaucoup plus compliqué. Parce que monter en grade, ça veut dire faire des formations sur Bruxelles, ça veut dire aussi pendant toute l'année de formation, perdre ses heures de nuit, ses heures de week-end. Parce que on est sous régime aspirant donc régime élèves. Et donc du coup, bah, des fois c'est une perte de 500-600€ pour certaines personnes. Pendant toute une année, voire plus. Donc bah, ça dépend de... à la maison qui gagne le plus. Si c'est la femme, si c'est l'homme. Voilà donc enfin c'est compliqué de dire vraiment pour une femme.

8) Donc voilà, moi, par exemple, un chef de zone et ben quand il va travailler, il part à 7h30, il revient à 17h30 et ben régulièrement, il a en plus des réunions en soirée et puis des fois, il doit y retourner le week-end. Donc voilà, il ne compte pas ses heures. Je sais pas vous dire exactement combien il en fait. Mais il y a pas de norme quoi.

Et puis ça dépend aussi des périodes. Y a des périodes où ça va être très intensif. Et puis, il y a peut-être d'autres périodes où il pourra se permettre... voilà de ne pas y aller une fois au matin ou de revenir une fois plutôt. Voilà mais il ne comptabilise pas ses heures quoi.

En plus, il faut être, ainsi dire, tout le temps contactable et rappelable. Donc laisser son GSM tout le temps ouvert. Parce que voilà, c'est pour tout et n'importe quoi qu'on sonne quoi. Et puis la presse. Puis voilà, donc...

9) Donc bah s'il y a 3 ou 4 femmes sur 185 zones, à mon avis, c'est aussi pour ça. Parce que vraiment je pense que celles qui le font, il faut que ce soit le mari qui assume parce que ils peuvent partir à n'importe quel moment. Enfin, ça peut pas être elle sur qui on doit compter pour aller conduire et rechercher. C'est pas possible, je ne vois pas comment c'est faisable...

10) C'est veiller à ce que dans la *New way of working*, comme on dit maintenant, toutes les possibilités sont ouvertes. C'est à dire qu'on a aussi bien donc la possibilité de faire du temps de travail, enfin d'aménager son temps de travail, que quand les femmes sont allaitantes, mais on doit prévoir un local qui leur permet de le faire pendant leurs heures de travail. Voilà, ce sont des choses comme ça qui font que après, elles choisissent.

11) Au niveau du genre, on a rien identifié réellement, à part les choix individuels de chacun, je dirais que... Notre plus grand défi pour les années qui viennent, et encore... Déjà, actuellement, c'est plutôt les personnes d'origines ethniques différentes... Un constat, c'est qu'il y en a peu qui postulent à la police, tout simplement. Il y a quelques années on avait un programme qui visait à préparer les gens d'origine étrangère aux examens pour rentrer à la police. Ça a eu très peu d'impact sur le nombre de gens qui se présentaient, qui réussissaient les examens. Alors quand on interroge des ASBL de terrain, le problème principal qui est identifié, c'est l'image que le policier a dans ces populations.

12) Donc, mais c'est pas parce qu'on leur refuse la place, c'est parce que je pense les femmes sont de manière générale moins carriéristes. Et voilà donc, je trouve qu'il y a vraiment 2 sortes de femmes à la police. Les femmes qui sont toujours dans le système d'avant. C'est plutôt elle qui va faire à manger, s'occuper des enfants et là c'est celles qui vont vers le quartier, etc. Et puis alors, il y en a d'autres qui sont complètement le contraire. C'est leur homme qui plutôt assume. Et là c'est celles qui vont monter en promotion et atteindre des niveaux comme ça quoi. Ça demande beaucoup, beaucoup d'énergie. Je ne pense pas que ce soit possible de faire les 2. C'est très compliqué...

13) Maintenant, c'est vrai qu'il existe encore des collègues qui sont misogynes. Mais je crois que c'est partout. C'est pas parce que c'est la police, il y en a pas plus qu'ailleurs. Je vais dire que on a aussi... Ça, c'est un côté qui m'énerve, des femmes qui sont tout de suite à dire « Ah oui, il me harcèle parce que ceci ou cela », et je pense qu'il y en a certaines qui utilisent ça un peu. Ça m'agace vraiment, parce que quand on est vraiment harcelée après, alors les hommes disent « encore une qui se plaint toujours »... Alors que c'est vrai. Mais pour toutes celles qui se plaignent alors qu'il y a presque rien ou pas grand-chose, ou en tout cas, c'était pas ciblé parce que c'était une femme, c'est parce que c'est une emmerdeuse et que voilà. Voilà donc je trouve que ça a son négatif et des fois certaines femmes utilisent ça à mauvais escient quoi. Pour avoir un poste ou pour justement... elles profitent du fait qu'elles sont femmes aussi. Il y a certaines fois, ça j'ai déjà vu ça des personnes qui arrivaient à avoir une fonction parce qu'elles profitent un petit peu, voilà du fait qu'elles étaient jolies ou que voilà... Et ça pour les hommes, c'est frustrant aussi. Il faut comprendre. Mais encore une fois c'est des cas très ponctuels et on ne peut pas du tout faire une généralité de ça. Donc j'ai difficile de parler pour... Vraiment la femme à la police. Je trouve que c'est plutôt selon le parcours de vie et l'organisation familiale quoi.

14) Au niveau opérationnel, vraiment tous les métiers en uniforme de façon générale. Bah première chose, c'est qu'on veut des gens qui sont intègres évidemment. Donc la moralité est hyper importante et l'intégrité aussi, ça c'est vraiment le premier point. Ensuite, dans les gros critères, il y a aussi l'orientation-client, donc qui en fait est plutôt axée sur l'aide aux personnes de façon générale. Puis vous avez tout ce qui est *coping*. Donc gestion du stress, gestion de la frustration, gestion de la critique aussi. Donc ça c'est quand même un point fort. Pourtant voilà, pour devenir policier, on regarde aussi à l'application, donc la façon d'être motivé dans son travail, d'être capable de se remettre en question, etc. Il y a aussi là-dedans, tout ce qui est motivation, vraiment par rapport au travail lui-même. Alors qu'est-ce qu'il y a d'autre ? Alors oui, quand on monte dans les grades, alors il peut y avoir aussi alors la *leadership*. Puisque alors on peut être amené à gérer une équipe, un service, etc. Donc là, ça devient important aussi. Par contre, dans les critères de base, on vérifie aussi tout ce qui est traiter l'information donc être capable d'emmagasiner les informations et après de les gérer de façon correcte pour trouver des solutions. Donc là c'est aussi un point fort important.

15) Disons que ça fait partie de notre travail de sensibilisation et de formation. Euh, on insiste sur la gestion du personnel sur base de ses compétences. L'action du policier sur base du professionnalisme. Et on essaie de combattre tout ce qui est clichés et préjugés. Maintenant, c'est un effort de longue haleine. C'est pas pour rien que le principal effort de formation et de sensibilisation qu'on fait, c'est sur les gradés. Parce qu'effectivement c'est eux qui vont décider de la distribution des tâches. Qui vont devoir aussi intervenir en cas de problèmes entre personnes quand... Ça va même parfois jusqu'au harcèlement. Euh, il n'y a pas de raison qu'on ne juge pas de la capacité d'un membre du personnel, homme ou femme, sur base de sa compétence. Vous parlez de maîtrise de la violence. Il y a des hommes qui, d'après moi n'en sont pas capables, qui n'en ont plus le physique après x années de travail ou qui ne l'ont jamais eu. Là où certaines femmes entre nous sont de vraies teignes. Et pour moi, si elles sont bien formées, peuvent être très très bonnes dans une certaine mesure. Il n'empêche qu'un personnel qui n'est pas formé et sensibilisé. Pour lequel, il y a pas le bâton derrière, peut avoir aussi de mauvaises réactions sur le terrain. Certains flics n'hésitent pas encore maintenant à dire que oui, ils veulent pas partir en patrouille avec telle personne parce que cette

personne est trop femme, trop transgenre, trop noire, trop beur. Ça, à un certain moment, il faut effectivement que le supérieur entre en ligne de compte et insiste sur les compétences de la personne et surtout sur le fait que de tels préjugés n'ont pas sa place au sein de la police.

16) Mais il y a tellement de plus en plus de femmes qu'ils arrivent maintenant en police locale, à avoir des patrouilles uniquement femmes. Et là moi-même, je trouve ça bizarre. Oui moi-même, je me dis deux femmes qui arrivent sur braquage. C'est peut-être ancré dans ma tête que si vraiment il fallait intervenir de façon beaucoup plus musclée, bah il me semble que je serais plus à mon aise en étant avec un homme...

17) Bah oui mais c'est vrai donc... À l'époque des années septante, ben un homme était beaucoup plus rustre, beaucoup plus autoritaire. Il y avait pas de question à poser. C'était comme ça point c'est tout. La femme a amené un petit peu de... Allez. Comment est-ce qu'on pourrait dire ça. Elle était plus dans le dialogue, plus dans la conversation, avant de vraiment attraper la personne et régler ça de façon un peu plus musclée quoi, on va dire. Donc le fait aussi, d'arriver parfois en binôme sur des bagarres avec une femme, bah ça permettait tout de suite de calmer un peu les personnes. Maintenant, je trouve qu'en avançant, il y a plus vraiment en fait, de différence qui est faite, entre l'homme et la femme. Parce que c'est ce qu'on a voulu dans la société. Et au final, je trouve mais ça, c'est un avis personnel, j'ai pas de statistique à vous donner par rapport à ça donc... Je trouve qu'au final, il n'y a plus vraiment cet avantage. Parce que c'est acquis que les femmes font partie de la police, qu'elles se sont un peu masculinisées, on va dire et les hommes se sont un peu féminisés. Donc tout le monde est un peu mis sur le même pied. Et au final quand quelqu'un arrive sur une bagarre, qu'il soit homme ou femme, au bout du compte, on le prend pour la même chose. Et donc on a plus cet effet-là de calmer les choses, quoi. À la limite, il y en a même que ça énerve, qui vont peut-être dire « Tu te prends pour qui ». Où voilà, il y a un petit côté macho des fois qui revient. Qu'à la limite avant, il y avait le respect de la femme et maintenant bah c'est des fois pas positif quoi. Surtout, des fois, dans des interventions, dans des... Là où, il y a des personnes étrangères avec peut-être, certaines fois, une vision de la femme, un peu rabaisée etc. Et là, c'est pris comme un... Justement pas... Un peu comme... Je trouve pas mon mot. Aller oui... Enfin, par exemple, je sais qu'ils ne veulent pas des choses quoi. Je n'ai pas le bon terme qui me vient mais... Voilà. Comment un affront quoi. Le fait d'envoyer une femme... Donc des fois, c'est un avantage, des fois c'est un inconvénient. Donc les choses positives que ça a amené... C'est oui, ça permet dans certains cas, plus de dialogue... Je dirais, l'énergie négative diminue. Mais pas toujours. Parfois, ça a l'effet contraire. Alors, voilà aussi ce que je disais, c'était le fait que au niveau vraiment légal, bah ça permet de pouvoir faire des fouilles. Enfin voilà, c'est beaucoup plus simple parce que quand c'était des équipes que d'hommes, bah c'était compliqué quand on devait embarquer une femme. Ils ne pouvaient pas fouiller etc. Donc embarquer sans fouiller, c'est pas toujours idéal. Enfin voilà, c'est la facilité quoi.

18) Oui, oui, certainement, certainement qu'il y a encore des hommes qui représentent les anciens des années septante, qui sont machos et qui exagèrent dans un sens. Et puis il y a des femmes qui sont peut-être même des fois un peu trop sur la discussion. Et voilà. Il y a un peu de tout. Je pense qu'on peut le retrouver quand même aussi. Mais je connais aussi des collègues qui sont à l'intervention et qui sont des femmes et qui, à la limite des fois, mettent de l'huile sur le feu sur des trucs que les hommes vont calmer, donc voilà. Je ne sais pas s'il y a vraiment une norme, donc c'est vraiment selon la personne en fait, selon la personnalité. Et on sait, quand on monte avec un ou l'autre, qu'il faudra calmer les choses ou qu'il faudra au contraire lui dire « allez, tu viens, on y va parce que voilà » et que ce soit un homme ou que ce soit une femme. Il y a des hommes qui vont prendre leurs jambes à leur cou quand il y a certaines choses qui se passent, alors que des femmes pas. Et pour d'autres choses, bah ça va être le contraire. Ça, c'est plus une question de personnalité moi je pense.

19) Loin de là, croyez-moi, parce que, c'est vrai que eux en tout cas, certains ont parfois ce sentiment. Mais il y a des crétiens mal embauchés dans les gens qui suivent les formations maintenant et qui ont quand même passé les épreuves de recrutement et de sélection où on est censé les juger de ce point de vue-là mais bon... Je crois que comme dans tout système de recrutement et sélection et, ça se fait dans toutes les administrations publiques, pas seulement à la police, mais aussi dans le privé, on va favoriser une sélection basée... Certes sur le psychotechnique mais surtout sur les compétences, à la police aussi, sur les valeurs... Mais la valeur qu'on ne va pas mettre spécialement en exergue, c'est l'empathie. Le jour où vous aurez des policiers empathiques dans la rue, ça se passera beaucoup mieux. Ce n'est pas une valeur qui est prônée par notre société. Il y en a, naturellement parce qu'ils avaient les autres critères qui leur permettaient d'entrer et d'évoluer. Mais voilà maintenant, si on joue sur les préjugés, c'est parfois une qualité qu'on retrouvera plus facilement chez le personnel féminin, mais pas toujours loin de là. Donc ça peut être un plus effectivement de mettre un homme et une femme dans une patrouille. Mais ça ne fonctionnera pas toujours, il faut déjà être un bon gestionnaire de personnes et avoir des grandes qualités humaines pour composer les bonnes unités. Et ça, je peux croire qu'on peut pas les avoir à tous les niveaux. Non, non, non, dans quelque chose d'aussi grand que la police quoi.

20) Il y a une étude qui a été faite, il y a quelques années par un psychologue de l'Université de Mons, mais lui s'était intéressé au personnel LGBTQI+. La principale conclusion que lui avait retirée, c'est que certaines personnes qui, avec leurs caractéristiques qui leur sont propres, peuvent se sentir jugées, vont plutôt veiller et c'est quelque chose qu'on a vu aussi dans les enquêtes sur le personnel féminin, à être encore plus compétentes que les autres. Pour prouver que voilà, ils savent le faire aussi bien, voire mieux et donc ne plus être en butte aux critiques qui pourraient se présenter. Est-ce que du coup pour certains membres du personnel féminin, ça implique le fait de paraître plus fortes et donc plus viriles, que ce qu'elles seraient dans un autre environnement de travail ? C'est possible. C'est possible. Oui, mais ils vont tous travailler sur leurs compétences pour veiller de plus être en butte à la critique qui pourraient se faire entre guillemets.

21) Et, même des fois, on entend : « elle a voulu devenir policier, bah qu'elle assume quoi ». Voilà donc il n'y a pas de différence en fait. Moi je le comprends. Voilà, on veut faire policier ben on est policier, point. Y a pas de raison de regarder, c'est une femme, c'est un homme. Enfin voilà, je peux le comprendre, je trouve ça logique même.

22) Enfin si, il y aura toujours un cheminement plus long que l'homme pour prouver sa place de policier. Mais voilà, elle va être beaucoup plus vite intégrée. La femme lesbienne, elle, sera encore plus vite intégrée parce que... la personne hétéro et principalement l'homme hétéro... a une vision de la femme lesbienne camionneuse, très masculine et donc assez robuste. Et donc on va plutôt la considérer comme homme. Une femme lesbienne sera plus vite considérée comme homme qu'une femme hétéro, d'autant plus que ça va éveiller les désirs charnels de l'homme qui veut avoir deux femmes dans son lit. Le fantasme purement hétéro-macho. Ah maintenant, l'homme, l'homme homosexuel sera beaucoup plus vite catalogué au même niveau que la femme hétérosexuelle dans son parcours d'intégration.

23) Alors, je n'ai pas de statistique, mais c'est mon impression. C'est vrai que peut-être les places à l'aide aux victimes... Au service d'aide aux victimes, il y a peut-être plus de femmes. Déjà, aussi, il faut dire que là-dedans, il y a du personnel cadre administratif et logistique. Donc, en tant que assistant social ou psychologue qui est engagé. Et donc comme c'est une équipe de base qui est un peu plus féminine, peut-être aussi que c'est ça qui fait que bah au final, quand on ajoute un inspecteur principal ou un inspecteur, bah c'est souvent les femmes qui postulent aussi. Je sais pas si c'est ça, mais voilà. Et puis, c'est pour tout ce qui est, auditions de mineurs, problèmes de meurtre, etc. où on doit faire des auditions un peu plus réfléchies, posées, en faisant attention de ne pas, je vais dire choquer la personne qui vient d'être victime d'attouchements ou de viol. Donc et ça, c'est vrai que c'est plus souvent des femmes qui vont faire ça. Et puis alors, vous avez aussi tout ce qui est agent de quartier, je pense. Parce qu'au niveau des horaires, bah c'est plus du 8-17. Et donc ben... Dans la vie de tous les jours, c'est vrai que c'est quand même encore beaucoup les femmes qui s'occupent des enfants. Et donc ben voilà automatiquement, c'est elles qui choisissent plus ce genre de postes.

24) Euh... Maintenant, je trouve quand même qu'il y a énormément de filles qui veulent l'intervention. En voyant à la sortie de la formation en tout cas. Donc c'est de plus en plus « intervention, intervention » et, je pense qu'aussi dans la société, on voit une balance qui se fait. Il y a même des hommes qui prennent le congé parental. Enfin, on sent quand même qu'il y a une évolution. Par rapport à ça, voilà. On voit la différence. Il y a des 4/5 qui sont pris par des hommes et la femme va travailler temps plein.

25) Mais voilà, c'est plus une question de personne qu'une question encore une fois, de sexe. Parce que, comme je vous dis, il y a des femmes qui s'occupent tout le temps des enfants. Et puis des fois, j'ai des collègues hommes qui s'occupent tout le temps des enfants, qui font à manger tous les jours. Donc voilà, je pense pas que ça soit en fait vraiment lié au sexe.

26) C'est très difficile. J'ai... Allez... Y a vraiment pour moi un fossé flagrant entre les anciennes générations et les nouvelles générations. Maintenant, il y a vraiment un fossé entre les nouvelles et les anciennes générations dans le sens où j'ai remarqué une chose, c'est que les anciennes générations seront plutôt dans le jugement... dans... pas forcément dans le jugement pour être méchant hein. Mais parce que voilà, là, je parle au niveau intégration policière. Un nouveau qui va entrer dans une unité, si elle va tomber dans une unité composée majoritairement d'anciennes personnes, d'anciens collègues, son intégration policière sera plutôt faite par rapport à ce qu'elle dégage, d'un point de vue identitaire. Plutôt que sur ses compétences professionnelles. Tandis que sur les nouvelles générations, c'est plutôt l'inverse qui va se dégager. C'est que son intégration policière sera plutôt vue par rapport à ses compétences, ses compétences en tant que policier avant son identité en elle-même.

27) Maintenant au niveau des racisés, le parcours est encore long, je pense... Il y a un... au niveau du recrutement, il y a une volonté de recruter des gens racisés, ça clairement. Il y a une volonté. Maintenant, quand on regarde les campagnes de publicité de la police fédérale, il y a encore ce manque quoi. On voit fréquemment sur les campagnes de publicité police fédérale, j'insiste sur le fédéral parce que niveau local c'est encore différent, fédéral. On voit principalement des hommes et des femmes, oui. Mais blanc en général. Ou, de temps à autre *black*. Mais c'est rare qu'on voie des maghrébins ou en tout cas... qu'on pourrait caractériser du Moyen-Orient ou du Maghreb, de l'Afrique du Nord. Ça on voit pas encore. Et là encore, une fois, j'en ai déjà discuté avec le service diversité de la police fédérale. Ils disent « oui, c'est très bien, c'est pas qu'on ne veut... Enfin j'ai déjà fait plusieurs recommandations au service communication... mais le retour est toujours, d'un point de vue organisationnel, y a personne qui veut ». Je dis « oui, mais pourquoi y'a personne qui veut ? ». C'est peut-être là où il faut du coup plancher ? Pourquoi les personnes racisées au fédéral ne veulent pas s'intégrer dans les campagnes de publicité ? Pourquoi les grosses zones comme Bruxelles-Capitale Ixelles ou Bruxelles-Nord arrivent à avoir des personnes racisées dans leur campagne de publicité ? Pourquoi la fédérale n'y arrive pas ? C'est là où on tient le bout. Il faut se pencher sur ça. Et pour l'instant, il n'y a aucune piste. Réponse, et moi, dans un dernier article, un article de presse, interne police, j'ai encore une fois pointé du doigt en disant qu'il est temps qu'il y ait une remise en question sur les campagnes publicité. La diversité c'est pas que l'homme et la femme, c'est bien plus que ça, c'est beaucoup plus varié.

28) Et quand vous parlez, vous travaillez sur le genre, le handicap, la race, la religion, etc. Tenez-vous compte de l'intersectionnalité ?

Oui, oui, oui, oui. Maintenant, nous, on envisage, on en est conscient. Maintenant, prévoir de la sensibilisation ou des formations tout public sur un sujet pareil, c'est beaucoup plus dur. Mais oui, naturellement oui. Je dirais dans nos actions, qui sont donc des actions de facilitation. Dans toutes les étapes de la carrière. Et puis la sensibilisation qui va avec, on va l'appliquer, nous, en tant que rédacteur des stratégies et de la politique. Mais ceux qui y seront le plus confrontés, ce seront des services

avec lesquels collaborer naturellement, qui, eux, vont s'occuper de tout ce qui est accompagnement à la carrière. Donc les gens qui après, soit par base volontaire s'y présentent soit, après un incident dans leur carrière, que ce soit un accident de travail, un *burnout* ou une longue absence, vont aller les voir pour être replacés dans un poste qui leur convient mieux. Eux, ils sont aussi sensibilisés à ce genre de chose. C'est des notions aussi qu'on reprend aussi dans les formations qu'on va donner aux personnes de confiance qui elles, sont aux premières loges. Je sais pas si vous connaissez déjà ? Donc, comme toute administration, nous avons désigné dans nos différentes unités et services, nous avons désigné des personnes de confiance, enfin sur base volontaire qui suivent une formation et qui sont là pour recevoir les gens qui en font la demande. Donc dans les cas de problème de harcèlement ou de mal être. À côté de ça, il y a des services qui s'occupent vraiment de gestion du stress. Tous ces gens-là, nous les formons à ce genre de thématiques. Forcément parce que nous ne sommes pas vraiment un service de première ligne. On n'est pas non plus un service qui va recueillir les plaintes.

29) Ça reste encore jeune, pour se dire voilà, maintenant on va encore en plus rajouter ça. C'est un sujet très complexe l'intersectionnalité. On peut pas se planter comme la communauté LGBT s'est plantée il y a 3 ans. Ça a été très mal perçu par la communauté LGBT, il y a 3 ans. On va très certainement l'amener dans un futur proche. Mais, on veut pas se planter. On veut venir avec les bons outils. Et avec les bons arguments. Et pour ça, je pense qu'il faut qu'on se dote également dans notre panel, dans notre équipe de personnes issues de l'intersectionnalité

30) Mais je peux pas être le porte-drapeau de cette intersectionnalité. Je trouve que le message ne serait pas perçu de manière optimale si je le faisais. Donc on préfère se concentrer sur d'autres sujets. Pas se conforter mais en tout cas... Se consolider sur nos acquis, sur ce pourquoi on se bat depuis 8 ans, 9 ans maintenant. Et ensuite, une fois que tout ça sera bien consolidé et qu'on aura une bonne équipe autour de nous alors, à ce moment-là, on va ouvrir les horizons de plus en plus. Anvers, je sais que, par exemple, l'intersectionnalité, ils travaillent déjà là-dessus.

31) c'est qu'au niveau sous-officiers, donc les inspecteurs-principaux, la plupart du temps, ce sont des non-universitaires qui ont accédé à la fonction par loi sociale. Donc par ascension sociale. Donc c'est-à-dire après X années, on a accès au grade supérieur et donc ça veut dire que, généralement, ces collègues ont déjà fait les 400 coups avec les anciens collègues. Ont été soit bourreau, soit victime de discrimination et donc... Et donc c'est difficile parce que c'est de la responsabilité au final, de l'officier ou du sous-officier de remettre en place et de mettre en place des actions contre les harceleurs, contre le discriminant. Mais le problème c'est que s'ils ont fait ça pendant x années dans leur passé en tant qu'inspecteur à l'époque, c'est difficile pour un ancien harceleur de poser un acte qui irait à l'encontre d'un harceleur actuel, sachant qu'il a fait peut-être pire dans le passé. Et donc je pense qu'il est grand temps qu'on mette des mécanismes en place pour responsabiliser beaucoup plus les sous-officiers ou créer des organes de contrôle beaucoup plus poussés au niveau du harcèlement, au travail et tout ce qui est discrimination et délits de haine. Parce que malheureusement c'est encore une réalité de terrain. Et bien que ça tend à disparaître. Il y a encore un fossé énorme.

32) Je pense, je pense honnêtement. On remarque franchement que les hauts-gradés viennent avec un *background* universitaire, viennent avec des idées nouvelles beaucoup plus managériales, beaucoup plus privatisation. Est-ce que c'est bon pour la police qui est un service public ? Ça je ne sais pas... Ça, encore une fois y a à boire et à manger là-dedans. Il faudrait peut-être faire une étude là-dessus mais au niveau du bien-être au travail, ils viennent avec des idées beaucoup plus ouvertes et beaucoup plus restrictives pour les personnes qui commettraient ces infractions.

33) Le problème de la police, c'est que... Enfin, certains le disent encore. Voilà, c'est le garant du bon fonctionnement de la société ou du moins c'est perçu comme tel. Ce sont des gens qui sont facilement identifiables... et comme on les croit investis d'un grand pouvoir... Il y a une impression d'autoritarisme qui est malvenu. Ouais donc tout ça fait que forcément quand il y a quelque chose qui se passe mal, il y a un retentissement... via la presse. Il y a un certain sentiment qui peut se créer au sein de certaines communautés qu'on va pas retrouver dans les villas du Brabant Wallon forcément. Mais voilà c'est pas facile à gérer. Et ça a comme corollaire, effectivement que dans certaines communautés, dans certains quartiers, on va très difficilement convaincre les gens de venir travailler chez nous. Alors que si on veut que ça change, il faudrait pouvoir le faire. Le problème après, c'est que quand les gens ont passé le cap de la sélection et de recrutement, il faut qu'ils y restent. C'est à dire que nous, on crée les bonnes conditions pour que tout le monde puisse y travailler et évoluer en s'entendant bien.

34) Voilà. Et puis alors par la suite. Ben je veux dire, c'est plutôt pour éviter la discrimination puisqu'il y a pas de raison... Tant que les femmes réussissent les tests d'entrée et qu'elles ont le profil. Y avait pas de raison qu'il y ait moins de femmes que d'hommes quoi.

35) Donc y a plus de... même encore au niveau diversité... Y a plus de quotas... ?

Non, non, non. Parce que je vais dire, automatiquement, au niveau de notre population qui postule, c'est acquis qu'on ne va pas être recalé parce qu'on est une femme ou parce qu'on est d'origine étrangère et donc les gens postulent et ça suffit pour pouvoir avoir cette mixité au niveau des classes quoi.

36) Je vais dire que nous, c'est ce qui est un peu compliqué aussi, c'est d'arriver à garder nos candidats aussi parce que on se rend compte que dès qu'il y a une difficulté et que ça devient un peu compliqué dans leur vie, bah c'est pas grave, on va faire autre chose hein. Bah oui, mais nous on a payé une formation qui coûte cher, parce que c'est un an de formation complète avec tout ce qui est matériel, etc. Donc, c'est au moins une formation qui coûte 35 000€ par tête. Ah oui, donc je vais dire que si on en perd après... Voilà donc au niveau de notre test psychologique, c'est quelque chose qu'on prend fort en compte, c'est de voir

si les candidats sont bien renseignés sur la difficulté du métier. Et s'ils ont l'air de dire que c'est cool la police, que c'est tout est rose, on ne les prend pas, hein. Il faut vraiment qu'ils nous disent « moi je sais que je vais avoir des horaires compliqués, je sais que je vais peut-être devoir aller travailler sur Bruxelles pendant plusieurs années ». S'ils ne nous disent pas tout ça, on ne risque pas de les prendre, parce que le but c'est vraiment que la personne fasse toute une carrière chez nous, qu'elle reste quoi.

37) Oui, j'allais dire une fois que la personne a fini sa formation de départ, je suppose qu'elle passait... C'est quand même rare, je veux dire, les personnes qui quittent en cours de carrière... ?

C'est de plus en plus souvent. Ouais, c'est ça, c'est ça le gros problème, c'est que voilà, on s'est rendu compte qu'il fallait qu'on veille à ça, parce que il y a des personnes qui veulent quitter, parce que c'est pas facile comme métier, on arrive toujours à des moments où c'est compliqué, donc on en prend plein notre poire. Je vais dire au début, bah voilà, on sait à quoi s'attendre. On le vit. Et puis à un moment donné, on en a marre. Chaque fois qu'on se lève le matin, de se dire qu'on va se faire insulter, frapper et c'est bon quoi, à un moment donné, j'ai signé pour policier mais j'ai pas signé pour ça quoi. Et comme la loi, la justice ne suivent pas toujours, c'est plutôt les policiers qui sont mis sous la loupe pour voir s'ils ont bien agi à tel moment. Oui, mais on voit pas tout quoi. Et sinon voilà, il faut pouvoir supporter ça et je ne critique pas les collègues qui décident un jour de partir, parce que c'est souvent parce qu'ils n'en peuvent plus, psychologiquement. Et c'est des images difficiles à voir, on arrive sur des trucs, des morts violentes, des personnes qui sont... Enfin, c'est tout le temps dans... On ne se rend pas compte tant qu'on n'est pas policier de la catastrophe dans laquelle vivent certaines personnes. Derrière une façade qui paraît normale, ça peut des fois être immonde à l'intérieur. Ou des gens qui vivent de façon hygiénique épouvantable. Enfin c'est pas rare. C'est ça que je veux dire. On serait étonné de ses voisins. Vous seriez vraiment surprise... Et puis, il y a tout ce qui est violence intrafamiliale, etc. qu'on ne soupçonne pas non plus hein. Ça touche toutes les couches de la société hein...

38) Vous parliez du *coping*, la gestion des émotions... Et justement qu'est-ce qui est mis en place pour un policier justement qui fait face à ces images au quotidien ? Qu'est-ce que vous encouragez ?

Alors on a le service d'aide aux victimes qui est composé de psys qui peuvent être là pour aussi le personnel. Et alors au fédéral, il y a une équipe qui s'appelle le stress team, qui est aussi à disposition du personnel aussi bien local que fédéral. Mais je vais dire que pour les petites choses, quand je dis petites choses, c'est un accident de roulage avec morts. Pour des choses comme ça. Rares sont les collègues qui se disent, je vais y aller. Parce que je crois qu'ils ne se rendent pas compte qu'ils en ont besoin. Il y a pas un système, en fait obligatoire. Et donc quand les gens se décident à y aller, c'est qu'ils sont déjà loin en fait. Alors que s'il y avait un système automatique de quand on a une vision mortelle ou une vision de maltraitance importante ou des choses comme ça. S'il y avait automatiquement une obligation peut être de faire 5 séances. Ben je pense que ça éviterait peut-être à certains collègues d'arriver à une rupture.

39) Et au niveau de la formation, est-ce qu'il y a quelque chose de mis en place pour être, je sais pas, peut-être à l'écoute de ses émotions ou pour la gestion... ?

Y a un cours de gestion du stress où ils font un peu de relaxation, etc. Mais c'est vraiment quelques heures et c'est pas quelque chose non plus qui est au niveau de la longévité dans la carrière, remis un petit peu au goût du jour, ou bien on aurait peut-être un rappel chaque année de comment faire pour... Voilà essayer de se relaxer. C'est pas fait sur la longueur. C'est quelques heures en formation et puis après voilà, il faut vous débrouiller quoi.

40) Et niveau des critères justement, par rapport à la gestion de ses émotions... Pourriez-vous m'en dire un peu plus par rapport au recrutement ?

Nous on se base sur le vécu du candidat donc pour décider si la personne est apte ou pas. On lui demande d'expliquer des situations qu'il a vécues précédemment et on les analyse pour voir si c'est ce qui nous semble, bah idéal par rapport au futur. Donc par exemple, voir si la personne est déjà capable d'expliquer ses émotions déjà. Que quand il nous parle de situations émotionnelles difficiles, bah il est capable de gérer ses émotions à ce moment-là. Parce que certains pendant la sélection, tombent en pleurs, ou voilà, oui, ça arrive que avec le stress en fait, il y a tout qui remonte. Voilà donc là, on sait déjà que si dans des conditions de ce type-là, la personne ne sait pas gérer son émotion, ça va pas être possible par après. Sur le moment en tout cas, peut-être que dans quelques années quand elle aura pris de la maturité ou qu'elle sera passée au-dessus de quelque chose qu'elle a vécu et qui n'est pas encore digéré... Mais voilà, ça déjà, ça permet de voir.

41) Donc en quelques sortes c'est savoir faire un peu façade quoi ?

Oui et non parce qu'il y a aussi des personnes qui font façade mais qui ne savent pas mettre des mots sur leurs émotions. Justement, ça c'est pas bon non plus. On doit pouvoir entendre que la personne, voilà par exemple. On pourrait lui demander quelle est la situation émotionnelle la plus difficile que vous avez vécue jusque maintenant ? Et alors, bah que la personne dise « bah je ne saurais pas vous en donner une seule », ça pourrait arriver si la personne est très jeune par exemple à 17 ans, 18 ans. Alors on va lui demander « bah tiens, vous n'avez pas perdu, par exemple, quelqu'un de proche, dans votre famille ou... ? ». Et puis, il y en a qui nous répondent : « Si ma maman ». Et ça, « vous n'avez pas trouvé que c'était difficile à gérer émotionnellement ? ». « Moi non parce que j'étais petit... » et là on se dit « bah c'est pas normal non plus ». Voilà donc il faut quand même que la personne puisse dire « il y a des moments dans ma vie où c'est plus difficile et voilà comment je fais pour gérer les choses, etc. ». Mais ça, ce sont des psys qui vérifient tout ça. C'est pas, c'est pas des policiers, elles savent comment faire et jusqu'où aller, jusqu'où trouver ça normal ou pas. Donc et alors il y a les émotions et y a la frustration. Y a la critique

aussi, donc on leur demande d'expliquer la situation où quelqu'un les a critiqués, d'expliquer s'il trouvait que c'était justifié ou pas, pour voir leur raisonnement. Des fois, on peut entendre, voilà qu'une critique n'était pas justifiée s'il nous explique ça et que ça paraît tout à fait logique, bah on peut le comprendre. Maintenant, si toute critique qu'on a fait n'était jamais justifiée, à un moment donné, faut se poser des questions. Est-ce que la personne est capable de voir quand elle fait mal ou pas ? Donc là, on va lui demander, bah, donnez-nous une situation où vous estimez n'avoir pas bien agi. Si elle n'en a pas à nous donner, c'est qu'il y a un problème aussi. Vous voyez donc tout est testé pour essayer de voir que la personne est la plus saine possible, en sachant qu'on est des humains, c'est normal d'avoir eu des échecs. Mais on doit vérifier quand la personne est face à un échec, la façon dont elle réagit pour se remettre en route quoi, surtout

42) Et... est-ce que l'institution se penche sur la diversité ?

Oui, clairement. Il y a des groupes de travail pour ça. A chaque fois qu'il y a un discours en fin de sélection pour une promotion interne ou des choses comme ça, ils mettent en avant le nombre de femmes qui ont été sélectionnées, qui ont réussi les examens, etc. Moi par exemple, ça me dérange ça. Parce que plus on parle de... Enfin ils font la différence en parlant. Ça me dérange et je trouve que c'est un policier qui a réussi, c'est pas une femme qui a réussi ou un homme qui a réussi. Enfin, pourquoi est-ce qu'il faut toujours en revenir à ça ? Ça m'énerve moi personnellement. Et ça me dérange pas qu'il y ait moins de femmes dans certaines fonctions parce qu'il y en aura peut-être plus dans d'autres. Je trouve que c'est selon les compétences qu'on doit obtenir un poste et pareil au niveau politique, que tout le monde n'a pas envie d'être politicien. Donc c'est débile d'aller dire qu'il faut un tiers de femmes, s'il y a, dès le départ moins d'un tiers de personnes qui veulent devenir politicien. Bah c'est dégoûtant alors de dire alors il faut absolument un tiers de femme. Bah non, si elles ont pas envie, foutez leur la paix quoi. Voilà. Enfin, je trouve que c'est vraiment par rapport aux compétences qu'il faudrait déterminer si le poste est pour une femme ou un homme, mais peu importe en fait, c'est une personne voilà. Mais on continue, c'est vrai, à faire cette distinction et à mon avis c'est le problème.

43) Ce sont des domaines très *touchy*. D'autant que j'ai un problème philosophique parce que je suis censé travailler pour que mon administration ne tienne plus compte de tels critères dans son fonctionnement et que tout soit basé uniquement sur la compétence des gens. Mais, d'un côté, c'est vrai que, comme en tant que police, nous devons refléter la diversité de la société dans laquelle on travaille et que l'on doit servir. Il est vrai que là effectivement, d'identifier les freins éventuels et ça, il nous manque les outils pour le moment en tout cas.

44) C'est que c'est vraiment dans ces unités- là, à mon sens, où on a encore une... une... un état d'esprit, une mentalité un peu paramilitaire. Mais pourquoi ? Parce que on travaille... on travaille en drill. Donc c'est avec des ordres donnés courts qu'il faut exécuter immédiatement. On n'est pas du tout dans... dans une ambiance où si on peut négocier, expliquer : « Oui mais t'as décidé ça pourquoi ? ». On n'est d'ailleurs pas dans le tutoiement, dans ces services-là. On arrive dans des... le commissaire qui arrive, comme l'inspecteur principal qui arrive dans un service comme le mien est *a priori* reconnu comme chef. Là ou dans d'autres services, il arrive, il doit faire ses preuves, dans mon service, il va arriver avec un certain statut qu'il peut évidemment perdre avec le temps s'il est pas capable de se faire respecter. Mais le paradigme est inversé. Et donc ça, c'est une vraie facilité, surtout quand on commence à la police. C'est que le statut, il est... il est acquis.

45) Ben... je pense que... enfin, qu'est-ce qui... qu'est-ce qu'il attend le personnel d'un chef de service ? C'est du courage opérationnel, de la... être capable de prendre des décisions, être capable de les assumer. Je pense qu'avec avec ces... ces piliers-là, on va déjà loin parce qu'on remarque énormément, on a un peu laissé ailleurs, qu'on manque de plus en plus de gens qui ont du courage opérationnel et qui ont plutôt tendance à ouvrir tous les parapluies qu'ils peuvent ouvrir pour se protéger eux, que de finalement trouver une solution pour les hommes de terrain. Donc je pense que ce courage opérationnel-là, c'est... c'est 90% des attentes du personnel qui sont rencontrés et du respect attendu...ben qui est obtenu. Voilà, pour le reste, je pense que c'est vraiment essentiellement lié à des personnes plutôt que... enfin moi, mon âge m'a jamais posé de problème, mon sexe non plus. Mon autorité n'a jamais été remise en question et je pense que c'est vraiment lié à ma personnalité beaucoup plus qu'à... qu'à autre chose, donc voilà.

46) Euh... ben, j'ai toujours su prendre des décisions. Ouais ça... ça... ça a joué. J'ai le courage de les assumer, aussi bien quand je me plante. Euh...j'essaye pas de dire : « vous, vous m'avez mal compris » ou « c'est pas ce que j'avais dit ». Euh... après voilà... je crois que c'est dans... dans... des... enfin je... je crois aussi fort à la... au « *lead by example* ». Je pense que quand on... quand on donne un ordre à quelqu'un... euh... on doit soi-même le respecter. Ça aussi, on voit trop souvent des... des gens qui donnent des consignes, comme « j'exige que tout le monde soit à l'heure » et qui peuvent se permettre d'arriver 10 minutes en retard. Bah... ça, ça n'inspire pas le respect. C'est vraiment une... oui, une fonction d'exemple. Et... et alors... bah de manière très personnelle, être capable de se faire respecter dans une interaction sociale. Mais ça, c'est pas lié à la sphère professionnelle, c'est lié à la sphère privée également. Euh... à partir de... mon personnel, c'est qu'on rentre pas dans mon bureau en criant par exemple. Ça, c'est inutile. C'est demi-tour et... et reviens quand tu seras calmé. D'autres qui vont se laisser crier dessus. Mais à un moment, voilà, il y a un délitement de la relation et... et... et... et qui va faire que de plus en plus... du coup, les gens vont se permettre d'aller loin de... voilà, moi, la barrière, elle a toujours été claire et je tolère pas qu'elle soit franchie.

47) Maintenant, c'est vrai qu'instinctivement ces relations-là vont plutôt se développer au même niveau de direction que avec les inspecteurs. J'en ai... j'en ai encore maintenant, mais je m'entends très bien... Voilà, maintenant, quand c'est le boulot, c'est le boulot. Et je crois qu'on n'a jamais eu... enfin moi, j'ai jamais ressenti de problèmes liés à la relation et j'en ai eu, mais ça c'est vraiment beaucoup plus rare avec... avec des inspecteurs.

48) Maintenant en interne... euh, voilà, je suis, je sais peut-être de la vieille école mais je ne vais pas spécifiquement aller manger avec des membres de mon personnel. Sauf peut-être au niveau de la direction et même je ne le fais pas. Ça, ça me permet de garder cette distance. Autant je les tutoie, je vais vraiment directement leur poser des questions pratiques, opérationnelles, autant je mets quand même cette distance. On n'est pas amis. Ouais, voilà. Il y a des moments où je dois prendre peut-être, ça m'est arrivé durant ma carrière ici sur les deux ans que j'ai été ici en tant que cheffe de corps, j'ai dû mettre des procédures disciplinaires. Donc il faut, voilà, il y a quand même cette barrière qui fait que, il faut garder, cette distance nécessaire pour pouvoir exercer toutes les facettes du métier lié au fait qu'on soit chef.

49) Il avait la légitimité pour le faire. Et c'est simplement qu'il est parti à la pension et qu'on a ouvert la place. Je veux dire, s'il était parti à la pension il y a 15 ans, on aurait peut-être déjà eu une femme il y a 15 ans, mais donc ici, c'est... enfin voilà...

50) Je crois, ça, c'est mon caractère, mais c'est de dire : « voilà, j'arrive, je suis pas le « King » dans le bazar », quoi. « Je suis pas « le King » et je veux pas aller pondre une situation dans une tour d'ivoire pour essayer de la mettre en place derrière ». J'arrive, j'observe, je regarde ce qui fonctionne, ce qui fonctionne pas, je lis énormément, je me renseigne énormément et puis j'essaie de voir. Ben voilà quelle serait la meilleure direction pour amener cette unité à fonctionner mieux si elle en a besoin. Parce qu'après, mon principe, c'est aussi qu'il faut pas vouloir tout modifier et tout changer... voilà, ce qui fonctionne bien, fonctionne bien. Il faut pas vouloir dire « moi, je dois absolument mettre ma patte de chef ici dans le bazar ». Si ça tourne, ça tourne, c'est... enfin... voilà. Et si ça tourne carré, ben on va essayer de faire ce qu'il faut pour que ça tourne rond, mais il faut pas démotiver du personnel en arrivant et en disant : « on va tout changer ». Ben non, si sur certains trucs ils fonctionnent bien, bah faut les laisser fonctionner comme ça. Et si on identifie, bah, quelques branches dans les rouages, ben il faut faire en sorte de retirer ces branches-là et de... et que les gens se rendent compte que ce qu'on a fait c'est justement pour que ça tourne mieux et qu'on n'est pas venu leur dire : « en fait, vous travaillez mal et on efface tout et on recommence », quoi. Ça c'est... donc, voilà. Donc moi, je pense vraiment... la solution quand on arrive quelque part, c'est chaque fois... c'est... c'est observer, c'est se mettre à disposition, se rendre disponible et... euh... et voir ce qu'on peut faire pour améliorer, pour faire avancer.

51) Oui, OK je suis une femme mais c'est pas pour ça qu'on m'a mise à cette place-là, c'est parce que quelque part j'avais la compétence pour le faire, ça m'intéressait et je l'ai postulée et je le fais parce que je suis capable de le faire

52) Mais je pense que... ben voilà, c'est simplement de la gestion des ressources humaines et quelque part, c'est du développement des compétences d'une personne ou d'une autre personne. Donc... Maintenant y a certaines personnes hein..., ça, je pense pas quand vous demandez, est-ce que c'est difficile de passer de inspecteur/inspecteur-principal, etc. donc tous ces concours c'est très objectif en réalité. Vous avez un examen écrit. Les examens écrits, en fait on met des numéros sur les feuilles et dans une enveloppe on met le nom de la personne et sur l'enveloppe, le numéro. Et donc les correcteurs, etc. ne savent pas. Alors c'est vrai que y'en a qui disent « Oui, les écritures de femme ça se reconnaît » mais voilà, on me l'a déjà dit, donc... mais... mais de dire... voilà, c'est quand on corrige ces trucs-là, c'est objectif, on ne sait pas... c'est une femme, c'est un homme, c'est... voilà.

53) Donc il y a des avantages et des inconvénients. Souvent je rencontre des gens qui font tous les grades : inspecteurs, inspecteurs-principaux, commissaires, commissaires divisionnaires. Ils ont l'avantage, vraiment, d'avoir connu toutes les facettes du métier aux différents niveaux. Mais c'est vrai que sur la longueur, voilà, il y a aussi des, des inconvénients. C'est pas évident parce que ils arrivent, pour passer d'un grade à l'autre, il faut 6 ans. Donc, pour arriver officier, bah ils ont certainement souvent 40, 45 ans et donc faut retourner à l'école. Enfin voilà, c'est plus long, c'est plus compliqué et franchement chapeau parce que ce c'est pas évident de se remettre dans cette formule académique après plusieurs années, quoi.

54) D'accord OK et donc vous avez dit en tant que femme, vous n'avez jamais eu l'impression d'être freinée dans votre boulot ou quoi que ce soit ?

Non. Au contraire au contraire. Allez, maintenant chez, c'est lié à la... à la fonction publique, à la société, à la police où, mais on est tellement dans une démarche depuis des années sur... euh... sur l'importance d'avoir des femmes dans la police que je pense que ça m'a beaucoup plus servi que desservi. Je crois que... voilà, la police a toujours eu à cœur que les femmes soient largement représentées, notamment au sein des postes de direction. Et moi je suis sûre qu'aujourd'hui, à CV égal et compétences égales, le fait d'être une femme va être porteur pour une candidature.

55) Moi, je pense vraiment que ce soit femme, que ce soit origine ethnique, que ce soit orientation sexuelle, que ce soit... moi, je pense que si la personne est compétente, qu'elle bosse, qu'elle se respecte elle-même, qu'elle respecte les gens et qu'elle a un management correct... En fait, moi, le plafond de verre, je le vois pas, quoi. Le plafond, il explose à partir du moment où la personne a les compétences pour monter... le plafond, il explose. Après, il y a quand même pas mal de gens aussi qui vont jouer les « caliméros » sur la caractéristique qui leur pose problème et sur laquelle ils ont le sentiment d'être stigmatisé. Et donc un moment donné, cacher un problème de compétences derrière le fait de dire : « Ah oui mais on m'a pas pris parce que j'étais homosexuel », ou « on m'a pas pris parce que j'étais d'origine », ou « on m'a pas pris parce que... ». Non, vous avez des chefs de cabinets chez le commissaire général qui sont originaires d'Afrique du Nord. C'est des personnes compétentes, voilà. Vous avez des cheffes de corps féminines, elles sont compétentes. Vous avez en Flandre un chef de corps homosexuel et je suis sûr qu'il est pas le seul. Il est compétent. Donc je pense vraiment que... voilà... la compétence prime derrière toutes les caractéristiques qui peuvent... voilà...euh... et faut pas non plus vouloir se cacher derrière certaines choses et dire : « bah c'est pour ça que... ». Peut-être qu'à un moment donné, il manque une compétence aussi.

56) Enfin voilà, c'est quand même quelque chose d'assez conséquent. Et donc j'avoue que sur le juin-juillet, si j'avais pas eu ma maman, j'étais un peu dans la merde quoi. Donc il faut savoir, faut enfin..., il faut jongler avec le « qui va aller chercher les enfants ? », « à quelle heure ? », « qui va les nourrir ? » qui... et puis alors, il y a la maison qui... enfin voilà, après on a une aide-ménagère mais il faut quand même faire à manger, il faut quand même... enfin voilà, moi mon repassage, je le fais moi-même, c'est con mais là je dis, ah, c'est mamie qui a fait leur repassage pendant 3-4 semaines quoi, pour que les enfants puissent encore être habillés pour partir au stage ou pour... voilà. Mais donc c'est... ça, dépend vraiment un petit peu de... enfin voilà... il faut s'adapter, euh.... Enfin, après moi, j'ai mon mari aussi qui est ici mais qui lui, est dans des horaires très très carrés. Donc lui c'est 8-17 et c'est 8-17. Donc il n'est pas question de partir une fois à 4h30 pour aller chercher un enfant. Donc enfin voilà, il faut, je pense que dans chaque famille, faut jongler avec les horaires de l'un, les horaires de l'autre et voir quels sont les différents appuis qu'on peut avoir. Moi j'y arrive bien, j'avoue que y'a des fois je suis crevée, mais voilà...

57) Et quand ils sont couchés, parfois, ben 20h je reprends mon PC et je me remets sur ce qui me trottait dans la tête et qui restait et qui fait que si c'est pas fait je vais pas dormir. Donc voilà, donc je le recase le soir une fois que les enfants sont couchés. Donc c'est pas forcément sain mais bon, allez... il y a des fois je dois pas du tout faire ça, hein. Ça dépend vraiment des dossiers en cours et de ce qui se présente quoi.

58) Enfin, je pense que c'est pour toute personne et pour tout métier et que quand la fatigue s'installe et que les nerfs sont là. Voilà, je me suis déjà retrouvée à crier sur mes enfants qui ne l'avaient pas mérité quoi. Et que c'est, enfin quelque part, ils récoltent le trop plein de ce que moi j'ai eu pendant la journée ou pendant la semaine ou voilà. Après, on essaye de temporiser. J'essaie toujours de revenir à du rationnel et me dire « pfiou », voilà. Et de me dire, « Ben voilà la case boulot, là, il faut que je la ferme le temps de bien gérer avec eux et puis que, s'il faut, j'y reviendrai ce soir quoi » Moi j'aime bien... Enfin, je suis très perfectionniste donc j'aime bien que tout soit bien fait partout et parfois peut-être trop.

59) Et avec mes enfants, je vais faire la même chose. Je veux que mes enfants aient toujours la bonne boîte à tartines avec tout ce qui est sain à l'intérieur. Je veux... enfin voilà... Ce serait plus simple de dire qu'on leur achète un billet sandwicherie et ils mangent ça et c'est bon. Mais et donc parfois en voulant être trop perfectionniste dans toutes les cases, c'est vrai que... enfin, voilà... la cocotte-minute, des fois c'est un peu... On a tous que 24 heures dans une journée et voilà quoi. Donc ça, je sais que ça fait partie de ce que je dois encore apprendre et certainement encore ici. Je vais changer de poste parce que ça va encore monter d'un cran, c'est à lâcher prise sur certains points quoi. Et à se dire aussi, bah il y a certaines choses où certaines personnes peuvent se débrouiller plus toute seule. Que ce soit mon mari, mes enfants, enfin voilà.

60) Ouais et justement, vous parlez de votre mari, est-ce que vous pensez que lui se met la même pression par rapport à... de ce point de vue perfectionnisme?

Pas du tout ! Pas du tout. Il est beaucoup plus cool. Il est beaucoup plus... lui, il a l'aspect plutôt un papa poule super... Enfin, lui, il est formidable avec les enfants, pour jouer pour leur apprendre plein de choses et tout. Mais donc il est niveau aspect logistique, etc., il est pas loin du zéro quoi. Donc c'est ça aussi que moi je dis... enfin voilà. Je me dis « si je ne l'assure pas, ils n'auront rien quoi ». Donc enfin voilà, après peut-être que si je le laisse gérer quelque temps, il va se planter au début et puis que ça sera parfait hein.

61) Donc en soi, ben on se comprend au niveau au niveau de la fonction.

62) C'est beaucoup d'organisation. De la compréhension de la part de mon mari aussi. Et de fait il prend en charge aussi à 50 pourcents, je vais dire, son rôle de papa aussi les trajets, d'aller les conduire par-ci par-là.

63) Alors mon mari ne m'a pas épousée pour mon entretien. Je veux dire pour tout ce qui est aide-ménagère. On fait vraiment, enfin, on a toujours fait 50/50. On fonctionne comme ça en fait et alors, depuis quelques années maintenant, on a une aide à domicile effectivement, qui vient nettoyer et voilà, et c'est vrai qu'il faut... En fait, à un moment donné, on a beaucoup. Enfin, on a peu de temps, on a quand même peu de temps. Une fois que on a, une fois qu'on a fait la charge avec des enfants et ainsi de suite et il faut se dire ce temps-là, qu'est-ce qu'on fait ? Soit on consacre encore un plein de tâches x ou y ou bien alors, on fait le choix de... Oui, voilà, bah je l'investis dans une aide-ménagère et ce temps-là, ben je le consacre pour moi.

64) On a toujours voulu s'occuper nous-mêmes de nos enfants en fait. On voulait pas que le côté travail prenne tellement de place que finalement il faut aller les caser en permanence et donc euh, on bénéficie en fait du soutien de mes beaux-parents, qui vraiment, si, mais uniquement quand ils sont malades, par exemple, quand c'est inopiné. Surtout quand ils étaient petits, « il a 39 de fièvre, peut pas la crèche » bah pendant un jour c'était pas prévu, là donc, on le dépose et le lendemain on s'arrangeait pour que ça soit un de nous deux qui le prenions. On a toujours voulu s'occuper de nos enfants et être présents pour eux au moment où ils en avaient besoin. C'est vraiment de manière inopinée ou ponctuelle que là on peut faire appel à des aides externes.

65) Oui, oui, alors c'est l'avantage, c'est qu'on peut vider son sac en fin de journée. Mais l'avantage aussi d'avoir des enfants, c'est que des enfants disent vite « bon bah tu t'occupes de moi », on passe à autre chose. Ça c'est l'avantage de ne pas finalement tourner un petit peu dans un, d'avoir notre journée au travail et puis parler encore du travail, voilà. On s'explique certaines choses mais c'est vrai que le fait d'avoir des enfants et des enfants en bas âge, ça nous oblige à dire « bah stop là, maintenant j'arrête, je ferme le PC, je me vide l'esprit et je m'occupe de lui quoi ». Ça a permis d'avoir un juste équilibre et je pense, en

fait, que c'est important dans nos fonctions de, notre vie de famille, c'est ça qui fait qu'on a, je veux dire, au niveau de de de de notre esprit, de notre mental, on arrive à faire l'équilibre et de ne pas passer vraiment outre.

66) Je suis moins liée à des horaires stricts. Donc du moment que... voilà... mes heures sont faites, que je les fasse le matin., l'après-midi, en soirée, c'est pas un soucis et donc, de manière générale

67) OK. Et le fait d'être mariée à quelqu'un qui est dans l'institution aussi, est-ce que c'est un... c'est un peu une chance au niveau, je sais pas, peut-être de la compréhension de votre boulot ? des choses comme ça...

Absolument. Ça, j'en suis convaincue.

68) Euh... au niveau de mon ménage, et concrètement, une femme de ménage sans laquelle je saurais pas faire, ça c'est clair. Maintenant, pour le reste, la gestion des enfants, le fait de les avoir une semaine sur deux, ça a quand même fortement impacté ma volonté de faire ça moi-même. Donc là où avant je sautais sur toute occasion pour... pour les caser, faire une fois autre chose, souffler... ben le fait de ne... de ne plus les voir qu'une semaine sur deux, j'aspire vraiment passer ce temps-là avec eux et donc c'est des moments que moi, auxquels moi, j'accorde énormément d'importance et je tiens à faire moi-même, mais tout ce qui est les devoirs, les soupers, les bains, les mallettes, les... voilà, c'est un choix que je fais, que je pourrais sans doute trouver d'autres moyens de fonctionner, mais dans toute la mesure du possible, c'est important pour moi de garder ça.

69) Et à nouveau, aucun souci. Maintenant, la chance que moi j'ai eue, c'est que pour mes deux déplacements...euh... c'est pas des places que j'ai postulées, c'est des places pour lesquelles on est venu me chercher. Et donc euh... et donc j'étais beaucoup plus à l'aise de venir et de dire : « voilà, je suis bien, mais je suis enceinte », est-ce que j'aurais postulé cette place en début de grossesse ? Je suis pas sûre. Maintenant voilà, la question s'est pas posée, donc, mais effectivement je savais que la place était ouverte mais j'avais d'autres collègues qui l'ambitionnaient et à mon sens, à ce stade-là, ils avaient sans doute, je sais pas, peut-être pas plus le profil, mais plus la... pas la légitimité non plus... mais ils étaient plus anciens que moi, c'étaient des excellents commandants de pelotons, j'avais du respect pour leur travail et voilà. J'estimais que leur place... la place leur revenait donc je l'avais pas du tout envisagé. Et puis quand on est venu me chercher en disant : « Voilà ton profil nous intéresse pour cette place », c'est seulement à ce moment-là que je l'ai envisagée et remise. Donc ça a sans doute changé un peu quelque chose, mais la moindre sanction ou mise au ban ou retard dans la progression de carrière ? Pas du tout que du contraire.

70) Je pense par rapport..., je pense que moi, c'est le bon moment justement parce que c'est le bon âge parce que je pense que, effectivement, la petite enfance c'est vraiment un moment où les enfants ont besoin de leur maman. Euh... Après, quand je vois certains collègues, l'adolescence, ça a l'air chaud aussi. Donc je pense que par rapport au brevet de direction, moi j'avais choisi quelque part le bon moment, donc... Et puis je suis pas... je suis pas encore trop âgée donc j'ai encore le cerveau capable de tourner parce que... plus on vieillit, puis les études apparemment... c'est compliqué donc voilà.

71) Après, moi, j'ai une fois... bah quand j'étais enceinte de ma fille euh... j'avais tenté une mobilité quelque part et j'ai vraiment senti la réticence du chef de corps au fait que... ben j'allais avoir le congé maternité derrière que...Euh... je demandais un 4/5ème après, etc., et donc en gros il m'a dit clairement, voilà. Après quelque part, je peux le comprendre parce que un officier à 4/5ème, c'est un officier qui peut pas monter de garde par exemple. Donc opérationnellement, ça bloque son système.

72) Je vois ça chez nous aussi les directrices et la directrice générale, il n'y a pas de week-end hein. J'organise là, en octobre, une réunion le weekend. Bah voilà, ils seront là, même si c'est les jours qui sont consacrés d'habitude à sa famille. Bon moi, ça m'arrive une ou deux fois par an...Euh. Voilà, je crois que c'est surtout ça qui influe. Est-ce qu'on doit retomber dans les clichés comme quoi les femmes privilégieront plutôt la vie de famille que professionnelle, je crois pas. Je crois qu'elles sont intelligentes que pour faire l'équilibre, leur équilibre à elles, entre les deux. Comme de plus en plus d'hommes le font aussi.

73) J'avais un statut de détachée, donc j'étais toujours rattachée à la police fédérale, mais on m'avait détachée à la zone parce que j'avais justement pas choisi de faire mobilité et donc suite à ce détachement, j'ai pu demander une réaffectation. Et donc en fait, c'était vraiment à ma demande, parce que j'étais enceinte de mon premier enfant et parce que c'était un poste qui allait me permettre, pendant un certain nombre d'années, ben de bien construire parallèlement ma carrière avec ma vie de famille. Donc j'ai, j'ai eu mon premier enfant... Je suis arrivée dans le service, j'étais enceinte de 5 mois. J'ai eu mon premier enfant, j'ai voulu le deuxième dans la foulée et ça m'a permis de me mettre à 4/5ème. Ça m'a permis d'avoir des horaires plutôt 7-4 (7 heures-16 heures) avec pas de week-end, avec pas de soirées, avec pas de nuits, avec pas de gardes et donc de profiter de la petite enfance de mes enfants tout en ayant choisi quelque chose qui, intellectuellement, était épanouissant. Donc c'est c'était quand même vraiment enrichissant et je veux dire que, en me permettant de construire ma vie de famille, j'ai pas perdu mon temps au niveau de ma carrière et c'est quand même une partie de ma carrière qui paye dans ce que je deviens, de ce que je deviendrai par la suite. Donc je n'ai pas... Voilà, et c'est chouette que la police permette ce genre de choses. Après, j'avais mes deux enfants et je savais très bien que je n'en voulais pas troisième. C'est bien, vous verrez, deux c'est bien. Et donc...Et donc je dis « bah voilà c'est bien comme ça », euh...Et donc j'ai voulu retourner vers quelque chose de plus opérationnel.

74) La place se libérait. Mais j'étais justement enceinte à ce moment-là du deuxième et donc moi-même je me rendais bien compte aussi que ça n'allait pas être évident quoi, parce qu'il faut quand même se dire ça fait quand même 4 mois de de congé maternité, je pense bien. Euh et donc, et d'un autre côté, je me dis, mais l'opportunité se présente maintenant. Bah bon bah je vais faire comme d'habitude, je vais tenter ma chance et on verra bien et je m'étais dit, « c'est l'organisation qui choisira pour moi finalement » et j'ai trouvé que ce système n'était pas mal et donc finalement j'ai été deuxième mais j'étais contente. Parce

que j'aurais été reconnu apte pour la fonction et et puis je me suis dit en moi-même, bah c'est pas plus mal, peut-être parce que c'est vrai qu'après coup, enfin il faut se rendre compte avec les nuits, on s'endort pas et prendre une fonction comme ça, euh, dirigeante. Bah voilà, je veux dire, les gens sont en attente. Sont en attente, il y a des directions qui doivent être prises. Il y a des impulsions qui doivent être données, il faut être là pour son boulot aussi et donc c'est vrai qu'il y a des moments pour tout, j'envie de dire. J'ai tenté ma chance, je l'ai pas eue mais finalement je me suis dit, c'est peut-être pas plus mal. Et puis finalement, j'ai rebondi sur autre chose et sur la place qui est ici. Je me suis dit, « bah finalement, je me plais encore mieux et c'est peut être un mal pour un mieux ». Parfois il faut le prendre comme ça et se dire aussi qu'on ne sait pas non plus être Superwoman. Il y a des moments ou effectivement, les choses font qu'il faut être présent pour un enfant en bas âge et que on sait pas mener de front systématiquement tout au long de sa carrière, le côté boulot et le côté familial parce qu'il faut préserver cet équilibre aussi.

75) C'est aussi le problème de disponibilité à un moment donné, mais pendant 4 mois techniquement, ouais c'est plus compliqué. Donc, c'est compliqué et je pense que c'est pas rendre service pour l'organisation ni pour la personne, parce que finalement, c'est faire sa fonction mais dans quelles conditions ? C'est pas évident non plus, quoi. Alors il y a toujours des gens *ad interim* et ainsi de suite. Mais voilà, je crois que et ça je pense que ça c'est important. C'est important de de réfléchir et de relativiser un peu les choses et de se dire, peut-être que dans une vie il y a des moments précis pour faire certaines choses. Des moments plus critiques parce que on doit être peut-être plus présent pour sa famille. Et puis. Et puis hop, quand s'inscrire. Et voilà, et des opportunités, il y en a toujours. Ce qu'il y a, c'est qu'il faut... Voilà, il faut les susciter un peu. Et puis il faut aller de l'avant, quoi. Et pas, voilà. Donc je vois ça plutôt de manière positive et se dire qu'on sait pas tout faire non plus, parfois. Même si on le veut, on se dit « bah non, finalement, moi j'ai un ventre comme ça, pas de souci, je vais y aller ». À un moment donné, il faut se préserver aussi. Il faut se préserver et se dire Ben tiens, quel est le plus important ? Est-ce que c'est faire des heures et des heures de service ? Parce que quand vous êtes dans la fonction, vous devez faire le job, quoi. Ouais donc c'est dire aussi ce que voilà, je mets un peu en péril ici ma, ma santé peut-être et donc c'est dire « tiens ici maintenant je dois peut-être, je dois me calmer » enfin, façon de parler. Est-ce que c'est le bon choix pour le moment ? Et il y a d'autres choses qui vont après se représenter, et puis finalement, ben voilà. Et puis quand même accéder, un peu plus tard aux fonctions dirigeantes

76) Enfin 4 mois, en fait, c'était trois mois et je mettais tous mes congés d'un coup pour le quatrième mois. C'était pas toujours évident d'avoir la crèche tout de suite, bon voilà. Et pour revenir à ça, même mon mari avait pris un mois de congé parental à un moment donné. C'était pour le deuxième, pour l'arrivée du deuxième, voilà. Pour préparer tout.

77) Ce qu'il y a, c'est que, même si les horaires sont de bureau, je vais dire comme ça, moi mon GSM, il est toujours à côté de moi. C'est, il y a une certaine disponibilité, je vais dire au niveau téléphone, mais dans mes horaires ça reste un horaire de bureau. Et alors, parfois, ben effectivement il y a des choses, s'il y a des choses qui sont pas faites, j'en porte la responsabilité. S'il y a des choses qui sont mal faites, c'est ma responsabilité. J'aurais dû anticiper, j'aurais dû prévoir et donc, si à un moment donné je dois rendre quelque chose pour telle date et que tant pis j'étais censée faire ci ou faire là pour moi.

78) Il y a eu deux fois pendant mon congé de maternité où j'ai senti qu'il fallait que je revienne parce que y avait des crises plus ou moins graves. Et là voilà, j'ai pris mon bébé sous le bras et je suis retournée. Et je crois que ça a aussi marqué. Ma disponibilité et le fait que ma maternité n'impactait pas mon rapport au travail ou n'allait pas le rendre tout à fait secondaire.

79) Est-ce que vous avez dû, en tant que femme, faire avoir eu l'impression de devoir faire plus d'efforts que vos collègues ou que votre mari, par exemple, pour prouver que je suis une femme et j'ai ma place ?

Je pense que ça a déjà bien évolué. Allez ici, j'ai plus ou moins 20 ans de de carrière. Je vais dire que durant ces 20 années, je vois vraiment que, je veux dire, y a plus à prouver vraiment comme avant. Ce qu'il y a, c'est que je pense que les femmes se l'imposent. Que d'office on se dit « Bon bah, moi j'ai pas le droit d'être malade, j'ai pas droit à avoir des faiblesses ». Non mais voilà, mais je pense que et ça c'est inhérent à chaque personnalité hein. Je sais pas, mais c'est vrai que on, on s'oblige et je crois qu'on se l'impose puisque l'organisation nous l'impose. Je pense que personnellement on se dit je dois, je dois, je dois, je dois, je dois, quoi.

80) Mais à un moment donné, il faut faire des choix et donc ça... cette... cette fonction-là a probablement participé aussi au fait qu'on me sélectionne pour le brevet de direction. De dire « mais voilà, même à l'extérieur, à la police, quand un truc lui tient à cœur, elle s'investit ». Donc je pense que quelque part, ça m'a apporté, ça enrichit le fait que... et ça m'a aidé. Mais ici maintenant, quand je vais rentrer pour le brevet de direction, j'ai un moment... c'est pas possible, il faut que je lâche un truc et ça, je vais lâcher donc je vais remettre mon mandat ici en septembre, je vais... en espérant que quelqu'un va le reprendre.

81) La formation de commissaire divisionnaire, c'est une formation qui n'est pas à temps plein, donc ça permet de continuer son job en même temps, donc voilà. Tout est une question d'organisation et à un moment donné de gérer son propre stress et de relativiser. Je trouve qu'avec les années, on arrive quand même à relativiser et à prendre chaque chose à sa juste valeur. Et alors, dans ce genre de formation, c'est aussi des formations où on est tous en groupe et on doit faire des travaux communs et donc voilà, c'est aussi pouvoir gérer les autres, leurs attentes vis-à-vis de vous et, voilà. C'est de la communication et, voilà. C'est déjà dans un travail de gestion humaine. On travaille avec de l'humain donc c'est... Il faut pouvoir gérer ses émotions, en fait. Et avoir de l'intelligence émotionnelle par rapport à chaque membre du personnel. Mais sinon, par rapport aux enfants, c'est de l'organisation et se dire que c'est un moment dans sa vie où effectivement on met le paquet mais il y a aussi d'autres choses à côté. On fait au mieux et on est espère que, voilà, que ça passe. Et ça passe, donc voilà.

82) Donc... mais c'est... c'est ouais... c'est aussi c'est d'aller chercher toutes ces choses qui... enfin moi, je pense que si globalement... moi... j'ai besoin d'un épanouissement global en fait. J'ai besoin d'être heureuse à tous les niveaux pour pouvoir bien fonctionner à tous les niveaux et donc je pense que c'est vrai que des fois, j'ai énormément de pression au boulot. Mais que quelque part, si à un moment donné cette pression retombe trop, ben je vais plus être bien dans ma vie privée non plus en fait. Donc... enfin, j'ai besoin que tout s'harmonise et que mes collègues... parfois on est sur un fil et il faut que ça tienne, quoi.

83) Ouais OK. Et dans ce que j'ai entendu aussi... Venant des inspecteurs comme des commissaires, que le commissaire qui s'occupe du commissariat ou le chef en tout cas, a beaucoup d'influence sur le bien-être des policiers ou même au niveau des remarques sexistes qui peuvent se faire, ou de propos.

C'est clair. C'est clair, mais ça, ça va dépendre vraiment comment il va se positionner. Donc ça, c'est vraiment... Et si à un moment donné, mais que ce soit sexiste ou autre... enfin moi, voilà... vous avez la même chose avec les caractéristiques physiques par exemple avec un collègue qui serait obèse. Vous avez la même chose avec l'homosexualité, vous avez la même chose avec les religions, vous avez... enfin, voilà. Si à un moment donné, il y a quelque chose qui outrepassé le comportement qui devrait être correct et que le chef ne réagit pas, ou pire, réagit dans le sens de ce qui ne doit pas être fait... Donc parce que vous allez avoir des plaisanteries vraiment mal placées et où le chef va rigoler. Ce qui veut dire que même sans avoir rien dit, mais qu'il est derrière, qu'il ne réagit pas et qui rigole... bah quelque part, il cautionne ce qui a été dit. Et donc là quelque part, moi je trouve, en tant que chef, c'est quelque chose qu'on ne peut pas accepter. Donc je crois que, en tant que chef, dès qu'il y a un comportement qui n'est pas correct... en tout cas, moi, ça c'est ma manière de fonctionner... euh... je ne vais pas aller voir les gens en aparté après, machin etc. S'il y a une scène qui se déroule devant moi et où le comportement de quelqu'un n'est pas correct par rapport à quelqu'un d'autre, je ne vais pas punir celui-là devant tout le monde. Mais je ne vais pas non plus prendre la défense de celui qui est victime devant tout le monde parce que si ça tombe, il ne le veut pas. Donc il y a des femmes dont on pourrait vouloir prendre la défense et qui en fait ne veulent pas du tout qu'on le fasse. Donc sans savoir ce que souhaite la personne, c'est pas bon de le faire. Alors aller voir la victime après et puis, après lui avoir parlé, aller voir l'autre, c'est pas bon non plus parce qu'on sait pas ce qui va se passer dans notre dos après aussi. Parce qu'alors, après le... le... je vais l'appeler « le mauvais », va retourner voir la victime en disant « t'es allée voir le chef, t'es allée te plaindre, machin et tout » et donc finalement la démarche du chef qui était allé voir la victime va être mal perçue et on va envenimer le conflit. Donc moi, dans ce genre de situation-là c'est vraiment devant tout le monde... quand ça vient de se passer... de dire « Oh là ! ce comportement-là, moi, il me dérange. La victime, je sais pas si ça la dérange mais moi ça me dérange et devant moi, je veux plus que ça se produise ». Et comme ça, c'est... voilà, ça remet tout le monde à plat. On dit « Ouuh ! OK, ici, on rigole pas » et on sait que... parce qu'après il y a des gens, vous savez, il y a des gens à qui... on donne un surnom par exemple et tout le monde en rigole et tout le monde trouve ça chouette... et en fait le gars en question ou la fille en question, on se dit « bah en réalité... euh... il apprécie ce surnom, ou il vit bien avec, ou... » Et en fait, finalement, y'a des gens à qui ça pèse, quoi... à qui ça pèse et qui au fur et à mesure ne vont jamais rien dire, jamais rien dire, jamais rien dire jusqu'au moment où le poids va devenir psychologiquement trop lourd et on va perdre une personne alors que les autres ne le faisaient pas non plus de manière déplacée, ou... mais simplement parce qu'ils croyaient que c'était drôle et que tout le monde pensait que la personne visée, elle le vivait bien, donc c'est pas toujours comme la...

84) Pardon... Et justement, dans le fait que la personne ne veuille pas qu'on prenne sa défense... Pourquoi, justement, vous pensez que... ?

Mais ça, on sait jamais parce que justement, la personne, elle le vit peut-être pas mal. Ça la dérange peut-être pas et donc elle va se dire « mais pourquoi ? », « pourquoi il m'emmerde celui-là ? », « Pourquoi, enfin... ? » Donc on sait jamais en fait si... Moi, par exemple en tant que femme, j'ai pas besoin que quelqu'un vienne prendre ma défense. Moi je sais me défendre toute seule et j'ai pas besoin que quelqu'un vienne jouer l'arbitre, etc. Par contre, la personne qui dit « voilà, moi, ça me dérange et je veux plus que ça se passe devant moi », ça n'emmène pas la victime avec, quoi. Donc après, si ça se passe encore, quand je suis pas là et que ça dérange pas la victime, tant mieux pour elle. Mais moi, je veux pas voir ça, je veux pas voir ça dans mes équipes, que ça soit par rapport au fait que ça soit une femme ou par rapport à une autre caractéristique, quelle qu'elle soit. Donc voilà, et honnêtement, enfin moi, j'ai jamais eu de soucis, moi, ça marche.

85) Et je pense que, à ce moment-là, le commissaire général, il en a rien à foutre que son chef de cabinet, il est de telle origine, ou il est homosexuel, ou c'est une femme ou c'est... Non. C'est, si je lui demande un truc, ça va être bien fait. Je sais qu'il connaît sa législation, je sais qu'il connaît les directives, je sais qu'il sait comment je fonctionne et ce dont j'ai besoin. Je sais que je peux compter sur lui.

86) Bah voilà, on veut montrer la diversité à la police et donc pour telle interview on voudrait plutôt comme élève une femme ou on voudrait plutôt un jeune qui soit issu de telle catégorie de la population et si possible, s'il est issu de l'immigration, c'est encore mieux ». Enfin voilà, pour montrer que... Mais je pense pas qu'on a ce besoin de montrer que parce que la diversité à la police, elle est là. On a plein de collègues d'origine étrangère, on a plein de collègues qui sont homosexuels, on a plein de collègues qui ont des caractéristiques physiques qui soient l'une ou l'autre, on a des religions différentes, on a des hommes, on a des femmes. En réalité, la police, c'est vraiment un microcosme de la société, donc. Mais maintenant, voilà...

87) Moi, j'ai en tout cas personnellement jamais assisté à une souffrance individuelle par rapport à une de ces caractéristiques-là.

88) Mais moi, je pense que le plafond de verre, dire : « je n'y suis pas arrivé parce que je suis ça », moi j'y crois pas trop. Je pense que si la personne a les compétences, il y a pas de raisons qu'elle arrive pas en haut. Je pense qu'on a une hiérarchie qui est...euh... ouverte...euh...et... et qui le montre. Qui... qui essaye vraiment de faire passer les messages : « comme quoi toute personne est la bienvenue à la police, quels que soient ses caractéristiques et que justement on veut une richesse de la police ». La hiérarchie travaille vers ça . Maintenant, c'est vrai qu'il y a peut-être encore des gens à la base qu'il faut persuader, qu'il y a peut-être encore des petits esprits. La police est un microcosme de la société, je l'ai déjà dit, hein. Mais si vous avez des extrêmes dans la société, si vous avez des racistes dans la société, si vous avez des homophobes dans la société et il faut pas se dire qu'on en a pas à la police... ça, c'est se voiler la face

89) Mais je voulais au moins essayer et il faut savoir que dans la police, au niveau de la gestion des carrières, et c'est de plus en plus comme ça, il faut prendre son avenir en main. Il y a pas quelqu'un qui va venir vous dire, « tiens, tu devrais passer les examens là, tu devrais faire si tu devrais faire là », la carrière, ça se construit. Et au départ, c'est une motivation intrinsèque de la personne de se dire je, j'ai envie d'aller plus loin. J'ai un défi personnel, je, voilà, ça doit toujours être... Maintenant, pousser les gens et dire « Oui, toi t'as du potentiel et tu pourras y arriver ». Bah ça, bien évidemment, j'encourage nos membres du personnel à... Moi, je les encourage toujours à aller le plus loin, possible, et au moins à tester, quoi. Donc, voilà. Mais alors, j'ai eu la chance que j'avais un, je vais dire mes supérieurs hiérarchiques ne..., Je m'inscrivais et ils me disaient, « mais tu as bien raison et je te souhaite le meilleur » et voilà. Donc je veux dire, il y avait pas de... Il y avait pas un encouragement fou mais, mais je vais dire voilà, c'était accepté. Il y avait pas de soucis, quoi. Mais au départ, je pense que le fait qu'on a qu'on évolue et qu'on avance, c'est uniquement parce qu'on a cette motivation intérieure qui le fait.

90) Ben, l'assertivité oui et puis voilà, je crois que c'est se faire respecter, mais pour moi ça, c'est vraiment la qualité de base d'un policier qui est dans la rue, c'est même pas lié à l'intervention. C'est, si vous êtes dans la rue, même comme agent de quartier, comme roulage, et que dès que quelqu'un va essayer de vous déstabiliser, vous, c'est tout de suite perdu, je pense qu'il y a un problème de profil alors. Parce que le métier il fait que quand on arrive sur une intervention, il faut quand même savoir rester... savoir garder la tête froide et alors, effectivement, ne pas se faire tout de suite... ne pas se faire agresser ou ne pas tolérer de... de... de... de la personne en face. Voilà, mais ça, pour moi, c'est une qualité humaine qui dépasse les caractères, qui dépasse les frontières de l'organisation. Mais c'est l'essentiel, quand on est policier de pouvoir se faire respecter.

91) C'est des inspecteurs qui dirigent les inspecteurs, donc on a pas cette différence de grades qui donne une certaine légitimité à la relation.

92) C'est possible. Maintenant, je suis pas tout à fait sûre. Je crois que par le passé, il y a eu des... inspecteurs principaux, il y en a eu... et il y en a eu qui ne se sont pas du tout fait respecter non plus. Mais à nouveau, je pense pas que c'était lié à leur condition de femme parce que ça c'est vraiment tout sexe confondu. Donc j'ai eu des inspecteurs-principales... euh... qui ont pas été capables de trouver leur place dans ce service, mais à mon sens, c'était pas lié au fait que ce soit des femmes parce que j'en ai... j'en ai eu plein, des hommes qui n'y arrivaient pas plus non plus. Au niveau des discriminations, je pense qu'il y a un... un phénomène de groupe qui fait que la victime, si tant est qu'on puisse l'appeler victime parce qu'on est... on est de nouveau pas dans des schémas de harcèlement et tout ça... mais celui qui va se faire le plus volontiers chamber, c'est celui dont on va identifier qu'il y a a... qu'il y a un... qu'il y a eu, je sais pas, qu'il y a une opportunité de le faire et donc à nouveau c'est pas lié au sexe c'est lié à la personnalité. Mais parfois, ça va être une fille du coup. Vous voyez, ça va pas... la... les... les menaces vont pas aller plus vite ou l'attitude va pas plus vite vers les filles, mais vers celui qui est le moins capable de s'a... de s'affirmer, d'être assertif.

93) OK, et est-ce que vous identifiez des freins quand même ? Peut-être pas chez vous mais de manière générale dans l'institution ? Des freins qui pourraient survenir ?

Ben, je sais pas si j'appelle ça des freins. Maintenant dans le service que moi je dirige, c'est clair qu'il faut avoir du tempérament et... euh... pour l'intégrer. Et du coup, là, c'est cette ambiance qui est un petit peu...allez, moi j'ai un esprit de corps qui est très solide chez moi. Ils sont vraiment... ils sont... la collégialité est énorme mais à côté de ça, voilà, je sais que c'est de l'humour de corps de garde. Que ça vole pas... ça vole pas bien haut et une fille qui serait pas capable de se faire respecter? Effectivement, je pense que la place... elle est... la place, elle est... sa place est pas chez moi. Alors, c'est clair que moi, le moindre... le moindre signalement de problèmes de harcèlement, d'inadéquation de... Je vais saisir dessus et je vais jamais laisser passer. Maintenant, je dis toujours aux filles qui viennent se plaindre dans mon bureau, enfin j'en ai pas toutes les semaines, mais je l'ai toujours dit aux quelques-unes qui sont venues : « Il est hyper important de se faire respecter si... On peut pas exiger des autres de nous respecter si nous-mêmes on n'a pas de respect pour soi » et... et je le vois par exemple dans tout ce qui est drink et tout ça, dans tout ce qui est plutôt moments informels, beaucoup plus que dans le boulot. Et ben, il y a des filles qui vont... qui vont boire à outrance avec leurs collègues et puis qui sont à moitié en train de flirter avec et puis et... et... et à un moment elle doit... elles doivent mettre les limites. Et moi, quand je suis là, je dis : « maintenant, c'est terminé », quoi. Parce que... il faut pas s'étonner, alors que le lendemain, on reçoit dans une dynamique qui a un... qui est tout le temps dans un jeu de flirt comme ça et dire tout d'un coup : « je suis victime de... ». Je dis oui, je veux bien. Alors, je suis pas du tout en droit de dire : « elles ont provoqué » ou quoi que ce soit. Mais voilà, il faut se respecter soi-même si on veut exiger des autres qu'ils nous respectent. Et ça, c'est vraiment un message que moi, je dois adresser aux filles dans mon service.

94) Tant que le respect mutuel est préservé, se taquiner, voilà, ça fait partie aussi. Enfin, c'est aussi dans le monde étudiant aussi, je veux dire. Maintenant, il faut juste pouvoir mettre les limites. Il y a des gens peut-être qui peut-être savent pas mettre les limites et donc à un moment donné, ben il y a des limites qui sont franchies et qui sont pas acceptables. Mais c'est pas parce

qu'on veut s'intégrer dans une organisation qu'il faut accepter tout non plus. Donc voilà. Maintenant, il y a des garde-fous. Je pense que de nouveau en vingt ans par rapport... En vingt ans, il y a quand même eu pas mal de choses qui ont été, qui ont été euh, qui, allez... Les mentalités ont quand même évoluées à ce niveau-là, je trouve.

95) J'ai pas eu de... d'oiseau pour le chat... euh... pour lequel j'aurais peut-être dû plus intervenir.

96) Les inspecteurs principaux à nouveau essaient de trouver une solution au conflit latent. Et c'est seulement si les inspecteurs principaux n'étaient pas capables de gérer que ça revenait chez moi

97) Je pense que le chef hiérarchique est responsable de de la bonne ambiance de travail et du respect mutuel entre les gens. Ça c'est clair. C'est le rôle du chef de pouvoir instaurer ces relations de travail sur de bonnes bases. C'est la base de tout, mais c'est nous, on doit y être attentifs au niveau de la ligne hiérarchique. Parce que ça peut-être un inspecteur principal. Tout ne doit pas monter. Enfin, ça doit pas nécessairement être le chef tout en haut qui doit intervenir, ça peut déjà intervenir déjà entre deux collègues, ils peuvent déjà s'expliquer. Mais voilà, si à un moment donné, ça prend des proportions et que ça n'évolue pas dans le bon sens et qu'il n'y a pas de respect, il faut intervenir tout de suite et remettre les choses. Et à ce niveau-là, on a des personnes de référence anti-discrimination au sein de la zone de police et donc il y a des formations, d'ailleurs, qui sont en cours pour... Ça c'est partout.

98) Parfois, il y en a qui critiquent parce que c'est vrai que les normes pour rentrer à la police ont été assouplies, justement aussi en partie pour que les femmes puissent rentrer, donc notamment par rapport à la taille. Alors c'est vrai que dans certaines promotions dans les académies, quand on voit certains, on se dit... mais voilà quoi... si on souffle dessus, elle tombe là, la petite. Enfin... et c'est pas que c'est la..., c'est pas que c'est... alors des fois quand on dit ça, j'ai dit oui, mais regarde le mec à côté quoi, on a des super croquettes de combat quoi, des petits maigrelets qui sont tout petits, qui n'ont aucune force physique, qui... enfin voilà... il faut oublier une idée du gendarme super musclé, enfin... voilà. Tous les policiers ne sont pas Rambo, ça veut pas dire qu'ils ont pas d'excellentes compétences pour être un moment donné le ou la policière idéale. Donc je pense qu'un policier c'est un tout et effectivement, il y a certaines caractéristiques physiques qui, pour certaines fonctions, vont vraiment être nécessaires. Et puis il y a certaines caractéristiques de personnalité et de manière d'être et de manière de rentrer en communication avec les gens, d'empathie ou d'autres caractéristiques de société qui vont faire qu'on va pouvoir mener à bien une intervention. Maintenant, si vous êtes sur du maintien de l'ordre avec des gens qui ont été un moment donné confinés et où il faut procéder aux arrestations et que vous êtes face à des métallos ou avec dockers ou voilà... Il va vous falloir sortir les malabars du peloton pour aller les chercher quoi. C'est évident. Donc voilà, il faut pouvoir... ben choisir la bonne compétence au bon moment pour effectuer la mission qui est demandée à ce moment-là.

99) On sait pas du tout ce qui va arriver mais donc par rapport à ça, il y a certains chefs de corps... il y en a quand même beaucoup... Qui sont réticents au fait de faire des patrouilles de 2 femmes et donc qui vont préférer surtout, la nuit... qui vont préférer dire « on fait des patrouilles mixtes ou en tout cas si on envoie une patrouille de deux femmes avec à un moment donné, si elle est appelée par exemple sur une bagarre... ben on essaie de faire rapprocher une autre patrouille pas trop loin pour pouvoir venir ». Voilà, après ça, je pense que c'est... c'est aussi l'officier de police judiciaire qui est de garde à ce moment-là, qui doit aussi connaître ses gens et savoir effectivement « est-ce que mon personnel risque d'être en danger, est-ce que ça risque de mal tourner ? » Est-ce que enfin... voilà c'est aussi de la conduite de la bataille en direct par rapport à ce qui se passe. Voilà... alors moi, qu'est-ce que j'en pense de ça ? Ça dépend des personnalités. Ça... et ça dépend des caractéristiques qui composent les uns et les autres, de dire est-ce que je mets... parce que on peut avoir des binômes de garçons qui vont pas bien fonctionner du ou des binômes mixtes qui vont pas bien fonctionner du tout et peut-être qu'un binôme féminin va très bien fonctionner. Donc voilà, dans la composition des équipes, il faut voir... et il faut surtout voir aussi à pas mettre le personnel en danger quoi.

100) Je crois que... il y a... une première chose, c'est que dans bien des situations, la présence de la femme va désamorcer le niveau de tension. Donc moi, j'ai pas j'ai jamais eu de problème à recourir à la force quand il fallait, mais j'ai quand même remarqué dans énormément... dans énormément de situations que le fait que je sois une femme, on en arrive pas là. Alors il y a différentes raisons. Il y a d'abord peut-être un peu de de psychologie et sans du tout rentrer dans des gros clichés parce que je ne pense pas que les femmes soient plus aptes à. Mais cette fibre un peu de négociation qui est peut-être un peu plus innée. Alors, il y a aussi le fait qu'il reste quand même beaucoup de gens qui... qui veulent pas frapper une femme. Et donc je crois qu'il y a aussi là-dedans quelque chose qui va jouer, du fait de dire : « je me battrais bien avec maintenant, c'est une femme, je veux pas le faire ». Et après, le recours à la contrainte alors, en terme d'efficacité, en moyenne, je pense que c'est clair qu'on peut pas dire que ça va être tout à fait égal. Il y a une différence de force physique qui est inéluctable et... et qu'il faut reconnaître. Maintenant, la capacité de mobiliser à un moment et de voler dedans, elle n'est pas liée au sexe donc il y a... j'ai moi... j'ai des petits bouts de femmes qui font 1m65, qui ont peur de rien, qu'on peut envoyer sur tout et j'ai des grandes dadais, des hommes de... de... d'1m90 et de 100 kilos qui ont... qui ont peur et qui vont reculer, quoi donc. Et il est clair que la force physique, elle, est disproportionnée entre les deux. Mais pourtant, la femme va plus oser à ce moment-là aller au front que... que le garçon. Donc il y a vraiment une question pour moi de caractère. Et donc lié au sexe, pas tellement. Aussi la force pure. Oui, mais après, c'est lié au caractère et alors à la capacité de désamorcer une situation potentiellement violente.

101) Mais voilà, je dirais... je dirais effectivement plus liée au caractère et à la capacité de mobiliser les techniques qui nous sont enseignées.

102) Ouais, moi je relativiserais quand même ça parce que c'est vrai, la force physique n'est pas la même et euh. Ici à la police, on a fait des créneaux différents au niveau des tests d'entrée sportifs et je pense que c'est bien aussi parce que on n'a pas le... Voilà, c'est pas les mêmes, les mêmes niveaux, mais parfois on serait quand même étonné. Il y a quand même aussi des jeunes filles qui sont, qui vont au contact en fait donc c'est un élément. Et puis l'autre élément, je pense que c'est bien d'avoir les deux. C'est d'allier la force physique avec aussi le fait de pouvoir allier les personnes qui vont aller au contact mais pour apaiser les choses et donc parfois je vais dire un duo homme-femme, bah ça peut finalement, euh avoir comme un résultat meilleur que parce que justement le dialogue finalement c'est instruit. On est déjà allé sur des perquisitions où la personne à un moment donné se focalise sur un des policiers. Le contact passe bien et bah ouais, faut plus intervenir, il faut que ça continue celui-là, qu'il soit chef ou pas, le contact s'est passé. Ce qui compte c'est que dans la manière d'appréhender la personne où les choses se passent, que ça soit le mieux possible. Donc peu importe qu'il soit un homme, qu'il soit une femme, ce qui compte, c'est d'avoir le contact et un jour c'est un tel et un autre jour, c'est un autre. Donc je dirais ça, ça rentre, voilà. Je pense que c'est important que la police soit le reflet de la société en fait. Pour qu'elle soit comprise par la société. Sinon voilà, sinon il n'y a pas de... Tout ce qui est violence intrafamiliale. Donc voilà, il y a aussi ce phénomène-là qui est de plus en plus en expansion, ou bien plus visible parce qu'on s'y intéresse un peu plus. Et c'est vrai que là bon, il y a certains interlocuteurs qui seront peut-être privilégiés par rapport à d'autres et une fois ça sera un homme, une fois ça sera une femme, en fonction...

103) Et par exemple, le plus que je peux dire, ou le différentiel, vous pouvez comment vous l'identifiez ? Enfin vous, comment vous pourriez le décrire plutôt ?

Dans une démarche qui serait ferme. Mais qui serait, euh... Mais très convaincante comme ça, c'est... Voilà. Mais on peut l'avoir aussi d'un homme aussi, donc c'est ça qui... C'est difficile. C'est difficile de dire, je dirais peut-être qu'il y a des phénomènes où la présence d'une femme est intéressante. Et pour les victimes aussi, pour les entendre et sur le terrain aussi, pour quand on arrive sur un différend familial. Bon, il y a des enfants, ça crie, voilà. Je pense qu'elle apporte cette force tranquille, rassurante, apaisante. Et qui n'empêche pas non plus de hausser le ton s'il faut. Ou voilà, il faut pas non plus cantonner la femme dans un rôle.

104) Moi, c'est l'esprit de service, la disponibilité, la loyauté. Euh, et tout ce qui est aussi intégrité. Ouais, ça c'est, c'est vraiment la base.

105) Je dirais effectivement l'assertivité. Être capable de dire les choses et de... et oui...et... et se faire respecter. Maintenant, se faire respecter, ça veut un peu tout dire et rien dire. Il y mille formes de respect et c'est aussi lié à la tolérance de chacun, au son seuil de tolérance de chacun. Mais il faut juste une fois que...vous... et que soit dans vos relations avec vos collègues ou avec le citoyen... quand vos limites sont acceptées, que ce soit clairement communiqué. Voilà de dire : « maintenant ça, j'accepte pas que tu aies ce comportement vis-à-vis de moi, est-ce que c'est clair ? ». Voilà pour moi, c'est avec... avec ça, si on est capable de dire ça au bon moment... alors il y en a certains pour lesquels on va... allez, on va pouvoir aller beaucoup plus loin et qui sont tellement prompts à rire d'eux que c'est même les premiers à aller... aller se lancer là-dedans. Il y en a d'autres, ça va être beaucoup plus... qui vont se braquer beaucoup plus vite. Bah ça, c'est les interactions en groupe et chacun doit avoir à un moment la capacité de dire : « voilà, mes limites sont atteintes. Je n'accepte pas que... » et mes cadres, ils sont là pour faire respecter les limites de chacun dans toute la mesure où... où... où un franchissement serait porté à leur connaissance.

106) Et ben ça typiquement, elle était inspecteur. Et puis au moment où elle a été enceinte, et on n'était pas du tout dans une relation d'amitié parce que j'étais son chef, mais je savais le potentiel qu'il y avait et moi j'ai pas voulu qu'on lui fasse faire un travail de secrétariat parce que c'était l'occasion de développer sa carrière et donc je lui ai obtenu une place à la Jud.

107) Ben je crois que j'ai toujours voulu faire ça. Quand j'étais gamine, je voulais soit entrer à l'armée ou à la police. Enfin voilà. En sortant du secondaire, mes profs en général voulaient que je fasse des études, mais j'avais absolument aucune idée de ce que je voulais faire. Donc je suis allée un petit peu aux études. Mais au hasard et ça marche jamais je pense, ce genre de truc. Voilà. Donc au final, bah j'ai arrêté, j'ai dit « je vais faire la police » parce que c'est ça que je voulais faire. Donc je l'ai fait. Je suis rentrée assez facilement du premier coup. Puis j'ai fait environ 10 ans comme inspecteur. Normalement après 6 ans, on peut monter en grade pour information. Mais vu mon évolution et puis ma situation familiale, j'ai pas eu l'occasion vraiment avant de me dire que j'allais prendre un an, enfin 9 mois pour moi, pour repartir à l'école. Bien. J'avais un petit peu fait le tour aussi, de tout ce que j'avais envie de voir dans le grade d'inspecteur avant.

108) Aider le citoyen, bien sûr, parce que ça, je pense que c'est la base quoi. Puis comme des gosses qui veulent entrer à la police quoi, attraper les méchants, essayer de créer un monde meilleur. Après, il y a beaucoup de désillusions là-dessus...

109) Ah oui, horaire. C'est juste une question d'organisation. Parce que moi, j'aurais bien aimé continuer à faire de l'intervention, etc. C'est un service qui me plaisait quoi. Maintenant, je ne regrette pas du tout parce que d'un autre côté, c'est intellectuellement beaucoup plus stimulant donc j'y gagne. Enfin, je trouve vraiment mon compte et puis de toute façon au niveau horaire avec deux enfants, c'est juste pas possible quoi. Ou alors vous avez un compagnon ou une compagne qui ne bosse pas ou qui va faire du 8-16. Il va pouvoir tout gérer mais après, quand on est maman, on a aussi envie d'être là pour les enfants quoi.

110) Du coup, par exemple le matin... Parce que moi je commence à 8h00, c'est un peu trop juste pour moi l'horaire. Donc c'est elle qui le conduit par exemple, soit chez gardienne ou chez les beaux-parents ou dans la famille. Et du coup, là, bah nous, c'est un arrangement entre nous. Du coup, c'est moi qui le récupère parce que c'est sur le chemin du retour. Et donc, l'avantage on va dire, du fait d'être au quartier, c'est que j'ai moins d'horaires d'après-midi et de nuit, je fais pas de nuit. Sauf cas

exceptionnel. Et quand je fais les horaires d'après-midi normalement c'est 13-21 ou 14-22 mais j'en fais pas. Si j'en fais allez, vraiment 3 par mois, c'est ça quoi. Alors qu'à l'intervention, une série normale de travail, c'est soit : 2 matins, 3 après-midi, 2 nuits. Donc ça veut dire que sur 7 jours, j'ai presque 5 jours où si je devais avoir mon enfant, je le vois pas quoi. Je veux dire la journée parce qu'il est petit, il va pas à l'école, on va dire. Si je fais 14-22, bah le matin, je le vois un petit peu mais l'après-midi, le soir je le vois pas. Quand je rentre il dort quoi. Si je fais la nuit, OK je vois la journée mais du coup, je suis pas là pour rassurer s'il se passe quelque chose la nuit. Je sais pas un biberon ou s'occuper de l'enfant. Voilà quoi ça c'est le... Moi je sais bien que Nina n'aime pas que je fasse que les horaires décalés quoi. Parce que du coup, c'est elle qui doit assurer non-stop. On essaie d'être dans un partage. Tu vois, d'être là, et pas que ce soit tout le temps le même qui fasse tout quoi.

111) Je dirais que le ménage on partage les tâches. En fonction de nos horaires, on fait nos tâches. Le repas, je dirais que avant, j'avais parfois plus le temps de le faire. On essaie de faire un repas sur deux. Mais clairement, j'arrive pas à le faire une fois sur deux. Et du coup, elle le fait plus souvent. Mais imaginons quand je termine à 16h00, je vais chercher le petit et il est plus ou moins 16h30. Le temps d'arriver à la maison. Il est 16h45, le temps d'arriver il est déjà presque 17h00, le temps de déposer le petit. Si Nina imaginons a été à la maison parce que, étant en télétravail, et qu'elle a fini à 16h. Bah de 16h00 à 18h00, elle a plus le temps que moi, de déjà commencer à préparer le repas. Que moi, arrivé à 5h00, parfois même plus tard. Parce que en fonction des horaires. Nous le petit mange plus vers 6h00, 6h30. Voilà j'aurais pas ce souci-là si le petit, il mange à 19h00, tu vois. Donc je dirais que c'est parfois un peu plus difficile pour moi d'assurer le fait que je dois faire un repas sur deux. Mais sinon, on a trouvé nos arrangements. Les courses, les tâches de ménage. On arrive à trouver un accord.

112) C'était plus difficile, on va dire. Le ménage je pouvais le faire du coup mais quand elle était pas là la journée. Mais... Et puis même tu passes beaucoup moins de temps parce que du coup quand tu fais 14-22, bah si ta compagne travaille la journée, elle part je sais pas moi pour 8h00, elle commence à 8h. Bah toi t'es là mais tu dors imaginons parce que tu as fait un horaire décalé la veille. Tu la vois pas. Elle revient à 16h00 et toi tu es parti parce que tu commences à 14h. Et tu reviens, il est 22h30, 23h00, elle dort déjà. Donc vous vous voyez pas quoi. Des fois, on se croise sur le parking quoi, tu vois. C'est déjà arrivé. Donc du coup, avant qu'on a un enfant et c'est ça quoi. Ou tu fais 22, tu fais la nuit, j'arrive, je rentre chez moi, il est plus ou moins 7h et tu la croises qui elle part faire sa tournée de travail, quoi. Et si tu renchâmes une nuit après, bien souvent quand elle revient, soit tu t'es reposé parce que tu sais que tu vas refaire la nuit. Et limite, vous mangez juste le soir et puis tu repars travailler. Dans un début de relation, pour la personne qui n'est pas en horaire décalé. Ça doit pas être facile je pense de comprendre ça. Que avec les horaires, c'est pas toujours simple quoi. Que du coup ici en 8-16, c'est un peu... Que je sois policier ou pas policier, on fait les mêmes horaires presque. Donc ça change pas grand-chose quoi. On se voit beaucoup plus quoi. Donc ça c'est bien. Enfin pour moi. Il y en a qui préfèrent travailler quoi donc voilà.

Mais quand tu es en horaire décalé, je dirais que tu as limite plus de temps pour toi quoi. Quand tu reviens et que la personne travaille en journée, tu fais ce que tu veux quoi. Tu n'as pas de remise en question, de te dire si je veux passer 2 h dans le canapé... Je le fais. Tu sais que l'autre travaille, tu culpabilises pas. Là tu as plus de temps pour toi. Que maintenant, on termine tous les deux à 16-17h. Ben on a des impératifs, faire à manger, s'occuper du petit. Bon, on sait pas faire autrement. Donc, je dirais que j'ai moins de temps. Mais c'est le fait d'avoir un enfant. Tu as moins de temps pour toi quoi. C'est plus difficile de trouver des moments... Après y en a qui y arrivent bien mais bon. Je vais pas dire ouais, j'ai des collègues, ils vont aller. Ils prennent tout leur samedi. Ils vont faire du sport, ils vont se balader. Mais du coup c'est leur compagne qui assure tout avec leurs enfants quoi. Du coup, c'est pas toujours chouette. Je trouve qu'il faut avoir un équilibre quoi. Il y en a qui s'en rendent pas compte, hein... Et pour revenir à ça. Je me rappelle que j'ai plusieurs collègues de l'intervention qui m'ont dit, un peu avant que je parte au quartier, que eux n'ont quasiment pas vu leurs enfants grandir. Ils m'avaient dit ça. Parce que, de par les horaires, les pauses. D'avoir raté des moments importants de la vie de leurs enfants quoi. Donc du coup ça m'a clairement motivé dans le sens que je faisais bien de partir. Mais après, voilà les missions d'intervention, c'est clair que c'est gai quoi, l'adrénaline. Je vais pas. Ça, ça me manque. On va dire, voilà par rapport à la mission de quartier quoi.

113) Le papa de mes enfants est architecte avec le statut d'indépendant même si dans les faits, sa situation professionnelle s'apparente plus à celle d'un employé. Quoi qu'il en soit, ses horaires en général étaient de 8h30 à 18-19h. Je pense que j'avais donc plus ou moins seule la charge du ménage, sans parler de la charge mentale. Et... suite à la séparation, j'ai donc continué à avoir la charge de mon ménage, mais sans pression et avec une plus grande indépendance d'esprit puisque je fais mes choix et je fixe mes priorités comme je l'entends.

114) Non, pas spécialement. Il n'y a que pendant mes 6 semaines de stage en Zone de Police, lors desquelles je travaillais en horaires variables, que j'ai fait appel 2 ou 3 fois à mes parents pour s'occuper des enfants. Il faut savoir qu'ils habitent à 70 kilomètres de mon domicile. Malgré l'aspect extrêmement rébarbatif de la formation par visio-conférence, je pense que la situation aurait été bien plus difficile à gérer au niveau organisationnel si elle avait eu lieu en "présentiel" : j'aurais dû me rendre à l'école de police à Seraing pour 7h15 jusqu'à 17h.

115) Alors la difficulté n'est pas tant pour mes enfants, par rapport à leurs horaires ou... Mais plus, ce qui a été difficile, c'est de concilier mon horaire avec celui de mon mari. Et s'il a fallu à un moment faire des choix, c'était plus par rapport à ça. De se dire, Ben, lequel d'entre nous va peut-être devoir changer de service pour s'occuper des enfants ? Donc la décision s'est plus prise par rapport à ses horaires. J'ai la chance d'avoir de l'aide. Donc oui, pendant tout un temps... Enfin, quand ils étaient bébés, là, j'étais à un service intérieur, mais où on faisait des shifts journées, après-midis, nuits. Donc là, j'avais de l'aide pour garder mes enfants et puis quand je suis retournée à l'intervention, ben les horaires restent les mêmes, donc finalement ça a pas eu trop de répercussions. Donc fallait juste faire attention qu'il y ait toujours quelqu'un de disponible pour les déposer à l'école, les récupérer, donc par rapport à ça il fallait faire attention. Donc voilà tout, en fait, faire vraiment attention à qui était présent

et s'assurer qu'il y avait toujours quelqu'un pour déposer les enfants. Et depuis un an, je fonctionne un peu plus avec des horaires de bureau. Ce qui est un choix du service. Qui, honnêtement, n'est pas un choix par rapport à ma vie privée.

116) Oui, ben pour lui c'est les mêmes horaires depuis toujours. Donc ça a joué parce qu'il a toujours été là et que du coup quand la question s'est posée de dire qui va un peu bouger pour voilà... Il y avait... La réponse était assez vite trouvée. Donc c'est pour moi. Lui a fait toute sa carrière dans le même service, donc c'était un peu compliqué de dire « tu fais autre chose ? ». Lui, c'est plutôt un service d'intervention aussi. Donc horaires... Il y a pas de fin...

117) Donc, c'est beaucoup de planification et c'est beaucoup d'organisation. Beaucoup de... Regarder à l'avance qui fait quoi. Est-ce qu'il faut prendre un congé, est-ce qu'on a un plan B ? Parce que oui, beaucoup de planification. Et là, c'est plutôt ma partie, à moi du boulot. Mais oui, voilà donc et si j'ai le malheur d'oublier ? Bah on se retrouve avec... « Au secours, qu'est-ce qu'on fait ? Pas de plan B ». C'est souvent à moi de trouver des solutions. Il est justement pas loin, donc il m'entend râler.

118) Oui et non. Oui et non, parce qu'en fait dans le service dans lequel je travaille pour le moment. En temps normal, je peux faire mes horaires un peu comme je veux donc ça c'est super chouette. J'ai beaucoup tendance à déposer par exemple mes enfants à l'école avant d'aller travailler et ça c'est super agréable. Maintenant je fais aussi des gardes de 24h et là je peux être appelée n'importe quand donc quand je suis de garde. Mais après c'est quoi... 3-4 fois par mois. Ça va, mais quand je suis de garde, alors oui c'est toujours de dire « Où est-ce qu'on va mettre les enfants ». Parce que si je suis appelé à 3h du matin et que mon mari fait la nuit et qu'il est au boulot, il y a pas question de réveiller les enfants en pleine nuit pour aller les déposer chez ma mère. Enfin oui donc. Là, je dois quand même encore un peu en tenir compte. Mais c'est vrai que pour le reste on arrive encore assez bien s'arranger. Maintenant, d'accord, c'est plus simple.

119) En démarrant non pas du tout. Quand j'ai commencé, bah je découvrais le boulot. Vraiment j'étais dans la découverte. Donc je me posais pas plus de questions. Et puis à un moment, il a été question de changer de grade, de passer au-dessus. J'y ai été poussée par mes chefs de l'époque et c'est vrai qu'il y avait du pour et du contre. Ça aurait été bien de devenir officier, ça aurait pu être sympa. Mais à côté de ça il fallait retourner un an à l'école. Un an à l'école avec des enfants en bas âge, c'était compliqué. Ah donc ça a été remis, on s'est dit « on verra après ».

120) Et sinon une carapace aussi. J'ai dû apprendre à me défendre. Parce que moi, j'arrivais toute jeune. Il faut l'avouer, sans grande expérience de la vie et j'ai été mise là-dedans. Ah bah j'arrive avec plein de bonnes intentions je pense, comme beaucoup de collègues, avec juste l'envie d'être là pour les gens. Et puis quand on arrive et qu'au final on se prend beaucoup de haine. Et on est... Pas forcément que des citoyens parfois, c'est aussi des choses en interne qu'il faut apprendre à gérer. Et donc petit à petit, j'ai dû... moi qui était toute gentille, à la base. Enfin, je le suis toujours, mais j'ai dû apprendre à mettre mes limites, à dire stop, à taper du poing quand il faut et à ne plus me laisser marcher dessus. Donc maintenant je suis plus connue pour... «Sarah, faut pas la faire chier » plutôt qu'elle était gentille, voilà tant pis.

121) Il est là parce que je suis comme ça et parce que moi, finalement... même quand je le vois au fil de ma carrière, je reste toujours orientée vers les gens. Et c'est vraiment ça que je veux faire et c'est... Et je reste prise par ça, mais... On sait qu'on doit pas m'embêter et c'est quelque chose que j'ai dû apprendre à faire de mettre les limites. On peut rire je pense de beaucoup de choses. On peut plaisanter sur beaucoup de choses, mais il faut pas manquer de respect. J'accepte pas qu'on me manque de respect. J'accepte pas qu'on essaie de m'écraser, j'accepte plus tout ça. Donc maintenant je réponds et je pense qu'une fois qu'on montre qu'on a du répondant et qu'on met ses limites, c'est vrai que les gens ont tendance à nous foutre la paix.

122) Et vous parliez des difficultés que vous avez rencontrées mais pas pendant l'académie mais plutôt après avec vos collègues, est-ce que vous pouvez un petit peu m'en parler ?

Moi, quand je suis arrivée en zone... Du coup, comme c'était là que j'avais aussi fait mon stage, j'avais déjà la réputation de pas faire la bise. Et enfin la réputation. Bah oui, c'était le cas, je faisais pas la bise. Et du coup, directement, enfin les gens, je les connaissais même pas. Je leur avais jamais parlé de ma vie. Mais tout le monde avait déjà pris le parti de dire « c'est parce que t'es musulmane ». Donc d'office tout le monde avait jugé que c'était par rapport à ça, sans même savoir. Enfin, sans même demander à moi pourquoi. « Pourquoi tu fais pas la bise ? ». C'est une question toute bête. Mais donc il y en a qui étaient déjà un peu sur la réserve avec moi par rapport à ça. Et puis, quand je suis vraiment arrivée et qu'effectivement, ça s'était avéré que je ne fais pas la bise. Il y a eu enfin pas des tensions... Mais enfin c'était pas la même chose qu'avec les autres. Ça a été, ça a été dur. Et moi, je comprenais pas. Enfin, pour moi, c'est chacun fait ce qu'il veut de son corps. Enfin, je m'en fous de ce que les autres font donc je comprenais pas directement pourquoi les gens réagissaient comme ça, surtout que c'était secondaire. Enfin, je venais d'arriver. Je découvrais tout et c'était vraiment un monde hyper particulier. Enfin, c'est déjà un monde d'hommes à la base, mais pour peu que tu sois une femme avec un peu de caractère... Parce que j'ai pas plié, j'ai pas dit... « mais comme vous me faites chier, je vais commencer à faire la bise » comme ça. On me laisse tranquille mais j'ai pas plié et j'ai dit... bah enfin je suis restée la même et du coup c'était compliqué. Des années pour que les gens... Et encore maintenant, on est presque 10 ans plus loin et y a encore des gens qui m'en parlent. Merci COVID, ça m'a vraiment aidé... Mais y'en a tout plein qui n'aiment pas mais qui le font parce qu'il faut et parce que c'est institutionnalisé, parce que c'est comme ça. Avant même que j'arrive en zone d'ailleurs. Parce que j'ai fait mon stage dans cette zone-là. Et quand mon mentor a regardé pour me mettre en stage, ça avait déjà posé des difficultés parce qu'il y avait un service dans lequel il arrivait pas à me mettre, ils ne voulaient pas d'une femme. Et en plus quand il a été quand même demander au collègue, s'ils voulaient quand même bien me prendre, le fait que je fasse pas la bise, ils avaient pas envie. Donc là j'ai dû me battre. J'étais pas d'accord. J'ai dit que si mes collègues hommes pouvaient y aller, il y avait pas de raison, moi que j'y aille pas. Et donc, à force de harcèlement et de pas

vouloir lâcher-prise, j'ai fini par y aller. J'ai pu y aller et donc mon mentor a difficilement réussi à trouver quelqu'un qui voulait quand même bien me prendre avec. Mais oui, dès le départ, ça a posé des difficultés.

Et comment dire, comment vous avez pu ? Quels étaient vos arguments face à ce « elle veut pas faire la bise » ? Comment vous avez pu leur prouver votre valeur en tant que policière ? Et montrer que, en fait, c'est pas ça qui définit vos compétences ?

Il y en a qui étaient braqués quoi qu'il arrive. Ils étaient braqués. ils étaient dans leurs idées et c'était comme ça. Maintenant, si on retire ceux qui étaient juste des gros racistes et qui de toute façon, peu importe ce que j'aurais pu faire, j'avais de toute façon pas la bonne origine, pas la bonne religion et j'étais pas à ma place. Ceux qui prenaient un peu la peine, petit à petit, de me parler et de me découvrir. Bah au fur et à mesure, ça a commencé à passer et souvent, c'est « ah mais ok, on t'imaginait pas comme ça ». Mais enfin déjà je vois pas pourquoi il aurait fallu imaginer... Attendez de découvrir et puis vous verrez. Et puis il n'y a pas vraiment de secret. Il faut travailler 2 fois plus pour prouver 2 fois plus. Là où une autre arrive et tout le monde est déjà persuadé que ça va bien se passer avec elle parce que parce qu'elle est toute jolie, parce qu'elle est blonde, parce qu'enfin, tous les stéréotypes qu'on peut imaginer. Ben, moi je devais bosser, devais montrer, devais tout prouver. Tout. S'il y avait besoin de volontaires, je vais me mettre volontaire pour prouver que j'étais motivée. S'il y avait du boulot, ben je devais faire encore plus de boulot que les autres pour montrer que j'étais là et que je suis pas une paresseuse et je suis pas fainéante et que je suis pas planquée. J'ai vraiment dû tout prouver en travaillant encore plus.

Dévouement total à la profession quoi ? Et justement, enfin, c'est quand même une sacrée charge au niveau mental. Vous avez eu du soutien autour de vous ? Pour je sais pas, parler de ça, évacuer. Comment mentalement vous avez gardé votre force mentale ?

C'est là, je pense que ma personnalité a commencé à changer un peu. Parce qu'à force de me prendre tout ça dans la tête. À un moment j'ai vraiment dû m'endurcir. Pour pouvoir faire face... Au tout début, quand je suis arrivée, même s'il y avait des commentaires, je faisais semblant de pas entendre. Mais carrément, je me suis dit « bah non en fait, pourquoi je devrais continuer à faire semblant de pas entendre ? » Et pourquoi est-ce que je devrais accepter qu'on se moque, qu'on me manque de respect ? ». Ben finalement je suis là. J'ai ma place autant que n'importe qui d'autre. Et donc il a fallu que je m'impose. J'avais la chance, à l'époque, d'avoir un mentor qui comprenait. Il était lui-même d'une autre origine, donc il comprenait. Il connaissait. Il savait comment ça se passait. Et du coup, bah on en parlait beaucoup. Donc, il m'a guidée. Il était un soutien, il était un appui pendant tous mes premiers pas. Pendant vraiment toute la première période. Quand j'ai commencé à découvrir le travail, à découvrir la mentalité et à découvrir tout ce monde, il a été un appui. Donc j'étais pas non plus jetée dedans toute seule. Je pense que j'ai eu beaucoup beaucoup de chance à ce niveau-là. Et puis ma personnalité a fait que je me suis accrochée. Et puis aussi je savais à quoi m'attendre parce que quand j'ai été accueillie. On m'a dit « écoute, t'as tous les défauts, t'es une femme, tu es musulmane, bonne chance à toi ». J'ai envie de dire... Le ton était donné. Voilà, je savais un peu à quoi m'en tenir. C'est là que vraiment, ça s'est joué à la personnalité ou au mental et que mon caractère c'est vraiment oui... un peu endurci. Et j'ai dû apprendre à faire face. Et, c'est vrai que je suis passée de la petite fille qui sort un peu de sa bulle à une femme qui sait exactement ce qu'elle veut. Et oui, il y a plus de question qu'on me marche dessus.

Et tout ça, alors, c'était dans une unité plutôt d'intervention ? Et justement, quand vous dites « Bah voilà, vous avez eu la chance de tomber sur quelqu'un qui comprenait », est-ce que vous, maintenant d'avoir vécu ça, d'avoir votre appartenance ethno- raciale, Est-ce que c'est un atout pour vous ? Est-ce que vous pensez que ça nourrit votre métier d'avoir traversé tout ça ? Peut-être vis à vis de la compréhension que vous pouvez apporter à certaines personnes qui vivent la même discrimination ?

Je pense que j'aurais autant... Parce que je suis comme ça. Je suis de toute façon, orientée vers les gens et vers les victimes. Maintenant, honnêtement, j'aurais préféré ne pas le vivre. Ça aurait été plus sympa. J'ai toujours utilisé qui je suis comme étant une force. J'ai toujours utilisé ma différence comme un atout. Maintenant, c'est quelque chose, malheureusement qu'on voit encore aujourd'hui et qu'on le voit dans tous les services. Mais c'est à chaque personne, je pense pas que... À moins que ça aille vraiment loin. Je pense pas que je vais moi me faire l'avocate de quelqu'un qui va subir ça parce que c'est vraiment quelque chose qui doit être fait par soi-même. Je vais mettre un stop si je vois que les collègues exagèrent et que le collègue qui est discriminé n'arrive pas à réagir. Mais je pense pas que de défendre les gens à leur place ou de mettre des stops à leur place, ça les aide. Parce que on n'est pas tout le temps avec les collègues et si la personne n'arrive pas à se défendre elle-même, à mettre un stop elle-même. Elle va juste s'en prendre encore plus dans la tête. Enfin je suis pas d'accord pour que ça aille trop loin quand il faut mettre un stop, je le dis, quand je suis pas d'accord avec même des commentaires, parfois que j'entends sur les discussions en général. Je dis que je suis pas d'accord et que, de toute façon, même si je suis là il faut me respecter. Il faut pas dire n'importe quoi. Il faut tenir compte de moi. Et ça peut être là aussi où je passe mon temps à m'imposer parce que je veux qu'on tienne compte de moi quand je suis là. Mais je pense que chacun doit aussi apprendre à se défendre par lui-même. Mais c'est pas quelque chose de facile à faire. Mais je pense pas qu'on rend service. Enfin je pense pas que je rendrais service si moi je commençais à jouer les avocats avec tout le monde .

123) Y a-t-il une certaine injonction de ne pas montrer sa fragilité ?

Oui. Je suis tombé dans une équipe fort de droite. Et vu, ma couleur de peau d'origine asiatique, ça a été un peu plus compliqué. Mais comme je ne suis pas rentré dans leur jeu, ils ont vite arrêté.

OK et quand tu dis leur jeu, c'était... ?

Des blagues, de petites réflexions. « Et bol de riz on va chercher du chinois, c'est toi qui prends la commande ? »

C'est très subtil...

C'est subtil... c'est de tellement haut niveau que oui, à la fin, je ne prête pas attention. À la police, j'ai l'impression qu'on dit souvent, un volontaire désigné, ben c'est le volontaire chinois. Et quant au briefing le boss demande « bon, il nous faut un volontaire chinois... ». Bien sûr, tout le monde se retourne vers moi.

Et personnellement, comment tu as vécu ça ? Parce que ça doit être lourd... Comment est-ce que tu l'as vécu et comment faire face à ça ?

Par l'autodérision. Je lance la blague avant même qu'ils n'y pensent. Et là, ça va les faire rire et ils vont passer à autre chose.

124) Parfois, on dit que je suis trop prudent. Mais voilà, on n'a qu'une seule vie.

Ok, trop prudent dans le sens... ?

Pas craintif mais prudent, je vais toujours tout faire pour éviter l'effet tunnel, de foncer dans le tas de... Je vais un peu réfléchir quand même avant d'y aller. Sachant que je ne suis pas le plus grand des costauds, donc voilà, je tiens compte de ce paramètre aussi.

Est-ce qu'on te l'a déjà reproché ? D'être peut-être moins fonceur ?

Si oui, il y avait une urgence, il fallait rouler en code 3. Bah j'ai roulé en code 3 mais à 40 Km/h mais il y avait du verglas. Le collègue à côté de moi : « ouais mais pourquoi tu roules à 40 km/h en code 3 ? Tu sais pas rouler ou quoi ? ». « Si si mais regarde ». Et là justement, il y avait une autre voiture de police mais qui faisait des dérapages et qui avait un accident. « Voilà pourquoi je roule à 40 km/h ». Il s'est senti un peu bête, mais bon.

Et t'as pas eu d'autres commentaires par rapport au fait d'être trop prudent si je peux dire ?

Non et maintenant vu que je travaille dans un service d'enquête, on le demande qu'on soit prudent légalement, de savoir avancer nos pions au bon moment, d'avoir une stratégie d'enquête entre guillemets comme dans les films. Pour bien encercler le suspect.

Donc au final tu as un peu trouvé le service qui te correspond ?

Oui, voilà, c'était une volonté depuis le départ. Sauf que voilà, il a fallu que je crée mon expérience, que je vois un peu de tout avant d'arriver là. Pour ne pas arriver comme un cheveu dans la soupe. Et puis bon arriver là à 23-24 ans, c'est un peu tôt. Maintenant, je pense que c'est un travail adapté. Puis voilà. C'est un travail intellectuel. Qui me correspond un peu plus d'accord. Ce qui ne m'empêche pas de participer parfois en civil à des manifs. On a besoin de policiers en civil pour relayer l'information ou pour intercepter des gens ou pour filmer. Et ça oui, je le fais. Les concerts, les matchs de foot

125) Je me suis vraiment senti très mal à l'aise hier, encore un peu aujourd'hui d'ailleurs. J'ai vécu ce malaise qu'une personne de sexe féminin peut vivre au quotidien... Plusieurs collègues discutaient dans le couloir et je suis passé au milieu pour aller à la photocopieuse. Certes, je portais un pantalon un peu serré, mes bracelets et ma corpulence "d'athlète" (ironie)... J'ai senti ces regards de 7 personnes sur moi et y en a un qui sort... "mmmmh... Regarde ce petit cul... Si on va boire un verre, Gregory passerait bien à la casserole..." J'ai vraiment pas su comment réagir et j'ai esquivé la remarque même si j'entendais des rires salaces dans mon dos. Plus tard, y avait un verre de départ pour un collègue et je me suis assis sur la table à côté du même gars... J'avais oublié la remarque et à un moment, je sens sa main sur mes fesses.

126) J'en suis déjà venu à me poser des questions sur mon attitude, ma manière de m'habiller, pourquoi il a réagi comme ça, qu'est-ce que j'ai fait pour me prendre une remarque dégueulasse dans ce genre.

Et surtout, quel a été l'intérêt de sortir ça ? Y a aussi eu un autre collègue qui a sorti "on dirait pas mais Grégory, il a bien calculé son look, tout est à sa place". Depuis quand est-ce que je calcule mon look ? C'est pour moi et pas pour leur plaisir que je m'habille.

127) Vous avez pu en parler à des collègues qui étaient peut-être là cette soirée-là ?

Je me suis tue pendant 3 ans et demi. Pourquoi ? Parce qu'entre-temps, il avait changé de service. J'en ai parlé parce qu'il est revenu vers le même service. Il est revenu et c'était le choc. C'était pour moi... « comment, comment il peut revenir me...? ». Parce que entre-temps, il y avait le truc qui dit : « C'est pas normal, c'est pas normal ». Ça prend du temps à accepter qu'en fait les choses qui se sont passées... Je veux pas me voir comme victime. Je suis une femme forte. C'est hors de question. Et il a

profité de ma naïveté, de ma gentillesse, de tout, de mon être parce que j'étais... Et une période de vie aussi. Il a pris avantage du fait que je n'étais pas moi-même.

128) Donc ils m'ont déposée, lui le collègue avec un autre collègue m'ont déposée dans les vestiaires des femmes sur un lit. Et je dors. Donc moi je dors. Je ne sais de rien... c'est tout. Jusqu'à ce que à un certain moment, il y a un homme nu devant moi qui me réveille. C'est lui... Ah... C'était, j'ai plus su dire non. Il m'a pris mon nom avec les alcools qu'il m'avait proposés.

129) Bien évidemment, les blagues de mauvais goût sont légion, particulièrement dans les services qui travaillent en section (camionnettes de 8-9 membres) et qui sont souvent confrontés à la violence. Je n'ai personnellement jamais été visée ou prise à partie mais j'ai été témoin de certaines situations par rapport à des femmes, disons plus introverties et qui n'avaient pas forcément les armes en main pour se défendre. Je pense que dans notre milieu en particulier... J'en reviens au fait que ce soit probablement plus "machiste" qu'ailleurs, un "métier d'hommes" etc. Il faut s'aguerrir et avoir du répondant.

Ayant été pendant plusieurs années chef de section, il m'arrivait régulièrement d'avoir 8 hommes sous mes ordres et ça n'a jamais posé de problème.

130) Hum, je ne sais pas trop comment je fais moi. Mais moi je suis quelqu'un qui... Je me débrouille quoi. Moi, je suis pas, en tout cas, c'est pas à mes collègues que j'irai en parler. Parce que... Après, je vais pas stigmatiser non plus mais c'est un milieu quand même, très... Très macho mais... C'est pas le mot, c'est plutôt... C'est un milieu où tout le monde veut se montrer fort, tout le temps et jamais aller dire « ben là, je viens de vivre un truc difficile et j'ai dur quoi ». Je pense qu'il y a aucun collègue, surtout les collègues masculins qui vont le faire. Et c'est pas parce qu'ils ne le ressentent pas. C'est parce qu'il y a une espèce de raison implicite de dire « et fais pas ta chochette quoi ». Je veux dire, c'est pas des choses qu'on dit hein. On ne dit pas aux gens de ne pas faire la chochette. Mais c'est des choses qui se font pas vraiment quoi.

131) Moi non. Mais moi je suis assez rentre dedans et... Je jette pas la pierre à une autre femme qui a un comportement différent du mien. Je dis que moi je vais jamais me laisser faire et je pense que ça se ressent et j'ai jamais eu ce problème ni même l'éventualité de ce problème-là. J'ai déjà assisté à ce genre de chose énormément. Je dis pas que c'est la faute des collègues féminines qui sont un peu plus en retrait ou qui n'osent pas trop dire parce que là, c'est juste une proie facile et là ils vont rentrer dedans. Là, c'est un milieu d'hommes. Mais, c'est pareil partout je pense.

132) Donc pour se faire sa place dans le milieu policier, il faut quand même avoir un caractère bien trempé quoi ?

Ouais, je pense vraiment en tout cas. Oui, pour avoir... entre guillemets, une bonne place quoi. Pour avoir... Pour se sentir à égalité avec les autres. Ben, il faut un peu jouer des coudes quoi. Ou en tout cas, il faut avoir une attitude franche et pas donner l'impression qu'on pourrait s'engouffrer dans une petite faille parce que sinon c'est foutu quoi. Ouais j'exagère hein. Je parle pas maintenant qu'il y a des lapidations, mais je veux dire... Non, j'ai déjà vu des trucs... Des situations, ouais, des filles qui se faisaient... Je veux dire il se passait rien mais... Là, je parle, un exemple, quand je travaillais dans un service de maintien de l'ordre. Ben on est dans des camionnettes à 6 personnes derrière. Y a 6 mecs, une meuf. Ben Ouais. C'est sûr que les blagues, c'est toujours les mêmes blagues salaces. Et ça part toujours... Ça parle tout le temps de cul. Mais moi personnellement, ça m'a, ça m'a jamais posé de problèmes personnels. Si, ça me saoule à la longue, ce genre de blague débile mais on sait que ça changera pas et on les écoute et on laisse « oui c'est bien ». Mais moi, on m'a jamais fait d'insinuation. On m'a jamais emmerdé avec ça. Et j'ai déjà vu des, peut-être des plus jeunes collègues, je ne sais pas moi, peut-être plus timides ou ben qui montraient un peu un malaise. Et puis bah alors c'était parti quoi. Y avait plus que pour elles qu'on inventait des nouvelles blagues quoi. Ça n'allait pas plus loin que ça, hein ? Je veux pas dire qu'il n'y a pas eu de harcèlement ou quoi que ce soit. Mais alors elles se faisaient emmerder un peu tout le temps avec ce genre de trucs. Donc c'est vraiment, à mon avis, pas gai de venir travailler comme ça. Mais et encore une fois, t'as voulu entrer la police, ben vas-y. C'est pas un reproche mais je trouve que c'est compliqué. Même en intervention d'être toute petite timide, si tu rentres dans une bagarre, ben vas-y rentre dedans. Petite ou pas petite... mais il faut y aller quoi. Mais c'est un peu le même principe au final avec les collègues. Pas longtemps. Donc en arrivant, bah il faut montrer qu'on en veut et qu'on a pas peur quoi entre guillemets.

133) Bon on reste dans un milieu macho et c'est vrai qu'avec les années de service, on commence à accepter des choses que d'autres gens, en dehors de la police, n'accepteraient pas. Donc des plaisanteries, on va dire. Des plaisanteries machistes, on va une fois rire et on va laisser. Mais ça m'a pas vraiment... Ça me perturbait plus à ce moment-là, que peut-être dans ma première formation, ça m'aurait perturbée. C'est devenu une habitude. Par exemple, ça s'appelle le GPI 48. En fait, c'est des formations pendant l'année pour entretenir les... Mais c'est des techniques de défense. C'est très masculin ce secteur. Donc, les formateurs, ce sont que des hommes. Il n'y a aucune femme. C'est comme il y a des services où on ne va pas voir des femmes. C'est un service donc très masculin, donc ce sont des moniteurs... vous voyez le genre. Voilà. Ben ils vont faire certaines remarques que quand j'avais 19 ans, je n'aurais pas acceptées. Mais je n'aurais rien dit parce que j'étais trop timide que maintenant je trouve... Je trouve ça encore déplacé. Ils vont dire des remarques comme... Quand on doit écarter des jambes, il y a une remarque là-dessus. Que maintenant avec... C'est devenu une habitude. Je sais que c'est pas correct, mais on va laisser passer. Donc en fait on est... C'est un brainwashing.

134) Maintenant là où c'est parfois un peu traître, c'est qu'à la police, on a tendance aussi à faire beaucoup d'humour noir. Parce que ça permet de se décharger. Et là, il faut connaître les gens. Moi, je sais que certains collègues, même si je les entends faire des remarques... Enfin, je sais qu'ils sont occupés à déconner... Je sais que c'est pas sérieux et je sais que soit ils veulent juste m'emmerder. Ils sont occupés à me piquer... Mais parce que le contact que j'ai avec eux est différent. J'ai par exemple un

collègue qui est tout le temps occupé « Les arabes, mais t'es une femme, pourquoi t'es là, rentres chez toi. Toute façon, les femmes n'ont pas leur place à la police ». Mais vu le contact que j'ai avec lui, je sais que c'est juste pour m'emmerder. Parce qu'il sait que je suis hyper impliquée dans tout ça aussi et que c'est voilà, que c'est un sujet qui me prend. Donc je sais que c'est pour m'embêter. Maintenant, quand c'est quelqu'un avec qui j'ai pas trop de contact et qui se permet de faire des remarques. Enfin ça passe pas pareil. Donc la difficulté, c'est aussi de voir de qui ça vient. Je sais que quand certains entendent les échanges que j'ai parfois avec des collègues dont je suis proche. Certains sont choqués des vanes qu'on fait, des trucs qu'on s'envoie dans la gueule qui peuvent être hyper choquant. Mais qui pour nous, vu notre relation, c'est du second degré et qu'on est juste occupé à s'emmerder entre nous et à évacuer ce qu'on a à l'intérieur et que c'est pas du tout, ni raciste ni anti-femme et anti-homme, ni anti rien du tout. On est juste occupés à vider notre sac. Donc là, je sais que si c'est des gens extérieurs qui entendent parfois, ça peut être choquant. Ou les gens peuvent se dire ... « Mais enfin non, on peut pas parler comme ça » Mais là, il faut aussi tenir compte, je pense, de la relation qu'il y a entre les personnes avant de porter un jugement sur ce qui est dit.

135) Et par exemple, vous parliez quand vous étiez jeune, vous étiez plus timide. Comment est-ce que vous pourriez expliquer le changement que la police a entraîné chez vous ? Au niveau de votre caractère ? Parce que vous avez beaucoup changé avec le métier ?

Hum... Mon être, moi n'a pas changé. Je suis encore très carrée. Je veux dire carrée dans le sens où : noir est noir, blanc est blanc. Mais avec l'âge, j'ai par contre un peu plus de gris. Je comprends mais j'ai toujours compris... C'est difficile cette question parce que je ne trouve pas que j'ai fort changé. À part que je suis moins timide, ce que j'ai toujours été. J'avais toujours... En fait, je trouve même que la police m'a adoucie. Ah oui, j'étais quelqu'un d'extrêmement dur, extrêmement... Ouais, dur en fait. Plus tranchée que maintenant, je ne suis plus.... Et ça a avoir en grande partie avec la police.

Vous pensez que c'est la police ou ... Plutôt je veux dire l'institution, ou plutôt le boulot et la rencontre avec la population ?

Je pense que c'est plutôt ma vie personnelle qui a fait ça, plus euh la population. Comme je ne suis pas vraiment dans la même optique que mes collègues, mes collègues sont plutôt... On va dire, ils sont plutôt vers la droite que moi je suis plutôt vers la gauche. En termes politiques. Ouais, ouais, je pense que c'est plutôt la population parce que si on parle avec les collègues, ils vont pas avoir le même point de vue que moi.

136) Je dois dire honnêtement, s'ils ont voulu causer des soucis, je n'ai jamais remarqué en tout cas. Donc je pense pas. Par exemple, le chef qui a touché les seins de ma collègue qui m'a rabaisée hein. C'était mon chef direct. Il pouvait me donner des missions de merde. Très dévalorisantes. Il n'a pas fait. Ou je me rappelle pas. Pour tout vous dire que en fait, j'ai déjà dit hein, je dis souvent hein, s'ils me mettent dans le grenier seule ou dans les caves seule. Mais je m'en fous complètement.

137) Mais entre-temps, il avait vendu mon image comme étant une fille facile. Que moi je suis, j'ai été mariée pendant longtemps avec quelqu'un. Je n'ai jamais regardé quelqu'un d'autre. Une fille facile, parce qu'il y avait entre-temps des hommes qui venaient vers moi pour avoir des trucs. C'est honteux. On peut pas imaginer, comment on se sent comme femme. On ne sait pas imaginer ça. Mais c'est une claque à chaque fois dans votre visage qu'on reçoit. Alors dire que « mais je ne suis pas intéressée vous savez, moi je suis une fille sérieuse ». « Ouais mais tout le monde dit ça ».

138) Non pas du tout. C'est complètement indépendant. C'est, donc l'examen théorique, ouais forcément, voilà. C'est juste un examen écrit. Après, c'est une psychologue indépendante. Alors, à moins par hasard de la connaître et qu'elle taise le fait qu'elle vous connaisse, etc. Non. Et la commission pareil. C'est 2 officiers et une psy et normalement, déontologiquement, si un officier désigné pour participer à la Commission se rend compte qu'il connaît le postulant, il doit se retirer. Donc non, normalement y a pas d'influence et je pense vraiment qu'il n'y en a pas sur la sélection. Après, quand on postule à gauche, à droite, dans des zones ou dans des services fédéraux ou quoi. Oui bien sûr qu'y a des pistons, partout, c'est la police. Ça marche qu'au piston.

139) Le principal, c'est que je me plaise bien dans ce que je fais, que je sois là pour les gens autour de moi. Tu vois, c'est surtout ça, on va dire ça. Et pour être franc parfois, certainement, la mentalité un peu de travail qui est pas comme... Pour dire pas comme moi je suis. Et du coup, peut-être que... Je veux pas dire je suis peut-être pas rentré dans le moule du service d'intervention mais il y a des choses que je voulais pas faire et je ferai pas quoi. Tu vois, donc... Je le dis pour dire mais c'est un exemple. Il y a des gens qui, à force d'expérience, qui me disent « au début moi j'étais pas raciste, mais tu verras », il dit, « on en reparlera dans 10 ans ». On verra ce que tu penses des étrangers ou de la manière dont tu vas... Je dis « ouais ». Mais ouais c'est plus.... Mais donc on va dire, certaines personnes ont parfois une aller... Peut-être moins de patience, tu vois avec... Si c'est des étrangers ou quoi. Ils vont peut-être aborder le problème différemment que ce soit le même problème, soit une bagarre entre 2 étrangers ou que ce soit une bagarre, je vais pas dire entre 2 citoyens belges, mais... On va dire de classe plutôt moyenne, ça va être abordé différemment quoi, tu vois ? Et si c'est 2 sans-papiers, ça va encore être abordé différemment. Ça va être un peu plus en mode... Pas rien à foutre. Les gens ont à force d'expérience moins de patience ou voilà, c'est... Après, je peux pas dire, j'ai pas leur expérience de travail donc. J'ai pas vécu autant de cas. Mais j'espère pas devenir, rentrer dans ce moule quoi, on va dire.

140) Ah, c'est difficile à dire parce que on va dire quand t'es dans une situation, va dire. Moi du coup à l'intervention, je suis pas resté longtemps. Je suis resté un an et demi. Et donc t'es toujours considéré, on va dire comme nouveau et donc toujours un plus ancien avec toi quoi. Donc, on va dire, on te laisse, on te laissera rarement prendre le leadership, on va dire, de la mission parce qu'il y a un plus ancien qui va gérer comme lui a l'habitude de le faire, tu vois. Et je dis pas pour ça que tout le

monde est pareil. Tu vois, je veux dire. J'ai plein de collègues qui sont super biens super droits et je sais que ils font leur travail, je veux dire pas par passion. Mais qui essaient d'être le plus juste possible. Il n'y a pas de problème de race, de genre ou... Vraiment ça, c'est très très correct. Mais t'en a d'autres qui vont... qui vont aller... Par exemple si c'est peut-être plus des étrangers, qui vont réagir différemment. Ça, je veux être franc. Y en a qui vont agir différemment quoi. Après voilà, c'est peut-être... Je sais pas si c'est propre à la zone, il y a quand même la population on va dire étrangère. Je veux dire belge, mais de nationalité différente on va dire. Comme aussi des sans-papiers. Mais voilà, c'est peut-être... On va dire que par rapport à ta... Quand tu dis par rapport à la mission, comment on gère ça ? C'est pas facile de t'imposer ou d'imposer un choix. Parce que si dès le début tu dis non, je veux pas faire ça, tu vas être catégorisé. Tu vois. Donc c'est difficile de... Aller de dire que tu veux pas faire certaines choses, tu vois. Ça risque d'être mal vu quoi. Mais bon après c'est ta conscience aussi quoi, tu vois. Je veux dire, je veux pas me forcer à faire des choses que j'ai pas envie de faire ou que je ferais pas quoi donc... C'est pour ça que je pense que quand je suis parti au quartier, la mentalité est totalement différente et du coup je m'y retrouve mieux tu vois.

141) Tu te sens un peu vu différemment de tes collègues ?

Non, mais je sais que certains collègues, du coup, ils vont expliquer un truc à d'autres collègues qui ont le même point de vue qu'eux. Et quand je vais arriver, ils vont dire « ouais désolé Thomas, je voulais pas ». Ils vont mettre plus de gants. Et voilà « je voulais pas te choquer, je sais que tu penses pas du tout comme ça ». Voilà. « Moi je pense comme ça parce que ... ». Et voilà, ils apportent ça avec plus de douceur. Mais c'est pas pour ça qu'ils ont un avis différent. Non, les gens respectent mon point de vue. Et je sais pas, j'ai jamais été mis à l'écart ou quoi. On m'a pas écarté d'une mission qui était plus susceptibles pour telle ou telle raison. Tu me fais penser à ça. Je rappelle que des fois à l'accueil, quand je travaillais à l'accueil. Mais je rappelle que j'ai déjà eu souvent des gens. Dans les plaintes, j'avais souvent des gens étrangers. Je sais pas si c'est parce que les gens savaient que... Mais je savais très bien que certains ne voulaient peut-être pas avoir des étrangers ? Ou c'est con, mais des homosexuels. Il y a des gens qui ont peut-être, pas moins de patience, mais qui vont pas prendre le dossier de la même façon, quoi. Un homosexuel qui vient parce qu'il s'est fait frapper par son copain. Ils vont le prendre peut-être... Je dis pas, c'est pas une généralité. Mais certains collègues pourraient prendre ça un peu plus à la légère. Et il dit « Ouais mais bon écoute ». Et ils vont un peu essayer de remballer ça tu vois. Ça pourrait arriver, quoi ça je dirais. Et du coup, parfois, j'avais plus souvent des étrangers ou des gens homosexuels, ou voilà. Ça change strictement rien à mon dossier quoi donc.

142) Je dirais sûrement, à mon avis... Certains collègues, ont un ras-le-bol de certaines missions parce que... Bien souvent ils retombent sur les mêmes personnes. Je vais pas faire un préjugé... Mais on va dire les mêmes barakis. Ils ont déjà été 20 fois chez eux. Ils en ont ras-le-bol, donc ils n'ont plus aucune patience. Donc, à partir d'un moment, je peux comprendre que s'ils y ont été 20 fois, qu'ils ont expliqué 20 fois la même chose et qu'ils ont commencé calmement. Il y a un moment, ils en ont marre d'être appelés toujours pour la même chose quoi. Parce que parfois tu vas leur proposer des solutions aux gens, mais ils s'en foutent. Donc on va dire, certains collègues, je peux comprendre qu'à certains moments ils en ont marre. Mais t'as des collègues qui arrivent, même plus jeunes et qui directement veulent, on va dire, rentrer dans le moule de bien se faire accepter et qui vont juste faire comme un ancien alors que peut-être qu'ils ne le feraient pas de manière normale. Tu vois. Juste pour rentrer dans le moule, tu vois. Et ça moi, c'étais pas ma façon, on va dire. Je veux dire, j'ai pas envie de dire. Parce que le gars, je sais pas moi, c'est un exemple, serait d'origine africaine ou d'origine étrangère, que je vais pas prendre plus le temps de l'écouter dans son audition ou que je vais bâcler, pas bâcler le dossier, mais que je vais faire ça un peu plus à la va-vite que si c'était d'autres personnes, tu vois.

143) Usage de la force par les femmes :

Je dirais plus par rapport à l'intervention que au quartier. Mais que tu vois, on va dire, OK, on va peut-être moins mettre au début de femme ensemble. tu vois ? Il y a des collègues qui te disent clairement je comprends pas pourquoi on met deux femmes ensemble à l'intervention. Ils te disent que d'un point de vue pas pratique mais efficacité sur le terrain, ils comprennent pas quoi. OK peut-être purement force physique ou gabarit, ça pourrait changer. Mais après t'as des femmes qui sont vachement balèzes, faut le dire aussi. Mais ils comprennent pas que parfois, la femme peut peut-être avoir un peu plus de dialogue et du coup peut-être en 3 secondes. Elle va parler 3 minutes avec le gars ça va être réglé. Qu'un mec lui, il va prendre un peu ça de haut et que du coup ça va être le bordel. Mais clairement je dirais que parfois on évite de mettre 2 femmes ensemble ou dans les débuts quand tu es jeune policier, on va dire, si t'es une femme que... Tu vois rarement 2 jeunes ensemble quoi.

Mais comme voilà et t'as des femmes, je dis c'est des athlètes quoi. Donc tu peux pas dire alors que du coup, tu peux pas mettre une femme ensemble parce qu'il y en a qui sont vraiment balèzes quoi. Et comme tu dis parfois c'est pas forcément juste un physique, ça peut être quelqu'un qui a plus de communication qu'une autre. Et ça peut très bien fonctionner. Mais après, pour être honnête, sur une bagarre, si c'est une bagarre de 40 gars, clairement, le dispatcheur il va pas envoyer juste une équipe de filles clairement pas. Ça même par sécurité pour elles. Il va pas les envoyer au suicide je veux dire. Parce que là, il sait clairement que même s'il y a 2 mecs qui arrivent, ça va quand même pas se stopper quoi. Mais du coup, il va envoyer plusieurs équipes. Et s'il a des équipes de femmes et d'autres équipes, ils vont envoyer en masse on va dire.

144) En fait, avec la population qu'on a, donc on a beaucoup de personnes d'origine étrangère. Il y en a qui vont même pas regarder la femme policière et même pas lui adresser la parole. Elle aura beau dire ce qu'elle veut, ils en ont rien à foutre parce que c'est une femme quoi. Et ils voudront pas être recadrés par une femme. Et donc dans ce cas-là, c'est bien du coup d'avoir un homme. Un binôme quoi mixte. Mais je dirais que moi, quand je voyais, quand j'étais avec une femme quand je travaillais, ça m'est déjà arrivé que le gars n'adressait pas du tout la parole à ma collègue quoi. Quand on faisait le débriefing, c'était clairement, « t'as vu le gars, il avait rien à foutre de ce que je disais. Il écoutait que ce que tu disais, et... Tout ça parce que

j'étais une femme. Et il aimait pas être recadré par une femme quoi ». Tu vois alors que dans ce cas-là, la femme avait beaucoup plus d'expérience. C'est même pas comme si c'était une plus nouvelle par rapport à moi et que... Du coup je prenais le lead de l'intervention. C'est purement voilà, de par la religion peut-être où la femme est considérée comme moins importante que l'homme. Donc c'est déjà arrivé quoi.

145) Non. Là, par exemple, je travaille avec une femme. Tout se passe super bien. J'ai jamais eu cette impression-là. Alors que j'ai eu des missions, on va dire assez, on va dire chaudes. Donc un peu plus dangereuses et je me suis pas senti en insécurité, loin de là. Justement parce que du coup, t'as une certaine relation de confiance avec la personne qui travaille donc tu sais que s'il se passe quelque chose, on est là l'un pour l'autre, tu vois. Donc j'ai jamais ressenti ça. Après, j'ai déjà ressenti que quand t'arrives en tant que jeune policier. Donc l'inverse. Une femme qui même a beaucoup d'expérience, en sachant que tu es un jeune policier, même que tu es un homme ou quoi, elle va peut-être pas aller sur certaines missions. Genre tu vas voir un truc et bah du coup elle va pas aller parce qu'elle a peut-être pas une relation de confiance parce qu'elle te connaît pas encore assez. Tu vois. Elle aurait peur que tu réagisses mal tu vois. L'inverse. Pas vraiment en tant qu'homme, mais nouveau on va dire. Que tu réagisses mal ou que tu sois pas à la hauteur, tu vois ça. Ça m'est déjà arrivé... Elle m'a dit clairement, on va pas sur ça quoi. Du moins, on m'a dit : non, non, on n'y va pas et après moi j'ai bien compris que c'était parce que j'étais plus un nouveau et qu'on me connaissait pas assez pour dire de...

146) Quand, par exemple, la force est vraiment nécessaire dans ces cas-là, comment ça se passe ?

Je me rappelle une situation comme ça. Ce qui était vraiment nécessaire. On saute sur son... C'était une bagarre devant une boîte de nuit qui était surtout côtoyée par des africains. Mais c'est plus dans la force, plus dans le feu de quand il y a quelque chose qui se passe. Donc c'était 6h du matin. On commençait notre service à 7 h du matin. On commence notre service, la première intervention qui nous demande, qui nous dit. Allez vers cette adresse. Il y a une bagarre. Donc j'étais accompagnée de ma de ma collègue. On se rend directement sur les lieux. Et donc il y a bagarre effectivement. Et le sorteur me dit « il y a des machettes, faites attention, ils ont caché ça ». Et on essaie de calmer mais ça repart en flèche. Et là... Entre temps, j'avais demandé quand même une assistance. Il y a la brigade spéciale d'intervention qui arrivait sur place. Entre temps, je me suis jetée sur quelqu'un. Mais vraiment jetée hein. Les tactiques, non. C'est quelque chose qui arrive en toi. Il fallait réagir. Alors c'était un bazar comme ça. Je veux dire un homme costaud. Je l'ai jeté contre la voiture et il s'est tellement saisi qu'il a arrêté. C'était terminé. Il s'est dit, « c'est quoi cette dingue ici devant moi ». En fait, c'est ça hein. C'est un peu du bluff, on va dire. Parce que s'il avait continué. Je ne sais pas comment ça se serait terminé. Ah oui, ça, c'est du bluff.

Est-ce que dans ce cas-là, vous auriez souhaité être avec un homme comme équipier ?

Oui. Je dois dire honnêtement oui. On se sent un peu plus. C'est triste à dire, mais sécurisant quand même... Ça reste un sujet très sensible et si on pose la même question à un homme, il va dire qu'il préfère travailler avec un homme. Attention dans des situations pareilles. Alors je comprends. Je comprends parce que j'ai la même réaction. Voilà. Si c'est pour parler, ils vont dire, je préfère travailler avec une femme. Si c'est vraiment... Mais c'est pas uniquement ça.

147) Et je pense que chez nous, la police n'est pas spécialement difficile. Ce qui est demandé n'est pas non plus insurmontable. Il faut pas avoir une force physique exceptionnelle que pour pouvoir rentrer à la police. Il y a une base effectivement parce qu'on doit quand même pouvoir encore courir. On doit encore pouvoir être assez réactif. Il y a un minimum de choses qu'on doit savoir faire. Oui, on doit avoir un peu d'endurance, mais il y a des choses qui sont, je pense, plus... qui se jouent plus au niveau du mental. Physiquement, on doit être, c'est vrai plutôt bien. Maintenant, honnêtement, quand je vois autour de moi, y'a des collègues qui sont en obésité. Eux, ça les empêche pas de faire le boulot. Parce que c'est peut-être d'autres compétences qu'ils ont qui vont être utilisées. Ouais, on demande pas à tout le monde de faire des poursuites. On demande pas à tout le monde de faire partie des unités spéciales. La police se veut d'être représentative de la société et pas d'avoir devant soi que des gars qui font 1m90, qui sont baraqués, qui sont musclés comme pas possible. C'est pas réaliste, donc oui, il y a de tout, il y a des petits, il y a des grands, il y a des minces, il y a des gros. Mais je pense que tant que chacun d'entre nous connaît ses limites, c'est le plus important. Moi, je suis une femme. Je me prends pas pour une super héroïne, je connais mes limites, je sais jusqu'où peut aller ma force. Je sais et je pense qu'il faut aussi avoir conscience de qui on est et de ce qu'on peut faire. Et moi, je sais que si je me retrouve devant un groupe d'hommes un samedi soir, qui sont bourrés, je suis perdante. Je le sais. Donc, j'ai pas envie d'être le genre de nana qui se dit « Je suis super forte, je peux tout faire mieux que les hommes ». Je peux faire beaucoup de choses, mais j'ai aussi besoin de mes collègues hommes. Ouais, voilà j'ai conscience de ça et je pense que justement, du fait de pouvoir compter les uns sur les autres, de se dire... Ben oui, quand j'étais en patrouille un samedi soir, je préfère travailler avec un homme. Parce que alors on équilibre les forces. Ouais physiquement, si ça part en vrille, j'ai besoin de lui. Pour d'autres missions, d'autres interventions, il a besoin de moi, ça veut pas dire que je pars pas dans la bagarre avec. J'ai déjà été blessée en intervention parce que quand on se bat... parce que... Enfin, j'ai déjà eu des interventions hyper chaudes. Et voilà, c'est comme ça, il faut y aller dedans. Je pense que c'est ça aussi qui est important, qu'on soit homme ou femme. En tout cas pour ma part. Parce que c'est surtout les femmes qui sont un peu pointées du doigt pour ça, de pas se la jouer princesse et de dire... C'est d'aller au feu et d'aller non. On fait le même boulot, on fait les mêmes choses. Euh si il faut se battre et ben on se bat. Si il faut être plus dans l'empathie, plus dans la prise en charge de victimes, et bien on doit le faire aussi. Et peu importe au fait le sexe en tout cas, moi, c'est ma vision de la chose.

148) Vous pensez que dans vos atouts, qu'est-ce que serait vos atouts ? Justement, vous dites bah voilà, on n'a pas cet attribut de force... ?

Bon, on va parler, on va parler. On va calmer les choses. En fait, on va, c'est bizarre, mais je dirais, plutôt utiliser les faiblesses d'un homme. À ce moment-là, c'est quoi les faiblesses d'un homme ? Ils veulent être compris à ce moment-là. On va l'écouter, on va dire, mais oui, on comprend, on comprend. Vraiment, on va montrer notre empathie. Empathie, sans vouloir dire qu'il a raison hein. Mais on va dire mais oui on comprend. Ce qu'un homme sait moins faire.

149) De manière plus que générale, la population voit uniquement l'uniforme, peu importe la particularité, le sexe, l'origine de celui qu'il y a derrière. Mais l'état d'énervement des parties en causes, la tension sur place et leur état alcoolique, peuvent influencer leur perception et alors, certains ne verront plus l'uniforme mais la personne derrière. Ils vont vouloir s'en prendre à l'origine, le sexe ou l'apparence de cette personne. Ils vont vouloir attaquer personnellement la personne et non plus le policier. Je me souviens d'une intervention dans une situation de grosse tension où un individu, alors que j'intervenais au même titre que mes collègues, s'en est directement pris à mon origine en me traitant de sale asiatique, de mangeur de singes. Je n'étais pourtant pas plus en avant que mes collègues mais peut-être qu'il a senti que j'étais "différent" et que s'il pouvait blesser un policier, c'était en tentant de s'en prendre à moi personnellement.

150) Parce que en général, ils veulent le cacher qu'ils sont radicalisés et donc c'est super compliqué à gérer pour eux quoi. Rien que le fait que quand ils arrivent, moi j'y vais franco pour leur tendre la main et qu'ils se disent « mais moi je peux pas, je veux pas ». Et voilà, j'ai déjà mon premier signe hyper intéressant pour aller plus loin. Donc ils me regardent pas ça j'ai eu plein de fois. Des gens qui voulaient pas me regarder dans les yeux et qui parlaient comme ça parce qu'ils voulaient pas me parler directement. Enfin ils voulaient pas me regarder ou qui... quand je posais des questions répondaient à mon collègue. Ben ça ouais mais c'est vrai, voilà, c'est révélateur et... Oui, c'est un peu stratégique de notre part de fonctionner comme ça.

151) Même si je suis parfois encore appelé à aller faire joujou entre guillemets en civil sur le terrain.

153) Ça n'a pas été facile au départ. Surtout, il y a eu un type une fois qui a commencé l'audition en me disant : c'est pas un petit jeune comme toi qui va me dire ce que je dois dire. Il a quand même terminé aux aveux et il était pas bien après. Mais ça, ce n'est pas en haussant le ton. Alors là, je vais jouer sur la technique d'audition, sur les preuves que je vais avancer et les interpellations que je vais faire venir.

154) Ok, et lors de mon précédent entretien, il a été dit qu'il fallait se montrer assez rentre dedans pour se faire accepter ? Est-ce que... ?

Ça dépend des services. Dans un service d'enquête, pas du tout, pas du tout. Je ne connais pas la proportion de femmes. Je crois qu'on est à 25, 35%. À l'intervention, enfin, donc, dans l'anti-émeute peut-être. Là, c'est un milieu plus... J'en ai fait partie donc je ne leur jette pas la pierre mais c'est un milieu plus bourrin, plus ouvrier. C'est on va dire que... c'est la frange ouvrière de la police. Où là, des blagues salaces, oui, il y en avait.

155) On dit que les policiers, ils aiment bien faire la fête. Ils font plein de guindailles etc. Mais c'est vrai, on n'arrête pas de faire la fête en fait. On n'arrête pas de se rassembler et de faire la fête. Mais parce qu'on est tout le temps dans la misère des gens quoi. Toute la journée. Quand on est en intervention. On ne vit aucune, aucun moment positif. Ça arrive mais c'est quand même... Notre pain quotidien, c'est d'être dans les misères, de séparer des bagarres, d'être sur des violences intrafamiliales, sur des drogués... Fin de journée, effectivement, on a envie de boire un verre.

156) Qui, voilà, dans mon entourage, je connais presque personne qui a eu des soucis avec la police. Donc qui n'ont aucune animosité envers la police. Oui, bon eux, ils vont dire « Ah la police flasher des gens qui roulent trop vite et tout ça ». Ouais bon ça, c'est pas du travail policier, ça c'est rien.

157) Et tu appréhendes le retour sur le terrain ?

Non, non, ça me manque parfois. Ça me manque de entre guillemets. Une fois de bien bourrer dedans, entre guillemets. Ça, j'appelle pas ça un défouloir mais voilà, ça fait partie du travail et ça fait toujours du bien de garder certaines habitudes, certains réflexes.

158) Et ici, depuis un an, on est 5 dans un seul bureau. Et du coup, ça nous permet de vraiment parler de tout. Quand on a des prises en charge plus compliquées ou émotionnellement plus difficiles, ben le fait de pas garder ça à l'intérieur. Et de mettre les mots dessus directement. Ça permet d'évacuer de pas... En fait, si on évacue pas, enfin moi j'ai eu ça à un moment de pas parler des victimes. J'avais vraiment l'impression, avant que j'avais toutes les victimes tout le temps avec moi dans la tête, tout le temps. Oui, mais vraiment, c'était même physique. J'avais vraiment un poids sur les épaules et ça devenait vraiment compliqué. Mais dès qu'on met les mots dessus, qu'on en parle et qu'on peut ventiler ça.

159) Ça t'arrive souvent d'aller boire un verre avec tes collègues ou tout genre de truc ?

Non parce que... Bah je dis ça, mais il y a quelques jours, on a fait un repas. Mais on faisait pas ça souvent. Je dirais que vu moi j'habite pas tout près, j'ai encore une demi-heure de route. Je reste pas forcément longtemps... Parfois, je vais dire de rester boire un café. Je bois pas beaucoup de café mais... Ça me dérange pas de rester 1/4 d'heure, si on discute d'un truc important. Mais je vais pas me dire : OK je vais d'office boire un verre à la fin de mon service avec mes potes. J'ai une vie de famille à

côté. C'est ça qui passe d'abord. Mais clairement, je suis pas non plus... Si on fait des trucs, je peux participer. Mais viens pas me demander de faire ça tous les mardis, tous les jeudis, d'aller boire un verre parce que c'est ce que vous faites depuis 10 ans, non. Je le ferais pas quoi. Je me forcerai pas à faire les choses quoi, même si je suis quelqu'un de sociable. Ça me dérange pas d'aller boire un verre. Mais à l'intervention, c'était vraiment plus ça quoi. À la fin de chaque truc, ils allaient boire un verre. Mais je l'ai pas fait beaucoup de fois.

160) À l'intervention oui. Clairement, c'est « on n'est pas là pour faire du social ». C'est clairement ça. Tu es pas là pour faire du social et... Oui c'est bien, t'es très sympathique, ça peut être une qualité, mais c'est pas forcément mis en valeur ici quoi. Là-bas, c'est des PV c'est... Y a des dossiers qui tombent, des interventions qui tombent. On n'a pas le temps. Il faut faire ça. Une fois que c'est fini ça, tu dois être disponible pour autre chose. Donc ils vont pas te laisser le temps de prendre...

161) C'est une des raisons pour laquelle tu as bougé ?

Mais ouais, le fait d'avoir plus de temps pour faire, gérer mon travail. Plus de temps pour discuter avec les gens parce que du coup c'est important. Parce que du coup, au quartier, c'est important d'avoir un bon contact avec les personnes parce que le gars que je vais auditionner comme suspect pour un dossier, même s'il a fait un truc grave. Je vais peut-être être amené à l'auditionner, on va dire, une fois par mois ou toutes les 2 semaines parce qu'il continue à faire des trucs. Donc c'est bien que j'ai une bonne relation avec lui. Parce que déjà si j'ai une mauvaise relation, il viendra pas à ses convocations. Et donc ça va pas m'avancer. Parce mes dossiers, ça sera des dossiers où je mets : l'intéressé ne s'est pas présenté à mes convocations. Je sais rien faire de plus. Donc ça n'a aucun intérêt pour moi parce que ce dossier là il reviendra jusque quand on l'aura auditionné quoi. Et voilà, du coup l'importance d'avoir une bonne relation aussi, c'est de... Certaines personnes sont en confiance, ils vont te parler d'autres problèmes. Ou ils vont te confier, pas dire te balancer, mais dire : Ah mais là-bas, il y a aussi des soucis là-bas. C'est important la relation de confiance. C'est important de montrer que tu es disponible pour eux quoi. Ça c'est important au quartier. Mais que t'as pas forcément le temps de faire à l'intervention. Je veux pas dire qu'ils le font exprès mais ils ont pas la même gestion du temps que nous quoi. Je vais dire ici si je vais chez des gens pour un problème de voisinage. Si je veux rester 2h à discuter avec la dame, personne ne va rien me dire. Même si c'est juste pour la rassurer. Voilà. Mais parfois quand tu la rassures, il y a plus de souci quoi. Elle t'appelle plus jamais quoi tu vois. Au final les 2h que tu as perdues là, soi-disant perdues. Bah le gars, il ne va plus voir le dossier et le problème est résolu quoi tu vois. Donc les 2 sont gagnants au final quoi.

162) Non, je dirais que... pour être franc, je sais pas quelqu'un qui a dit non, arrêtez vos discussions ou OK, si ça va plus loin, je vous fais un rapport, j'ai jamais vu ça. Alors que la discussion, parfois vole très bas quoi. Je veux dire le cas dans lequel je suis maintenant au quartier est totalement différent.

163) Et ici, dans le service dans lequel je suis, Ben non, j'ai eu d'excellents retours. En fait, le chef vient de temps en temps me trouver avec une copie d'un jugement. « Ah bah tiens, c'était ton dossier. C'est un beau jugement. C'est un très beau jugement. T'as bien travaillé sur ce dossier, je vais le mettre dans ton dossier personnel ».

164) Ici, au quartier c'est vraiment plus familial. Mais ouais, je dis ami c'est... C'est pas les amis qu'on compte sur les doigts de la main. J'ai confiance en eux quoi. Non je dis non, j'en ai pas besoin, je pense. Parce qu'on s'entend vraiment bien. Donc je trouve qu'il y a pas besoin de ça en plus quoi. Je pense pas.

165) La police est vraiment devenue très soft. En 10 ans, j'ai remarqué, un énorme changement, donc c'est devenu plus lisse, plus soft. Il y a une autre stratégie de communication. Et en fait, les plus entre guillemets, violents ou qui travaillent à l'ancienne, ce sont justement les plus anciens. Les plus anciens où dans les années 70 parfois, plutôt 80-90, de ce qu'on me raconte, il y avait un autre de niveau de violence. Les bagarres, c'étaient pas des petites bagarres et il fallait y aller. On trouvait une solution de cette manière-là. Et puis à cette époque, oui, rédiger c'était moins... Comment dire, moins à la mode, moins dans l'organisation. Maintenant, je trouve que c'est beaucoup plus soft et que les jeunes recrues, en grosse majorité. J'ai l'impression qu'ils sont beaucoup plus ouverts d'esprit, beaucoup plus variés. Et réfléchissent beaucoup plus qu'avant. Et donc je pense qu'au niveau de la sélection, ils ont, ils ont un peu plus durci les critères. Bon, il y a toujours quelques moutons noirs qui y arrivent. Mais bon encore une fois, je veux dire c'est une photo de la société.

166) Dans le temps, on recrutait les gens sur base de certains types de critères. Et donc ceux-là sont encore à la police et ils sont en train de partir avec l'âge. Mais ceux-là, ils ont encore la même mentalité. Les jeunes qui rentrent maintenant à la police n'ont pas de la même mentalité. Mais sont influencés par les anciens. Donc il a un mécanisme qui reste et une manière de penser qui se transfère vers les jeunes. Donc si le jeune est assez... pas fort sûr de lui-même, il va pas se laisser faire. Mais il y a des gens, ils ont... Comment je veux dire ? J'ai l'impression qu'on engage maintenant des gens qui sont très suiveurs. Mais quand on engage des gens qui sont très suiveurs, qu'est-ce qu'il y a ? Ils vont pas se remettre en question. S'ils sont plus doux mais se font influencer par les anciens donc et ils suivent. Je pense que ça va prendre encore quelques années avant que ça s'améliore vraiment.

167) Le problème en fait, je pense que ceux qui arrivent ont une certaine mentalité, une certaine ouverture d'esprit. Mais quand ils sont au contact des anciens, certains sont pollués par cette mentalité-là. C'est vrai que chez les anciens, c'est plus compliqué.

168) Entre guillemets, c'est un peu les qualités du bon flic... De ne pas se laisser faire, avoir du caractère et de savoir s'imposer et donc je suppose que c'est plus dur d'évoluer... Je ne sais pas ?

Oui, c'est un peu ça je pense. Mais après, au niveau du recrutement, encore une fois, ça n'aura aucun impact quoi. Et voilà, le recrutement, c'est ... Pour la montée en grade, je veux dire. C'est un examen vraiment purement théorique et un entretien avec un psychologue. Et puis y'a une commission avec 2 commissaires et une psychologue encore une fois. Donc je pense que les psychologues sont quand même formés et savent détecter si la personne a le caractère pour pouvoir monter en grade et devenir chef quoi. Donc le fait qu'elle ait vécu les choses de façon un peu plus compliquée dans son service précédent, bah.... Est-ce que ça influence sa personnalité au point de... après qu'elle ne soit plus capable... Non, je crois pas. On ne traumatise pas les gens non plus quoi.

169) Et est-ce que dans ce parcours justement de montée en grade, vous avez eu des obstacles, des choses qui, peut-être, vous ont fait douter à un moment, des personnes qui ont voulu vous décourager ?

Oui. Mon ancien chef quoi. Mon ancien, donc celui qui était mon inspecteur principal. Mais avec qui j'avais eu un différend irréconciliable et en fait dans ses attributions, par rapport au fait qu'il soit mon gradé et que moi je postule pour la montée en grade, on lui demande de m'évaluer quoi. Selon un formulaire qui est bien établi. Mais il a été chien quoi. Il a été ressortir des vieux dossiers, des trucs sur lesquels on avait eu des conflits, sur lesquels on avait eu des discussions, qu'on avait décidé que c'était réglé. Et il est revenu avec les vieux dossiers et... Voilà, ça ne s'est pas bien passé, mais après voilà. Finalement, il a modifié les choses que je lui ai demandées de modifier parce que je lui suis un peu monté sur la tête parce que j'acceptais pas du tout. Moi, je trouve ça hyper déloyal comme comportement. Donc il a modifié un tout petit peu les choses, pas plus que ça mais juste certaines tournures de phrases qui étaient vraiment... trop à mon désavantage et qui étaient juste pas honnêtes et ça n'a finalement pas été un obstacle à ma sélection. Donc voilà, après ça ne serait pas passé, le fait qu'il avait fait cette évaluation m'aurait vraiment mis des bâtons dans les roues... Voilà, on aurait eu quand même un souci. J'aurais pas accepté.