

# Paroles de policiers

Yves Patrick Delachaux

Cherchons dans la réalité de l'expérience pratique policière les éléments d'une réflexion sur l'activité des policiers en situation de tentation discriminatoire.

Aussi, examinons deux situations qui nous permettent de mieux comprendre le contexte de dérives discriminatoires au sein de la police. Ces deux cas de figure réels montrent que les représentations mentales construites lors de pratiques policières sont souvent la cause de «prêts-à-penser» discriminatoires.

Première situation. Un policier genevois d'une trentaine d'années, chef de groupe durant cette nuit-là, voit la porte de son commissariat s'ouvrir sur un couple d'origine africaine.

Deuxième situation. Un policier vaudois est recruteur dans son corps de police; lors d'un exercice d'admission, il est témoin de paroles racistes proférées par l'un de ses collègues à un candidat noir d'origine africaine.

Mais auparavant, l'un des postulats de Présumé non coupable. Des flics contre le racisme (Delachaux, 2007) – essai dans lequel je postule que la discrimination est, de fait, un outil pratique pour les policiers qui n'ont pas les formations adéquates, ni le recul, pour différencier le «profilage», méthode visant à dresser un «profil» de personnes, de l'action discriminatoire, un glissement nourri de l'expérience et de la régularité métronomiques des interventions. Il en ressort qu'il n'est pas suffisant, et de loin pas, d'exiger des policiers de ne pas discriminer, sous peine de sanctions. La seule interdiction ne peut pas être une position responsable, et applicable, sans que de nouveaux moyens pratiques soient développés en parallèle, qui s'appuient sur les valeurs professionnelles et institutionnelles propres à un contexte spécifique.

Refouler les pratiques professionnelles procède du hasard. La sociologue française Dominique Lhuillier a réalisé lors de ses recherches en immersion que le candidat policier ne cherche pas à entrer dans sa fonction parce qu'il aurait des élans discriminatoires, voire racistes, bien au contraire, mais qu'il le devient par la socialisation policière; d'où l'importance de se pencher sérieusement sur les ressources que les corps de police développent pour lutter contre toute forme de discrimination.

Venons-en maintenant aux cas pratiques. Dans le premier, le policier nous rapporte qu'il s'est crispé immédiatement quand le couple est entré dans le commissariat. Ce n'est pas tant l'origine africaine qui le dérange (en effet, l'interculturalité caractérisant Genève n'est depuis longtemps plus un problème pour lui) mais plutôt le fait que son commissariat se trouve à proximité immédiate d'un important centre de requérants d'asile et qu'il doit régulièrement gérer des problèmes délicats dans, et à l'entour, de ce centre. Il reconnaît être blasé. Reconnaît qu'il a vu grandir petit à petit en lui un rejet de toutes les problématiques provenant de cet endroit. Dès que le couple franchit la porte, il se doute de sa provenance... le centre d'accueil. Et il a raison. Sa pratique au comptoir du commissariat ne lui réserve plus beaucoup de surprises. L'agent avoisine les douze années de service. Il sait que ce couple va lui faire part d'une situation rocambolesque. Il est certain que s'il contrôle leur identité, il va découvrir qu'ils sont évidemment connus des services de police pour différents motifs, liés à une ou plusieurs bagarres, défaut de papier d'identité, revente de drogue... Dieu sait quoi! Il n'y a guère d'imprévus dans ce métier. L'agent explique qu'il a ce jour-là douté: retenant l'envie de les mettre à la porte sans autre forme de procès, il se dit qu'il peut donner l'exemple, puisqu'il est chef de groupe cette nuit-là. Aussi accueille-

t-il finalement le témoignage du couple. Sans surprises. Rocambolesque. La femme lui explique, dans un français approximatif, qu'elle a été malmenée par deux Guinéens. L'homme ajoute, en anglais, qu'il a tenté de régler l'affaire lui-même, mais qu'il a craint qu'en Suisse une telle attitude passe mal. Le policier nous rapporte encore que ce qui l'a surpris, même intéressé, est que l'homme «... au visage marqué, aux bras noueux, vienne demander de l'assistance à la police, et ça, je dois le reconnaître, je ne m'y attendais pas, j'ai trop de préjugés sur comment se règle ce genre d'histoires dans leur pays». Il faut faire quelque chose. Ce n'est franchement pas l'enthousiasme d'une énième intervention qui mobilise le policier. Mais quelque chose le tracasse. Il reprochait depuis quelque temps à sa direction institutionnelle la négation des problèmes de sa pratique policière. Cet homme a, selon ses propres dires, pris conscience de l'inutilité des actions coup-de-poing, réglées à la va-vite, sans résolutions, et pire, sans réparation aucune pour la société. Il est une chose de s'interroger. Il en est une autre d'agir. Alors, ce soir-là, il décide de mobiliser son groupe, dont il a la charge, pour faire un vrai travail de police, un travail de gardien de la paix, de proximité, capable selon lui d'assurer la sécurité de ses hommes s'il le faut, et celle des victimes, celle des citoyens. Il réunit son groupe. Ils sont quatre. Ils l'observent, étonnés. Que vont-ils bien faire dans ce centre d'accueil? Ils ont depuis longtemps renoncé à y intervenir, si ce n'est en «descentes de police» organisées par l'Etat-major et durant lesquelles d'importants moyens sont mobilisés. Cette fois, l'affaire est traitée autrement. La mission est alors accomplie. Le policier chef de groupe nous expliquera même que ses hommes ont finalement pris plaisir à traiter l'affaire comme telle, avec discernement. Cette fameuse nuit, ils ont eu

## L'identité professionnelle développée est une identité collective.

l'occasion, trop rare selon eux dans les corps de police, de revenir sur leurs pratiques, expliquant qu'en définitive ils avaient compris qu'à cet instant il s'agissait de plaignants, de victimes, d'une femme dans le besoin, d'un homme dans le doute, et nullement de requérants d'asile, de bagarreurs ou de dealers. Ils ont retiré de la fierté d'avoir agi de la sorte. Le policier termine l'entretien en nous confiant: «Ce qui au final était troublant, c'était de voir à quel point ce couple était reconnaissant de notre intervention en sa faveur, comme si nous avions fait quelque chose d'extraordinaire. Nous n'avions fait que notre travail en réalité. Mais peut-être bien qu'en faisant notre travail, nous avons effectivement fait quelque chose d'extraordinaire. Avant que je ne les quitte, le mec a dit à sa copine que j'étais un grand homme et qu'il me devait beaucoup de respect. Troublant tout ça... Troublant...»

Le deuxième témoignage a été recueilli auprès d'un policier romand, recruteur pour son corps de police «...la vitrine du métier en quelque sorte», précise-t-il. Avant d'en venir aux faits discriminatoires, ce policier explique que son métier est difficile, exigeant «... et fait partie de ces professions que l'on n'épouse pas par hasard. Avant d'être confronté au vacarme des sirènes, à l'adrénaline de l'action, à la misère humaine, à la vie, à la mort, une multitude de réflexions s'entrechoquent dans la tête du candidat policier.» Il explique qu'à ses yeux, le policier a le devoir d'être exemplaire. Après quoi il nous raconte la situation qu'il a vécue lors d'un recrutement. La sélection des candidats policiers se déroule en deux phases. La première journée, les policiers recruteurs sont chargés de superviser le sport et de corriger les épreuves écrites. Ce jour-là, notre policier est en charge du chronomètre.

Il est tout proche de ses collègues. Rapidement, il s'avère qu'un prétendant suisse, d'origine africaine, surpasse à la course les autres candidats. En examinant le temps effectué, le policier lâche à ses collègues: «Ce garçon est vraiment incroyable!». Un autre policier recruteur lui rétorque: «Pas étonnant, t'as vu sa couleur!». Ces propos jettent immédiatement un froid. Le policier responsable du chronomètre, qui a flatté le candidat, se demande si ce dernier a aussi entendu... Une collègue féminine reste interdite, écoeuvée. Pour tous deux, il est clair qu'il s'agit de paroles racistes. «Je me trouvais mal à l'aise d'être associé à ce personnage», précise-t-il. D'autant que son collègue soutient fièrement un sourire arrogant. Au terme de l'épreuve, le policier le prend à part et lui fait remarquer sa désapprobation face à de telles déclarations. Il ajoute qu'il a même très certainement violé la loi, selon l'article 261<sup>bis</sup> du code pénal. L'homme ainsi pris en défaut devient goguenard et prend son interlocuteur de haut en déclarant qu'il n'a que faire de telles remarques et qu'il est libre de penser et dire ce qu'il veut. Le policier, dépité, répond: «Je m'en fiche de ce que tu penses, seulement, je ne veux pas être assimilé à de tels propos. Et comme nous portons le même uniforme, l'amalgame est inéluctable.». Rien n'y fait, le collègue n'admet pas avoir dépassé les limites. C'est pourquoi le policier témoin décide d'en référer à sa hiérarchie. Ses collègues appuient sa démarche. Aussi, étant donné qu'il refuse de reconnaître une quelconque responsabilité, le policier qui a tenu les propos injurieux est retiré du groupe des policiers recruteurs. Le policier recruteur termine son témoignage en relevant que quelque temps après ces faits, son collègue «raciste» est à nouveau incorporé dans le groupe des poli-

ciers recruteurs... «sous prétexte d'un manque de personnel», conclut-il, déçu.

Dans le cadre restreint de cet article, précisons quelques points sur le métier de policier. Tout d'abord, l'appréhension et la compréhension du métier de policier passent par l'examen d'un fonctionnement de groupe, d'un fonctionnement collectif et institutionnel. Les policiers ne travaillent jamais seuls. Rapidement, chaque membre intègre l'unité d'un groupe qui lui assurera la protection nécessaire à l'accomplissement de sa mission. L'identité professionnelle développée est une identité collective. S'il l'un des membres du groupe devait avoir un comportement déviant, les autres feront probablement bloc, n'objectant qu'exceptionnellement.

Le travail policier est façonné de soupçons, d'intuitions, d'improvisations et d'adaptations. Devant la multiplicité des tâches qui sont prescrites, le policier sélectionne selon des critères de valeurs. Il fait des choix. Il discrimine naturellement. Il faut encore admettre que dans le contexte policier, les initiatives proviennent des exécutants. Les agents sur le terrain, de par l'urgence des situations, inventent des solutions et innovent tous les jours.

Le professionnalisme, qui devrait permettre de prendre les meilleures décisions, cède la place à des représentations fondées sur des stratégies visant à résister au stress incessant du métier. Ces représentations deviennent de véritables outils de travail. Une action raciste ou discriminatoire peut aussi être une échappatoire lorsque l'on ne parvient plus à mettre en accord les informations mémorisées et l'information à laquelle on est confronté.

## Le travail policier est façonné de soupçons, d'intuitions, d'improvisations et d'adaptations.

Cela prend d'autant plus d'importance que le policier se perçoit souvent comme «le dernier rempart». Il conçoit sa mission comme protectrice, il ne cache pas sa fierté de faire partie de ceux qui tiendront «siège», qui endigueront la violence. Le policier est ainsi exposé au syndrome de toute-puissance.

Dans les deux cas présentés dans cet article, ce sont des démarches pragmatiques qui démontrent leur fiabilité par l'exemple, par une pédagogie par l'expérience, issue de la psychologie et du terrain. L'action vécue par le policier est verbalisée, dans un espace d'échanges et d'interaction entre pairs. L'acte est décortiqué en plusieurs phases, qui se transforment, par ce processus de clarification, en une action réfléchie et partagée. Cette pratique de formation permet le développement conscient de nouvelles compétences, transférables à d'autres contextes et transmissibles à d'autres professionnels.

Trop souvent, les corps de police souffrent d'immaturité organisationnelle en ressources humaines et en politique de formation, de faiblesses managériales, ainsi que de manque de politiques en matière d'éthique et de droits de l'homme comme de grilles de lecture pour les situations critiques. Les outils font défaut pour soutenir un regard policier déshabillé des réflexes protectionnistes primaires. Le débat sur le racisme et la discrimination ne peut se passer d'un accompagnement institutionnel, éprouvé en réflexes d'une action critique.

Ces deux entretiens sont pour le moins intéressants, puisqu'ils nous permettent de découvrir deux personnages qui prennent le risque de se désolidariser, et qui ainsi défendent les fondements de leur métier; à leur manière, ils s'interrogent sur les transformations qu'ils constatent dans leur identité professionnelle. Ces hommes se trouvent en

période de réflexion critique. Ils réfléchissent à leur pratique.

*Ancien policier, expert fédéral en Asile et Migration et Constituant pour une nouvelle Constitution genevoise, Yves Patrick Delachaux, licencié en Sciences de l'Éducation, intervient en Suisse et en Europe dans le cadre de programmes d'ingénierie de la formation des policiers. [www.flicdequartier.ch](http://www.flicdequartier.ch)*

---

#### Bibliographie

Yves Patrick Delachaux, Frédéric Maillard, *Policier, gardien de la paix?* Les Editions de l'Hèbe, coll. La Question, Charmey, 2010.

Yves Patrick Delachaux, Frédéric Maillard, «Police, état de crise? Une réforme nécessaire», In: *Revue Economique et Sociale*, Lausanne, 2009.

Yves Patrick Delachaux, *Présumé non coupable*, des flics contre le racisme, Editions Saint-Augustin, coll. L'Aire de famille, Saint-Maurice, 2007.

Yves Patrick Delachaux, *Flic de Quartier*, Zoé, Genève, 2003.

## Polizeibeamte sprechen sich aus

Mit zwei konkreten Beispielen veranschaulicht der Autor zu Beginn, wie Polizisten in bestimmten Situationen versucht sein können, zu diskriminieren: Ein Polizist, der auf einem Posten nahe eines Empfangszentrums für Asylsuchende arbeitet, überwindet Klischees, um bevölkerungsnaher Polizeiarbeit zu leisten. Ein anderer Polizeibeamter reagiert auf rassistische Bemerkungen, die ein Kollege an einem Rekrutierungsanlass über einen Kandidaten äussert. Der Autor zeigt auf, dass die Diskriminierung sich aus Denkmustern speist, die sich während der Polizeiarbeit ausbilden. Aus Erfahrung kann er bestätigen, dass Diskriminierung und Profiling tatsächlich ein «praktisches» Mittel für Polizisten sind, die weder eine angemessene Ausbildung noch die nötige Distanz haben, um in der metronomischen Regelmässigkeit ihrer Einsätze Vorurteile zu vermeiden. Seiner Meinung nach ist es nicht verantwortbar, Diskriminierung unter Strafandrohung zu verbieten, ohne sie durch geeignete Mittel und Weiterbildungen abzubauen. Yves Patrick Delachaux betont, dass die berufliche Identität von Polizisten eine kollektive ist, dass sie also als Gruppe funktionieren. In den angeführten Beispielen sind Polizisten ein Risiko eingegangen, indem sie sich von der Gruppe distanzieren, um die Grundsätze ihres Berufs zu verteidigen. Polizisten im Einsatz müssen improvisieren, sie orientieren sich deshalb an Wertmassstäben. Damit diese Praxis reflektiert und die Handlungen analysiert werden können, muss eine Methode gefördert werden, die sich auf Erfahrung und Austausch unter Kollegen stützt. Dabei werden Kompetenzen entwickelt, die übertragen und weitergegeben werden können.

*Lic. phil. Yves Patrick Delachaux ist ehemaliger Polizeibeamter und Experte für Polizeiausbildung sowie für Asyl- und Migrationsfragen.  
www.flicdequartier.ch*

## Parole di poliziotti

Delachaux parte da due esempi concreti per esplorare la tentazione discriminatoria nell'attività di polizia: un poliziotto di un commissariato vicino a un centro di accoglienza per richiedenti d'asilo che ha superato i cliché per dedicarsi a un lavoro di polizia di prossimità e un agente di polizia che ha reagito alle parole razziste di un collega durante un reclutamento. L'autore dimostra che le rappresentazioni mentali costruite durante il lavoro di polizia sono spesso la causa di pregiudizi discriminatori. L'esperienza gli permette di affermare che la discriminazione e il profiling sono, in realtà, strumenti «pratici» per i poliziotti che non dispongono né della formazione adeguata, né del distacco necessario per non cadere, nella regolarità metronomica dei loro interventi, in pregiudizi. Secondo Delachaux non è responsabile da parte della direzione vietare – sotto pena di sanzioni – la discriminazione senza proporre mezzi e corsi per prevenirla. Delachaux sottolinea inoltre che l'identità professionale dei poliziotti è collettiva e che il loro funzionamento è quello di un gruppo. Nei due esempi citati i protagonisti si sono assunti il rischio di desolidarizzarsi per difendere i fondamenti del loro mestiere. Sul terreno un poliziotto deve improvvisare e sapersi adeguare, per cui opera una selezione servendosi di criteri di valore. Per poter riflettere su questa pratica e analizzare gli atti, occorre favorire una pedagogia fondata sull'esperienza e la possibilità di scambio tra pari. In questo modo si sviluppano competenze trasferibili e trasmissibili.

*Yves Patrick Delachaux, lic. phil., è stato agente di polizia per 16 anni. Oggi lavora come esperto nella formazione dei poliziotti e in questioni di asilo e migrazione.  
www.flicdequartier.ch*