

**Faculté de droit et de criminologie
École de criminologie**

L'homosexualité dans la police belge : analyse de l'expérience de policiers et de policières LGBTQ+

Auteur : Carollo Massimo

Promoteur : Devresse Marie-Sophie

Année académique 2021-2022

**Master en criminologie à finalité spécialisée : criminologie de
l'intervention**

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* À ce sujet, voy. notamment **<http://www.uclouvain.be/plagiat>**.

Je tiens tout d'abord à remercier ma promotrice Marie-Sophie Devresse pour son écoute, sa patience et de m'avoir partagé ses nombreux conseils qui m'ont permis d'arriver jusqu'au bout de mon projet. Son soutien indéfectible m'a aidé à croire en ma capacité à réaliser un travail de cette envergure et d'y être particulièrement fier.

Je remercie profondément l'ensemble des policiers et policières qui ont accepté de partager leur expérience et de m'avoir accordé leur confiance. Je tiens notamment à remercier Nicolas qui m'a aidé à rentrer en contact avec la plupart d'entre eux.

Je tiens également à remercier mon frère Renato de m'avoir soutenu pendant les journées de rédaction ainsi que de m'avoir partagé ses conseils concernant la réalisation d'un mémoire.

Je souhaite particulièrement remercier Anne-Lise et Noémie, deux amies avec qui j'ai pu faire mon parcours académique en criminologie à l'Université Catholique de Louvain et dont je suis reconnaissant d'avoir croisé leur chemin et d'être à leur côté. Les nombreux jours de discussions et d'échanges concernant la réalisation de nos projets respectifs nous ont permis de nous serrer les coudes ensemble et d'arriver à la finalisation de ces derniers.

Enfin, je souhaite remercier l'ensemble des personnes qui m'ont aidé de près ou de loin à venir à bout de ce projet.

Table des matières

1. INTRODUCTION	8
2. ÉTAT DE L'ART	12
2.1. L'homosexualité au fil du temps	12
2.2. Profession genrée et culture du machisme	15
2.3. L'expérience chez les policiers homosexuels et les policières lesbiennes	16
2.4. Dévoiler son orientation sexuelle au travail : être à couvert ou à découvert.....	18
2.5. L'homophobie dans le milieu policier	20
2.6. Stigmatisation et représentation des personnes homosexuelles et lesbiennes	22
2.7. Association LGBTQ+ et police	24
2.8. Problématique	25
3. MÉTHODOLOGIE	29
3.1. Méthodes qualitatives	29
3.2. Le modèle inductif	30
3.3. La délimitation du terrain	31
3.4. La récolte de données	32
3.4.1. L'entretien	32
3.4.2. Le type d'entretien	33
3.4.3. Le guide d'entretien	33
3.5. Échantillonnage théorique	34
3.6. Échantillonnage empirique	35
3.7. Prise de contact	39
3.8. Difficultés rencontrées	41
3.8.1. Personnes à couvert	41
3.8.2. Report des entretiens	42
3.8.3. L'association Rainbow Cops	42
3.9. Position du chercheur	43
3.10. Portrait de nos policiers et policières	44
3.10.1. Nicolas	44
3.10.2. Juliette	45
3.10.3. Mehdi	45
3.10.4. Sophie	45
3.10.5. Sylvie	46
3.10.6. Philippe	46
3.10.7. Bruno	46
3.10.8. Maxence	47
3.10.9. Stéphanie	47
3.10.10. Charlotte	48
3.11. Portrait du président de l'association Rainbow Cops Belgium	48
4. ANALYSE DES ENTRETIENS	51
4.1. En dehors des murs de la police	51
4.1.1. Le questionnement sur l'identité sexuelle	51

4.1.2.	<i>L'étape du coming-out</i>	52
4.1.3.	<i>La réaction de l'entourage</i>	55
4.1.4.	<i>Les récentes évolutions sociétales</i>	58
4.2.	Au sein de l'institution policière	59
4.2.1.	<i>Les motivations à être policier et l'attachement à l'institution</i>	59
4.2.2.	<i>La nécessité de refléter la société</i>	62
4.2.3.	<i>Milieu viril et intervention</i>	63
4.2.4.	<i>L'hétéronormativité et la masculinité hégémonique</i>	66
4.2.5.	<i>Le sexisme ordinaire</i>	68
4.2.6.	<i>Les contraintes et les dysfonctionnements de l'institution policière</i>	71
4.2.7.	<i>La place de l'homosexualité dans la police</i>	74
4.3.	Les particularités d'être LGBTQ+ au sein de la police	76
4.3.1.	<i>Le coming-out auprès des collègues</i>	77
4.3.2.	<i>L'acceptation du lesbianisme au détriment des policiers homosexuels masculins</i>	79
4.3.3.	<i>L'homophobie</i>	81
4.3.4.	<i>Le recours à l'humour</i>	84
4.3.5.	<i>L'hypersexualisation</i>	86
4.3.6.	<i>Le rejet social</i>	90
4.3.7.	<i>L'inversion du genre</i>	92
4.3.8.	<i>L'indifférence et l'affirmation de soi</i>	94
4.3.9.	<i>Collègues LGBT</i>	96
4.3.10.	<i>Collègues hétérosexuels</i>	97
4.3.11.	<i>Transphobie</i>	98
4.4.	L'association Rainbow Cops Belgium	100
4.4.1.	<i>L'affiliation</i>	100
4.4.2.	<i>La non-affiliation</i>	101
5.	CONCLUSION DU MÉMOIRE	103
5.	BIBLIOGRAPHIE	107

1. INTRODUCTION

En 2021, en nous baladant sur les réseaux sociaux, nous sommes tombés sur une vidéo de la plateforme *Konbini News*. Il s'agissait d'une interview d'un journaliste prénommé Valentin Gendrot qui s'était infiltré pendant deux ans dans un commissariat de police situé à Paris. Il y dénonçait notamment les violences policières et les pratiques suspectes au sein des forces de l'ordre françaises et décrivait son expérience d'infiltration dans son livre intitulé « *Flic – Un journaliste a infiltré la police* ». Ce qui nous interpelle est le fait que dans la plupart des titres des articles de journaux, les mots « propos homophobes » ressortaient régulièrement, mais à aucun moment, les articles n'approfondissaient cette problématique-là. Seule la dimension des bavures policières y était abordée. Une question nous passe dès lors par la tête : « Pourquoi ne pas s'intéresser à l'homosexualité au sein de la police belge ? ». Il nous a alors paru intéressant d'en savoir plus sur ce sujet et par conséquent, de choisir ce thème de mémoire.

À l'heure actuelle, l'homosexualité semble être de plus en plus tolérée dans nos sociétés démocratiques occidentales, notamment en Belgique où plusieurs progressions liées aux droits des homosexuels ont pu être constatées. En effet, si nous nous référons à la loi du 10 mai 2007 et plus particulièrement à son article 3, ce dernier nous expose que « la présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. ». Nous voyons dès lors que l'orientation sexuelle est un critère protégé contre toute discrimination par la loi. Pourtant, malgré le caractère grandissant de l'acceptation de l'homosexualité dans la société belge, nous constatons à travers les médias que des actes homophobes persistent aux quatre coins de la Belgique. Passant de la simple agression verbale au meurtre à caractère homophobe, tout y passe. Finalement, « ce n'est pas l'homosexualité qui constitue une source de souffrance, mais l'homophobie » (Dayer, 2010, p.93) pour la plupart des membres de la communauté LGBTQ+ victime de ces actes. Cette dernière étant une communauté minoritaire, celle-ci fait généralement face à de l'exclusion sociale ainsi qu'à de

l'homophobie. De plus, Fournier (2005) nous explique dans un des chapitres de sa thèse que la police a souvent eu des relations étroites dans le passé avec la communauté homosexuelle. En effet, il expose le fait que les personnes homosexuelles étaient souvent sujettes à des contrôles de police dans les quartiers très fréquentés par les personnes LGBTQ+ et ce, en raison de leur orientation sexuelle. En prenant comme thème l'homosexualité au sein de la police belge, nous nous interrogeons sur la manière dont les policiers vivent leur homosexualité au sein d'un milieu qui a souvent pour réputation d'être homophobe. Nous avons notamment décidé de nous concentrer sur ce thème étant donné le manque d'études scientifiques concernant l'homosexualité au sein de la police en Belgique. Nous avons constaté que les études étaient particulièrement abondantes aux États-Unis, plus particulièrement dans les années 1990 et 2000 et qu'elles se faisaient rares en Europe.

L'objectif de ce mémoire sera dès lors d'analyser les différents discours de policiers et policières LGBTQ+ en Belgique afin de comprendre la manière dont ils et elles vivent l'homosexualité dans le cadre de leur profession. Précisons tout de même que l'institution prône le respect et la diversité au sein de ses rangs notamment grâce à la circulaire commune n° col 13/2013. Cette circulaire commune a notamment « pour objectif d'uniformiser les politiques de recherche et de poursuite du chef des infractions aux lois et décrets «anti- discrimination », « genre » et « antiracisme », en ce compris le phénomène de négationnisme. » (p.5). Par conséquent, l'institution policière est supposée protéger des discriminations liées à l'orientation sexuelle tant en dehors des murs de la police qu'à l'intérieur des murs de la police.

Dans ce mémoire, nous chercherons donc à comprendre comment l'identité professionnelle s'articule avec l'identité sexuelle. De plus, nous tenterons à travers une approche fonctionnaliste d'exposer les fonctions de l'acceptation ou du rejet de l'homosexualité au sein de la police belge. Étant donné que l'homosexualité est acceptée et mise en avant par l'institution policière, cette acceptation doit forcément remplir des fonctions. Les formes de rejet que nous avons constaté remplissent également certaines fonctions.

Pour commencer ce mémoire, nous allons revenir brièvement sur les différentes études déjà réalisées sur la question de l'homosexualité au sein de la police. Après avoir

proposé un état de l'art, nous nous attarderons sur la problématique en nous posant diverses questions pour tenter de comprendre le vécu de l'homosexualité au sein de la police belge. Nous y aborderons notamment quelques intuitions qui ont émergé au cours de notre travail quant aux fonctions de l'acceptation et du rejet de l'homosexualité dans cette institution.

Ensuite, la méthodologie de ce mémoire sera présentée. Nous évoquerons notamment la manière dont nous avons procédé pour la récolte des données, mais également pour l'échantillonnage théorique et empirique. Par la suite, nous expliquerons les différentes difficultés que nous avons pu rencontrer lors de la recherche, la position du chercheur ainsi que les portraits des policiers et policières LGBTQ+ que nous avons interrogés.

Après avoir exposé la méthodologie de ce mémoire, nous nous plongerons dans le vif du sujet, à savoir l'analyse des différents entretiens que nous avons menés afin de pouvoir comprendre la manière dont on vit son homosexualité au sein de la police belge. Quatre grands thèmes y seront mentionnés. Premièrement, nous expliquerons la vie de nos policiers et policières LGBTQ+ en dehors des murs de la police, c'est-à-dire dans la sphère privée. Deuxièmement, nous exposerons les caractéristiques propres de l'institution policière. Troisièmement, nous aborderons les particularités à être LGBTQ+ au sein de la police belge. Quatrièmement, avant d'en terminer avec la conclusion où nous exposerons les fonctions de l'homosexualité au sein de la police, nous examinerons l'association *Rainbow Cops Belgium*.

PREMIÈRE PARTIE
L'ÉTAT DE L'ART

2. ÉTAT DE L'ART

À travers l'exploration de la littérature scientifique, nous constatons que le sujet de l'homosexualité dans la police a été traité par de nombreux chercheurs. En effet, les chercheurs s'intéressent depuis peu aux questions qui sont liées aux orientations sexuelles ainsi qu'aux identités de genre (Burke, 1994, p.192). Nous y trouvons pour la plupart de ces articles, des recherches qualitatives. Nous y retrouvons peu de recherches quantitatives en raison du fait qu'il est plus pertinent de réaliser des recherches où nous prenons le point de vue des différents acteurs et de comprendre à travers eux, la manière dont ils vivent leur homosexualité au sein de la police. La majorité de ces articles ont fait l'objet d'entretiens avec des policiers homosexuels masculins et des policières lesbiennes. À l'heure actuelle, nous retrouvons que très peu de chiffres quant au nombre de policiers belges homosexuels¹ en raison du fait que l'orientation sexuelle relève d'une caractéristique privée et invisible de la personne, contrairement à la couleur de peau qui, elle, est un aspect clairement visible (van Ewijk, 2011, p.79). Par conséquent, les policiers peuvent de leur plein gré, décider de le révéler ou non à quiconque (Leinen, 1993, p.2). La décision de faire leur *coming-out*² leur appartient pleinement et est un acte personnel (Colvin, 2008, p.87).

2.1. L'homosexualité au fil du temps

L'homosexualité a toujours été un sujet tabou au sein des forces de l'ordre. Burke a notamment observé que, bien que l'homosexualité ne soit plus interdite par la loi, il était complexe de se faire une place au sein de la police lorsque l'on fait partie de la communauté LGBTQ+ (Burke, 1994, p.193). Auparavant, l'homosexualité semblait être considérée comme étant un comportement déviant et par conséquent, la police avait pour devoir de combattre et d'éradiquer cette attitude hors norme (Dupont, 2020, p.23 ; Burke, 1992, p.37), qui était souvent associée à un « problème social » (Sonenschein, 2011, §5) ou encore à l'« anormalité » (Dupont, 2020, p.29). En effet, les personnes

¹ Pour ce mémoire, nous utiliserons « policiers homosexuels » pour désigner à la fois les policiers homosexuels masculins et les policières lesbiennes.

²Coming-out : « Annonce d'une orientation sexuelle et/ou d'une identité de genre LGBT. » (SOS Homophobie, 2019, p.10). Ce mot est parfois traduit en français et désigne l'expression « sortir du placard », mais nous utiliserons le mot en anglais.

homosexuelles étaient généralement considérées comme étant des individus déviants (Dennis, 2015, p.316 ; Briel, 1994, p.13 ; Burke, 1994, p.199). De plus, allier le mot « homosexuel » avec le mot « police » aurait été impensable pour la plupart de ces policiers (Burke, 1994, p.193). Si nous retournons à l'époque de la Deuxième Guerre mondiale et plus particulièrement en Allemagne au sein des forces SS et dans la police, certains policiers étaient arrêtés en raison de leur orientation sexuelle qui était autre que l'hétérosexualité (Giles, 2002). Certains citoyens homosexuels étaient également déportés dans des camps de concentration et portaient sur leur uniforme de prisonnier, un triangle rose dont le but de ce dernier était de les catégoriser comme étant des personnes homosexuelles et ainsi, de les reconnaître directement (Traverso, 1990, p.72). Plus loin encore, l'homosexualité était considérée comme une perversion sexuelle, ce qui la classait dans les comportements pathologiques (Di Spurio & Wils, 2018, p.529). Il a fallu attendre l'année 1973 pour que le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (*DSM*) ne considère plus l'homosexualité comme une maladie mentale et vingt années de plus pour que l'Organisation Mondiale de la Santé (*OMS*) la décatégorise également (Martens, 2011). En Belgique, l'homosexualité a été décriminalisée en 1795, mais nous constatons que cette dernière reste un crime, notamment dans le Moyen-Orient (Mendos & al., p.102). Si nous prenons l'exemple du Sénégal, l'homosexualité est encore considérée comme étant un acte contre nature et est donc punie par la loi. Les personnes homosexuelles peuvent être victimes d'une traque de la part des policiers et s'ils se font arrêter, ils peuvent risquer jusqu'à 8 ans de prison (« Être homo au Sénégal », 2022). Pire encore, dans quelques pays dans le monde, l'homosexualité est passible à la peine de mort (Cottais, 2021 ; pp. 11-12 ; Tin, 2010, p.72). Malgré tout, l'homosexualité apparaît mieux acceptée aujourd'hui dans nos sociétés démocratiques qu'elle ne l'était auparavant (Fournier, 2005, p.2).

D'après une étude menée par Swerling dans les années 1970 (1978, cité par Burke, 1994, p.193), il apparaît qu'un policier californien sur cinq aurait souhaité démissionner si le service où il exerçait son métier commençait à recruter des policiers homosexuels. Une étude menée sur 222 policiers hétérosexuels par Bernstein et Kostelac (2002, p.316) démontre que seulement un tiers d'entre eux soutenait la cause LGBTQ+. De plus, 15 % des répondants pensaient que les policiers homosexuels nuiraient l'image de la police et 25 % ont répondu que le fait de recruter des policiers non hétérosexuels irait à l'encontre de la morale de l'institution. Des pensées homophobes ont longtemps

persisté au sein de la police malgré le fait qu'il a été démontré qu'il n'y a aucune différence significative au niveau de la qualité du travail et de la performance entre les policiers hétérosexuels et les policiers homosexuels (Hiatt & Hargrave, 1994, p.86). Une étude menée par Belkin et McNichol (2002, p.87) auprès de policiers a démontré que personne n'était capable d'avancer des aspects négatifs quant à l'efficacité au travail des personnes homosexuelles.

Au fil des années, et plus particulièrement dans les années 1980 et 1990, des progrès ont été constatés par la communauté LGBTQ+ aux États-Unis. Ces années étaient fortement marquées par des revendications libertaires, pensons notamment à la chute du mur de Berlin en 1989. Dans ces années caractérisées par la pensée de la liberté, plusieurs policiers homosexuels ont commencé à contester l'homophobie qu'ils rencontraient dans leur milieu de travail (Meers, 1998, p.26). Il est important de noter que d'après certaines études (Miller, Forest & Jurik, 2003, p.360), et notamment celle de Swerling (1978, cité par Burke, 1994, p.193), les homosexuels étaient la catégorie de personnes que les policiers appréciaient le moins. Certains d'entre eux entretenaient cette pensée que les personnes homosexuelles étaient indignes de confiance (Leinen, 1993, p.41). À la suite de ces mouvements de contestations, certains départements de police semblaient devenir plus ouverts sur les questions des orientations sexuelles et certaines polices commencèrent à adopter une politique de recrutement de policiers ouvertement homosexuels et de policières ouvertement lesbiennes (Lyons, DeValve & Garner, 2008, p.102 ; Meers, 1998, p.28 ; Leinen, 1993, p.7). Par exemple en 1995 à New York, pour la première fois aux États-Unis, un policier homosexuel masculin a reçu une médaille d'héroïsme de la part de son département de police, ce qui était inimaginable auparavant (Meers, 1998, p.26). Malgré certaines améliorations établies et les avancées dans l'acceptation de l'homosexualité dans la vie courante, nous constatons tout de même une certaine réticence et hostilité par certaines tranches de la population (Burke, 1994, p.192). La religion joue par ailleurs un grand rôle dans l'acceptation ou non de l'homosexualité (Charles & Arndt, 2013, p.1177). De nos jours, en Belgique, d'après le site de l'UNIA (« Les 19 critères de discrimination », s.d.), toute discrimination liée à l'orientation sexuelle est punie par la loi.

2.2. Profession genrée et culture du machisme

La police a toujours été une profession très genrée. L'étude menée par l'European Network of Policewomen (2008, cité par van Ewijk, 2011, p.79) a démontré qu'en 2008, on retrouvait seulement 15% de femmes au sein des rangs de la police belge. Aujourd'hui, les chiffres de la police locale et fédérale belge nous prouvent encore le côté genré, même si nous constatons une nette amélioration. D'après le dernier rapport en date (Police Fédérale, 2020a), au sein de la police fédérale, nous retrouvons 3 777 membres du personnel de sexe féminin contre 9 716 membres du personnel de sexe masculin. En matière de pourcentage, les femmes représenteraient seulement 29% des employés. Au niveau de la police locale, le chiffre est légèrement plus élevé. Nous y retrouvons presque 35% de femmes au sein des différentes zones de la police locale (Police Fédérale, 2020b).

Depuis nos jeunes âges, l'image typique que l'on se construit de l'agent de police est l'homme blanc, viril, fort et hétérosexuel (Myers, Forest & Miller, 2004, p.358 ; Burke, 1992, p.31). Nous avons cette conception de cet homme courageux en uniforme qui est présent à nos côtés pour protéger les maux et les malheurs de la société, en attrapant tout type de criminel qui viendrait mettre à mal l'équilibre qui règne au sein de la communauté (Miller & al., p.358). Tout ceci amène Connell (1987, cité par Myers & al., 2004) à utiliser le concept de « masculinité hégémonique » pour définir la culture de la police, qu'il explique de la façon suivante : la masculinité hégémonique « est une interprétation occidentale et capitaliste de la masculinité associée à l'autorité, à l'agressivité, à la compétence technique et au désir hétérosexiste et à la domination sur les femmes » (p.18). Cette définition suggère que nous allons retrouver un machisme renforcé au sein de la police, ce qui est d'ailleurs une caractéristique observée par de nombreux chercheurs (Myers & al., 2004, p.19 ; Belkin & McNichol, 2002, p.71 ; Meers, 1998, p.25 ; Burke, 1994, p.31 ; Leinen, 1993, p.63.). Par conséquent, la culture policière aurait tendance à rejeter toute forme de féminité ainsi que les orientations sexuelles qui sont différentes de la norme, à savoir l'hétérosexualité (Bernstein & Kostelac, 2002, p.307 ; Miller & al., 2003, p.357) qui est la sexualité la plus répandue dans le monde (Giami, 1999, p.38). Campeau (2015, p.683) nous explique également que le fait que nous songeons dès le départ que la police est un métier où règne le machisme, cela ne fait qu'amplifier inconsciemment cette conception que nous nous

faisons de la police. Notre sens commun joue par conséquent un grand rôle dans l'image de la police. Perdre toute forme de masculinité serait unimaginable pour ces policiers (Borrillo & Mécary, 2019, p.87). Dès lors, ils tenteraient de montrer constamment une meilleure facette d'eux-mêmes en valorisant l'image parfaite du policier qui se veut d'être une personne forte et masculine (Burke, 1994, p.194).

Cela étant, nous constatons que les effets négatifs du machisme concerneraient principalement les policiers homosexuels masculins plutôt que les policières lesbiennes. En effet, certaines policières lesbiennes seraient très peu concernées par cette conception genrée puisqu'elles seraient considérées comme étant des femmes ayant des caractéristiques masculines, attirées par des femmes, comme le sont les policiers hétérosexuels, caractéristiques que les policiers homosexuels masculins n'auraient pas (Burke, 1994, pp.195-196). Par conséquent, les policiers homosexuels masculins adopteraient diverses stratégies afin de contourner cette conception machiste. L'une d'elles consisterait à se fondre dans l'image d'un policier hétérosexuel afin que les différents collègues évitent de se questionner quant à leur éventuelle homosexualité de ce dernier (Leinen, 1993, p.63). Pour ce qui est des policières lesbiennes, elles tendraient à montrer leur adhésion à cette culture machiste afin d'éviter toute source de conflit et ainsi, se fondre dans la masse (Miller & al., 2003, p.359). Il semblerait qu'il y ait une présence exacerbée du machisme et que perdre une part de sa masculinité serait inconcevable au sein de la police (Burke, 1994, p.194).

2.3. L'expérience chez les policiers homosexuels et les policières lesbiennes

L'expérience à la police différerait légèrement que l'on soit un policier homosexuel masculin ou une policière lesbienne. Comme nous l'avons mentionné auparavant, chez les policières lesbiennes, l'orientation sexuelle semblerait beaucoup moins poser de problèmes que chez les policiers homosexuels masculins. Ces dernières seraient mieux accueillies que les policiers homosexuels masculins (Mennicke & al., 2016, p.720). En revanche, il se pourrait qu'au lieu de subir un seul type de discrimination, certaines d'entre elles feraient face à une double discrimination qui est liée à la fois à leur genre et à leur orientation sexuelle (Beck, Legleve & Schiltz, 2011, p.66 ; Dayer, 2010, p.96 ; Falcoz & Becuwe, 2009, p.86). L'une des conséquences serait qu'elles ont l'obligation d'utiliser une stratégie qui consiste à adopter des traits masculins si elles sont très

féminines afin de se faire une place dans l'organisation genrée (Miller & al, 2003, p.376). Cette stratégie est à double tranchant. Plus la policière lesbienne adoptera des traits masculins, plus elle sera assimilée au lesbianisme et plus elle a des traits masculins, plus elle sera victime de moqueries et de critiques (Bereni & al., 2020, p.214 ; Chamberland & Thérout-Séguin, 2009, §18-20).

Du côté des policiers homosexuels masculins, ce qui dérangerait certains de leurs collègues hétérosexuels est le fait d'imaginer deux hommes avoir des contacts rapprochés puisque cela relèverait de l'anormalité (Goffman & Kihm, 1975, pp.118-119), tandis que voir deux femmes s'embrasser relèverait du fantasme (Chamberland & Lebreton, 2012, p.34 ; Meers, 1998, p.30). Certains policiers hétérosexuels iraient jusqu'à craindre de recevoir des avances provenant des policiers homosexuels (Bernstein & Kostelac, 2002, p.316). Ils tenteraient à travers différentes techniques de changer l'orientation sexuelle d'une femme lesbienne afin qu'ils puissent entretenir une relation hétérosexuelle avec cette dernière (Chamberland & Thérout-Séguin, 2014, p.89). Une étude réalisée par l'IFOP (2018) a démontré que 65% des hommes français ont comme fantasme de voir deux femmes avoir des rapports sexuels entre elles, ce qui se rapproche de la moyenne des répondants (60%) d'une étude également menée par l'IFOP en 2017 au sein de quelques pays européens, des États-Unis et du Canada.

Au regard des réticences et discrimination qu'ils peuvent subir, il arrive que certains policiers homosexuels masculins pensent que le fait qu'ils doivent porter le masque du policier hétérosexuel nuit à leur efficacité de travail en raison du fait qu'ils y consacrent énormément d'énergie (Williams & Giuffre, 2011, p.553). Dans l'étude de Burke (1994, p.200), un policier sur trois aurait avancé le fait que cela nuirait gravement à son efficacité de travail puisque cela viendrait perturber leur capacité de jugement en raison du stress que cela engendre. Par conséquent, ces derniers peuvent être amenés à changer leur comportement afin d'éviter toute catégorisation et assimilation à la communauté LGBTQ+ (Miller & al., 2003, p.376 ; Burke, 1994, p.199). Ce qui semblerait commun aux policiers et policières LGBTQ+ est que leur orientation sexuelle ne viendrait pas compromettre leur adhésion aux normes de la police (Miller & al., 2003, p.378 & Meers, 1998, p.32). De plus, tant au niveau des policières lesbiennes que des policiers homosexuels masculins, chacun serait victime de l'« inversion du genre » qui consiste à

attribuer à une personne son genre opposé (Chamberland & Thérioux-Séguin, 2009, §12).

2.4. Dévoiler son orientation sexuelle au travail : être à couvert ou à découvert³.

Lorsque nous ne sommes pas hétérosexuels, un choix difficile s'offre à nous : soit nous dévoilons notre orientation sexuelle, soit nous décidons de la cacher et ceci nous amène d'après Burke (1994, p.199), à vivre une double vie. Avoir une double vie consiste à adopter différentes facettes de soi en fonction du milieu où nous nous trouvons. La première facette concerne l'identité que l'on adopte exclusivement au travail et la deuxième facette concerne la manière dont on se comporte dans la sphère privée. Dans la première, étant donné que l'on se retrouve dans le milieu professionnel, on éviterait tout questionnement concernant notre orientation sexuelle tandis que dans l'autre, on affirmerait pleinement qui l'on est (Burke, 1994, p.199). Par conséquent, révéler son orientation sexuelle au travail peut s'avérer plus délicat que dans la vie personnelle (Galvin-White & O'Neal, 2016, p.264 ; Falcoz & Becuwe, 2009, p.79). En effet, certains policiers homosexuels préféreraient ne pas le dévoiler en raison du fait qu'ils conçoivent l'environnement de la police comme étant hostile aux sexualités qui sont différentes de l'hétérosexualité (Hodge & Sexton, 2018, p.14). Une étude menée par Charbonnier, Hattteschweiler et Graziani (2015, p.218) démontre que le *coming-out* est un événement qui peut être très stressant pour la plupart des homosexuels. Sans oublier qu'ils sont parfois amenés à répéter le processus lorsqu'ils rencontrent de nouvelles personnes (Ryser, 2015, p.32). Ceux qui mèneraient une double vie vivraient constamment dans la peur et dans l'angoisse que leur orientation sexuelle soit dévoilée au grand jour (Burke, 1998, p.200). Stress qui serait accentué par le fait que certaines personnes n'hésiteraient pas à s'immiscer dans la vie privée de l'individu, notamment en posant des questions qui révéleront indirectement l'orientation sexuelle de ce dernier, afin qu'elles puissent confirmer ou non les suspicions qu'ils avaient à l'égard de la personne potentiellement homosexuelle, et ce, dans le but de pouvoir les catégoriser. (Falcoz & Becuwe, 2009, p.79 ; Miller & al., 2003, pp.360-361).

³ Dans ce mémoire, nous utiliserons l'expression « être à découvert », qui désigne le fait que la personne homosexuelle a exprimé de sa propre volonté, son orientation sexuelle à ses différents groupes sociaux. Nous utiliserons l'expression « être à couvert » pour désigner la personne homosexuelle qui n'a pas relevé son orientation à quiconque et qui décide de vivre cachée.

En plus de vivre une expérience différente à la police en raison du genre, l'expérience pourrait être différente si l'on est à couvert ou si l'on est à découvert. Dans un premier temps, le fait d'être lesbienne faciliterait de procéder à son *coming-out*, notamment lorsque l'environnement de travail présente une majorité de femmes (Schneider, 1986, p.482) et ce, même malgré l'absence de solidarité féminine dans la police (Pruvost, 2007). En revanche, lorsque l'on est un homme homosexuel, cela s'avérerait plus délicat et compliqué de dévoiler son orientation sexuelle en raison de l'environnement machiste (Miller & al. 2003, p. 377 ; Meers, 1998, p.28). Par conséquent, nous retrouverions plus de lesbiennes à découvert que de gays à découvert dans les institutions policières (Mennicke & al., 2016, p.720).

Lorsque l'on est à couvert, certaines stratégies sont utilisées afin de mieux s'intégrer dans le milieu de la police. L'une d'elles consisterait à s'intégrer dans le milieu hétérosexiste et, après s'être trouvé une place parmi ses collègues, dévoiler son orientation sexuelle au grand jour (Meers, 1998, p.85). D'autres préféreraient ne rien faire afin de garder leur professionnalisme (Galvin-White & O'Neal, 2016, p.276). Des policiers homosexuels n'hésiteraient pas non plus à s'immiscer dans des conversations dont le contenu parle des relations hétérosexuelles et d'y participer activement afin que les collègues n'éveillent aucune suspicion concernant son orientation sexuelle (Miller & al., 2003, p.360), mais d'autres préfère à l'inverse éviter ces situations anxiogènes (Leinen, 1993, p.62).

Comme nous l'avons mentionné plus haut, en plus d'avoir davantage de stress que les autres, être à couvert ferait que l'on a moins de liberté (Falcoz & Becuwe, 2009, p.79 ; Miller & al., 2003, p.377). Une source de tension pourrait dès lors naître lorsque la personne homosexuelle prête attention à ses moindres gestes et paroles lors de ses interactions sociales (Goffman, 1975, p.108). Cette source d'angoisse peut être si importante que les policiers homosexuels décideraient de faire leur *coming-out* petit à petit, afin de soulager le poids que cela pourrait leur engendrer mentalement (Belkin & McNichol, 2002, p.77).

Être à découvert à son travail peut être tout aussi bénéfique et avoir des conséquences positives au sein de l'institution policière (Galvin-White & O'Neal, 2016,

pp. 275-276). En effet, cela permettrait d'avoir moins de pression (Miller & al, 2003, p.377 & Leinen, 1993, p.98), d'avoir une meilleure image de la part de la population LGBTQ+ (Hodge & Sexton, 2018, p.14), d'encourager d'autres policiers homosexuels à faire leur *coming-out* (Rumens & Broomfield, 2011, p.7) et à améliorer ses relations au travail (Galvin-White & O'Neal, 2016, p. 276 ; Belkin & McNichol, 2002, p.81).

2.5. L'homophobie dans le milieu policier

Le terme « homophobie » a vu le jour aux États-Unis en 1971 après que plusieurs individus faisant partie de la communauté LGBTQ+ élevèrent leur voix pour dénoncer les comportements anti-homosexuels qu'ils ont subi depuis toujours (Di Spurio & Wils, 2018, p.534 & Falcoz & Becuwe, 2009, p.70). Durant cette même période, K. T. Smith (1971, p.1091) était le premier chercheur à avoir introduit le mot « homophobie » dans les recherches scientifiques. Son étude cherchait à comprendre les motivations des personnes homophobes au lieu de se concentrer sur le ressenti des personnes homosexuelles, comme le faisaient la plupart des recherches à cette époque-là. Son confrère, Weinberg (1972, cité par Fraïssé & Barrientos, 2016, p.2) a également mené une recherche sur l'homophobie une année plus tard.

Malgré les multiples recherches sur l'homophobie, le terme n'apparaît seulement qu'en 1998 dans le dictionnaire de la langue française (Borrillo & Mécary, 2019, p.11). SOS Homophobie (2019) propose la définition suivante de l'homophobie : « Sentiment ou manifestation de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes ou comportements associés à l'homosexualité » (p.10). Borrillo (2013, p.856) ajoute que l'homophobie consiste aussi à considérer la personne en face de nous comme étant inférieure. L'homophobie contient le suffixe -phobie, ce qui désigne la peur irrationnelle à ce qui se rapporte. L'homophobie serait donc, d'après le DSM-V, un trouble mental (Chamberland & Lebreton, 2012, p.30). Pour Haaga (1991, p.172), le terme homophobie ne serait pas utilisé correctement puisque l'homophobie représenterait, au lieu d'une peur irrationnelle, une forme de haine et de colère envers la communauté LGBTQ+.

En 2020, l'UNIA (p.7) aurait reçu pas moins de 9 466 signalements de discrimination, dont 406 liés à l'orientation sexuelle. Seulement 109 dossiers ont été

traités, ce qui est moindre que l'année précédente. Parmi ces dossiers, huit d'entre elles concernaient la police⁴ et 27 étaient liés au travail et à l'emploi (UNIA, 2021, p.69). Cette année-là, le Comité permanent de contrôle des services de police aurait reçu neuf plaintes de discrimination liée à l'orientation sexuelle de la part de la police (Stinckens, 2021, p.62).

Plusieurs études auraient démontré que les policiers LGBTQ+ ont subi des formes de discrimination sur leur lieu de travail en raison de leur orientation sexuelle (Falcoz & Becuwe, 2009, p.80 ; Chamberland & Paquin, 2005, p.59 ; Miller & al., 2003, p.376 ; Bernstein & Kostelac, 2002, p.316 ; Meers, 1998, p.30 ; Burke, 1994, p.193 ; Leinen, 1993, p.39). Ces formes de discrimination seraient souvent traduites à travers l'utilisation de blagues à caractère homophobe (Chamberland & Paquin, 2005, p.64 ; Burke, 1994, p.199 ; Leinen, 1993, pp.38-39). Plus grave encore, des policiers homosexuels seraient victime de bizutage (Leinen, 1993, pp.53-54), de harcèlement (Meers, 1998, pp.28-30), d'insultes (SOS Homophobie, 2019, p.16 ; Dayer, 2010, p.100 ; Colvin, 2008, p.95), de licenciement (Mennicke & al., 2016, p. 719 ; « An ex-cop's connections ... », 2015, p.38) ou rencontreraient des problèmes par rapport aux promotions (Jones & Williams, 2015, p.197 ; Belkin & McNichol, 2002, p.84). L'étude menée par Colvin (2015, p.344) démontre qu'au Royaume-Uni, un policier homosexuel sur deux serait témoin d'une conversation homophobe. Hassell et Brandl (2009, p.420) montrent que, contrairement aux policiers hétérosexuels, les policiers homosexuels auraient plus d'expériences négatives dans leur carrière.

Le contenu de ces blagues viserait rarement le policier homosexuel, mais plutôt la communauté LGBTQ+ dans son ensemble et véhiculerait l'hétérosexisme qui serait très présent dans le monde de la police (Chamberland & Paquin, 2005, pp. 60-64 ; Burke, 1992, p.31). Paquin et Chamberland (2005) définissent l'hétérosexisme de la manière suivante : « tout discours et toute pratique qui disqualifie ou dévalorise l'homosexualité, à l'exemple des préjugés et stéréotypes, ou encore qui prône la supériorité de l'hétérosexualité » (p.63). L'hétérosexisme serait normalisé en raison du fait que depuis notre naissance en effet, le monde qui nous entoure nous inculquerait l'idée que l'hétérosexualité est la norme (Briel, 1994, p.14). Certaines personnes justifieraient leur

⁴ La source ne nous précise pas si les incidents sont liés au sein même de la police entre les policiers ou entre les citoyens et la police.

hétérosexisme à travers l'humour (Chamberland & Paquin, 2005, p.63). Une stratégie utilisée par les policiers et policières LGBTQ+ consisterait à aller dans le sens des propos des policiers hétérosexuels et donc, à en rire afin qu'on ne les considère pas comme des « activistes » (Burke, 1994, p.199).

2.6. Stigmatisation et représentation des personnes homosexuelles et lesbiennes

La communauté LGBTQ+ a toujours été une population marginalisée et stigmatisée. Le stigmatisme concerne d'après Goffman (1975) « la situation de l'individu que quelque chose disqualifie et empêche d'être pleinement accepté par la société » (p.7). Goffman (1975, p.14) définit trois types de stigmates et placerait les homosexuels dans la catégorie des « tares du caractère », c'est-à-dire que nous considérons l'homosexualité comme étant « antinaturelle ». Comme nous l'avons déjà souligné, de nombreux auteurs avancent le fait que la particularité de l'orientation sexuelle est qu'elle n'est pas un stigmate visible à l'extérieur, ce qui n'est pas le cas pour le genre ou la race par exemple (Mouhanna, 2017, p.27 ; van Ewijk, 2011, p.79 ; Borrillo, 2010, p.4 ; Colvin, 2008, p.87 ; Leinen, 1993, p.2 ; Burke, 1992, p.35 ; Goffman, 1975, p.100). D'après Connell (1992, cité par Myers & al., 2004, p.19), notre société véhiculerait une image très stéréotypée de l'homme homosexuel et de la femme lesbienne. La personne homosexuelle serait vue comme étant aux antipodes de la féminité ou de la masculinité (Connell, 1992, cité par Myers & al., 2004, p.19). Soit nous les considérons comme des hommes très efféminés (Rumens & Broomfield, 2011, p.8), soit nous les jugeons comme étant des hommes très virils (Burke, 1992, p.35). Pour les personnes LGBTQ+, il n'y aurait pas d'entre-deux. L'étude menée par Mennicke et ses collaborateurs (2016, p.718) démontre que les stéréotypes seraient très présents dans le monde de la police. Ils exposent aussi le fait que l'image de la lesbienne masculine ainsi que l'image du prédateur sexuel tant chez les lesbiennes que chez les gays sont très présentes dans leur métier. Les individus qui se retrouvent nez à nez avec des personnes stigmatisées vont dès lors sentir un certain malaise lors des interactions sociales (Goffman, 1975, p.32). C'est pour cette raison-ci que de nombreux policiers homosexuels préféreraient ne pas dévoiler leur orientation sexuelle afin que ses collègues hétérosexuels ne les voient pas qu'à travers leur identité sexuelle. (Leinen, 1993, pp.47-48).

Selon l'enquête menée par Falcoz et Becuwe (2009, pp.76-77), les hommes gays auraient tendance à travailler dans des métiers traditionnellement féminins tandis que les lesbiennes auraient plutôt tendance à occuper un métier masculin. En plus d'être stigmatisés en raison de leur orientation sexuelle, les individus ayant d'autres stigmates comme la couleur de peau augmenteraient davantage la catégorisation (Jones & Williams, 2013, p.207 ; Miller & al., 2003, p.377). L'ensemble de ces stigmates amènerait les policiers et policières LGBTQ+ à vivre dans la peur constante d'être victime d'acte homophobe, de rejet de la part de leurs collègues (Leinen, 1993, p.27) ou de n'être vu qu'à travers leur stigmatisme plutôt qu'à travers leurs compétences (Collins & Rocco, 2015, p. 304).

Cette stigmatisation peut tout de même avoir des effets positifs. Pour les femmes lesbiennes, les stéréotypes seraient plus positifs tandis que pour les hommes gays, ils feraient l'objet d'énormément de stéréotypes négatifs (Colvin, 2015, p. 345 ; Charles & Arndt, 2013, p.1172). Selon l'étude de Miller et de ses collaborateurs (2003, p.377), les personnes homosexuelles considéreraient qu'ils ont les mêmes chances d'avoir une promotion que les personnes hétérosexuelles, voire d'avoir un peu plus de chance, à condition d'être à découvert. En revanche, cette promotion serait à double contrainte. D'un côté, si l'on décide de donner la promotion, les personnes hétérosexuelles vont reprocher le fait que l'on aura donné cette promotion parce que cette personne est homosexuelle. De l'autre, si l'on décide de ne pas donner la promotion, les personnes homosexuelles vont utiliser leur orientation sexuelle comme cause du refus (Miller & al., 2003, p.377). Quelques supérieurs de la police assigneraient aux policiers homosexuels les missions qui traitent de l'homophobie (Meers, 1998, p.34). Cela pourrait présenter un avantage puisqu'étant eux-mêmes une population marginalisée, ils auraient plus facile à se rapprocher de ce type de population (Charles & Arndt, 2013, p. 1172 ; Myers & al., 2004, p.34 ; Miller & al. 2003, p.376). En revanche, bien qu'ils soient proches de cette population, ils ne seront pas plus empathiques avec la communauté LGBTQ+ (Meers, 1998, p.34). Notons tout de même que l'étude menée par Myers, Forest et Miller (2004, p.31) démontre le contraire. Pour finir, des policiers homosexuels n'hésiteraient pas à utiliser leur orientation sexuelle pour éduquer et sensibiliser la population sur les problèmes liés à l'homophobie (Myers & al., 2004, p.32).

2.7. Association LGBTQ+ et police

De nombreuses associations défendant les droits des homosexuels, et notamment au sein de la police, ont émergé très récemment. En Europe, la première association policière qui a vu le jour se trouve en Angleterre. Cette dernière a été fondée en 1990 (Colvin, 2020, p.52 ; van Ewijk, 2011, p.81). En 2020, nous comptons une quinzaine d'associations LGBTQ+ de polices en Europe (Colvin, 2020, p.54). En Belgique, c'est l'association *Rainbow Cops Belgium* qui a été fondée en 2012. Elle a pour objectif de sensibiliser la population ainsi que les policiers sur l'homophobie (Rainbow Cops Belgium, 2020 ; RTBF, 2012). *Rainbow Cops Belgium* veut permettre aux policiers homosexuels masculins et aux policières lesbiennes de travailler dans un environnement de travail sécurisant et sans discrimination liée à leur orientation sexuelle, mais également d'éviter toute forme de discrimination lors du recrutement (Rainbow Cops Belgium, s.d.). Par exemple, à La Louvière, une collaboration a été réalisée entre *Rainbow Cops Belgium* et UNIA. Les deux instances ont proposé un programme de sensibilisation sur la discrimination liée à l'orientation sexuelle à 300 membres du personnel de la police (« Un plan d'action ... », s.d.). Cette formation a également été présentée à 250 policiers de la zone Bruxelles-Ouest (« Aider les policiers ... », s.d.). À Anvers, la police locale offre aussi des formations aux policiers à propos des délits de haine et de discrimination (« Les crimes de haine ... », s.d.).

Rainbow Cops Belgium fait également partie de l'European LGBTQ+ Police Association (EGPA). Cette association européenne a été créée en 2004 afin d'aider les associations LGBTQ+ de la police faisant partie de l'Europe à se développer (EGPA, s.d.) ainsi qu'à proposer différentes formations et conférences sur la thématique de l'homosexualité dans la police (Services | EGPA, 2022). Blackburn (2006, p.30) constate que les associations aident grandement à l'acceptation et à la sensibilisation de la diversité au sein de la police.

Une association pour les femmes policières existe également en Belgique, à savoir Womenpol. Cette association créée en 1994 veut mettre en avant l'image de la femme au sein de la police. L'association a 3 grands objectifs qu'elle souhaite atteindre. La première est qu'elle veut qu'il y ait une certaine parité hommes-femmes dans les fonctions de la police. Deuxièmement, elle souhaite qu'il y ait une intégration simplifiée

et mieux organisée. Enfin, elle désire un certain respect concernant les droits des femmes dans leur vie professionnelle (Womenpol, 2022).

2.8. Problématique

Pour résumer l'ensemble de ce qui a été dit, être un policier homosexuel masculin ou une policière lesbienne dans l'environnement machiste et hétérosexiste de la police peut sembler être une expérience compliquée. Entre les propos homophobes, la discrimination, les stéréotypes et la réticence des collègues hétérosexuels en raison de l'orientation sexuelle de certains policiers, il est parfois difficile de se faire une place dans cette institution qui est réputée pour son côté genré. L'ensemble des études dont nous avons pris connaissance ont été réalisées principalement en Amérique du Nord et dans quelques pays européens, mais à ce jour, aucune étude n'a été réalisée en Belgique concernant l'homosexualité dans la police. Certes, nous constatons la présence de l'association *Rainbow Cops Belgium* mais aucune étude sur son impact n'a été réalisée. De plus, à notre connaissance, aucun rapport ou étude n'a été mené par cette dernière concernant la thématique de l'homosexualité dans la police belge.

En se basant sur les schèmes de Berthelot, énormément d'articles scientifiques envisageaient la problématique au départ d'un schème actanciel qui consiste à comprendre le phénomène à travers le vécu des individus. Pour ce mémoire, nous allons plutôt nous concentrer sur une approche fonctionnelle qui consiste à expliquer le phénomène à travers ses fonctions et par conséquent d'adopter une vision qui est plus macrosociologique. À notre connaissance, ce schème n'a pas réellement été utilisé concernant la thématique de l'homosexualité dans la police. Dans le monde scientifique, plusieurs recherches ont adopté l'analyse fonctionnelle⁵.

D'après van Campenhoudt, Marquet et Quivy (2017), la fonction est « la contribution objective d'un élément du système social à la stabilité et à la reproduction de ce système et, au bout du compte, de la société » (p.135). Puisque l'acceptation ou le rejet de l'homosexualité au sein de la police existe, c'est que ces deux éléments ont une

⁵ Notamment voir : Malinowski, B. (2013). *Argonauts of the western Pacific: An account of native enterprise and adventure in the archipelagoes of Melanesian New Guinea [1922/1994]*. Routledge. ; Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir. Paris, 1.* ; Merton, R. K., & Merton, R. C. (1968). *Social theory and social structure*. Simon and Schuster.

fonction au sein de l'institution policière. Autrement dit, s'ils n'avaient pas de fonctions au sein de la police, nous ne ferions même pas la différence entre les personnes hétérosexuelles et les personnes homosexuelles et l'association *Rainbow Cops Belgium* n'aurait peut-être jamais vu le jour. C'est pour cette raison-ci qu'à travers ce mémoire, nous allons tenter de dégager des fonctions de l'acceptation et du rejet de l'homosexualité au sein des forces de l'ordre.

Précisons tout de même la problématique. Nous constatons bel et bien que l'homosexualité était difficilement acceptée par la société avant les années 90. Il semblerait que l'on passe d'une institution qui rejetait l'homosexualité à une institution qui semble être plus *gay-friendly*, ouverte et tolérante par rapport aux identités sexuelles (Lyons, DeValve & Garner, 2008 ; Meers, 1998 ; Leinen, 1993). En revanche, à travers la littérature scientifique, nous constatons que l'expérience en tant que policier LGBTQ+ au sein même de l'institution représente une tout autre réalité. En effet, nous constatons que le vécu de l'homosexualité s'avérerait plus délicat et éprouvant en comparaison aux policiers hétérosexuels. Ceci nous amène à nous poser les différentes questions suivantes :

- *Comment sommes-nous passés d'une institution fermée à une institution devenue plus tolérante concernant l'homosexualité ?*
- *Quelle est la place de l'homosexualité au sein de la police belge ?*
- *Quels sont les principaux obstacles rencontrés par les policiers homosexuels masculins et policières lesbiennes au sein de l'institution policière ?*

Une précision doit être amenée quant à ces différentes hypothèses émises. En effet, ces hypothèses visent deux points de vue différents. Premièrement, elle vise à s'interroger sur la tolérance de l'institution policière vis-à-vis de l'homosexualité, mais également de son rejet. Deuxièmement, nous pourrions argumenter sur la présence de deux vitesses concernant l'acceptation de l'homosexualité au sein de la police belge. L'institution policière et la haute hiérarchie seraient plus avancées au niveau de l'acceptation de l'homosexualité que du point de vue interpersonnel, c'est-à-dire au niveau des interactions entre les différents policiers et policières.

L'une des premières intuitions éventuelles que nous pourrions avancer est de dire qu'elle a une fonction de légitimation. L'acceptation affichée de l'homosexualité dans

la police aurait pour fonction de contribuer à la tolérance de la société vis-à-vis des homosexuels puisque, étant une institution de l'État, elle légitimerait ce comportement. De plus, la police endosserait le rôle d'exemple, ce qui permettrait de montrer aux citoyens le comportement à adopter au sein de la société. Par conséquent, la police, par sa reconnaissance de l'homosexualité, démontre que celle-ci n'est plus un crime comme elle l'était auparavant et que dès lors, l'homosexualité doit être acceptée. La police serait ainsi considérée comme étant des figures parentales qui essaieraient tout bonnement à inculquer des valeurs et des principes à ses propres enfants, c'est-à-dire à ses différents citoyens belges.

Une autre intuition est de se dire que l'homosexualité, et en particulier son rejet, aurait pour fonction au sein de la police de renforcer l'image de sa virilité. En effet, pour les policiers hétérosexuels, le fait d'avoir des policiers homosexuels pourrait leur permettre de se distinguer des autres en renforçant cette idée de domination de pouvoir en prenant pour cible une minorité présente au sein de la police. En utilisant des propos homophobes et en rejetant les personnes LGBTQ+, les policiers hétérosexuels valoriseraient dès lors auprès de leurs pairs leur hétérosexualité et auraient pour fonction d'affirmer son hétérosexualité tout en renforçant la solidarité des membres hétérosexuels. On pourrait dès lors penser à la loi du plus fort au sein de l'institution policière. Cette intuition nous fait notamment penser à l'hypothèse du bouc émissaire.

L'idée que l'acceptation de l'homosexualité aurait un enjeu politique au sein de l'institution policière peut être également considérée. En effet, la police a toujours eu une relation très complexe et fragile avec les médias. Il n'est pas rare de voir défiler dans les journaux et articles de presse, des problèmes liés entre la population et la police. Entre des contrôles qui se passent mal, des violences policières ou encore des contrôles au faciès, les médias jouent un grand rôle dans l'image de l'institution policière auprès des citoyens. Accepter l'homosexualité et prôner la diversité au sein de la police pourrait venir atténuer l'image négative que peuvent véhiculer les différents médias.

DEUXIÈME PARTIE
LA MÉTHODOLOGIE

3. MÉTHODOLOGIE

Cette partie de ce mémoire sera consacrée à la méthodologie de la recherche. J'expliquerai⁶ mes différentes réflexions et la manière dont je suis arrivé à penser chaque point méthodologique. Dans un premier temps, j'exposerai les raisons qui m'ont poussé à réaliser une recherche qualitative plutôt qu'une recherche quantitative. Dans un second temps, je développerai mon choix d'avoir adopté un modèle inductif plutôt que le modèle déductif. Ensuite, j'expliquerai la délimitation de mon terrain de recherche, qui se limite à la Région wallonne et à la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que la méthode de récolte de données utilisée, à savoir l'entretien semi-directif. Ce dernier a été choisi en raison du fait qu'il me permettra d'avoir accès aux différentes expériences qu'a vécues chacun de mes interlocuteurs et interlocutrices. Nous verrons également qu'il s'agit surtout d'un choix pratique étant donné le temps imparti et l'espace limité pour réaliser le mémoire. Dans la partie suivante, je m'attarderai sur la construction de mon échantillonnage théorique ainsi que sur l'échantillonnage empirique qui a subi quelques remaniements au cours de ma recherche. Par la suite, je développerai la façon dont j'ai contacté les policiers homosexuels ainsi que les difficultés rencontrées lors de la réalisation de mon mémoire. Je terminerai par une réflexion critique quant à ma position en tant que chercheur sur le sujet de l'homosexualité ainsi qu'une brève description des différents protagonistes de la recherche.

3.1. Méthodes qualitatives

Dans toutes recherches en sciences sociales, la première question que nous nous posons concerne le choix de notre registre (Pires, 1997, p.9). Pour ce mémoire, nous privilégierons la méthode qualitative plutôt que la méthode quantitative. Tout d'abord, certains chercheurs s'attardent à dire que les méthodes qualitatives nous permettent d'avoir accès au sens que les individus donnent à leur propre expérience (Van Campenhoutd & al., 2017 ; Dumez, 2013, p.30 ; Drapeau, 2004, p. 126 ; Miles & al. 2003, p.23) ainsi que d'avoir un rapport rapproché avec notre objet de recherche (Pires,

⁶ Pour la partie « Méthodologie », le pronom « je » sera utilisé en lieu et en place du nous majestatif qui a cours dans le reste du mémoire étant donné qu'il s'agit de ma propre expérience méthodologique et critique.

1997, p.11), ce que la méthode quantitative ne nous permet pas. Cette méthode nous permettra dès lors d'avoir accès à la signification et à l'expérience singulière d'être un policier homosexuel au sein de la police. Ceci peut être rendu possible grâce à l'une des techniques les plus utilisées en recherche qualitative, à savoir les entretiens (Denny & Weckesser, 2022, p.1166 ; Miles & al., 2003, p.26.). La subjectivité de la parole de nos interlocuteurs occupe par conséquent une grande place dans notre recherche, dimension qu'il est primordial de ne pas ignorer et de ne pas rejeter (Mosconi, 2021, p.114). Comme nous le dit Drapeau (2004), la subjectivité « fait partie intégrante de la recherche » (p.125).

Ce qui différencie les deux méthodes est les types de données que nous récoltons. Les données quantitatives se baseront sur des unités statistiques, autrement dit, des chiffres, tandis que les données qualitatives se baseront plutôt sur la parole et les mots. Par ailleurs, l'un des avantages des recherches qualitatives est le fait que notre question de départ peut changer au fur et à mesure de l'avancement de notre recherche, ce qui n'est pas le cas pour les recherches quantitatives où la question de recherche est préétablie et immuable (Denny & Weckesser, 2022, p.1166). Par conséquent, les recherches qualitatives nous offrent une grande liberté ainsi qu'une grande flexibilité (Hudelson, 2004, p.1818).

3.2. Le modèle inductif

Dès à présent, il est important de choisir notre méthode d'analyse. Il existe deux modèles. Le premier est le modèle déductif. Il consiste à valider ou à invalider une proposition théorique (Guillemette & Luckerhoff, 2009, p.6). Le deuxième est le modèle inductif. Ce dernier vise à faire émerger une nouvelle problématisation à partir de nos données récoltées sur le terrain (O. Martin, 2012). Pour ce mémoire, le modèle de l'induction sera privilégié. En effet, à partir de l'analyse de mes différents entretiens, je tenterai à travers les données de faire émerger des nouvelles problématiques. Imbert (2010) nous précise qu'avec l'induction, « on acquiert la compréhension du phénomène de manière progressive » (p.25).

L'induction va souvent de pair avec la théorisation ancrée. Cette dernière est définie de la manière suivante par Dumez (2021) : « Aucun présupposé théorique ne doit être

utilisé : la théorie émerge du matériau lui-même » (p.75). Avec la théorisation ancrée, l'un des risques que l'on peut rencontrer est de tomber dans la circularité (Ayache & Dumez, 2011, p.34). La circularité est qu'« on a simplement vu dans le matériau ce qu'on voulait voir, ce que la théorie nous incitait à y voir » (Dumez, 2012, p.31). En commençant une recherche, il est humainement impossible de ne partir avec aucun présupposé théorique (Dumez, 2021, p.76). C'est pour cette raison-ci que l'exploration de la littérature scientifique va me permettre de démarrer avec une certaine connaissance et des jalons théoriques, mais dont mon objectif sera de ne pas porter des œillères pour justement éviter le risque de la circularité.

Comme le dit si bien Bachelard (1934) : « le premier obstacle, c'est l'expérience première » (p.27). Nous possédons tous un sens commun qui demande à être dépassé lors d'une recherche⁷. Certes, nous avons des idées préconçues à propos d'un sujet et dans ce cas-ci, sur l'homosexualité ainsi que sur la police (Loubet del Bayle, 1981, p.511). Un des objectifs de ce mémoire-ci a été de ne pas laisser les aprioris prendre le dessus sur ma propre analyse des différents discours. Les idées dégagées de la littérature scientifique m'ont simplement permis de m'aiguiller dans la recherche et de ne pas être sans bases théoriques.

3.3. La délimitation du terrain

La délimitation de mon terrain se limite à la Région wallonne ainsi qu'à la Région de Bruxelles-Capitale. Le choix de la Région wallonne se fait principalement pour des raisons linguistiques. Mon choix ne comporte pas la Région flamande étant donné la barrière de la langue. En effet, il m'est très difficile de pouvoir m'entretenir avec des policiers et policières en néerlandais. Pour ce qui est de la Région de Bruxelles-Capitale, ce choix a été fait pour des raisons de spatialité en plus de la langue. En effet, étant un habitant de cette région, il m'est très facile de pouvoir me déplacer au sein de la capitale cosmopolite de la Belgique. De plus, ayant réalisé un stage au sein de la police lors de mon parcours académique en criminologie, j'ai pu partir avec un bagage de contact qui m'a été très utile pour la captation de mon échantillonnage, que j'expliquerai dans le point dédié à ce sujet-là.

⁷ Voir : Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique (Le Sens commun)*. Éditions de Minuit.

3.4. La récolte de données

Cette partie sera consacrée à la méthode de récolte de données que j'ai utilisée durant ma recherche. J'ai choisi de me concentrer sur la méthode des entretiens semi-directifs et de ses caractéristiques.

3.4.1. *L'entretien*

Au niveau du mode de récolte des données, l'entretien a été privilégié plutôt que l'observation participante. En effet, je considère que, concernant le sujet de ce mémoire, nous avons plus accès à des informations pertinentes lors d'un entretien qu'à travers l'observation du phénomène. Lorsque nous observons un phénomène, nous sommes limités au niveau de l'espace et du temps (Soulé, 2007, p.135). Seul le moment présent sera observable dans un espace temporellement restreint tandis qu'avec les entretiens, nous aurons accès, en plus du présent même, au passé de l'individu. De plus, l'homosexualité est quelque chose de difficilement observable au sein de la police dans le sens où c'est un comportement invisible, c'est-à-dire qu'il est très complexe de prime abord de connaître l'orientation sexuelle de l'individu en face de nous. Par ailleurs, matériellement parlant, il m'était impossible de pouvoir m'immerger au sein d'une institution policière et de suivre le quotidien de policiers homosexuels masculins et de policières lesbiennes.

L'entretien de recherche permet d'accéder à la mémoire de la personne à travers son discours. Cette technique de recherche va me permettre de comprendre le vécu de différents acteurs du terrain, mais également de récolter son point de vue sur le sujet, ses représentations, ses aprioris et au sens qu'il donne à ses pratiques après avoir construit méticuleusement la relation de confiance (Imbert, 2015, p.25). Imbert (2015) nous précise également que « l'accès à un dialogue authentique nécessite, voir exige, pour le chercheur d'être à l'écoute, attentif, patient, et curieux de l'Autre, de son histoire, afin d'entrer dans son univers de sens pour le décrypter ensuite tout en gardant la « juste distance » » (p.25).

Par exemple, il pourrait être intéressant de mener un entretien de recherche avec un policier homosexuel qui pratique sa fonction depuis plusieurs dizaines d'années et d'avoir son avis sur l'évolution de la place de l'homosexualité au sein de son service.

Étant donné ma question de recherche, il semblerait donc que questionner les acteurs du terrain à travers des entretiens soit la meilleure option.

3.4.2. *Le type d'entretien*

Pour ce qui est du type d'entretien, les entretiens semi-directifs seront privilégiés plutôt que les entretiens directifs et non directifs. L'entretien semi-directif est défini comme suit par Romelaer (2005) : « un mode d'entretien dans lequel le chercheur amène le répondant à communiquer des informations nombreuses, détaillées et de qualité sur les sujets liés à la recherche, en l'influençant très peu, et donc avec des garanties d'absence de biais qui vont dans le sens d'une bonne scientificité » (p.102). Ce qui va caractériser l'entretien semi-directif est le fait qu'on se situe plutôt dans un moment de dialogue, d'échange avec son interlocuteur. Le répondant va dans ce cas-ci pouvoir répondre à des séries de questions le plus librement possible, sans devoir l'interrompre, sauf si ce dernier dévie complètement du sujet abordé.

3.4.3. *Le guide d'entretien*

Un autre aspect à prendre en compte n'est autre que le guide d'entretien. La construction de ce dernier est une étape cruciale avant de pouvoir se lancer dans des entretiens semi-directifs (Sauvayre, 2013, p.18). L'un de ses avantages est la rigueur scientifique (Sauvayre, 2013, pp.20-21). En revanche, les guides d'entretien peuvent présenter des inconvénients lors d'une recherche. En effet, le chercheur peut être hypnotisé par son guide d'entretien et dès lors, oublier la présence de son interlocuteur (Sauvayre, 2013, p.21). Étant donné que la quasi-totalité de nos entretiens a été réalisée à distance (voir ci-dessous), il était plus aisé de me détacher de mon guide d'entretien. De plus, le fait que lorsque l'on regarde notre interlocuteur à travers notre écran d'ordinateur, ce dernier remarque très rarement nos coups d'œil dans notre guide d'entretien puisqu'il se trouve également sur notre écran d'ordinateur.

Mon guide d'entretien a été constitué avant le lancement dans les interactions avec mes différents répondants. Ce guide comporte des thèmes dont les questions sont larges, ce qui permet d'avoir une posture d'écoute active (Imbert, 2015, p.26). Ces thèmes vont

me permettre de me structurer pendant l'entretien. Pour mes guides d'entretien, voici quelques idées de thèmes que j'ai pu aborder avec mes interlocuteurs : le machisme, l'homophobie, les politiques liées à la diversité sexuelle, le *coming-out*, *Rainbow Cops Belgium* et les relations entre collègues.

L'ensemble de ces entretiens a été enregistré afin de pouvoir les retranscrire et avoir accès à toutes les informations nécessaires pour l'analyse. Ceci m'a également permis d'éviter de devoir prendre des notes lors des entretiens et de garder le contact visuel avec mon interlocuteur. Les enregistrements ont été supprimés lorsque la retranscription des verbatim était terminée.

3.5. Échantillonnage théorique

Au début de la recherche, j'ai eu l'occasion d'avoir plusieurs idées concernant les types de personnes que je souhaitais interroger. Dans un premier temps, je voulais avoir la capacité de mener des entretiens avec des policiers homosexuels, mais aussi des policiers hétérosexuels afin de pouvoir récolter les différents points de vue de chaque acteur au sein de l'institution. Par la suite, l'une de mes craintes était de tomber dans la comparaison lors de l'analyse. Par conséquent, j'ai décidé de seulement me focaliser sur les policiers homosexuels masculins et les policières lesbiennes puisqu'ils sont les premiers acteurs concernés par ma question de recherche.

Contrairement aux habituelles recherches quantitatives, la taille de mon échantillon sera beaucoup plus petite (Denny & Weckesser, 2022, p.1166). Par conséquent, il est primordial de pouvoir respecter le critère de la diversification de l'échantillonnage. Ce principe consiste à atteindre la saturation en incluant le plus possible de personnes, et à travers la récolte de données, de puiser un maximum d'information chez chacune d'entre-elles (Pires, 1994, p.64). En effet, au-delà du fait que ma recherche est qualitative, étant donné que la population cible concerne des personnes homosexuelles, il est impossible de respecter le critère de la représentativité dans la construction d'un échantillon. Il s'agit en effet d'une population marginalisée et par conséquent, il est très compliqué de pouvoir avoir une estimation précise du nombre d'homosexuels dans la société (Lhomond, 1997, p.67).

Pour constituer mon échantillon, plusieurs critères ont été retenus afin de faciliter la diversification des différents acteurs (Sauvayre, 2013, pp.27-28). Au départ, j'ai choisi les critères suivants : l'âge (moins de 35 ans et plus de 35 ans), l'orientation sexuelle (policier homosexuel masculin et policière lesbienne) et pour finir, l'implication ou non dans l'association *Rainbow Cops Belgium*. Ceci nous donne le tableau suivant, composé de huit profils différents et dont l'objectif est d'essayer de les rencontrer au maximum afin de respecter le critère de diversification :

	Impliqué dans l'association Rainbow Cops Belgium		Pas impliqué dans l'association Rainbow Cops Belgium	
	Homosexuel masculin	Lesbienne	Homosexuel masculin	Lesbienne
Moins de 35 ans				
Plus de 35 ans				

3.6. Échantillonnage empirique

Après avoir défini la partie de la population que je souhaitais atteindre et la réalisation de mon échantillonnage théorique, il me suffisait de pouvoir atteindre des individus qui pouvaient correspondre à mes différents critères choisis préalablement. En ce qui concerne la captation des personnes, c'est-à-dire l'action de trouver des individus qui seront prêts à réaliser des entretiens, le principe de l'effet de boule de neige a été privilégié. L'échantillonnage boule de neige consiste à constituer son échantillon à partir d'un individu qui nous présentera des membres de son entourage social et qui par la suite, répéterons l'opération (Sauvayre, 2013, p.29 ; Shaghaghi & al., 2011, p.88 ; Browne, 2005, p.49). Cette technique a donc été choisie pour plusieurs raisons.

Premièrement, cette population est difficilement atteignable dans le sens où elle est considérée comme étant une population marginalisée. Par conséquent, elle peut être sujette à de nombreuses formes de discrimination, ce qui pousse les individus de cette communauté à s'isoler (Browne, 2005, pp.47-48). Par ailleurs, la thématique de ma recherche est délicate, ce qui rend compliqué la mise en contact avec cette population concernée (Bell, 1997, p.414 ; Faugier & Sargeant, 1997, p.791). Plusieurs techniques sont donc possibles afin de pouvoir s'approcher de cette tranche de la population. Par exemple, des chercheurs utilisent les réseaux sociaux pour récolter leur échantillon (Guillory & al., 2018 ; Rockliffe & al., 2018) ou puisent dans leurs propres contacts personnels (Browne, 2005, p.49 ; Becker, 1985, p.67), ce qui peut permettre alors aux prochaines personnes interviewées d'avoir une certaine confiance envers la recherche puisqu'on les rassure par rapport à la fiabilité du chercheur (Sauvayre, 2013, p.29).

Deuxièmement, en plus de l'obstacle que peut représenter la communauté LGBTQ+, un autre vient s'y mêler. Interroger les membres de la police, qui ont eux-mêmes comme pratique les auditions, peut également représenter une difficulté supplémentaire (Chauvenet & Orlic, 1985, p.456). Conformément à leur droit de réserve, les policiers doivent prêter attention à leurs moindres gestes et paroles afin d'éviter toute sanction de la part de l'institution policière (Pruvost, 2007, p.131). En effet, il est important de pouvoir prendre du recul et d'adopter une posture critique face à cette institution. Tout d'abord, il n'est pas rare que l'institution représentante de l'État s'efforce de donner une image positive d'elle-même afin de ne montrer aucune faille dans leur système (Chauvenet & Orlic, 1985, p. 454). D'ailleurs, les policiers sont souvent réservés et sceptiques face à un inconnu en quête d'information étant donné qu'ils sont incorporés dans une culture qui les pousse à se méfier de toute personne inconnue des forces de l'ordre (Monjardet, 1994, p.396). Par conséquent, il est utile de s'attarder sur le biais de la désirabilité sociale dans mon mémoire. La désirabilité sociale est définie de la manière suivante par Bergen et Labonté (2020) : « Dans la recherche, le biais désigne un décalage entre la construction authentique de la réalité par les participants et la présentation de cette réalité aux chercheurs. ([traduction libre] p.783) ».

Pour ce mémoire, notre échantillon est composé de dix personnes, dont cinq d'entre elles sont de sexe masculin et dont les cinq autres sont de sexe féminin. J'ai réalisé dix

entretiens étant donné que je dois prendre en compte le temps qui m'est imparti et le côté financier qui ne me permet pas de réaliser une recherche de grande envergure (Faugier & Sargeant, 1997, p.791). Il m'a semblé pertinent de pouvoir respecter la parité du genre en raison du fait qu'il m'ait paru intéressant de récolter autant l'avis des femmes policières LGBTQ+, que des hommes policiers LGBTQ+ puisque comme nous le dit la littérature, l'expérience à la police diffère en fonction de notre genre. Ces dix personnes pratiquent leur métier de policier en Belgique et plus précisément dans la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que dans la Région wallonne. Pour des raisons de confidentialité, chaque personne a un prénom d'emprunt qui a été choisi par les nombreux sites internet⁸ qui proposent des générateurs de prénoms aléatoires.

Après avoir réalisé l'ensemble de mes entretiens, j'ai classé mes différents sujets d'étude dans un nouveau tableau que j'ai réalisé à la suite de ma constitution de mon échantillonnage théorique :

	Impliqué dans l'association Rainbow Cops Belgium		Pas impliqué dans l'association Rainbow Cops Belgium	
	Homosexuel masculin	Lesbienne	Homosexuel masculin	Lesbienne
Moins de 35 ans	Nicolas		Maxence Mehdi	Stéphanie Laura
35 ans et plus			Philippe	Vanessa Charlotte
Exceptions : Bruno et Sophie				

⁸ <https://www.parents.fr/prenoms/nos-conseils-prenoms/generateur-de-prenom-et-prenom-aleatoire-919465>

Comme nous pouvons le constater, Bruno et Sophie ne sont pas réellement intégrés dans le tableau, et ce pour une seule bonne raison. Lorsque j'ai demandé à quelle identité sexuelle il/elle se rapportait le plus, Bruno m'a signalé qu'il était encore en questionnement et qu'il ne pouvait donc pas me dire s'il s'identifiait comme étant une personne gay ou une personne bisexuelle. En ce qui concerne Sophie, lorsque je lui ai posé la question, elle m'a signalé le fait qu'elle n'aime pas se définir et que pour cette raison-ci, elle ne s'identifie à aucune identité sexuelle. Elle me signale ceci : *« je tombe amoureuse d'un cœur, d'une âme, et donc je ne sais pas si je me catégorise comme étant une personne homosexuelle. Je pense l'être, mais je ne pourrais pas me définir »*. Par respect de leurs choix et afin d'éviter une quelconque victimisation secondaire en leur imposant une identité sexuelle, j'ai décidé de les mettre en dehors du tableau.

La réalisation de ce tableau m'a fait réaliser que presque la moitié de mes cases était vide et que, par conséquent, mon échantillon était beaucoup trop homogène et non diversifié. Ceci m'a donc amené à retravailler et à réfléchir à de nouveaux critères d'échantillonnage afin de pouvoir respecter la diversification en ayant des profils bien différents. Voyant que le critère de l'implication ou non dans l'association ne dispersait pas assez mon échantillon, j'ai décidé de le supprimer et de le remplacer par les niveaux de police, à savoir la police locale et la police fédérale. Une nuance particulière doit être soulignée pour ce critère. Ce dernier se base sur le nombre d'années d'expérience au sein des niveaux de police. Par exemple, si je prends le cas de Sylvie, elle m'a expliqué qu'elle avait 16 années d'expérience à la police locale et qu'actuellement, elle travaille dans un service à la police fédérale depuis 5 ans. Dans ce cas-ci, je l'ai classée dans la police fédérale. Pour pallier au problème de l'identité sexuelle que j'ai pu rencontrer avec Bruno et Sophie, j'ai remplacé le critère de l'orientation sexuelle par la catégorie dichotomique homme non-hétérosexuel et femme non-hétérosexuelle. Ceci me permet de les classer dans ma grille de diversification. Pour Sophie, elle préfère ne pas se définir à travers les différentes identités sexuelles, mais elle nous confirme qu'elle n'est pas hétérosexuelle : *« même moi qui suis homo (...) »* (Sophie). Ceci me permet également d'intégrer Bruno qui, comme Sophie, m'a explicitement affirmé que même s'il était en questionnement, il sait qu'il n'est pas hétérosexuel : *« le fait que si je suis gay ... voilà, en tout cas je ne suis pas hétéro, mais (...) »* (Bruno). En ayant redéfini mes critères, j'ai pu produire le tableau suivant :

	Police Locale (en fonction des années d'expérience)		Police Fédérale (en fonction des années d'expérience)	
	Homme non-hétérosexuel	Femme non-hétérosexuel	Homme non-hétérosexuel	Femme non-hétérosexuel
Moins de 35 ans	Nicolas Bruno	Juliette Stéphanie	Maxence Mehdi	Sophie
Plus de 35 ans	Philippe	Sylvie		Charlotte

Si je compare par rapport au premier tableau, je peux avancer le fait que la diversification est respectée. Presque l'entièreté des cases présentes sont remplies à l'exception des hommes non-hétérosexuels de plus de 35 ans à la Police Fédérale.

3.7. Prise de contact

Comme je l'ai expliqué dans les parties précédentes, il est très compliqué de pouvoir rentrer en contact avec des policiers homosexuels et de parler de sexualité lors des entretiens (Schlagdenhauffen, 2014). Par chance, j'ai pu réaliser un stage au sein de la zone de police de Bruxelles-Midi durant mon parcours académique et il s'avérait qu'un policier dans mon service se définissait comme étant une personne *gay*. Je l'ai contacté afin de lui demander s'il était d'accord de mener un entretien pour qu'il m'explique son expérience, entretien qu'il a accepté volontiers. L'entretien s'est déroulé à distance en raison du fait qu'au moment de la réalisation de celui-ci, je me trouvais au Canada. Les fuseaux horaires peuvent cependant poser des problèmes pour les entretiens, comme cela a pu être le cas dans la recherche de Théviot (2021, p.17) où elle s'est entretenue depuis la France, avec des Américains. Dans mon cas, je n'ai pas réellement rencontré de problème lié aux fuseaux horaires.

Le fait de devoir passer du présentiel au distanciel nous amène à réfléchir sur la façon dont nous pensons le déroulement de l'entretien, mais également à nous poser des

questions sur l'utilisation des plateformes pour mener à bien l'entretien (Théviot, 2021, p.2). Certains chercheurs ont déjà réalisé des entretiens à distance (Haddouk, 2016). En plus de cela, l'épidémie de la COVID-19 nous a imposé ce procédé puisque des mesures sanitaires ont été mises en place par les différents gouvernements, empêchant les contacts rapprochés (Sipan, 2022 ; Galimberti, 2021).

Après avoir finalisé l'entretien à distance, j'ai demandé à Nicolas s'il connaissait dans son entourage social, des policiers et policières LGBTQ+ afin de pouvoir me mettre en relation avec eux. Nicolas m'a dès lors donné les adresses de messagerie de plusieurs collègues à lui. De plus, il a lui-même envoyé un message à une dizaine de collègues dont il savait leur orientation sexuelle. Grâce à son aide, j'ai pu mener des entretiens avec Bruno, Mehdi et Juliette. Après les avoir conduits, ma crainte d'être à court de contact arriva plus tôt que prévu. En effet, j'ai pu envoyer quelques mails à des policiers homosexuels, mais certains d'entre eux ne m'ont jamais répondu. Comme le souligne Théviot (2021), contacter des personnes par mail peut faire en sorte que l'on obtienne moins favorablement une réponse puisque rien ne les engage à y répondre et à y donner une suite favorable (p.7). En revanche, lorsque je recevais une réponse de la part d'un policier homosexuel, elle n'était jamais négative. En effet, je n'ai jamais reçu de refus de leur part. Ceci peut s'expliquer par le fait que les groupes stigmatisés sont souvent ouverts à la discussion et sont coopératifs puisqu'ils souhaitent généralement montrer et faire entendre qu'ils sont une communauté marginalisée dans la société (Faugier & Sargeant, 1997, p.791). Point positif à surligner aussi est que toutes les personnes interviewées m'ont toujours demandé si je voulais qu'elles contactent d'autres collègues pour m'aider à avancer dans ma recherche, ce qui peut confirmer le fait que cette problématique fraîchement nouvelle les intéresse énormément et veulent permettre aux autres policiers LGBTQ+ de partager leur expérience.

Pour pallier ce problème de captation de personnes, j'ai tenté de rechercher sur Facebook des groupes de policiers LGBTQ+ en Belgique. Malheureusement, les recherches n'ont pas été fructueuses. J'ai donc décidé par la suite de publier une annonce sur mon profil *Facebook* afin d'avoir un maximum de partage et par conséquent, une plus grande visibilité. J'ai également répété cette étape-ci avec la plateforme *Instagram*, et ce, avec la fonctionnalité des *stories*. La *story* de ma publication a permis de mettre en avant ma recherche pendant 24 heures. Elle a été vue

par plus de 400 personnes. Concernant *Facebook*, je n'ai eu qu'une seule réponse d'une personne qui connaissait un policier homosexuel, mais hélas, je l'avais déjà interviewé. *Facebook* n'a donc pas été très efficace sur le plan de captation. En revanche, *Instagram* m'a aidé à avoir plusieurs contacts. En effet, grâce à cette plateforme, j'ai pu réaliser des entretiens avec cinq policiers homosexuels. Une de mes connaissances m'a mis en relation avec son père et ce dernier m'a livré les numéros de téléphone de Sylvie, de Sophie et de Philippe. Par la suite, Sophie m'a transmis le numéro de téléphone de Stéphanie. Pour ce qui est de Maxence et Charlotte, j'ai pu les contacter grâce à des connaissances proches. Le fait d'avoir partagé mon annonce sur plusieurs plateformes m'a aidé à obtenir des individus de différents horizons et non pas concentré dans un seul commissariat.

3.8. Difficultés rencontrées

Ce point traitera des différents obstacles et difficultés auxquels j'ai pu faire face à travers la réalisation de mon mémoire. J'y aborderai notamment la difficulté d'atteindre une population très spécifique au sein de mon échantillon ainsi que des contraintes liées aux entretiens et de l'association *Rainbow Cops Belgium*.

3.8.1. Personnes à couvert

Par définition, si nous ne sommes pas à découvert, personne ne peut réellement savoir notre orientation sexuelle qui est autre que la norme, à savoir l'hétérosexualité. Cette population, dans ce mémoire, a quelque chose de spécifique. Pour pouvoir la rencontrer, elle doit pouvoir être visible, et donc qu'elle dévoile son orientation sexuelle, ce qui n'est pas le cas pour les personnes qui sont à couvert. Une vaste étude menée par Pachankis et Bränström (2019) estime qu'il y avait en 2017 sur Terre, 83% de personnes à couvert parmi la population LGBTQ+. Par contre, au nord et à l'ouest de L'Europe, ce chiffre était de 36,5% (p.6). Cela représente tout de même une personne homosexuelle sur trois. L'homosexualité relève de la sphère intime et privée. Cette partie de la population se dissimule et est cachée, ce qui rend très compliquée la captation de ces personnes-là. Ici, ce sont des personnes qui gardent un secret (Goreham, 1984). Ce n'est pas le cas pour des populations cachées où il est encore possible de les atteindre. Prenons l'exemple d'une population marginalisée comme des

criminels où certaines possibilités nous sont offertes comme le fait d'aller dans un bâtiment délaissé et essayer de tomber nez à nez avec un criminel ou le fait d'aller dans des zones géographiques où la criminalité est élevée. Pour rencontrer des personnes homosexuelles qui ne sont pas à couvert, le choix de garder ça secret leur appartient, ce qui fait qu'il est extrêmement rare de pouvoir en rencontrer. Une manière de pouvoir les atteindre serait de réaliser des questionnaires anonymes et donc, de passer par des méthodes quantitatives.

3.8.2. *Report des entretiens*

Le métier de policier demande une grande flexibilité puisqu'ils peuvent être appelés à tout moment lorsqu'ils sont de garde (Fusulier, 2003, p.8). Par exemple, l'entretien de Juliette a dû être reporté à un autre jour en raison du fait qu'elle a été rappelée par la police. L'entretien de Charlotte a également dû être reporté une semaine après la date initiale puisqu'elle était de garde la semaine et que par conséquent, elle risquait d'être contactée par la police. Pour ce qui est de l'entretien de Bruno, ce dernier a été déplacé à un autre jour, car il faisait l'horaire de nuit la veille de l'entretien prévu initialement. Le métier de policier est connu pour être un travail dont les horaires peuvent être atypiques et fluctuants (Lambert & Langlois, 2022 ; Fusulier & al., 2013, p. 108).

3.8.3. *L'association Rainbow Cops*

Comme j'ai pu l'expliquer auparavant au niveau de l'échantillonnage, j'ai voulu mettre en avant l'association *Rainbow Cops Belgium* dans ce mémoire. L'un de mes objectifs était de pouvoir m'entretenir avec un représentant de l'association afin de pouvoir récolter son point de vue sur l'homosexualité au sein de la police belge. En effet, les membres de l'association sont des acteurs importants dans l'institution policière puisqu'ils essaient de normaliser l'acceptation des différences et de sensibiliser sur les discriminations que peuvent subir tout autant les policiers LGBTQ+ que la population citoyenne LGBTQ+. Pour les contacter, j'ai envoyé un mail à la mi-mai. Par chance, j'ai reçu une réponse positive dans les dix jours suivants. Il ne me restait plus qu'à fixer une date pour mener l'entretien avec un représentant de la *Rainbow Cops Belgium*. Après avoir envoyé mes disponibilités, je n'ai plus eu de réponse pendant un très long moment, ceci peut notamment être expliqué par le fait que

l'association *Rainbow Cops Belgium* était fortement occupée avec des événements importants, ce qui la rendait moins disponible. Après presque un mois d'attente, j'ai décidé de renvoyer un mail étant donné que je jugeais important d'avoir leur point de vue en raison du fait que l'ensemble de mes interviewés m'ont parlé de cette association et que leurs discours m'avaient fortement interpellé (voir la partie « Analyse des entretiens »). Fort heureusement, une réponse positive m'a été envoyée et l'entretien a pu se dérouler avec le président de l'association *Rainbow Cops Belgium* à distance vers la fin juin, après s'être mutuellement fixé une date via nos adresses courriel.

3.9. Position du chercheur

Lors d'une recherche fondée sur une approche constructiviste, le regard du chercheur et sa propre expérience sont au cœur de sa réflexion (Drapeau, 2004, p.126). Ayant réalisé un stage à la police et en étant avec un collègue qui était ouvertement homosexuel, mon expérience et ma curiosité m'ont poussées à choisir la thématique de l'homosexualité au sein de la police. De plus, voulant intégrer le monde de la police après mon parcours académique, je souhaitais en apprendre davantage sur cette institution. J'ai également choisi l'homosexualité comme thème en raison du fait que je m'identifie comme faisant partie de la communauté LGBTQ+, mais comme nous l'expliquent Awondo et Gourarier (2010), il existe « la difficulté d'enquêter auprès d'une communauté à laquelle on « appartient », ce qui suppose un travail sur soi afin de « poser les limites de ce que l'on pourrait dire ou plutôt ne pas dire » » (p.465). Dès lors, ma position de neutralité peut être légitimement interrogée et remise en doute. Gagnon (1992, cité par Lhomond, 1997) avance ceci : « les personnes engagées dans les études sociales ou culturelles, qui s'intéressent en tant que chercheurs à la sexualité, à l'usage de drogue, à l'ethnicité ou aux femmes sont souvent aussi marginaux dans leur milieu professionnel que le sont les personnes qu'ils étudient dans la société dans laquelle ils vivent. Certains chercheurs sont membres des groupes qu'ils étudient. » (p.66). Se questionner sur sa propre orientation sexuelle en tant que chercheur dans une recherche est une démarche pertinente puisque d'après Broqua, « l'orientation sexuelle du chercheur, en tant qu'elle est constitutive de l'individu, détermine les options scientifiques, tant en termes d'objet que de posture méthodologique, et influe sur l'expérience subjective du terrain et sa restitution » (p.139).

Si nous prenons l'exemple de l'étude menée par Browne (2005), les participantes savaient son orientation sexuelle étant donné sa thématique. Ceci peut être bénéfique dans le sens où ces personnes qui sont stigmatisées vont pouvoir avoir confiance en nous étant donné que le chercheur fait également partie de cette communauté. Ces personnes-là vont se sentir plus à l'aise et en sécurité (p.50). Je n'ai personnellement pas annoncé ma sexualité, mais les personnes que j'ai pu interroger pouvaient la supposer en raison de mon sujet. J'ai décidé de ne pas l'annoncer en raison du fait que je ne souhaitais pas que cela ait une influence quelconque durant l'entretien. Un autre chercheur s'est également questionné sur son orientation sexuelle étant donné son terrain de recherche. Il a adopté une posture réflexive sur sa position en tant que chercheur homosexuel puisque son objet de recherche concernait la pornographie hétérosexuelle (Trachman, 2013).

3.10. Portrait de nos policiers et policières

Cette partie sera consacrée à la description brève des différents policiers et policières avec lesquels j'ai eu l'immense chance de pouvoir m'entretenir. Il me semble important de pouvoir expliquer qui ils/elles sont, tout en préservant l'anonymat, en raison du fait que l'ensemble de l'analyse se basera à travers leur propre expérience au sein de la police belge. J'expliquerai également rapidement le déroulement des entretiens et les plateformes utilisées.

3.10.1. Nicolas

Nicolas a la vingtaine et est inspecteur de police depuis quelques années déjà. Durant sa carrière, il a pu travailler dans la section intervention d'une zone de police locale à Bruxelles. Il s'est ensuite réorienté dans un autre service, toujours à Bruxelles où il y est depuis peu de temps. Il se définit comme étant une personne homosexuelle masculin et membre de l'association *Rainbow Cops Belgium*. Nicolas est la première personne que j'ai contactée pour ma recherche. L'entretien s'est déroulé à distance en raison du fait qu'à ce moment-là, je me trouvais au Canada dans le cadre de mes études et Nicolas se trouvait en Belgique. Nous avons utilisé la plateforme *Messenger* afin de

procéder à l'entretien vidéo. Nicolas était très à l'aise de parler de son expérience en tant que policier homosexuel masculin à la police et comme je l'ai mentionné plus haut, m'a énormément aidé pour la captation de mon échantillonnage.

3.10.2. Juliette

Juliette a la trentaine et travaille en tant qu'inspectrice à la police depuis une quinzaine d'années. Elle a pu expérimenter le monde de l'intervention pendant deux tiers du temps de sa carrière et ensuite, elle a senti qu'elle a fait le tour de cette section et a décidé de rejoindre un autre service, le même que Nicolas. Juliette se définit comme étant une personne lesbienne. Elle ne fait pas partie de l'association *Rainbow Cops Belgium*. J'ai également mené l'entretien de Juliette à travers la plateforme *Messenger*. Malgré le report de l'entretien, tout s'est bien déroulé et Juliette a accepté volontiers de partager avec moi son expérience à la police.

3.10.3. Mehdi

Mehdi est un très jeune policier et a rejoint le monde de la police très tôt. Il possède quelques années d'expérience au sein de la police. Il travaille actuellement dans un service à la police fédérale. Il se définit comme étant une personne *gay*. Il m'a explicitement demandé de garder l'anonymat pour ma recherche. Par respect, je ne donnerai pas plus d'informations le concernant. L'entretien s'est déroulé à son domicile et s'est déroulé sans la moindre difficulté.

3.10.4. Sophie

Sophie est la quatrième personne avec qui j'ai pu avoir la chance de m'entretenir. Elle a presque la trentaine et travaille actuellement à la police fédérale depuis peu de temps à Bruxelles. Sophie est actuellement en plein questionnement sur son avenir en tant que policière. Elle souhaite pouvoir se réorienter vers un autre métier. Ce qui différencie Sophie des autres répondants est qu'elle m'a exposé le fait que, concernant son identité sexuelle, elle ne souhaitait pas se définir. Elle a décidé de ne pas se définir en raison du fait qu'elle ne souhaite pas être mise dans une case et d'être catégorisée.

L'entretien s'est déroulé à distance et sur la plateforme *WhatsApp*. Son entretien était très enrichissant et a beaucoup suscité ma curiosité concernant sa propre expérience.

3.10.5. Sylvie

Sylvie est dans ses débuts de la quarantaine d'années et possède plus de vingt ans d'expérience au sein de la police belge. Comme pour Juliette, elle a passé la majorité de sa carrière à travailler dans le service intervention à Bruxelles. Depuis quelque temps, elle a décidé de changer de niveau de pouvoir et de travailler à la police fédérale. Elle se définit comme étant une personne lesbienne. Comme pour Sophie, l'entretien s'est déroulé sur *WhatsApp*. Sylvie m'a prévenu qu'elle risquerait d'avoir des barrières au niveau de la langue, mais lorsque l'on a procédé à l'entretien, elle n'a rencontré aucune difficulté, ce qui fait que l'entretien s'est agréablement bien passé.

3.10.6. Philippe

Philippe approche bientôt de la quarantaine. Il possède tout comme Sylvie un peu plus de vingt ans d'expérience au sein de la police belge. Il a eu l'occasion de travailler à la police locale au début de sa carrière pendant près de quatorze ans. Ensuite, il s'est réorienté à la police fédérale. Il s'identifie comme étant une personne *gay*. Philippe, Sylvie et Sophie ont été contactés grâce au père d'une connaissance à moi qui m'a gentiment donné leur numéro de téléphone afin que je puisse les joindre. Tout comme pour Sylvie et Sophie, Philippe a accepté volontiers l'entretien. Ce dernier a été réalisé à distance sur la plateforme *WhatsApp*. Tout comme pour le reste de mes entretiens, celui-ci s'est déroulé sans grande difficulté. Aucun problème technique n'est apparu durant l'entretien.

3.10.7. Bruno

Bruno est arrivé récemment à l'une des zones de la police locale de Bruxelles. Il y travaille en tant qu'inspecteur. Bruno a bientôt trente ans. Au niveau de son identité sexuelle, tout comme Sophie, il ne s'identifie pas encore en raison du fait qu'il ne s'est pas encore pleinement découvert. En effet, Bruno est encore en plein questionnement et

se recherche encore. Il pense être une personne homosexuelle, mais ce dernier m'a expliqué qu'il était encore à découvrir. L'entretien s'est réalisé sur la plateforme *WhatsApp*, à distance. J'ai pu contacter Bruno grâce à Nicolas, qui m'a donné le numéro de téléphone de Bruno.

3.10.8. Maxence

Maxence est un très jeune policier. Il travaille en tant qu'inspecteur dans la police fédérale dans la région de Mons. Il est extrêmement passionné de son métier en raison du fait qu'il a pu allier son métier avec sa passion. Maxence se définit comme étant une personne gay. J'ai pu le contacter grâce à la plateforme *Instagram* où une connaissance personnelle a pu me mettre en relation avec lui. Il a accepté avec grand plaisir de mener un entretien avec moi. Cet entretien s'est déroulé sur la plateforme *WhatsApp* et l'entretien s'est déroulé sans problème technique.

3.10.9. Stéphanie

Stéphanie est une policière et a un peu plus de trente ans. Elle a intégré le monde de la police en 2009. Elle a principalement fait du travail de terrain et ensuite, elle a senti qu'elle avait besoin d'évoluer dans son métier. Elle a souhaité monter les échelons et a décidé de passer le concours interne pour devenir inspectrice principale. Elle a réussi le concours haut la main et par conséquent, elle travaille depuis peu dans les bureaux de la police à la police fédérale. J'ai pu contacter Stéphanie via Sophie en raison du fait que Sophie m'a proposé de joindre sa partenaire actuelle, Stéphanie qui travaille également à la police. L'entretien s'est déroulé à distance sur *WhatsApp*. Avant le début de l'entretien, nous avons un peu discuté informellement à propos de la réalisation de mon propre mémoire ainsi que de son mémoire à elle. En effet, Stéphanie réalise également des études à côté de son emploi. Dans l'ensemble, l'entretien s'est déroulé sans inconvénient.

3.10.10. Charlotte

Charlotte est l'ainée de notre échantillon. Elle est rentrée dans la police un peu avant l'année 2000. Au début de sa carrière, elle a travaillé en tant qu'inspectrice dans une police locale et ensuite elle s'est rapidement redirigée vers la police judiciaire fédérale à Bruxelles. Charlotte se définit comme étant une personne lesbienne. J'ai pu la contacter grâce à une de mes connaissances très proches. Comme j'ai pu l'expliquer dans un point précédent, l'entretien a dû être reporté plusieurs fois en raison du métier très prenant qu'elle exerce. L'entretien s'est déroulé sur la plateforme *Messenger*. Durant l'entretien, j'ai pu être face à mon premier problème technique. En effet, lorsque Charlotte parlait, il arrivait que des mini-coupures apparaissent et par conséquent, certains mots n'ont pas pu être enregistrés. Dans l'ensemble, l'entretien s'est déroulé correctement et les mini-coupures n'ont pas réellement eu de grand impact sur la retranscription des entretiens.

3.11. Portrait du président de l'association Rainbow Cops Belgium

Comme j'ai pu l'expliquer précédemment, un entretien a été réalisé avec le président de l'association *Rainbow Cops Belgium*, à savoir Massimo. Ce dernier est un inspecteur de police au sein de la zone de Bruxelles-Ouest depuis presque 4 ans. Il a également passé 6 années en tant qu'agent de police au sein de la zone de police Bruxelles-Capitale Ixelles. L'association *Rainbow Cops Belgium* a été créée en 2012 par huit personnes à la suite de la publication d'une étude de l'université Catholique de Louvain qui démontrait qu'il manquait cruellement de diversité au sein de la police. Par conséquent, les huit membres ont souhaité répondre aux besoins des collègues LGBTQ+ en leur fournissant notamment un support en cas de problème au sein de leur unité. Massimo a donc été administrateur de 2015 à 2020. Il était à ce moment-là, chargé de l'événementiel. Ensuite, en 2020 il devient le président de l'ASBL. Il est également le secrétaire de l'Union European Police Association, qui est une ASBL européenne qui regroupe seize associations policières LGBTQ+ différentes à travers l'Union européenne. L'entretien s'est déroulé à distance sur la plateforme Teams et aucun problème technique n'a été constaté. Les données récoltées de Massimo me serviront pour appuyer certains propos dans l'analyse des entretiens et ainsi, donner le point de vue d'un acteur incontournable dans le monde LGBTQ+ de la police en Belgique. Par conséquent, son témoignage ne reflète pas l'expérience en tant

qu'homosexuel au sein de la police, mais plutôt une explication des objectifs, missions et valeurs de l'ASBL ainsi que son opinion sur quelques thèmes que j'ai pu aborder avec les dix policiers LGBTQ+. L'entretien s'est déroulé à distance et a eu lieu sur la plateforme *Teams*.

TROISIÈME PARTIE
L'ANALYSE DES DONNÉES EMPIRIQUES

4. ANALYSE DES ENTRETIENS

Cette partie sera consacrée à l'analyse des différents entretiens que nous avons pu mener avec dix différents policiers et policières ainsi qu'avec le président de l'association *Rainbow Cops Belgium*.

4.1. En dehors des murs de la police

Avant de se lancer dans l'analyse de la façon dont vit un policier homosexuel au sein de la police belge, il nous semble important de pouvoir mettre quelques mots sur ce qu'expérimentent nos différents interlocuteurs en dehors des murs de la police. Ceci peut nous amener à mieux comprendre comment ils et elles vivent leur métier en tant que policiers homosexuels actuellement puisque leur passé ne peut qu'influencer leur présent et donc, influencer leur manière de vivre (Jedlowski, 2001).

4.1.1. Le questionnement sur l'identité sexuelle

S'avouer être une personne homosexuelle et donc, différente des autres selon l'image de conformité hétérosexuelle que renvoie encore la société, peut-être une trajectoire semée de questionnement en tout genre. C'est le cas de Nicolas qui, pour lui, se dire que son orientation sexuelle ne correspondait pas à la norme était quelque chose d'étrange et d'impensable. Nicolas correspondrait au deuxième stade de l'homosexualité de Cass (1979), à savoir le stade de la comparaison d'identité. Ici, Nicolas commençait à sentir qu'il était différent des autres et qu'il se pourrait qu'il passe d'une identité hétérosexuelle à une identité homosexuelle (p.225). Nicolas était donc dans une phase de réflexion où plusieurs questions tourmentaient dans sa tête jusqu'à aujourd'hui où il a complètement accepté son identité sexuelle :

« D'abord à moi-même, c'était vraiment dur de me dire que je suis quand même différent. » (Nicolas)

En ce qui concerne Bruno, celui-ci se trouve encore dans le processus de réflexion. En effet, Bruno est encore en plein questionnement sur son identité sexuelle. Il se trouve au même stade que Nicolas auparavant, à savoir le deuxième stade de l'homosexualité avancé par Cass (1979, p.225). Nous constatons dès lors que la phase de

questionnement sur l'orientation sexuelle peut arriver à tout moment dans la vie, mais plus généralement dès le plus jeune âge puisque d'après Savin-Williams et Ream (2003), *le coming-out* se fait généralement lorsque nous sommes de jeunes adultes. Bruno en témoigne :

« Justement, je ne me suis pas encore moi-même découvert à 100%. Je pense donc que je ne sais pas encore vraiment moi-même donc je pense que je suis peut-être bi minimum, mais voilà je ne suis pas encore persuadé à 100%. Je suis encore à découvrir. » (Bruno)

Pour Sophie, nous sommes dans un registre complètement différent. La particularité ici est qu'elle ne souhaite pas mettre de mot sur son orientation sexuelle afin d'éviter de rentrer dans des cases et donc, d'être catégorisée. Ceci peut être notamment dû au fait que la catégorisation peut être perçue comme étant une violence et qu'elle accentuerait l'isolement de la population LGBTQ+ (Trachman & Lejbowicz, 2018, pp.698-699). Sophie adopte dès lors une philosophie de vie où l'importance dans ses relations amoureuses est qu'elle tombe amoureuse d'une âme, et non pas d'un corps :

« En fait, je n'aime pas me définir et c'est pour ça que je ne me définis pas. Pour moi, je pense que je tombe amoureuse d'un cœur, d'une âme et donc je ne sais pas si je me catégorise comme étant une personne homosexuelle. Je pense l'être, mais je ne pourrais pas me définir. » (Sophie)

Nous voyons à travers ces différents discours que le chemin pour arriver à définir sa propre identité sexuelle peut être plus ou moins long en fonction de sa propre expérience et de sa propre personnalité.

4.1.2. L'étape du coming-out

Le *coming-out* peut être une étape importante dans la vie de chaque personne homosexuelle. En effet, il consiste à révéler de son plein gré à ses pairs son orientation sexuelle qui est tout autre que la norme, à savoir l'hétérosexualité, ainsi que de construire sa nouvelle identité. Par conséquent, cet événement est une caractéristique propre aux homosexuels puisque les personnes hétérosexuelles n'ont pas à devoir révéler leur identité sexuelle. Cette dernière est présumée chez toutes personnes puisqu'elle est ancrée dans la norme sociétale (Champagne, 2020, p.62). Étant donné

que l'hétérosexualité est la sexualité la plus répandue dans le monde (Giami, 1999, p.38), cette dernière est imposée comme étant une évidence chez chaque individu. Par conséquent, seule une relation entre un homme et une femme est a priori envisageable dans notre société actuelle (Chamberland & Thérout-Séguin, 2009, §2). Cela s'explique parfois par le fait que puisque l'instinct primaire veut que l'individu procrée pour faire perdurer la race humaine, seules les relations hétérosexuelles permettent de le faire (Tamagne, 2002, p.66 ; Giami, 1999, p.38). Bruno ainsi que Juliette se questionnent dès lors sur l'utilité du *coming-out* en se demandant pourquoi les homosexuels se voient en quelque sorte dans l'obligation de procéder à un *coming-out* en sachant que ce processus est inexistant pour les personnes hétérosexuelles :

« Voilà, moi, je serai content le jour où un hétéro ira dire à ses parents qu'il est hétéro. À ce moment-là, je serai peut-être content qu'ils fassent ce qu'ils appellent leur « coming-out. » » (Bruno)

« Je pars du principe que quand une personne est hétéro, elle ne vient pas me le dire. Pourquoi je devrais dire que je suis homosexuel dans ce cas-là ? Les gens qui sont hétérosexuels ne font pas leur coming-out à leur tour. » (Juliette).

Sophie ajoute une subtilité en se questionnant sur l'existence de la Gay Pride, qui se déroule chaque année au courant du mois de mai en Belgique. Nous pouvons constater qu'elle remet en doute la fonction de cette marche des fiertés en raison du fait qu'elle se questionne sur la non-existence d'une fête pour les personnes hétérosexuelles. La fête pour les hétérosexuelles se déroule d'une certaine façon, tous les jours étant donné que l'hétérosexualité est une catégorie normalisée. Selon Sophie, la Gay Pride ne devrait pas réellement exister puisqu'elle cherche à ce que l'homosexualité soit normalisée comme c'est le cas pour l'hétérosexualité. Pour elle, cela pourrait renvoyer une mauvaise image de la communauté homosexuelle, car la marche des fiertés serait en quelque sorte une parade qui montrerait que la communauté LGBTQ+ est marginalisée et donc, non normalisée. Cela engendrerait l'effet inverse recherché par l'organisation des Gay Pride qui souhaiterait justement, être normalisée (Blidon, 2009, pp.314-315) :

« Par exemple la Gay Pride, c'est chouette, mais est-ce qu'on fait une fête pour les hétéros ? » (Sophie)

Nous constatons dès lors une certaine frustration chez les personnes homosexuelles puisqu'elles se sentent inconsciemment obligées de révéler leur identité sexuelle afin

qu'elles soient reconnues pour ce qu'elles sont réellement. De plus, nous remarquons que le fait de sentir une forme d'obligation de devoir annoncer son homosexualité viendrait perturber le principe du droit à la vie privée qui est garantie par la Convention européenne des droits de l'homme à l'article 8. En effet, procéder à son *coming-out*, c'est révéler une part de notre intimité à autrui et par conséquent, s'exposer soi-même aux regards et critiques des autres. Le respect à la vie privée est donc un droit fondamental pour la plupart des personnes homosexuelles et qui prend une place très importante dans leur vie (Goreham, 1984, p.849). En plus de Bruno et de Juliette, Mehdi, Maxence et Sophie partagent le même avis du fait qu'ils ne souhaitent pas exposer leur vie privée à quiconque :

« C'est chaque individu avec lui-même, qui vit sa sexualité qui lui est personnelle, qui lui est propre et qui lui est privé. » (Bruno)

« Ma vie privée et ma sexualité ça ne regarde que moi » (Mehdi)

« Au début, je ne voulais pas en parler, je ne voulais pas parler de ma vie privée tout court » (Sophie)

« Ce que je fais dans la vie privée ne regarde que ceux avec qui je décide de le partager » (Maxence)

En ce qui concerne Nicolas, il a été amené à parler de sa vie privée en raison du fait que la situation dans laquelle il se trouvait favorisait l'échange d'informations personnelles. Lorsque nous sommes en présence d'autrui pendant un certain laps de temps, le dialogue s'impose naturellement. C'est pour cette raison-ci que Nicolas a dû précipitamment aborder le sujet de son homosexualité auprès de ses collègues puisqu'il se retrouvait dans des situations où il était contraint de socialiser avec eux et par conséquent, se confier sur sa vie privée. Ceci est grandement favorisé dans le contexte des patrouilles puisque, comme il l'explique, passer énormément de temps dans la voiture de police fait que l'on est dans une situation qui favorise les échanges interpersonnels :

« Quand tu patrouilles avec quelqu'un ou quand tu travailles en équipe dans le milieu comme la police en intervention où tu es dans une bagnole avec ton collègue pendant 10 heures minimum, forcément tu parles de ta vie privée » (Nicolas)

Pour Stéphanie, ce serait au niveau de la culture belge que les personnes seraient poussées à parler rapidement de leur vie privée. D'après elle, les belges seraient plus

francs et plus directes concernant les questions qui relèvent de l'intimité contrairement aux voisins français qui eux, auraient tendances à éviter les questions trop personnelles et intrusives :

« Je pense que par exemple, contrairement en France ... je compare parce que mon ex-copine est française, j'ai constaté qu'en Belgique on est très ouvert et l'on parle très vite de nous, de notre vie privée et que ça se fait naturellement. En France, ça ne se fait pas. On apprend à se découvrir sans forcément se poser à la limite les premières questions de « Tien , tu es en couple, pas en couple », « Tu as des enfants, pas d'enfants ». Alors qu'en Belgique, ça se fait très rapidement. Comme si c'était normal de parler de soi et de sa vie privée, donc très vite, moi, j'ai parlé de ma vie privée et le fait d'avoir une copine.» (Stéphanie)

Dans le prochain point, nous verrons les différentes réactions que peut avoir l'entourage de nos différents policiers et policières LGBTQ+ à la suite de leur *coming-out*.

4.1.3. La réaction de l'entourage

Comme nous l'avons vu précédemment, le processus du *coming-out* peut être un événement très stressant dans la vie des homosexuels en raison de différents facteurs (Charbonnier & al., 2015, p.7) et notamment lorsqu'il se déroule dans la sphère familiale (Merighi & Grimes, 2000, p.40). En effet, ils appréhendent les réactions de leur proche et de leur entourage qui peuvent être négatives et qui peuvent mener à une certaine cassure au niveau de l'équilibre homéostatique de la famille (LaSala, 2000). De plus, *« les parents qui mettent leur enfant à la rue parce qu'ils n'acceptent pas qu'il soit homo, lesbienne, trans, ça existe encore »* (Massimo). Des parents sont prêts à rejeter leur enfant en raison de leur orientation ou de leur identité sexuelle. Nicolas nous explique son expérience de son *coming-out* avec ses parents :

« Je pense que ce qui a rendu les choses dures, c'est que mes parents ont toujours été contre l'homosexualité en général. Et le jour où j'ai dû l'annoncer à ma mère, je n'étais vraiment pas bien du tout. Et alors elle m'a demandé si c'était l'école, si c'était mes amis, si c'était au sport et en fait non, pas du tout. C'était très dur par rapport à ça parce que je savais très bien que mes parents ... je connaissais très bien l'opinion de mes parents sur ça (...). Et voilà, à l'heure actuelle, mes parents n'acceptent toujours

pas. À plusieurs reprises, on a dû couper les ponts, mais bon. Voilà, je ne vais pas arriver à couper totalement les ponts, ça reste mes parents et c'est compliqué parce que pour le reste, c'est vraiment des super parents. Ils font tout pour moi. Mais voilà, ils ne font quand même pas quelque chose qui est très important, c'est le fait de m'accepter comme je suis. Donc c'est quand même compliqué.» (Nicolas)

Plusieurs de nos interviewés ont notamment abordé le sujet de la religion et de la culture. Dans l'extrait précédent de Nicolas, nous pouvons constater que l'annonce de l'homosexualité a été quelque chose de très difficile à être accepté par ses parents, et ce, pour des raisons culturelles (Haxhe & al, 2017, p.11). Nicolas ne souhaite pas perdre sa relation avec ses parents étant donné qu'il est fortement attaché à eux et se sent en quelque sorte redevable envers ces derniers, ce qui fait qu'il ne souhaite pas les décevoir (Valentine & al., 2003, p.484). L'annonce de son homosexualité a fait que l'image qu'entretiennent ses parents de lui a provoqué la déception de ces derniers. Cela arrive fréquemment d'avoir des réactions négatives de la part de ses parents. Plusieurs études ont démontré que, contrairement aux mères de famille, les pères de famille ont tendance à ne pas accepter l'homosexualité de leur enfant (Valentine & al., 2003, p.487 ; D'Augelli & al., 1998, p.365). Pourtant, nous constatons que l'expérience du *coming-out* est plus difficilement acceptable chez les mères de nos policiers homosexuels masculins et policières lesbiennes. En plus de Nicolas, Mehdi et Stéphanie ont vécu une expérience plus compliquée de leur *coming-out* avec leur mère qu'avec leur père. Pour Mehdi, cela serait davantage lié à la culture et au pays d'origine de sa mère, comme ce fut le cas pour Nicolas. En effet, la culture marocaine donne peu de place à l'homosexualité puisque, étant donné que le Maroc est un État musulman, ce dernier est considéré comme étant un péché par le Coran (Courtray, 1998, p.113). Ceci peut donc être une explication pour le rejet de l'homosexualité de Mehdi :

« Je ne vais pas dire qu'elle l'a mal prise, mais elle ne l'a pas acceptée, mais elle fait avec même si l'idée ne l'enchant pas. Mon père par contre, lui, s'en fout. (...). Après ma mère est d'origine marocaine donc il y a aussi ça qui joue. Mon père est belge. » (Mehdi)

Sophie avance le fait qu'étant donné que Bruxelles est une capitale cosmopolite et multiculturelle (Carlier, 2016), elle ne s'y sent pas en sécurité en raison des points de vue extrêmement disparates que l'on peut y trouver. Une étude réalisée en Belgique a

d'ailleurs mis en lumière que la religion musulmane serait la moins tolérante concernant les droits des homosexuels que les autres religions présentes dans ce pays (Hooghe & al., 2010, p.391) :

« À partir du moment où il y a beaucoup d'immigrations ou de personnes ayant une religion particulière qui exclut ça, je pense que oui, il y a des endroits plus chauds. »
(Sophie)

Pour Stéphanie, l'annonce de son homosexualité à sa mère fut un événement très délicat. En effet, elle entretenait l'idée que l'homosexualité était une maladie. D'après Lyonga (2019), la mère de Stéphanie se situait dans l'homophobie morbide puisque cette catégorie d'homophobie consiste à entretenir l'idée que l'homosexualité doit être soignée afin d'être débarrassée de cette « maladie » (p.14). Par conséquent, sa mère a voulu la « guérir » (Stéphanie) en l'envoyant consulter une psychologue, une réaction négative qui peut prendre place chez certaines familles (Valentine & al., 2003, p.489). La non-acceptation de l'homosexualité de l'enfant peut mener à un mal-être, comme ce fut le cas pour Stéphanie :

« Ça a été en tout cas, juste concernant ma mère, très compliqué. Très compliqué parce qu'elle avait des idées préconçues. Voilà les idées de base que les gens ont. En gros, elle pensait que c'était une maladie. Il a fallu que j'aille chez une psychologue. Elle pensait que je devais absolument guérir. Donc j'étais vraiment très malheureuse. »
(Stéphanie)

En plus de devoir procéder au *coming-out* auprès de leur famille, les personnes homosexuelles doivent répéter ce processus auprès de leurs amis. Le *coming-out* auprès des amis est souvent plus facile pour les personnes homosexuelles en raison du fait que les amis fournissent un appui émotionnel important (Baiocco & al., 2012, p.385). Des études démontrent que les personnes LGBTQ+ ont annoncé leur homosexualité à leurs amis et amies avant de le faire auprès de leur famille et que l'acceptation était plus facile auprès d'eux (Pistella & al., 2020 ; Costa & al., 2013 ; D'Augelli & al., 1998). Néanmoins, il arrive que les personnes LGBTQ+ soient victimes de rejet de la part de leurs amis proches (Baiocco & al., 2012, p.384 ; D'Augelli & al., 1998), mais cela reste plutôt rare (Pistella & al., 2020, p.2923). Ainsi, Nicolas a tout de même subi une forme de rejet de la part de certains de ses pairs, mais ceci ne l'a pas réellement atteint moralement puisqu'il ne les considérait pas vraiment comme des amis proches, mais

plutôt comme des connaissances. En revanche, comme nous l'avons vu précédemment, l'annonce à ses parents s'est avérée plus délicate. Stéphanie, elle, a connu le même scénario que Nicolas. En effet, un de ses amis a décidé de ne plus entretenir une relation amicale avec elle à la suite de l'annonce de son homosexualité :

« Pour les amis, vraiment il n'y a jamais eu aucun souci. Des connaissances non plus. Peut-être quelques personnes qui trouvent ça pas naturel et qui du coup, ont pris des distances avec moi, mais ça, ça n'a jamais vraiment été mes amis » (Nicolas)

« Très bon cadre amical. Tous des gens qui, bah qui s'en foutent quoi. Enfin c'est bien, ça ne change rien et j'ai peut-être eu un copain pour qui ça a été peut-être plus compliqué il ne me l'a pas fait ressentir, mais j'ai plus eu de nouvelles du jour au lendemain donc voilà. » (Stéphanie)

Malgré tout, nous constatons que Nicolas et Stéphanie n'ont pas réellement rencontré de problèmes majeurs auprès de leurs amis et amies et que l'ensemble de leur entourage amical semble accepter sans trop de difficultés leur homosexualité.

4.1.4. Les récentes évolutions sociétales

Depuis quelque temps, l'homosexualité a fait l'objet de plusieurs évolutions et a connu quelques améliorations en particulier au sein de la Belgique. En effet, notre pays a instauré une loi qui criminalise toute discrimination basée sur l'orientation sexuelle d'une personne et elle a notamment légalisé l'adoption d'enfants pour les couples homosexuels ainsi que le mariage entre deux personnes du même sexe (Eeckhout & Paternotte, 2011, pp.1060-1061). Sophie ressent dès lors énormément de progrès au niveau des droits des homosexuels et notamment au niveau familial : *« Moi je sens des progrès au niveau familial »* (Sophie). Cette évolution des droits est notamment soulignée par Bruno. La Belgique serait l'un des pays les plus ouverts concernant l'acceptation de la communauté LGBTQ+ :

« Je pense qu'on est un des pays les plus ouverts de ce côté-là. Si pas dans le top 3 (...). Donc je pense qu'en Belgique, ils ont pris ça à bras-le-corps et ils ont légiféré en la matière. Je pense au mariage homosexuel, et tout ce qui existe. Voilà, ils n'ont pas laissé ça dans le vent en disant "ça n'existe pas où l'on ferme les yeux". » (Bruno)

Comme le fait remarquer Bruno, la Belgique est effectivement considérée par ILGA-Europe comme étant le troisième pays européen le plus ouvert en matière de droits LGBTQ+ avant le Danemark et Malte. La Belgique aurait un score de 71,51% en ce qui concerne le respect des droits de la personne et de l'égalité entre les personnes LGBTQ+ et les personnes hétérosexuelles (ILGA-Europe, 2022).

Ce qui aide notamment à l'acceptation de l'homosexualité auprès de tout citoyen est la normalisation et la visibilité grandissante de la communauté LGBTQ+ à travers les médias (Monaghan, 2020). Comme nous les souligne Sylvie et Maxence, les médias joueraient en effet un grand rôle dans la normalisation de l'homosexualité :

« On voit ça passer à la télé, on voit des émissions ou des séries où il y a des couples donc c'est de plus en plus dans la vie de tous les jours et donc ça passe crème chez de plus en plus de personnes. » (Sylvie)

« La banalisation et le fait que ce soit beaucoup plus médiatisés sur les réseaux sociaux avec l'expansion de tous les réseaux sociaux qu'on peut connaître que ce soit Instagram, Facebook, etc. » (Maxence)

Nous constatons dès lors que l'augmentation de la représentation des personnes LGBTQ+ dans les médias et l'accès à l'information aideraient grandement les personnes anti-homosexuelles à changer leur conception des choses et par conséquent, à devenir plus tolérantes.

4.2. Au sein de l'institution policière

Après avoir exposé ce qui se passait en dehors de l'institution policière, nous allons maintenant nous concentrer sur l'institution policière en tant que telle. Pour ce faire, nous allons aborder les motivations à être policier. Nous allons également expliquer les caractéristiques propres au monde de la police.

4.2.1. Les motivations à être policier et l'attachement à l'institution

Choisir un métier est une étape importante dans la vie de tout être humain qui est habilité à le faire. En effet, nous passons la majorité de notre vie d'adulte à travailler. Il est primordial pour tout un chacun de choisir, s'il le peut, un métier qui lui plait et qui

donne un sens à sa vie. Le métier de policier peut s'avérer être un métier compliqué et pénible pour différentes raisons. Tout d'abord, les horaires de travail sont souvent des horaires atypiques, c'est-à-dire que les *shifts* durant la nuit et le week-end sont très récurrents dans le monde de la police (Weibel, 2021). De plus, ils sont plus à risque d'être sujets au stress et au *burnout* (Queirós & al., 2020). Malgré tout, la plupart de nos policiers et policières ont été motivés à entrer dans la police, et ce pour des prétextes différents. Pour Nicolas, être dans la police lui permettrait de réaffirmer ses valeurs personnelles, valeurs qui mettent en avant son côté humanitaire et altruiste. Il accorde également une grande importance au niveau de la protection de la population. Comme nous le souligne l'étude menée par Alain et ses collaborateurs (2013, p.57), nous retrouvons cette mission comme étant la première à être mise en avant par les policiers. En somme, Nicolas a pour objectif de pouvoir être utile pour la société (Pruvost & Roharik, 2011, p.289) et nous dit mettre de côté l'aspect financier qui n'est pas sa principale source de motivation :

« J'ai toujours eu cette envie de toujours un petit peu, être le sauveur, d'être le plus fort pour aider les plus faibles et protecteur. C'est ça qui m'a attiré vers la police (...). Ce n'est pas un boulot monotone où tu as juste un but qui est de gagner de l'argent. Le but ici, c'est de protéger la société. C'est ça que j'aime beaucoup quoi. Je suis quand même occupé depuis très jeune avec ça au niveau de la préparation des tests, et tout ça. C'est quelque chose dans lequel j'ai grandi au niveau personnel aussi. Je connais vraiment bien l'institution, j'apprends encore tous les jours » (Nicolas)

Pour d'autres, c'est au niveau des valeurs de l'institution. C'est ce qui a donné la motivation à Stéphanie de se lancer dans ce métier. En effet, Stéphanie nous a confié que le respect et l'intégration sont deux valeurs primordiales et que ces dernières sont mises en avant au sein de la police belge. Elle a également pu côtoyer le monde de la police tout au long de sa vie. Par conséquent, Stéphanie a grandi au côté de l'institution policière et a intégré les valeurs propres de la police belge. Ce sont pour ces raisons-ci qu'elle a décidé de rentrer dans les rangs de la police lorsqu'elle a dû se lancer dans sa carrière active. Dès lors, avec les propos émis par Nicolas et Stéphanie, nous pouvons constater que les motivations à devenir policier proviennent notamment des « socialisations antérieures » (Pichonnaz, 2021, p.2), dans le sens où ce sont leurs différentes expériences de vie à travers leur parcours personnel qui ont influencé leurs motivations à rejoindre les forces de l'ordre. Par conséquent, chaque policier et

policière ont intégré l'institution policière pour des raisons diverses et variées. Les valeurs personnelles de Nicolas ont influencé son choix à rejoindre la police belge tandis que pour Stéphanie, ce sont plutôt les valeurs institutionnelles :

« J'ai grandi avec la police, en tout cas les valeurs de l'institution, je les ai intégrées parce que ça résonnait et ça faisait sens chez moi et donc c'est pour ça que je m'y suis plu dès le début et que j'ai voulu faire ce métier en fait très jeune » (Stéphanie).

Pour Bruno, le caractère imprévisible et varié des missions le pousse à rester dans la police. En effet, la plupart des policiers sont motivés en raison du fait que le métier de policier est un métier qui « bouge » (Pruvost & Roharik, 2011, p.289). De plus, le côté dangereux de la police peut mener à un certain attachement à l'adrénaline (Monier, 2014, pp.115-116) :

« Ce qui est cool aussi dans ce métier, c'est qu'on a tellement de missions qui peuvent tomber, tout et n'importe quoi. C'est ce qui fait en même temps la dangerosité, mais en même temps la richesse du fait que dans n'importe quel autre métier on ne rencontre pas ce genre de quotidien » (Bruno)

Mehdi, lui, ne se voit pas faire un autre métier que policier. Il exprime un grand attachement à son rôle professionnel (Jankowski, 1996, p.33) :

« Franchement je ne me vois pas faire autre chose parce que j'adore mon métier. » (Mehdi)

Dans certaines situations, l'identité professionnelle peut prendre le dessus sur l'identité personnelle et surtout sur l'identité sexuelle (Belkin & McNichol, 2002, p.77). En effet, certains policiers se concentrent avant tout sur les compétences et aptitudes de leurs collègues. Une distinction est faite entre la performance et l'identité de chacun. Pour Philippe, lorsqu'il enfle son uniforme, il devient un policier avant d'être une personne homosexuelle :

« Moi je suis policier, je ne suis pas gay, tu vois ce que je veux dire ? Moi je me considère comme policier dans mon travail. »

Pour Maxence et Massimo, l'identité sexuelle ne devrait pas venir perturber la conception de l'identité professionnelle. Il y aurait un certain conflit entre l'identité homosexuelle et l'identité de policier (Colvin, 2009, p.88). Tout comme pour Philippe,

l'accent est mis sur les performances de tout à chacun plutôt que sur l'orientation ou l'identité sexuelle du policier ou de la policière. L'identité professionnelle prime sur l'identité personnelle (Galvin-White & O'Neal, 2016, p.276 ; Myers & al. 2004, p.35) :

« J'estime qu'on n'a pas à être considéré mieux qu'un autre collègue qui s'assume comme hétérosexuel juste parce qu'on est homo et donc le collègue en face de moi soit homo ou soit lesbienne, honnêtement. Je ne vais pas dire que je m'en tape, mais ça ne change pas la personne qu'elle est et professionnellement parlant, ce qui m'intéresse, c'est ses compétences au boulot quoi. » (Maxence)

« À terme, ce que moi j'aimerais, c'est que quand nous nous retrouvons dans une unité que l'identité de genre ou l'orientation sexuelle du collègue importe peu, que ce soit les compétences qui importent » (Massimo)

À travers les différents extraits, nous apercevons que les motivations à rejoindre la police sont multiples et propres à chacun. La performance primerait également sur l'identité personnelle pour certains policiers et policières dans le sens où ils se voient d'abord comme policier avant d'être LGBTQ+.

4.2.2. La nécessité de refléter la société

Souvent, nous entendons que la police a « *une fonction d'exemple* » (Bruno). La police se doit de représenter les citoyens. En effet, la police a pour but de faire respecter la loi sur le territoire belge et par conséquent, il est important qu'elle montre la manière de faire aux citoyens (Choi & Kruis, 2020, p.753). Nous pouvons faire un lien avec l'exemple du frère aîné qui, souvent, est une figure d'exemple pour le frère cadet.

Si nous prenons le cas de l'homosexualité, cette dernière fait l'objet de campagne de sensibilisation et de tolérance zéro concernant la discrimination liée à l'orientation sexuelle au sein de la police belge. Par conséquent, selon le point de vue de certains de nos répondants, l'acceptation de l'homosexualité dans la police permettrait à la société, de mieux l'accepter à son tour, comme le témoigne Nicolas :

« La police c'est à l'image de la société donc comme dans la société ça va mieux au niveau de l'acceptation de l'homosexualité, donc forcément au niveau de la police aussi. ». (Nicolas)

En lien avec l'homosexualité, la police belge s'efforce également de recruter des personnes sans distinction concernant la race, l'origine ethnique, la couleur de peau ou l'orientation sexuelle puisque *« c'est le reflet de la société donc que tu sois un homme, une femme, un.e trans, un gay, tu as ta place à la police. »* (Mehdi). Par conséquent, puisqu'elle condamne la discrimination basée sur ces différents critères, elle est logiquement tenue de ne pas en produire au sein de ses rangs et lors de la phase de recrutement.

Le président de l'association *Rainbow Cops Belgium* est très clair à ce sujet. D'après lui, la société se reflète au niveau de la police. Puisqu'il existe des personnes LGBTQ+ au sein de la communauté belge, ces personnes doivent être représentées au niveau de la police et tout le monde a sa place au sein des forces de l'ordre :

« Alors pour moi, les LGBTQA+ ont toute leur place au sein de la police parce que la police est le reflet de la société et donc en tant que reflet de la société, elle se doit d'être représentative de sa société. Donc il est tout à fait logique que les trans, que les lesbiennes, que les gays, que les bi que les non binaires, et cetera aient leur place au sein des unités de la police » (Massimo)

L'ensemble de nos policiers et policières nous ont confirmé que la discrimination liée à leur orientation était absente les concernant pendant la phase de recrutement, ce qui vient confirmer l'étude menée par Bernstein et Kostelac (2002, p.304) qui dit qu'aucune différence n'est faite entre une nouvelle recrue hétérosexuelle et une nouvelle recrue homosexuelle lors des différentes épreuves et tests.

4.2.3. Milieu viril et intervention

Presque la totalité de nos policiers LGBTQ+ est passée par le service intervention dans les différentes polices locales en Belgique. Le service intervention, qui fait partie d'une des sept branches de la police locale, consiste à répondre aux appels reçus par les centrales téléphoniques d'urgence. Lorsqu'ils reçoivent un appel, une patrouille se dirige vers le lieu de l'urgence afin de régler la situation problématique le plus rapidement possible. L'intervention peut concerner tout type de problème, allant *« des coups et blessures simples aux coups et blessures avec aggravation, mais ça peut aussi aller d'accident simple à l'accident mortel »* nous dit Juliette. Les situations

d'intervention peuvent également mobiliser l'usage de la force et de la coercition, ce qui ferait que, selon nos interlocuteurs, nous retrouverions davantage de policiers que de policières. Lorsque ce sont des policières qui interviennent, il semble nécessaire pour eux de préciser qu'elles sont généralement une caricature masculine de la « *femelle Alpha* », comme nous dit Nicolas, c'est-à-dire des policières qui auraient une certaine force physique :

« *La tendance générale, c'est mâle Alpha et femelle Alpha, je ne sais pas si ça se dit comme ça, mais dans le sens où c'est des filles qui ont de la poigne quoi.* » (Nicolas).

Ce milieu serait alors réservé pour ceux et celles qui montreraient une certaine virilité autrement dit les policiers masculins ou les femmes « virilisées ».

Selon nos répondants, les femmes policières auraient du mal à se trouver une place en intervention en raison du fait que la plupart des hommes considèrent que les femmes sont moins fortes physiquement. Pour celles qui auraient réussi à s'y intégrer, elles seront dans la plupart des cas, sujettes à une virilisation de la part de leurs collègues hétérosexuels (Darley & Gauthier, 2014 ; Pruvost, 2008) :

« *On peut dire que c'est un milieu plein de mecs, c'est tous des gros bras.* » (Maxence)

Le milieu de l'intervention serait un tout autre monde que les autres branches de la police. Il aurait sa propre culture qui rendrait toute intégration compliquée. En plus de devoir essayer de se faire une place à cause de son genre, l'orientation sexuelle pourrait également rajouter une part de complication pour se faire accepter du « *noyau dur* » (Nicolas) qui est composé de collègues masculins présents depuis un certain bout de temps :

« *Tu dois t'intégrer à l'équipe comme toute personne, enfin voilà hétéro, homo peu importe, mais en plus, on vient ajouter cette difficulté, donc c'était, c'était vraiment dur ... tu avais un noyau dur dans cette brigade-là.* » (Nicolas).

Nous constatons ici que l'intégration peut également parfois s'avérer compliquée pour les hommes et que ce n'est pas spécifique aux femmes.

Le monde de l'intervention serait plus propice à de l'homophobie, comme peut nous le témoigner Mehdi : « *Maintenant, je sais qu'il y a des services où l'homosexualité est*

*moins acceptée que d'autres comme par exemple à l'INT (intervention) de ***⁹ ». Cette homophobie peut être expliquée par le fait que certaines personnes dans le milieu de l'intervention ont cette conception de l'homme qui doit être viril, bagarreur, homophobe et qui doit avoir une relation de domination sur les femmes (Borrillo & Mécary, 2019, pp.88-89) et tout ceci est entretenu à travers ce milieu caractérisé par des formes d'agressivité.*

Une branche de l'intervention beaucoup plus poussée et physiquement éprouvante tend à davantage exclure les femmes de ses rangs, à savoir les services spécialisés qui sont l'équivalent de la brigade anticriminalité en France. Une étude menée en Islande a démontré que les policiers masculins ont tendance à considérer que les forces spéciales ne sont pas destinées aux femmes en raison du fait qu'elles manquent de force physique pour avoir une place dans ces unités (Steinþórsdóttir & Pétursdóttir, 2021, p.496). Dans ces services nous ne retrouvons que très peu de femmes, comme peut nous le témoigner la vidéo promotionnelle de la police fédérale où elles se font rares (DSU, 2021), ou encore Nicolas qui nous avance ceci :

« Quand je parle de services spécialisés, c'est au niveau de l'intervention, donc les gros bras de la police. Tu n'as quasi aucune femme là-dedans quoi. Tu ne vas jamais voir où très rarement. Je ne sais pas si ça existe vraiment, ça doit exister, mais peut-être qu'on peut les compter sur les doigts d'une main » (Nicolas).

Les concours d'entrée feraient en sorte d'empêcher les jeunes recrues féminines de rentrer dans ce service en y impliquant des tests physiques extrêmement éprouvants. Il s'agit donc d'une stratégie délibérée de l'institution policière pour n'y retrouver que des hommes. Comme nous le mentionne Juliette, ce serait pour cette raison-ci que nous retrouvons très peu de femmes dans ce service :

« La DSU, tout ce qui est unité spéciale, aucune femme n'est autorisée à y aller. Ce n'est pas dit en soi, mais les tests physiques sont fait exprès pour qu'aucune femme ne réussissent d'ailleurs il y a jamais une femme qui a réussi les tests » (Juliette)

Fort heureusement, les autres services de la police belge que l'intervention tend à constituer moins un milieu viril, milieu où la force physique, l'hétérosexualité et la

⁹ Le nom de la zone de police n'est pas divulgué pour des raisons d'anonymat.

masculinité dominant. C'est le cas de Nicolas qui nous explique que son service actuel est composé autant d'hommes que de femmes et que la force physique n'est pas la caractéristique principale recherchée dans sa branche de la police. De plus, il explique que dans son nouveau service, il connaîtrait davantage de personnes LGBTQ+ comparées à son expérience au sein de l'intervention.

4.2.4. L'hétéronormativité et la masculinité hégémonique

Après avoir exposé la dimension virile du milieu de l'intervention, un autre concept en lien avec le monde de la police qui s'est montré important dans notre analyse est l'hétéronormativité. L'hétéronormativité consiste à dire que l'hétérosexualité est la norme et que par conséquent, seules les relations entre un homme et une femme sont envisageables (Chamberland & Thérone-Séguin, 2009, 2014 ; Valocchi, 2005, p.756). Autrement dit, l'homosexualité n'étant pas la norme, cette dernière est vue d'un mauvais œil. De ce fait, la virilité est étroitement reliée à l'hétéronormativité :

« La société bien-pensante veut qu'un homme doive être viril, il ne doit pas se comporter comme ça, une femme doit se comporter comme ça ... c'est les codes. » (Bruno).

L'hétéronormativité n'émane pas de la police en elle-même puisque comme le disent Bruno et Philippe, cette dernière est avant tout un produit de la société. Comme nous l'avons vu précédemment, la police est le reflet de la société et de ce fait, l'hétéronormativité se déplace dans les rangs de l'institution policière :

« Cette norme est liée à l'hétérosexualité, c'est dans cette norme où j'ai été éduqué. C'était papa-maman avec des enfants et à 30 ans il fallait acheter une maison. On fait une famille, des enfants et des choses comme ça. » (Philippe)

Plutôt que de parler d'hétéronormativité, certains auteurs utilisent le concept de masculinité hégémonique. Selon Connell (1987, cité par Myers & al., 2004), la masculinité hégémonique représente un ensemble de caractéristiques, telles que l'autorité et l'agressivité, qui renforce le désir de domination sur les femmes (p.18). Au sein de la police, certains collègues peuvent entretenir ce souhait de maîtriser les rapports entre un homme et une femme où l'homme serait nécessairement supérieur à la femme (Miller & al., 2003, p.357) :

« Les gens ici (fédéral) sont plus âgés et donc peut être qu'ils n'osent pas rire, mais « est-ce que tu arrives à prendre ton pied ? », des trucs ainsi. « Tu n'as vraiment pas besoin d'un homme ? » « Tu n'as pas besoin de quelque chose de viril ? ». C'était surtout lié à la sexualité et aussi lié au rapport homme et femme. » (Sylvie).

Ici, nous constatons également que la femme lesbienne doit forcément développer un désir envers les hommes puisqu'on entretiendrait cette idée que la femme doit être passive et que l'homme ait l'image de l'actif (Chamberland & Thérout-Séguin, 2009, §16). Cette pensée renforce forcément la conception de la masculinité hégémonique qui est très présente dans le monde de la police (Bernstein & Kostelac, 2002, p.307). Ce qui renforce également l'image de la domination des hommes sur les femmes est le stéréotype hétéronormatif qui veut que les femmes soient nécessairement plus faibles physiquement que les hommes (Chamberland & Thérout-Séguin, 2009, §23). Ceci est notamment une des caractéristiques que nous retrouvons dans le milieu de l'intervention expliqué auparavant :

« S'il y a des différences qui sont faites, je dirais plus que c'est par rapport à leur sexe, dans le sens où l'on pourrait penser qu'elle va être moins forte physiquement, et cetera, ou apte à certaines situations que parce qu'elles sont lesbiennes » (Maxence)

Depuis quelques années, l'institution policière tente de recruter de nouvelles personnes homosexuelles au sein de leur rang. Ceci a pour conséquence de mettre à mal la conception hégémonique de la masculinité (Williams & Giuffre, 2011, p.552 ; Miller & al., 2003, p.359). Elle souhaite mettre en avant les différences et la diversité au sein de la police, ce qui mène à un changement de la conception de l'image que nous nous faisons de l'institution, qui est généralement négative auprès de la population (Meyer, 2012) :

« Après je ne suis pas dans le service recrutement, mais c'est vraiment ce qu'ils essayent de faire valoir aussi, c'est que les orientations sexuelles, on s'en fout du milieu duquel tu viens, on s'en fout de ton orientation sexuelle, de ta couleur de peau, etc. Ils se battent vraiment pour prôner et faire valoir les différences » (Sophie).

L'émergence de l'association *Rainbow Cops Belgium* aide notamment à combattre cette hétéronormativité en proposant par exemple différentes sensibilisations et formations sur la diversité au sein de la police belge. À l'académie de police,

l'association intervient pendant un cours pour donner une formation sur la thématique de l'homosexualité aux futurs recrues. Le but de l'association *Rainbow Cops Belgium* est de militer pour que les policiers homosexuels aient les mêmes droits que les policiers hétérosexuels :

« On a les Rainbow Cops qui viennent une fois sur l'année pendant la formation justement pour sensibiliser les élèves » (Mehdi).

« Nous sommes policiers LGBTQA+, qui voulons les mêmes droits que les personnes qui font partie de l'hétéronormativité ». (Massimo)

Pour Bruno, la sensibilisation que propose *Rainbow Cops Belgium* n'est pas suffisante pour pallier au problème de l'hétéronormativité au sein de la police, surtout qu'il manque cruellement de suivi par la suite :

« On a parlé de discrimination en général, mais qui a duré pas longtemps. Donc pour moi il n'y a pas assez. C'était un cours théorique en plus, donc pour moi, il n'y a pas assez. Et puis il devrait y avoir des rappels par après, parce que tu vois une fois qu'on a fini l'académie, il y a plus vraiment de suivi à ce niveau-là. » (Bruno).

Comme nous l'explique Bruno, l'intervention de l'association ne fait pas l'unanimité sur son utilité. De plus, Stéphanie avance le fait que certains de ses collègues auraient exprimé leur indifférence face au cours sur les discriminations. Dans l'ensemble, l'impact de l'intervention de *Rainbow Cops Belgium* serait toutefois bénéfique pour le milieu de la police.

4.2.5. Le sexisme ordinaire

Forcément, lorsque nous parlons d'un milieu où la virilité et l'hétéronormativité sont aux premiers plans, le sexisme ne tarde pas à s'ajouter à la liste étant donné son lien étroit avec ces deux concepts. Le sexisme est défini de la manière suivante par Borrillo (2019) : « l'idéologie organisatrice des rapports entre les sexes, au sein de laquelle le masculin se caractérise par son appartenance à l'univers extérieur et politique, tandis que le féminin renvoie à l'intimité et à la domesticité. » (p.22). La police ayant une affinité avec la politique (Loubet del Bayle, 1981), le sexisme est rapidement véhiculé dans cet univers masculin. Beaucoup de policiers ont des discours

sexistes envers les femmes dont leur argument principal est qu'elles n'auraient pas leur place à la police à cause de leur genre :

« Il y en a qui sont sexistes et qui disent que la femme n'a pas sa place à la police. Je trouve ça complètement absurde » (Mehdi)

« Beaucoup de collègues pensent encore aujourd'hui que les femmes n'ont pas leur place à la police. » (Charlotte).

L'un des arguments souvent avancés par les policiers hétérosexuels est le fait que les femmes seraient considérées comme étant plus faibles physiquement et par conséquent, pas apte à pouvoir gérer des situations qui demandent parfois des techniques de coercition. Goffman (1977) nous explique que la société est basée sur la différence des sexes et que les femmes sont de ce fait considérées comme étant plus faibles que les hommes :

« Par exemple, c'est con, mais en intervention il y a un rapport de force et donc déjà en tant que femmes, certains n'osent pas travailler avec nous de peur d'avoir une intervention musclée et qu'on ne sache pas être à la hauteur » (Stéphanie).

Ce rapport entre les sexes peut être illustré avec ce qu'avance Juliette. Elle entendrait souvent des remarques liées au sexisme dont le contenu tend à expliquer que la femme ne peut pas réaliser le métier de policier puisque ce dernier est « réservé » aux hommes (Belkin & McNichol, 2002 ; Meers, 1998 ; Burke, 1994, 1992) :

« C'est des choses du genre : « une femme doit rester une femme et ne doit pas se comporter comme un mec ». » (Juliette)

La présence de certains policiers machistes amène des femmes policières à vivre des expériences un tant soit peu négatives. Des policiers iraient jusqu'à refuser de travailler avec une femme en raison de son genre. C'est ce qu'a pu vivre Sylvie lorsqu'elle était autrefois au service intervention de son ancienne zone de police :

« J'ai juste eu un collègue qui a refusé de travailler avec moi, mais je pense que c'était plus lié à son identité à lui et qu'il ne voulait pas travailler avec une femme, que je sois lesbienne ou pas. » (Sylvie)

Comme nous pouvons le constater, l'idée d'avoir des femmes au sein de la police est encore impensable pour quelques policiers belges. Ceci peut être expliqué par les

anciennes mentalités toujours présentent dans la police. Avant les années soixante, les femmes n'avaient pas le droit de rentrer à la police belge et cette dérogation peut venir influencer leur acceptation des femmes dans la police aujourd'hui. Avant les années 2000, la police a connu l'époque de la gendarmerie. Après 1998, à la suite d'une réforme de grande envergure, le visage policier belge a drastiquement changé (Devroe & Ponsaers, 2018, pp.299-300). Étant donné que la réforme a été réalisée il y a un peu plus de vingt ans, l'institution policière belge compte encore dans ses rangs des policiers qui étaient autrefois des gendarmes et donc, qui pourraient encore entretenir cette idée de l'exclusivité masculine au sein de la police puisque les femmes policières se faisaient rares à l'époque :

« C'est encore bien ancré, surtout les gens de l'époque de la gendarmerie. Il y a beaucoup d'hommes. Maintenant, il y a de plus en plus de femmes, mais on peut quand même observer une dominance masculine. » (Sophie)

« Surtout au niveau du maintien de l'ordre, ça s'appelle INT (intervention). J'ai déjà entendu pas mal d'histoire par rapport au sexisme. Apparemment, il y a beaucoup de machos, d'anciens qui ont des mentalités différentes, qui ne sont pas assez ouverts d'esprit et qui harcèlent les femmes et les homosexuels » (Mehdi)

D'emblée, les statistiques de la police fédérale nous montrent la surreprésentation des hommes par rapport aux femmes, même si nous constatons que les chiffres évoluent positivement. Lorsque nous regardons les chiffres officiels, nous constatons une grande division genrée au sein de la police belge en fonction du poste occupé (Police Fédérale, 2020). En effet, les femmes auraient tendance à être surreprésentées dans le domaine de l'administration, c'est-à-dire dans le cadre logistique, tandis que les hommes sont en majorité dans le cadre opérationnel, autrement dit sur le terrain :

« Je ne mentirais pas en disant que la police reste un emploi à dominance masculine, bien que de plus en plus, les postes à haute responsabilité sont de plus en plus occupés par des femmes. » (Massimo)

Bien que les chiffres évoluent positivement et que les campagnes de recrutement tentent de recruter le plus de femmes possibles, nous voyons que l'équité homme et femme n'est pas encore prête à être atteinte dans les forces de l'ordre belges et qu'un sexisme ordinaire continue d'y régner.

4.2.6. Les contraintes et les dysfonctionnements de l'institution policière

Travailler au sein de la police demande un certain courage ainsi qu'une résistance mentale assez élevée en raison de la dangerosité et du caractère imprévisible des situations que peuvent connaître les différents policiers (Mayhew, 2001, p.1). Comme les études nous l'ont démontré, les policiers font souvent face au stress (Telle & al., 2019), à l'épuisement professionnel (Esnard & al., 2009), aux dangers physiques (Gaines & Jermier, 1983, p.581) et dans les cas les plus graves, à la mort (Mayhew, 2001, pp.1-2).

Meylan, Boillat et Morel (2009) distinguent trois contraintes dont les policiers sont victimes. Les trois contraintes sont « les contraintes directes du travail au quotidien » (p.1), « les contraintes des institutions policières » (p.1) et les contraintes liées au « changement de la société » (p.1). Lors de nos entretiens, la deuxième catégorie des contraintes liées au fonctionnement interne de l'institution policière revenait régulièrement dans les discours des différents policiers et policières. La troisième catégorie liée à la société a notamment été abordée par Charlotte et Sylvie qui ont senti un changement au niveau du regard porté par les citoyens sur la police, estimant que la confiance des citoyens envers l'institution diminue de jour en jour et que la police est caractérisée par la violence et l'oppression :

« (...) je pense que le respect envers la police a beaucoup changé et que c'est beaucoup plus complexe pour un jeune policier aujourd'hui qu'un policier de mon époque. C'est vrai que quand je rencontre de nouvelles personnes et que je dis que je suis policière c'est d'abord plein de critiques sur la violence des policiers. » (Charlotte)

« Ce n'est plus aussi marrant qu'avant parce que j'ai l'impression que les gens sont de plus en plus critiques envers la police. Avant, la police était encore bien vue, mais quand on voyait la police, les gens étaient contents sauf si tu es un voleur ou autre, mais on avait encore un certain respect des gens. Maintenant, on est tout le temps critiqué. » (Sylvie)

Concernant la première catégorie de contraintes, Nicolas et Juliette étaient les seuls à aborder le sujet des horaires atypiques que peut connaître le milieu de l'intervention :

« En intervention, il y avait les horaires qui étaient forts ... enfin, c'était des shifts de matin à l'après-midi ou à minuit, donc au niveau de la fatigue, c'est quand même assez intense » (Nicolas)

« Avant j'étais en service intervention en tant qu'inspecteur donc je faisais des shifts 7h-15h, 15h-22h et 22h-7h » (Juliette)

Comme nous l'avons mentionné plus haut, les contraintes de la deuxième catégorie ont été abordées par quasi la totalité de nos intervenants. Ceci est d'autant plus inquiétant qu'une étude a démontré que cette deuxième catégorie, c'est-à-dire celles liées au fonctionnement interne de l'institution, affecterait le plus moralement les policiers que les autres catégories de contraintes (Hart & al., 1995). Parmi les problèmes que nous pouvons trouver dans l'institution policière, nous retrouvons par exemple l'imposition des choix de service, autrement dit la liberté de choisir une branche de la police. Cette liberté est fortement limitée ce qui fait que les policiers n'ont pas une idée précise de l'endroit où ils vont être affectés. De plus, cela peut mener à une certaine déception lorsque l'on se voit obligé de rejoindre un service qui nous déplaît :

« J'ai été directement envoyé dans un service que je n'avais pas choisi (...). J'ai choisi enquêteur et là je ne pouvais de nouveau pas choisir la branche. » (Sophie)

« Mais à la police, ça a été très dur de comprendre le système dans le sens où tu n'as pas le choix sur certaines choses » (Sophie)

« Je ne me vois pas faire autre chose parce que j'adore mon métier, peut-être pas le service où je suis maintenant parce que je n'ai pas choisi d'y aller. On m'a désigné là-bas. » (Mehdi)

En plus de se voir attribuer une place dans un service dont les policiers n'ont pas eu le choix, Nicolas était fortement dans le flou au début de sa carrière en raison du fait qu'il a constaté un grand contraste entre les cours théoriques reçus lors de sa formation à l'académie de police et la réalité du terrain :

« Tu dois apprendre le boulot parce qu'il y a une différence entre ce qu'on t'apprend à l'école et la réalité du terrain, donc de base déjà un petit peu stressée de vouloir bien faire et apprendre les choses. » (Nicolas)

La différence entre ce que nous apprenons et la réalité du terrain peut mener à une certaine déception ou à une frustration en raison du fait que les attentes des candidats à la fonction sont très élevées avant de rentrer dans les rangs de la police :

« Je ne comprends pas. Tu es là, tu arrives et tu es motivé. Tu as envie de faire l'intervention, découvrir un peu le métier de policier de base, de terrain et je n'ai pas pu le faire donc j'ai vécu énormément de frustration au début » (Sophie)

Une des réalités que doivent affronter les nouveaux policiers est le manque de personnel observé au sein de la police (Police Fédérale, 2009). Nicolas le ressent fortement dans le service où il est actuellement, ce qui, selon lui, lui apporte un surplus de charges de travail au quotidien :

« Ici au niveau de la fonction actuelle, on a quand même pas mal de dossiers à gérer et on n'est pas beaucoup d'enquêteurs. Il manque de personnel, donc c'est toujours un rythme très soutenu. » (Nicolas)

Un autre point avancé dans le discours de certains policiers est le laxisme (Gorgeon, 1994, p.252) qui serait présent dans l'institution policière belge. En effet, très peu de policiers adoptant des comportements et tenant des discours problématiques sont sanctionnés. Ceci a pour effet que l'ensemble de ces discours et comportements est banalisé par la plupart des policiers belges et donc, est contraire à la loi :

« Je voudrais qu'il y ait que la police intervienne beaucoup plus pour tout ce qui est discrimination. Qu'il y ait plus de PV qui soient rédigés pour ça en fait » (Nicolas)

« Je trouve qu'ils devraient être plus sévères envers les homophobes, les sexistes et les racistes parce que j'ai quand même entendu quelques histoires par rapport au racisme donc je trouve qu'ils devraient être plus sévères par rapport à ces collègues-là. » (Mehdi)

À travers les différents discours, nous remarquons que l'institution policière a des difficultés à trouver un certain équilibre tout aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de ses murs, et ce depuis des siècles (Campion, 2020). Comme nous le savons déjà, la police belge a subi une grande réforme à la suite des différentes crises qu'elle a connu durant le XX^e siècle. Nous pensons notamment aux Tueries du Brabant, une affaire qui n'est à l'heure d'aujourd'hui toujours pas élucidée, au drame du Heysel, où un mouvement de foule dans les gradins du stade a causé la mort de plusieurs personnes

suite à une émeute entre les deux camps adverses et que la police belge a eu du mal à contenir. Enfin, l'affaire Dutroux a également montré l'instabilité et la mauvaise organisation que présentait le système policier de l'époque, ce qui a notamment enclenché le processus de la réforme de la police belge en 1998.

4.2.7. La place de l'homosexualité dans la police

En ayant dépeint le monde de la police, nous pourrions nous demander la place qu'a l'homosexualité dans cet environnement machiste, hétérosexiste, hétéronormé et ayant des tensions internes. De prime abord, notre esprit pencherait pour dire que la police représente un milieu homophobe. Mais comme nous le témoigne Juliette, la police d'aujourd'hui est complètement différente par rapport à autrefois. Aujourd'hui, l'homosexualité est mieux acceptée dans la police et il semblerait qu'aucune différence n'est faite par rapport aux orientations sexuelles tant au niveau du recrutement qu'au niveau des collègues :

« Elle (l'homosexualité) est là, comme les hétérosexuels comme toute personne. Enfin voilà, la même place que tout le monde, et je pense que c'est quelque chose qu'il faut accepter » (Juliette)

Comme nous l'avons déjà souligné, depuis quelque temps, nous constatons une certaine ouverture d'esprit au sein des rangs de la police belge au niveau des orientations sexuelles, même si elle n'est pas encore totalement parfaite. Il semble que les anciens policiers sont ceux qui sont plus susceptibles d'être moins tolérants face aux diversités sexuelles. Ceci peut s'expliquer par le fait que l'homosexualité était autrefois considérée comme étant « nuisible à la stabilité sociale et politique » (Dupont, 2020, p.24). De plus, Dupont nous explique que « l'après-guerre est accompagnée d'une *Lavender Scare*, (...), qui cause l'expulsion de l'armée et de la fonction publique de milliers d'homosexuels, hommes et femmes, tandis que la police se livre dans les rues à la chasse aux prétendus « déviants sexuels » » (p.24) :

« Je pense qu'il y a plus d'ouverture qu'avant. Je pense que certaines mentalités ont changé. Maintenant, il y a toujours des anciens qui ont une ancienne mentalité et qui ont une mentalité un peu bizarre » (Mehdi)

L'institution policière étant une police travaillant proche de la population (Tange, 2000, p.21), les policiers sont souvent amenés à être en contact avec les citoyens, et notamment la communauté LGBTQ+. Ceci favoriserait l'ouverture d'esprit et l'acceptation de l'homosexualité des policiers travaillant dans les différentes zones de police. En revanche, la police fédérale aurait tendance à travailler « *entre quatre murs* » (Philippe), ce qui les empêcherait d'avoir des interactions avec des personnes homosexuelles et donc, freinerait le développement de la tolérance :

« La différence dans les zones de police c'est qu'on a des contacts avec des particuliers tout le temps donc je crois que là, ils voient la réalité de la vie de tous les jours alors que nous, à la police fédérale, on est cloîtrés dans nos bureaux, on n'a pas beaucoup de contact avec les particuliers » (Sylvie)

Le fait d'avoir un commissariat avec un nombre important d'effectifs aiderait notamment à améliorer l'expérience de l'homosexualité au sein de la police. Par exemple, dans le commissariat de Stéphanie se situant en plein centre de Bruxelles, ce dernier est caractérisé par un flux important de collègues. De plus, étant proches du quartier gay, les interventions policières concernent souvent les patrouilleurs de ce commissariat. L'implantation du commissariat proche de ce quartier favoriserait dès lors l'acceptation de l'homosexualité dans la police :

« Enfin en tout cas chez nous par exemple, on était dans le centre de Bruxelles où juste la rue d'en face, le quartier dans lequel était implanté le commissariat est le quartier gay justement. Donc nous, c'était quotidien de voir des gays tout le temps, dès qu'on sortait du commissariat aussi » (Stéphanie)

Comme nous pouvons le remarquer, le fait d'être dans un milieu urbain ou rural favoriserait ou non l'acceptation de l'homosexualité. Souvent, nous entendons dire de la part des policiers et policières LGBTQ+ que les commissariats reculés ont des difficultés à accepter les diversités sexuelles au sein de l'établissement. En effet, les personnes homophobes ont tendance à vivre dans les zones rurales, comme l'ont démontrées les études de Bernstein et Kostelac (2002, p.305) et de De Witte & al. (2019, p.485). D'ailleurs, cela mène souvent les policiers homosexuels à être à couvert dans ces zones-là (Meers, 1998, p.32). Dans les zones urbaines, telles que Bruxelles, l'homosexualité serait mieux acceptée (OCDE, 2019, p.15), ce qui fait que la plupart des policiers ouvertement LGBTQ+ sont concentrés dans ces milieux (Meers, 1998,

p.28). De plus, en relation avec le milieu géographique, l'éducation aurait un grand rôle dans l'acceptation de l'homosexualité (OCDE, 2019, p.15) :

« Je ne viens pas d'une petite bourgade ou d'un tout petit commissariat. Je viens vraiment d'un très gros commissariat où l'on est des centaines de collègues avec plein de services confondus, il y a des allers-retours, il y a des va-et-vient de collègues. C'est très dynamique et la place de l'homosexualité, elle est omniprésente quoi. Parce qu'il y a énormément de femmes, par exemple dans le commissariat de police dans lequel je venais et je ne vais pas dire que plus de la moitié sont lesbiennes, mais presque quoi. »
(Stéphanie)

Dans l'ensemble, nous constatons que nos différents interviewés ont eu une expérience plutôt positive hormis quelques événements plutôt marquants qui seront exposés dans le point suivant. Ici, nous partageons le ressenti de Stéphanie par rapport à la manière dont elle vit son homosexualité au sein de la police belge :

« Si je dois faire un résumé de cet environnement-là par rapport à mon homosexualité, c'est qu'au contraire, je pense que ça aide parce que, de manière générale, je te dis, hormis quelques faux pas de collègue ou maladresses, c'est vraiment cool et les gens sont très ouverts. On n'y pense pas comme ça quand on pense à la police. On a vraiment cette idée de fermeture d'esprit, de racisme, et cetera. Alors qu'en fait de manière générale, honnêtement pas. » (Stéphanie)

Avec les différents témoignages recueillis, la police belge serait à l'heure d'aujourd'hui ouverte par rapport à la diversité sexuelle et accepterait dans ses rangs, l'homosexualité qui autrefois était impensable au sein de la police.

4.3. Les particularités d'être LGBTQ+ au sein de la police

Après avoir dépeint un portrait assez global de la culture policière belge, nous allons maintenant nous concentrer sur le vécu de l'homosexualité au sein de l'institution policière.

4.3.1. *Le coming-out auprès des collègues*

En plus d'avoir réalisé un *coming-out* dans la sphère privée, nos différents -policiers homosexuels masculins et policières lesbiennes ont été amenés à aborder le sujet de leur orientation sexuelle, de manière directe ou indirecte, à leur travail. Comme l'a souligné Ryser (2015), le *coming-out* est un processus qui peut être répété maintes fois dans la vie de chaque homosexuel (p.32). Pour la majorité de notre échantillon, une des particularités est le fait que personne ne cache réellement son orientation sexuelle, comme c'est le cas pour Mehdi :

« À la police, je ne me cache pas (...). Maintenant si l'on me pose la question, je ne vais pas le nier ».

Pour son *coming-out* à la police, Stéphanie a préféré être franche et l'annoncer dès son entrée à la police :

« Je suis arrivée très jeune et j'ai directement dit que j'avais une copine et pas un copain » (Stéphanie).

L'annonce de son orientation sexuelle se fait par la plupart de nos policiers LGBTQ+ de manière progressive (Belkin & McNichol, 2002, p.77) et plus particulièrement à travers les discussions banales, et ce, de manière naturelle. Tous cherchent à normaliser et à faire un faux-semblant de *coming-out*. En effet, ils ne disent pas complètement leur orientation sexuelle, mais font sous-entendre qu'ils ne sont pas hétérosexuels (Leinen, 1993, p.72). Par exemple, Sylvie ne disait pas qu'elle était lesbienne directement, mais le faisait comprendre à travers ses différentes conversations :

« Je suis arrivée au bureau et je parlais ouvertement, je ne disais pas que j'étais lesbienne, mais j'ai dit « ma copine », « je vis avec ma copine », et ils seraient bêtes s'ils n'avaient pas compris l'histoire. » (Sylvie)

Nous retrouvons le même cas de figure pour Charlotte où lorsqu'on lui pose différentes questions, elle laisse sous-entendre qu'elle est homosexuelle :

« On me le demandait quand je rencontrais des gens, des collègues et qui me demandaient si j'étais en couple ou quoi. Je disais, oui, je suis en couple avec Joséphine et puis voilà quoi. » (Charlotte)

Cette expérience se retrouve également chez Mehdi et Maxence lorsqu'ils ont été amenés à rencontrer de nouveaux collègues :

« Ils m'ont demandé si j'avais une copine ou un copain. Je l'ai jamais caché et à ce moment-là j'étais en couple donc je leur ai dit que j'avais un copain » (Mehdi)

« On demande « Tiens, tu as quelqu'un dans la vie ? ». La réponse à ce moment-là, j'avais quelqu'un, donc la réponse à tout simplement été oui et « Ah ben comment elle s'appelle ? », « Non, c'est "il" ». Voilà. » (Maxence).

Juliette, elle, a décidé d'utiliser une stratégie différente. Avant de rencontrer sa compagne, elle n'a pas réellement annoncé son homosexualité à ses différents collègues. Elle n'a jamais souhaité l'annoncer et lorsqu'elle a rencontré sa compagne à la police, elle a laissé les doutes se confirmer par eux-mêmes puisqu'elle montrait des signes d'affection avec sa compagne :

« Quand je suis rentrée dans la police, j'ai rencontré mon autre compagne. Et donc les gens ont compris à force de me voir et quand on a commencé de se fréquenter. On n'a annoncé ça à personne » (Juliette).

Nous retrouvons le même principe chez Bruno qui lui, étant toujours en questionnement sur son orientation sexuelle, préfère la spontanéité plutôt que la préparation à l'annonce d'un éventuel *coming-out*. :

« Tout le monde ne le sait pas forcément et ça, ça me convient très bien et je ne me force pas à ne pas le dire ou à ce que ça ne se sache pas donc voilà, si cela doit venir ça viendra, mais ça se fera spontanément, ça ne sera pas préparé. » (Bruno)

L'annonce du *coming-out* peut parfois amener à changer l'image que se font les policiers hétérosexuels. En effet, le fait d'apprendre que l'un de ses collègues s'avérerait homosexuel, le policier hétérosexuel ne voit que son homosexualité à travers lui et oublie complètement sa personnalité. Une sorte de stigmatisme est donc apposé sur le policier homosexuel qui est catégorisé comme étant une personne homosexuelle et non pas avant tout une personne humaine. Cela renvoie donc à la réduction de l'individu à une seule de ses caractéristiques :

« J'ai l'impression que quand tu annonces ça, finalement, on te voit que d'abord à travers ça et ensuite autre chose » (Nicolas)

L'annonce de son homosexualité est une expérience singulière et propre à chacun. Comme nous venons de le voir, différentes techniques et stratégies sont utilisées pour faire comprendre à ses collègues, sa non-hétérosexualité.

4.3.2. *L'acceptation du lesbianisme au détriment des policiers homosexuels masculins*

Au sein de la police belge, l'expérience d'un policier homosexuel masculin est complètement différente de l'expérience d'une policière lesbienne, malgré leur point en commun lié à l'homosexualité. En effet, il semblerait que les policières lesbiennes auraient plus d'aisance à s'intégrer dans le milieu policier que les policiers homosexuels masculins. Par conséquent, dévoiler son orientation sexuelle au sein de la police est une expérience plus facile pour les policières lesbiennes que pour les policiers homosexuels masculins (Meers, 1998, p.28) :

« Je sais aussi que quelque part, c'est vraiment plus simple d'être lesbienne que d'être gay, voilà et ça, je crois qu'en 20 ans, je ne suis pas sûre que ça a énormément changé. » (Charlotte)

« Quelque part, je suis quand même bien placée en étant une femme. On a plus facile par rapport aux hommes et les hommes sont plus sympas. Je trouve qu'ils sont plus sympas avec nous qu'avec les hommes homosexuels. » (Juliette)

L'une des raisons est notamment liée à la virilité qui serait absente chez les policiers homosexuels masculins, mais bel et bien présente chez les policières lesbiennes puisqu'elles auraient des caractéristiques masculines et sont dès lors considérées comme étant des hommes (Burke, 1994, pp.195-196) :

« Je pense que les lesbiennes n'ont vraiment pas de souci. Parce qu'elles sont vues comme des mecs par la plupart des gens » (Nicolas)

Comme le témoigne Massimo, *« une personne homosexuelle homme aura plus de mal parce que, c'est du constat que moi je fais personnellement, ça touche à la virilité du collègue masculin »*. Dès lors, l'acceptation de l'homosexualité se fait au détriment des policiers ouvertement gay (Miller & al., 2003, p.377). Une étude a démontré que les hommes avaient tendance à avoir plus d'aprioris négatifs que les femmes sur la communauté LGBTQ+, mais avec une certaine tolérance par rapport aux lesbiennes

(Costa & Davies, 2012, p.1437), et puisque le monde de la police « *reste un emploi à dominance masculine* » (Massimo), cela pourrait expliquer la propension à mieux accepter le lesbianisme que l'homosexualité masculine. Dès lors, les lesbiennes au sein de la police belge ont beaucoup plus de visibilité que les policiers homosexuels masculins qui n'hésitent pas à créer une fausse identité d'eux afin de n'éveiller aucun soupçon sur leur potentielle homosexualité (Miller & al., 2003, p.361 ; Burke, 1994, p.199) :

« Je connais personnellement pas d'hommes qui disent qu'ils sont gays. Je pense que ce côté-là est plus difficile pour les hommes » (Sylvie)

« Je peux m'appuyer sur un cas d'un policier homosexuel qui en fait n'ose pas avouer son homosexualité et je pense que pour les femmes, elles sont beaucoup plus acceptées » (Sophie)

« Ils m'ont parlé de certains collègues qui, dans le privé, ils savaient très bien qu'ils étaient un homme avec un homme, mais qui, au boulot tous les jours, disaient « Ah ben voilà, il est 16h, je m'en vais, je vais retourner chez moi, je vais voir ma femme », et qui mentaient de peur de la réaction des collègues de manière générale. » (Maxence)

En revanche, contrairement aux policiers homosexuels masculins, les policières homosexuelles peuvent faire l'objet d'une double victimisation. Comme nous pouvons le voir, le fait d'être issu de la communauté LGBTQ+ fait que nous sommes plus à risque de faire face à de la discrimination, mais en plus de cela, le fait d'être une femme au sein de la police ajoute une couche de discrimination supplémentaire (Dayer, 2010, p.96 ; Falcoz & Becuwe, 2009, p.86). Elles sont dès lors doublement victimes (Beck & al., 2011, p.66) :

« Maintenant, il est clair que certaines catégories auront plus facile à se faire accepter. Je parle notamment des personnes lesbiennes, mais elles se trouvent dans une intersection, notamment leur condition de lesbienne donc le fait qu'elle soit lesbienne, mais également le fait qu'elle soit femme au sein de la police et donc c'est un double combat » (Massimo)

« Je ferai le parallélisme avec les femmes justement en te disant qu'être une femme dans la police, c'est tout aussi, on va dire compliqué, que d'être homo » (Bruno)

Dès lors, au lieu d'être simplement victimes du sexisme, certaines policières lesbiennes feraient face à de l'hétérosexisme, qui est une combinaison des

discriminations liées à la fois au genre et à l'orientation sexuelle (Chamberland & Thérout-Séguin, 2009, §2). De plus, nous constatons qu'il est inconcevable pour les policiers hétérosexistes de se voir donner des ordres par une policière lesbienne. Ici se cache l'idée ancrée qu'il est impensable pour un homme de se retrouver dans une position de passivité et que la femme se trouve dans la position de l'active (Chamberland & Thérout-Séguin, 2009, §16) :

« J'ai aussi entendu un jour une connaissance qui est aussi policière qui a eu des soucis avec certains mâles alpha à qui elle devait parfois donner des ordres, et elle est lesbienne. Je sais plus si elle avait entendu un jour quelqu'un lui dire ça ou si elle pensait, je ne sais plus, mais en gros je pense que la réflexion c'est : elle est lesbienne, donc on ne peut pas la draguer, et en plus elle fait chier et donc elle fait doublement chier quoi » (Nicolas)

Dans l'ensemble, nous voyons que le lesbianisme est mieux accepté au sein de la police belge en raison du fait qu'il y aurait plus de femmes policières lesbiennes que de policiers homosexuels.

4.3.3. L'homophobie

L'homophobie existe-t-elle vraiment au sein de la police belge ? À première vue, si nous nous basons sur l'analyse précédente, nous pouvons confirmer que l'homophobie existe bel et bien au sein de la police belge étant donné qu'elle est supposée être le reflet de la société (Oakley, 2001, p.2). De plus, les milieux professionnels dont la majorité des employés est masculine ont de grandes chances d'être un milieu homophobe (Chamberland & al., 2007, p.5). Étant donné qu'une société sans homophobes n'existe pas à l'heure actuelle, il est par conséquent très probable de tomber sur un policier dont le comportement tend à être homophobe. En effet, si nous nous basons sur le sondage réalisé par iVOX (2016), cinq à huit pour cent de la population belge aurait un comportement antihomosexuel. Si nous transposons ces chiffres à la police, alors cela voudrait dire que, parmi les 49 500 policiers belges, entre 2475 et 3960 d'entre eux seraient potentiellement homophobes¹⁰ :

¹⁰ Ces chiffres ne reflètent en rien la réalité et ne se basent sur aucun critère scientifiquement valide. Il permet simplement d'avoir une idée assez large du nombre d'homophobes qu'il pourrait potentiellement y avoir au sein de la police. Ces chiffres sont une estimation qui est à interpréter avec précaution.

« Il y a toujours de l'homophobie comme il y a toujours du racisme. Mais je vais dire que c'est vraiment en tout cas. Comment est-ce que je pourrais dire ... postposable à ce qui se passe dans la société. » (Stéphanie)

« Dire que la police est parfaite, et cetera, non. Il y a encore du racisme des discriminations, de l'homophobie et de la transphobie. Il y en aura toujours, encore une fois parce que nous sommes le reflet de la société. » (Massimo)

« Mais je sais qu'il y a des homophobes à la police, comme partout d'ailleurs, même s'il ne devrait pas y en avoir justement, surtout à la police je trouve, mais il y en a malheureusement » (Mehdi)

L'expérience au sein de la police est différente selon plusieurs facteurs : les années d'expérience, la zone géographique du commissariat, le nombre de collègues, le service affecté, etc. Puisqu'une expérience n'est pas l'autre en raison de ces différents facteurs, certains ont été davantage témoins de comportement homophobe que d'autres. Pour quelques policiers et policières LGBTQ+, l'homophobie existerait véritablement au sein de la police, mais Juliette et Charlotte n'ont jamais été directement confrontées ou été victimes d'acte homophobe. La particularité chez Juliette et que, comme nous allons le voir un peu plus tard, elle a bel et bien été victime d'un acte homophobe lors de sa carrière :

« L'homophobie il y en a beaucoup à la police. Surtout pour les hommes homosexuels, malheureusement. Moi pour ma part, je n'ai jamais été confrontée à .. en tout cas de la part de mes collègues, à des critiques homophobes » (Juliette)

« Je ne vais pas dire que c'est impossible, mais en tout cas, moi, dans mon service, je sais que ce sont des gens ... a priori, je serais très étonnée d'apprendre que quelqu'un soit comme ça en voyant toutes les personnes qui travaillent avec moi, je serais vraiment très étonnée. Mais voilà, je ne peux pas le confirmer à 100% » (Charlotte)

Comme nous venons de le voir, l'institution policière étant une grande entreprise composée de presque 50 000 personnels, voir l'homophobie disparaître au sein de cette institution serait inimaginable, voire trop utopique, pour Nicolas. L'homophobie ne comptant pas disparaître d'ici quelque temps, elle peut tout de même être atténuée au sein des forces de l'ordre grâce aux procédures de sélections qui, à travers des entretiens ou autres épreuves, révèlent les potentiels futurs policiers et policières homophobes et par conséquent, être écartés de l'institution policière :

« À mon avis, elle sera toujours un petit peu présente. J'espère qu'un jour elle sera plus du tout, mais je pense que c'est difficile d'avoir dans une si grosse institution une si grosse entreprise, des gens qui ne soient pas homophobes » (Nicolas)

L'une des particularités dans la police belge est son fonctionnement interne. En effet, il est très aisé de monter dans les échelons au sein de la police belge dans le sens où chaque policier a la possibilité de devenir commissaire tout en sachant qu'il a commencé en bas de l'échelle. Tout ceci est rendu accessible grâce aux différents tests et grâce aux nombreuses formations que propose l'institution (van Ewijk, 2012, p.77). Par exemple, cette spécificité ne se retrouve pas dans le monde de l'enseignement. Les instituteurs d'école primaire sont entraînés pour éduquer les jeunes enfants, mais n'ont pas les compétences pour enseigner dans les universités et pour le faire, ils doivent se relancer dans des études.

Malgré la position haute dans la hiérarchie de la police, cela ne nous met pas à l'abri de l'homophobie. Certes, nous avons moins de chance de rencontrer des personnes problématiques étant donné que plus on monte dans la hiérarchie, moins on a de personnel, mais il faut savoir que le risque zéro n'existe pas (Leinen, 1993, p.100). Comme nous pouvons le voir dans les extraits suivants, un chef de police a été victime d'actes homophobes, et ce, de manière récurrente.

Par exemple, le fait de coller des images sexuelles explicites sur les casiers de ses collègues LGBTQ+ est un phénomène qui n'est pas rare au sein de la police (Leinen, 1993, p.40) :

« On a déjà eu plusieurs cas d'homophobie. Je me souviendrai toujours d'un collègue qui travaillait à l'aéroport et malgré qu'il soit chef c'était tous les jours. Tremper son casier avec des seaux d'eau. Mettre des photos de pénis sur son ordinateur, dans ses fardes d'intervention, etcétera. Des photos d'hommes qui ont des rapports sexuels entre eux. Ça date de quelques années maintenant, mais ça existe encore, c'est très ponctuel, mais ça existe encore malheureusement. » (Massimo)

« J'étais arrivé au bureau et sur mon bureau il y avait des photos de ma copine de l'époque. Et j'avais vu que des collègues avaient collé des petits pénis en papier entre la bouche de ma copine et moi. Sinon j'ai aussi trouvé des vagins dessinés sur mon casier et des morceaux de papier collé » (Juliette)

Comme nous l'avons mentionné plus haut, Juliette se dit de ne pas avoir été victime d'homophobie et pourtant, elle explique un événement à caractère homophobe.

La police travaillant étroitement avec les magistrats, il arrive parfois que des propos à tendance homophobe circulent au sein de la Justice. Philippe s'est par exemple senti offensé par des propos tenus par un magistrat lors d'une réunion sur une affaire qui impliquait des homosexuels et où était concernée une cinquantaine de policiers. Il n'a pas hésité à lui faire la réflexion en fin de réunion afin qu'elle puisse par la suite réfléchir aux conséquences que ses mots peuvent avoir :

« La magistrat avait fait une petite réflexion sur la communauté homosexuelle. Et je lui avais dit en fin de réunion et entre quatre yeux et je lui dis : « Vous savez que quand on fait des réflexions, il faut toujours réfléchir au public qu'on a face à soi ». Et elle me dit : « Qu'est-ce que vous voulez dire par là ? », et je lui réponds : « Réfléchissez ou posez-vous les bonnes questions et vous serez très mal à l'aise par rapport à moi par après. Belle fin de journée à vous ». Et moi je préfère essayer de faire grandir les gens en disant que la réflexion n'était pas méchante, mais ce n'était pas très intelligent quand tu as un auditoire de 50 personnes dans le but de cette opération de faire des réflexions parce que bah statistiquement, tu as toujours la chance parmi les 50 personnes d'en avoir un. » (Philippe)

Comme nous venons de le constater, l'homophobie est toujours d'actualité au sein de la police belge, même si elle tend à diminuer et à être moins grave. Dans le point suivant, nous allons introduire une technique utilisée par nos policiers et policières LGBTQ+ pour rendre l'homophobie acceptable, à savoir l'utilisation de l'humour.

4.3.4. Le recours à l'humour

L'utilisation de l'humour est très présente dans la police et de temps en temps, ces blagues ont un caractère homophobe (Burke, 1994 ; Leinen, 1993). L'humour est une forme d'esprit qui est indispensable pour la plupart des travailleurs et qui permet ainsi de mieux vivre au quotidien (Autissier & Arnéguy, 2012, pp.8-11).

L'humour est souvent un moyen utilisé pour légitimer l'homophobie et il est généralement utilisé comme un moyen d'excuse puisqu'il a pour objectif d'apaiser l'atmosphère, ce qui ferait que le caractère homophobe de la blague se justifierait souvent par le fait que « c'est pour rire » (Sibony, 2009, p.33). Alessandrin et Raibaud (2013, p.22) les définissent comme étant des « blagues micro-homophobes ». Étonnement, nous constatons une grande tolérance de la part des policiers LGBTQ+ à propos de ces blagues homophobes. En effet, la plupart des policiers ont une acceptation assez élevée les concernant, et ce, notamment parce qu'ils considèrent cela comme étant de l'humour et non pas comme des propos homophobes à proprement parler :

« Ici, c'est l'humour et donc ça me fait rire et donc à partir du moment où ça me fait rire, il n'y a pas de souci. » (Bruno)

« On se moque de plein de gens et ce n'est pas pour autant que tu n'aimes pas réellement la personne, parfois il y a de l'humour. » (Philippe)

Une stratégie utilisée par les policiers LGBTQ+ pour rendre les blagues homophobes acceptables est de procéder à l'autodérision. L'autodérision est une autre facette de l'humour, l'équivalent du côté pile de la pièce de monnaie, et qui consiste à pouvoir rire de soi-même (Alemany-Dusendschön & Rousseau, 2012, p.117). Comme nous le montre l'enquête réalisée par Autissier et Arnéguy (2011, p.15), l'autodérision est une partie de l'humour que la plupart des employés apprécie à leur travail en raison du fait qu'il instaure un bon climat au sein de l'environnement professionnel. Nicolas a notamment commencé à utiliser l'autodérision pour pouvoir répondre aux blagues homophobes puisqu'il se sentait désemparé au début de son intégration dans sa brigade de police. Il l'utilise comme une stratégie d'adaptation afin de pouvoir trouver sa place au sein de l'organisation. Juliette utilise également l'autodérision et a appris à travers la police qu'elle ne doit pas prendre l'ensemble des blagues au premier degré. Pour eux, le fait de pouvoir rire et de ne pas prendre au sérieux les blagues homophobes sont les seules solutions pour pouvoir s'adapter dans ce milieu. Malheureusement, cela peut parfois dépasser les frontières flexibles de l'humour et mener à des formes de harcèlement :

« C'était presque du harcèlement, mais c'est sur le ton de la rigolade. Et du coup, moi je ne savais pas comment réagir, donc je me suis dit, je vais faire le mec cool et je vais renchérir sur leur blague pour montrer que voilà, j'ai de l'autodérision. Mais tu en avais 2 ou 3 qui n'avaient pas de limites. Et voilà, une fois que tu n'as pas de limite

bah voilà quoi ... ça devenait pénible. Je sentais que ça m'atteignait parce que je sentais que c'était vraiment pour blesser et que ce n'était pas pour rigoler ». (Nicolas)
« En fait j'ai appris à la police à prendre les choses au second degré (...). Je fais ça parce que je sais que je serai perdante si je ne le fais pas » (Juliette)

Maxence, lui, pour pallier à l'homophobie, utilise l'humour comme moyen de défense :

« J'ai toujours eu la chance et la force, entre guillemets, de pouvoir rire de beaucoup de choses dont mon homosexualité et ça s'est calmé par la présence de petites blagues qui permettront de les mettre à l'aise » (Maxence)

L'humour est quelque chose de très complexe et il est difficile de jongler avec. Comme nous le démontre Bruno, l'humour est tout un art (Sibony, 2009, p.31) et doit être utilisé au bon moment et au bon endroit. Lorsque la blague n'atterrit pas correctement, un certain malaise peut se faire ressentir et le contenu peut dès lors être assimilé à de la réelle homophobie pure plutôt qu'à de l'humour. :

« L'humour c'est ça, si la blague arrive 2 secondes après ou 2 secondes avant, elle n'est pas drôle. C'est très difficile de faire rire et voilà ils savent le faire, en tout cas jusqu'à présent. Parfois c'est des conneries, mais ça me fait tellement rire. Voilà, il n'y a rien de malveillant et je pense qu'il faut heureusement pouvoir en rire. » (Bruno)

Comme nous allons le voir dans le prochain point, l'humour a généralement comme contenu l'hypersexualisation des personnes LGBTQ+. En effet, les blagues tournent souvent autour des rapports sexuels et de la sexualité des policiers LGBTQ+.

4.3.5. L'hypersexualisation

L'humour dépassant parfois la frontière de la tolérance, ce dernier peut se transformer en acte homophobe. Ce que nous remarquons souvent est l'hypersexualisation des personnes LGBTQ+ au sein de la police belge. À travers les discours des différents policiers hétérosexuels, nous constatons que la plupart des blagues sont à caractère sexuel (Chamberland & al., 2007, p.6 ; Burke, 1994 ; Leinen, 1993). L'hétéronormativité étant la sexualité dite « normale », l'homosexualité est assimilée à de l'excès et à une dérive non conforme de l'hétérosexualité. Par

conséquent, les discours que peuvent avoir les individus hétéronormés sur les homosexuels tendent à être hypersexualisés (DePalma & Atkinson, 2006, p.341). Ces discours peuvent révéler le fait que les personnes hétérosexuelles cherchent à affirmer leur virilité, notamment à travers les blagues sexuelles sur les femmes (Clair, p.71). Nicolas a notamment été victime de moqueries liées à son orientation sexuelle. Des collègues ont par exemple imité deux personnes homosexuelles en train d'avoir des rapports sexuels et ont filmé la scène pour ensuite diffuser la vidéo sur leur groupe *WhatsApp*. Pour ses collègues, cette mascarade s'apparentait à de l'humour, mais pour Nicolas, cette scène s'apparentait plutôt à de l'homophobie :

« J'ai eu différentes équipes et dans la toute première équipe que j'ai intégrée, j'ai eu quelques soucis parce qu'il y avait des gens complètement homophobes qui en riaient et qui faisaient des vidéos en train d'imiter des actes sexuels entre 2 hommes et qui les ont publiés sur le groupe WhatsApp de la brigade. » (Nicolas)

Mais au-delà de cet exemple, l'hypersexualisation concernerait davantage les femmes lesbiennes que les hommes homosexuels (Browne, 2007). En effet, plusieurs études ont démontré que la sexualisation des femmes était très présente dans nos sociétés actuelles et les médias y participent fortement (Annati & Ramsey, 2021 ; Randazzo & al., 2015 ; Gill, 2009). Sophie a notamment été l'objet d'hypersexualisation par ses collègues à travers des « activités sociales sexualisées » (Duquet, 2013, p.43). En voyage en France, ses collègues et elle ont été dans un salon de dégustation de saucissons. Lorsqu'elle s'y trouve sur place, elle exprime son appréciation pour la nourriture et notamment pour le saucisson. Rapidement, ses collègues associent le saucisson au sexe masculin en raison du fait que la nourriture fait souvent l'objet d'une forte sexualisation (McDonnell, 2016). Dès lors, le moindre geste qui pourrait faire penser à un acte de fellation entraînerait rapidement à des plaisanteries :

« Par exemple, j'avais été en vacances en France et on avait fait une dégustation de saucissons. Et je dis « Oh, j'adore le saucisson » et de là, les collègues ont commencé à rigoler. « Ah ouais ? Bah on ne pensait pas, ce n'est pas vrai ! ». Et donc c'est resté et de temps en temps ils reviennent avec ça. Tu manges une banane ou même tu fais des gestes, oui. ». (Sophie)

L'hypersexualisation des femmes est souvent associée aux rapports sexuels et notamment au fantasme que la majorité des hommes ont, à savoir le fantasme d'avoir des rapports intimes avec deux femmes (IFOP, 2017 ; Chamberland & Lebreton, 2012, p.34 ; Chamberland & Thérout-Séguin, 2009). Certains policiers hétérosexuels développent une sorte de frustrations dès lors qu'ils apprennent que leur collègue féminine est lesbienne étant donné que leur désir sexuel ne peut être abouti. Ceci mène au fait que les policières lesbiennes vont dans la plupart du temps sentir qu'elles ne sont pas prises au sérieux et que leur homosexualité n'est qu'un jeu pour les policiers hétérosexuels. Ce fantasme est notamment expliqué par plusieurs policiers et policières :

« Il y en a beaucoup qui bien évidemment sur le ton de l'humour, lui avait déjà sorti 3 fois : « Mais si jamais ça vous tente, un plan à 3 avec ta copine, il n'y a pas de souci, je suis à chaud », et cetera. Alors évidemment c'est pour rire » (Maxence)

« Le simple fait de ne pas être prise au sérieux parce qu'il va te dire "Ah ouais putain, moi j'aimerais trop faire l'amour avec deux lesbiennes." C'est dans les fantasmes des hommes quoi. Enfin, ce genre de chose. » (Charlotte)

« J'en ris toujours, mais ça fait x années que j'entends que « ah ouais, mais deux femmes, ça va quoi, on peut toujours trouver ça beau ». Ils font vraiment des petites réflexions à la con par rapport aux femmes, mais par rapport aux hommes, je ne crois pas non. Je ne pense pas que ça soit accepté. » (Sylvie)

La sexualisation des femmes lesbiennes étant bien présente dans le milieu de la police, nous constatons que le fantasme de voir deux hommes avoir des rapports sexuels n'existe pas chez les policiers hétérosexuels étant donné que cela peut mettre à mal leur image de virilité, comme le souligne Maxence *« un collègue qui me dira « si ça te tente un plan avec ton copain, si ça t'intéresse ou quoi que ce soit, je suis méga chaud ». Je n'aurais jamais cette blague-là. »*. L'homosexualité des hommes serait encore assimilée à une ancienne connotation péjorative à savoir que les homosexuels seraient des personnes perverses et envieuses d'avoir des relations sexuelles à tout bout de champ (Roudinesco, 2002). Philippe en a fait les frais lorsqu'il a dû se changer dans les vestiaires, ses collègues entretenaient cette idée qu'il n'osait pas y entrer parce qu'il pensait qu'ils allaient ne pas l'accepter en raison de cette assimilation entre l'homosexualité et la perversion sexuelle :

« Le football ne m'intéresse pas du tout et ils sont venus me retrouver et ils m'ont dit : « Ouais, si c'est pour le vestiaire, no stress hein ». Même moi je leur disais à l'époque, vous êtes des êtres asexués pour moi, vous êtes mes collègues, qu'on soit bien d'accord. Et le problème était réglé. » (Philippe)

Maxence a subi un événement similaire à Philippe. Lorsqu'il est entré dans les vestiaires, il a senti que l'ambiance était pesante. Certains de ses collègues se sentaient mal à l'aise en la présence de Maxence dans les vestiaires en raison de son homosexualité. En effet, ce sentiment de gêne est lié à la virilité qui est mise à mal chez les policiers hétérosexuels. L'hétérosexisme tend à féminiser les personnes homosexuelles et donc le fait d'accepter une personne homosexuelle qui s'expose à l'intimité des policiers hétérosexuels tend à porter atteinte au statut viril du policier (Borrillo & Mécary, 2019, p.87) :

« Maintenant, je sens qu'il y a 2 ou 3 personnes qui sont ...je ne vais pas dire un peu plus réticente au contact, mais au début c'était, dans le genre le gars qui...je ne vais pas dire qu'il refusait de partager le vestiaire de 35 m², mais je sentais que quand je rentrais dans le vestiaire, il y avait un certain malaise. » (Maxence)

Charlotte nous explique une histoire d'un de ses collègues hétérosexuels qui a dû être amené à partager le même lit avec un homosexuel. Ce dernier a eu une peur bleue en apprenant l'orientation sexuelle de la personne avec qui il a passé sa nuit. Il entretenait cette idée que la personne homosexuelle allait forcément entretenir des relations sexuelles et à s'approcher son intimité s'il n'était pas vêtu. Son collègue assimile dès lors les homosexuels à des prédateurs sexuels, pensant que leurs pulsions sexuelles sont incontrôlables :

« J'ai un collègue qui raconte une histoire où il est avec un collègue avec qui il faisait la fête. Il a dû dormir une nuit à côté de lui et il explique qu'après il apprend que son collègue est gay. Donc il dit "Heureusement que je dormais habillé". Moi je lui dis "bah écoute, je pense qu'un gay n'est pas un violeur en série et que tu n'étais peut-être pas à son goût" enfin voilà quoi, ce genre de bêtises. » (Charlotte)

L'hypersexualisation tendrait également à renforcer l'image du rapport de domination entre l'homme et la femme avec l'idée que la femme est nécessairement inférieur à l'homme (Pruvost, 2008) . Lorsque Stéphanie a souhaité rejoindre la brigade

canine, un collègue hétérosexuel lui a posé des questions de l'ordre sexuel. Ces questions intimes et intrusives sous-entendaient que le lesbianisme n'était pas accepté dans le service et que seule l'hétérosexualité l'était :

« Il y avait un collègue en interne qui m'a lâché vraiment un truc bien dégueu du genre « ouais, mais bon, quoi, tu sucés ou tu lèches ? Parce que si tu ne sucés pas, tu ne sais pas venir chez nous » ». (Stéphanie)

Juliette, elle, a entendu son chef lui poser des questions sur ses rapports intimes avec son épouse. Ce dernier pose des questions intrusives qui sous-entendent que dans les rapports sexuels, la présence de l'homme est obligatoire (Chamberland & Théroux-Séguin, 2009, §§35-37) :

« J'avais déjà entendu un chef qui était invité à mon mariage à l'époque et qui m'a dit : « je vous prendrais bien en sandwich ta femme et toi », mais voilà c'était des petits trucs comme ça. Ou alors « qui fait l'homme ? Parce que vous êtes toutes les deux féminines ». C'est des petites critiques comme ça quoi. » (Juliette)

Les blagues ont par conséquent la plupart du temps, des contenus liés à la sexualité des êtres humains et mène donc à l'hypersexualisation de la communauté LGBTQ+.

4.3.6. Le rejet social

À travers nos différents entretiens, nous avons constaté que le rejet et l'évitement des personnes homosexuelles étaient récurrents. En effet, des définitions proposées par différents auteurs sur l'homophobie incorporent la dimension d'un acte de rejet (SOS Homophobie, 2019 ; Beck & al., 2011 ; Fassin, 2003). Le rejet est directement lié à l'homophobie et par conséquent, nos différents policiers et policières l'ont vécu au cours de leur carrière même si d'après certains d'entre eux, le rejet qu'ils ont subi ne les a pas atteints moralement et émotionnellement. Mehdi a subi de la discrimination de la part de son chargé de cours qui a prononcé une phrase déplacée à l'ensemble de la classe lorsqu'il n'était pas là, laissant entendre qu'étant donné qu'il est homosexuel, il n'aurait pas sa place au sein de la police et a donc subi un rejet de sa part :

« Le chargé de cours parlait de moi parce que j'étais absent et il a dit un truc du genre : « Lui et son copain, ils n'ont rien à faire à la police », sous-entendu parce qu'ils sont homosexuels » (Mehdi)

Pour d'autres, le rejet se fait ressentir lorsqu'ils constatent que le comportement de leurs collègues change du jour au lendemain après avoir annoncé leur orientation sexuelle. Juliette a constaté que certaines de ses collègues ont décidé de s'éloigner d'elle lorsqu'elles ont appris que Juliette était lesbienne :

« J'avais déjà remarqué le comportement de certaines collègues qui avaient changé à mon égard quand elles avaient compris » (Juliette)

Sylvie a vécu une expérience similaire. Elle n'a pas été acceptée par ses collègues lorsqu'ils ont appris son homosexualité. Certes ils ne l'ont pas dit explicitement, mais elle a remarqué qu'elle était mise à part du groupe et qu'elle n'était plus vraiment la bienvenue auprès d'eux :

« J'ai eu des collègues qui n'ont pas accepté. Ils ne l'ont pas clairement dit, mais du coup ils me parlaient plus ou ils me mettaient de côté » (Sylvie)

Du côté de Charlotte, son propre chef de service a décidé de ne pas l'accepter en raison de son orientation sexuelle, et ce après sa déclinaison pour l'invitation à son mariage. Ce dernier aurait expliqué à d'autres collègues de Charlotte que son absence ne renvoyait pas à l'excuse qu'il avait avancé auprès de Charlotte, mais parce qu'il ne souhaitait pas voir deux lesbiennes se marier. Ceci fait donc directement référence à l'hétéronormativité qui suppose que seule l'hétérosexualité est envisageable :

« J'ai appris aussi à l'époque que mon chef de service que j'avais invité avec toute mon équipe n'est pas venu. Il m'a donné une raison, voilà enfin, il n'est pas obligé de venir hein. Il vient ou il ne vient pas, mais après on m'a quand même rapporté que c'est parce qu'il ne voulait pas être confronté à des lesbiennes à un anniversaire. » (Charlotte)

Ce qui peut expliquer le rejet est généralement les idées préconçues que peuvent avoir les policiers hétérosexuels, mais pas seulement. L'image que nous dégageons de nous-mêmes est quelque chose de très important pour tout à chacun. Comme le souligne Goffman (1959, p.51), perdre la face est inenvisageable lorsque nous sommes en interaction sociale. Lorsque nous sommes membres d'une communauté, et dans ce cas-ci la communauté hétérosexuelle, notre but est de montrer l'image idéale que l'hétéronormativité exige et donc, il peut y avoir tendance à rejeter la communauté homosexuelle afin de garder la face (Goffman, 1959, p.35). Bruno en a fait les frais. En

effet, ses collègues hétérosexuels se posaient des questions sur ce que les autres personnes pourraient penser d'eux lorsqu'ils étaient au côté de Bruno, comme si leur image était en jeu et qu'ils risquaient de perdre la face s'ils côtoyaient Bruno :

« Et au fait qu'ils se disent à l'image préconçue qu'ils ont et aussi au fait qu'on va les voir avec moi. Alors ils vont se dire « Tien, qu'est-ce que les autres vont penser ? » « qu'est-ce qu'on va penser de moi ? » « Est-ce qu'on va m'assimiler à lui ? » « est ce qu'on va dire j'ai une envie sexuelle avec lui ? ». Voilà » (Bruno)

Que le rejet soit implicite ou explicite, les différents propos que nous avons recueillis nous confirment qu'il est encore très présent au sein des forces de la police belge.

4.3.7. L'inversion du genre

En addition à l'hypersexualisation, les policiers et policières LGBTQ+ font face à un autre phénomène, appelé l'inversion du genre. Autrement dit, nous assignons le genre opposé à la personne homosexuelle en masculinisant les femmes lesbiennes et en féminisant les hommes homosexuels (Chamberland & Thérout-Séguin, 2009, §12 ; Falcoz & Becuwe, 2009, p.77). Nicolas entend souvent que les collègues homosexuelles féminines sont associées à des hommes en raison du fait qu'elles sont attirées par le même genre que les policiers hétérosexuels, ce qui, comme nous l'avons vu précédemment, facilite l'acceptation du lesbianisme au sein de la police :

« Il y avait un nombre quand même important de collègues homosexuelles féminines, donc des lesbiennes. Et ça, c'est beaucoup plus accepté, ça passe mieux parce qu'il y a cette espèce de de position par rapport aux lesbiennes où l'on te dit « Oh pour moi, les lesbiennes c'est comme des mecs quoi, on peut draguer une fille, on peut parler de filles, c'est comme un copain ». (Nicolas)

C'est le même cas pour Philippe et Maxence qui entendent souvent le stéréotype qui consiste à considérer les policières lesbiennes comme étant des policiers masculins en raison de son apparence physique tel que les cheveux courts, qui serait loin de l'image sensuelle de la femme qui est renforcée par les médias (Randazzo & al. 2015) :

« Généralement à la police, ça va être que bosser avec une lesbienne, ça va être comme bosser avec un homme, sauf que d'avoir une paire de couilles, elle les a un petit peu plus haut. » (Maxence)

« Il y a d'autres qui disent, « Avec tes cheveux courts, tu crois qu'on ne sait pas que tu es lesbienne ? » « Ta démarche, tu es lesbienne ». C'est surtout le look et ils ne me connaissent pas et donc ils disent que je suis lesbienne à cause de ma coupe de cheveux et à cause de ma démarche. C'est plus lié au physique. » (Sylvie)

Le stéréotype de la « camionneuse » est très répandu pour décrire les femmes lesbiennes (Falcoz & Becuwe, 2009 ; Perrin & Chetcuti, 2002). L'attribution de ce titre vient notamment du fait que le monde des camionneurs est généralement composé d'hommes (van der Beek, 2012, p.291) et que donc la culture propre aux camionneurs met en avant la virilité (Levy, 2015, p.162). Comme nous l'avons expliqué précédemment, l'inversion du genre est étroitement liée à la virilisation de la femme lesbienne et puisque les humains ont tendance à penser aux camionneurs lorsque nous parlons de virilité, le stéréotype s'est dès lors très vite installé :

« J'ai déjà entendu des critiques d'une collègue qui est très masculine, assez forte ce qu'on appelle dans le langage que l'on utilise dans le milieu gay, c'est une « camionneuse ». » (Juliette)

« Les camionneuses, ça, c'est assez courant. Les cheveux courts, masculine. C'est plus du genre physique. » (Sophie)

Pour ce qui est des policiers homosexuels masculins, ces derniers vont à l'inverse subir une effémination de la part des policiers hétérosexuels. Ils vont les attribuer des caractéristiques qui seraient propres aux femmes et par conséquent, ils auront de la peine à se faire accepter au sein de la police en raison du fait que le milieu a tendance à rejeter toute forme de féminité (Burke, 1992). Cette effémination va donc de pair avec l'inversion du genre (Annes, 2012 ; Tamagne, 2002). L'étude de Blashill et Powlishta (2009) affirme que les hommes homosexuels sont effectivement plus assimilés à la féminité que les hommes hétérosexuels. Ceci amène les hommes hétérosexuels à être moins tolérants envers les hommes homosexuels (LaMar & Kite, 1998, p.194) :

« En fait, oui à la limite, c'est juste horrible, mais on va lui traduire des attributs féminins qui font qu'ils ne sont pas capables d'être à la police. Que ce sont des sous-hommes et que les femmes sont des hommes quoi. » (Charlotte)

D'autres caractéristiques viennent compléter le tableau, et ce, toujours en lien avec la femme. Les stéréotypes envers les homosexuels auraient aussi tendance à les considérer comme des « tapettes », c'est-à-dire des personnes qui seraient fragiles émotionnellement et physiquement. Encore une fois, ces stéréotypes dénigrants ont un lien avec la sensibilité plus forte que l'on attribue aux femmes (Lungu & al., 2015) :

« Féminisés, donc ils sont féminins. Souvent « tapette » quoi. Des voix de « tapette ». Des trucs blessants qui sont de l'ordre toujours physique » (Sophie)

« C'est un fragile. Les insultes que je t'ai dites « pédé, tapette ». C'est tellement dans la société, je te dis, il y a tellement d'insultes qui sont normalisées. » (Bruno)

En revanche, malgré les nombreux stéréotypes négatifs, Chamberland & Théroux-Séguin (2009) ont démontré que des stéréotypes positifs existaient. Par exemple, il y a cette idée véhiculée qui dit que les personnes gays font très attention à leur apparence physique et ce qui serait l'inverse des personnes hétérosexuelles qui seraient plus négligées (§28). Maxence nous explique des stéréotypes qu'il entend régulièrement et qui relèvent de ce registre-là :

« Évidemment un homme homo roule dans une bagnole blanche cabriolé, a un petit chien, ne veut pas d'enfant, est pété de thunes parce qu'à ce qu'il paraît que tous les homos sont pétés de thunes. » (Maxence)

Encore une fois, nous voyons dans les propos de Maxence que des stéréotypes sur la communauté LGBTQ+ sont très nombreux et variés.

4.3.8. L'indifférence et l'affirmation de soi

Se faire une place dans un milieu où la force physique et la virilité sont mises en avant peut amener les policiers et policières LGBTQ+ à devoir prouver que leur place est méritée et qu'ils ne se laisseront pas toucher par les moqueries et mettent l'accent sur le fait qu'ils ne toléreront aucune réflexion qui va au-delà des limites. Meers (1998, p.28) a notamment constaté que les policiers ouvertement homosexuels n'hésiteraient pas à montrer leur colère lorsque les propos tenus par d'autres collègues franchissent la limite de l'acceptable. Ainsi, après sa première expérience d'homophobie où les limites

avaient clairement été franchises, Nicolas a décidé de s'imposer au sein de la police. Il prône pour le respect à son égard :

« Mais en fait cette première mauvaise expérience, je me suis imposé au niveau de mon travail et j'ai imposé le respect » (Nicolas)

Lorsque les propos vont trop loin, Juliette n'hésite pas une seule seconde à le faire remarquer et à exprimer son mécontentement par rapport à la situation. Le fait d'exprimer son désaccord permet aux policiers hétérosexuels de pouvoir les déconstruire et ainsi de les empêcher de tenir une nouvelle fois des propos offensants envers la communauté LGBTQ+ :

« Ça ne m'empêchait pas de faire un coup de gueule et de dire que je n'ai pas apprécié » (Juliette)

Sophie et Stéphanie n'hésitent pas à répondre lorsque les propos les offusquent. Le fait d'exprimer le dépassement des limites va faire qu'elles vont réaffirmer leur place au sein de la police et ainsi, contrer l'hétéronormativité présente :

« J'exprime vite mon point de vue et donc ils savent qu'il y a des limites avec moi. Ça me permet de ne pas entendre toute chose de débilité profonde » (Sophie)

« J'ai un caractère justement, qui même si j'ai une petite gueule d'amour et que je peux être très douce, je peux rentrer dedans dès qu'on me sort ce genre de truc, je rétorque avec calme, mais je rétorque, et ça met les choses au clair directement et ça ne va pas plus loin » (Stéphanie)

Mehdi et Philippe adoptent quant à eux, la posture de l'indifférence et affichent sans problème leur homosexualité auprès de leurs collègues. Lorsque l'homosexualité déplaît aux autres, ils tendent à ne pas en tenir rigueur et ceci permet de ne pas les affecter psychologiquement :

« Je ne vais pas le cacher parce que je n'en ai pas honte et si quelqu'un a un problème avec ça, c'est son problème en fait » (Mehdi)

« Je m'en fous entre guillemets de plaire ou de ne pas plaire aux gens. Moi je suis comme ça. Je sais qu'il y a des gens qui ne m'aiment pas et voilà. » (Philippe)

Tout comme Mehdi et Philippe, Bruno adopte également « *une philosophie de vie* » qui lui permet de passer outre très rapidement à autre chose et ceci lui permet aussi de ne pas se laisser influencer par ce que peuvent penser les autres de lui :

« *Moi j'ai une philosophie de vie qui fait que j'ai compris à l'adolescence, qu'il fallait que je vive ma vie, qu'il ne fallait pas que je tienne compte des opinions des autres sinon je vais avoir 10 000 avis différents et je vais me perdre et je n'ai pas envie* » (Bruno)

Maxence rejoint la philosophie de vie de Bruno dans le sens où il ne tient pas rigueur de ce que peuvent penser les autres de ses relations sentimentales :

« *Si une personne est dérangée par le sexe de la personne envers qui je peux avoir des sentiments, j'estime que cette personne ne mérite pas mon attention, ou du moins je m'en fous un petit peu de ce que les autres peuvent penser dans le sens où bah le fait que je sois avec un garçon dans ma vie plutôt qu'une fille, ça ne regarde pas ceux avec qui je bosse* » (Maxence)

Se faire une place dans l'organisation policière semble ne pas être un problème insoluble pour la plupart de nos policiers et policières LGBTQ+. En effet, ils auraient tendance à s'imposer en montrant qu'ils ne sont pas inférieurs aux autres en raison de leur homosexualité.

4.3.9. Collègues LGBT

Qu'en est-il des relations des policiers et policières LGBTQ+ avec leurs collègues qui sont également LGBTQ+ ? L'étude de Leinen (1993, p.43) montre que les policiers homosexuels et les policières lesbiennes auraient plus d'affinités entre eux qu'avec des policiers hétérosexuels. Lorsque nous regardons les différents témoignages, il y aurait une légère différence entre les relations avec des collègues LGBTQ+ et les relations avec des collègues hétérosexuels. En effet, un lien se basant sur une compréhension mutuelle se fait rapidement entre collègues LGBTQ+ :

« *Mes relations avec eux sont comme les autres. Il n'y a pas de différence (...). Mais alors oui, effectivement comme c'est une collègue que je peux rencontrer dans des soirées ou quoi, on a quelque chose de différent et donc ça crée un lien plus différent.*

On sait qu'on est une minorité, mais ça n'en fait pas la collègue avec qui je m'entends le mieux non plus. » (Charlotte)

« C'est comme avec tout le monde. Je n'ai pas vraiment plus d'affinité ou moins. C'est égal avec les autres. Il n'y a pas de différence (...). Mais c'est vrai que par contre, elles comprendraient plus. Il y a plus de compréhension par rapport à la lourdeur quand j'explique quelque chose ou même par rapport à la conception pour les enfants » (Sophie)

« Mes relations avec eux sont un rien plus proche. J'ai pas forcément besoin de plus de soutien de l'un ou de l'autre, mais peut-être qu'on se comprend un peu mieux sans se dire les mots. » (Sylvie)

Nous voyons dès lors que l'orientation sexuelle viendrait jouer un rôle dans les affinités au sein de la police belge. La construction de la relation amicale entre deux collègues LGBTQ+ se base notamment sur la compréhension mutuelle que peuvent avoir deux policiers ou deux policières LGBTQ+. Cette compréhension mutuelle serait une caractéristique propre de la communauté homosexuelle et serait absente chez les personnes hétérosexuelles.

4.3.10. Collègues hétérosexuels

En ce qui concerne les collègues hétérosexuels, nous constatons qu'aucune différence ne peut être avancée. En effet, nous ne retrouvons aucun favoritisme pour tel ou tel groupe au sein de la police. Une enquête menée par la Commission Européenne (2009, p.2) sur le thème de la discrimination en Belgique a démontré que 82% des répondants ont soutenu le fait qu'ils se sentiraient à l'aise si leur collègue faisait partie de la communauté LGBTQ+. Ceci peut dès lors expliquer l'acceptation majoritaire des collègues LGBTQ+ par les collègues hétérosexuels au sein de la police belge. Comme nous l'expliquent de nombreux policiers et policières de notre échantillon, l'entente au sein de leur équipe se passe pour le mieux. Par exemple, Nicolas entretient des bonnes relations avec ses collègues masculins hétérosexuels dans son service actuel :

« Et même mes collègues masculins, c'était des papas très doux, très bons pères de famille. » (Nicolas)

Pour Mehdi, le fait que ses collègues soient au courant de son orientation sexuelle lui a permis d'améliorer ses relations avec eux et ainsi, de développer une relation amicale en dehors des murs de la police :

« Franchement, ça a amélioré notre relation entre guillemets. C'est aussi devenu de bons amis que je vois de temps en temps et avec qui je vais boire des verres » (Mehdi)

Pour Sophie et Sylvie, elles se sentent à leur place en raison du fait que la majorité de leurs collègues les acceptent comme elles sont. Mais ceci n'exclut pas les petits dérapages que peuvent faire leurs collègues concernant des remarques liées à leur orientation sexuelle :

« Je pense qu'ils m'aiment vraiment pour ce que je suis. J'ai une super bonne entente avec eux et c'est juste que parfois ils sont maladroits » (Sophie)

« La plupart des collègues m'ont accepté. » (Sylvie)

Nous constatons dès lors que l'expérience est globalement positive dans l'ensemble dans les différentes carrières de nos policiers et policières que nous avons rencontrés, hormis quelques événements qu'ils auraient souhaité éviter.

4.3.11. Transphobie

La transphobie, qui désigne le rejet des personnes transgenres, est un thème qui est revenu chez trois de nos interviewés. Tout d'abord, les personnes ouvertement transgenres représentent une minorité chez la communauté LGBTQ+ de la police, sans oublier qu'elle est elle-même une minorité dans la société aussi. Comme nous le fait souligner Massimo, être transgenre au sein de la police semblerait être une expérience encore plus éprouvante que l'homosexualité. Le processus du *coming-out* serait également plus difficile chez les personnes transgenres auprès de leurs collègues que celui des personnes homosexuelles. Une étude réalisée aux États-Unis a démontré qu'un peu plus d'une personne transgenre sur trois le dirait ouvertement sur son lieu de travail (Grant & al., 2011, p.52). Massimo nous explique la difficulté qu'elles peuvent rencontrer au sein de la police belge dans l'extrait suivant :

« Parce qu'un coming-out transgenre, c'est encore beaucoup plus éprouvant, qu'un coming-out lesbien ou gay sur certaines particularités. C'est déjà violent pour la personne transgenre de faire son coming-out trans auprès de son employeur, mais alors

le faire auprès de son équipe, de ses collaborateurs avec qui iel a peut-être travaillé X années, que iel était connu en tant qu'il ou elle et que du jour au lendemain, iel sera connue en tant qu'elle ou il ou iel. » (Massimo)

Sylvie nous explique qu'elle ne connaît pas de personnes transgenres au sein de la police : *« Je ne vois pas d'hommes gays ou même de trans »*. Du côté du président de l'association de *Rainbow Cops Belgium*, il n'en connaîtrait seulement que trois ou quatre au sein de la police belge : *« Nous avons connaissance de trois ou quatre personnes transgenres ouvertement transgenres au sein de services de police. »* (Massimo). Les policiers ou policières transgenres se font rares au sein de la police belge et des recherches menées sur les personnes transgenres au sein de la police sont très rares, voire quasi inexistantes¹¹.

En ce qui concerne les personnes transgenres connues par Massimo, ces dernières n'ont pas réellement subi de discrimination liée à leur transidentité lors de leur expérience au sein de la police belge, mais cela reste à vérifier. En revanche, nous constatons qu'elles sont plus particulièrement victimes d'intrusion au niveau de leur vie privée et de commentaires quelque peu déplacés. Ces remarques sont dans la plupart du temps liées à l'utilisation du pronom, remarques qui sont souvent faites pour exprimer sa difficulté à assigner un genre aux personnes transgenres. Sylvie l'exprime ainsi : *« C'est plus par rapport aux personnes transsexuels. Les gens se disent : « Ah oui c'est vraiment une folle », « On doit dire une ou un ? ». Des petites réflexions comme ça. »* (Sylvie).

D'autres remarques intrusives concernent notamment le processus de changement de sexe que les personnes transgenres ont pu subir :

« À ma connaissance et quand je regarde l'historique de l'ASBL, aucune des quatre n'a subi de discrimination profonde. Discrimination déplacée ? Peut-être, mais discrimination profonde et profondément transphobe, non. C'est plus des questions indiscretes, "c'est quand que tu vas te faire retirer ton sexe" "qu'est-ce que tu vas faire de ton pénis" ou "avec ton pénis, vu que c'est un faux pénis comment ça fonctionne ?" »

¹¹ À ce sujet, voir Panter, H. (2018). *Transgender Cops : The Intersection of Gender and Sexuality Expectations in Police Cultures* (1^{re} éd.). Routledge.

Voilà ce genre de questions patoches qui en soi sont de la curiosité malsaine, mais qui ne sont pas profondément transphobes » (Massimo)

Comme Massimo vient de nous l'expliquer, ce sont notamment les questions intrusives qui peuvent poser problème pour les policiers et policières transgenres. L'étude menée aux États-Unis démontre que 45% des personnes transgenres ont subi des questions inappropriées concernant leur statut ou leur opération (Grant & al, 2011, p.56). De plus, cette étude montre également qu'une personne transgenre sur deux aurait subi une forme de harcèlement au travail, mais ceci ne semble pas le cas pour les policiers et policières transgenres que Massimo connaît au sein de la police belge. Il serait cependant intéressant de rencontrer ces personnes afin de creuser cette question avec elles dans le cadre d'une recherche scientifique.

4.4. L'association Rainbow Cops Belgium

Dans cette partie de l'analyse, nous allons aborder le sujet de l'association *Rainbow Cops Belgium*. Nous aborderons notamment le choix de l'affiliation ou non de nos policiers et policières LGBTQ+.

4.4.1. L'affiliation

Parmi nos dix policiers et policières, seulement un seul d'entre eux est membre de l'association *Rainbow Cops Belgium*. Il s'agit de Nicolas, qui a pris connaissance de l'existence de l'association lors de sa formation à l'Académie de police. En effet, *Rainbow Cops Belgium* propose un cours de sensibilisation aux nouvelles recrues afin d'éviter de futurs comportements potentiellement discriminants envers la communauté LGBTQ+ :

« Quand j'étais rentré et que j'aspirant inspecteur, ils sont venus faire la sensibilisation à l'école de police et dès ce moment-là, j'ai souscrit à l'association parce que je trouve que c'est important qu'on soutienne cette association » (Nicolas)

La venue de l'association engendrerait un certain impact positif puisque grâce à leur intervention, de nouveaux membres comme Nicolas les rejoignent et parmi ces derniers, certains seraient des policiers hétérosexuels, ce qui peut favoriser l'acceptation de

l'homosexualité au sein de la police. Malgré tout, nous allons voir dans le prochain point que l'affiliation à l'association n'est pas une idée qui enchante le reste de nos interviewés.

4.4.2. La non-affiliation

Pour le restant de nos policiers et policières LGBTQ+ que nous avons rencontrés, être adhérent à l'association n'est pas dans leur projet, et ce pour diverses raisons. Tout d'abord, l'une des raisons qui reviennent souvent est tout simplement le manque de temps. Étant donné que le métier de policier demande énormément d'énergie, la plupart de nos interviewés souhaitent ne pas s'y investir en raison du fait que cela prendrait trop de place dans leur emploi du temps. Juliette, Sylvie et Maxence ont avancé cet argument-là :

« J'en ai entendu parler, mais je n'adhère pas spécialement au mouvement. L'idée est très bien, mais moi je n'ai pas envie d'investir du temps par rapport à ça, même si ça m'a déjà été proposé » (Maxence)

Pour d'autres, l'une des raisons serait plutôt liée à l'image que l'association *Rainbow Cops Belgium* pourrait dégager. Pour Bruno et Sophie, l'association tendrait à renforcer l'idée que la communauté LGBTQ+ est marginalisée et ne participerait donc pas à la normalisation de cette dernière au sein de notre société. L'idée de la création de l'association ne leur déplaît pas, mais cela *« veut dire qu'on est différent »* (Sophie) et ils souhaitent donc qu'une autre alternative soit trouvée afin de palier à ces problèmes-là :

« Je suis pour normaliser les choses et je ne suis pas pour, encore une fois, créer dans la police une catégorie. Pour moi c'est triste d'en arriver là. Voilà, c'est très bien que ça existe, mais il faudrait que ça n'existe pas. » (Bruno)

Pour Philippe, la raison de sa non-affiliation serait que l'image entretenue et dégagée par l'association ne correspondrait pas aux attentes que doit avoir selon lui une association. Pour lui, l'association n'entre pas en adéquation avec ses valeurs et ses principes. Philippe considère que le combat mené par l'association ne l'enchante pas. De ce fait, il a choisi de ne pas la rejoindre :

« Je n'ai pas voulu intégrer cette association parce qu'ils ne m'ont pas du tout donné une image que je voulais de ça, que je pourrais attendre d'une association comme ça. Je pourrais en faire partie si effectivement ils venaient en aide à des gens qui au niveau de leur santé mentale, présenteraient des problèmes ou auraient besoin d'aide à ce niveau-là dans l'acceptation ou dans ce genre de chose. Mais pour me battre pour aller faire un char à la Gay Pride, j'en ai rien à foutre quoi. (...) je vois pas l'intérêt d'avoir un char de policier à la Gay Pride quoi. » (Philippe)

Enfin, Mehdi suggère le fait que l'association pousserait la communauté LGBTQ+ à se montrer davantage sur les devants de la scène et cet aspect-là lui déplait fortement :

« Ça ne m'intéresse pas. Je n'en vois pas l'intérêt. En fait je fais ma vie et je ne suis pas quelqu'un qui va commencer à jouer de mon homosexualité ou à le crier sur tous les toits que je suis gay » (Mehdi)

À travers l'ensemble de ces extraits d'entretiens, nous pouvons nous apercevoir que la création de l'association est étrangement mal perçue par la plupart des policiers et policières LGBTQ+ que nous avons interviewés. Nous voyons qu'une tension existe au sein de la police belge. D'un côté les policiers et policières LGBTQ+ souhaitent que toute forme de discrimination en lien avec leur orientation sexuelle disparaisse, mais de l'autre côté, ils semblent plus ou moins peu accueillants envers l'association qui a justement pour but de combattre les discriminations à leur égard.

5. CONCLUSION DU MÉMOIRE

En guise de conclusion pour ce mémoire, l'analyse des différents entretiens menés auprès des policiers et policières LGBTQ+ concentrés sur le vécu des personnes va nous permettre de revenir à notre problématique et d'utiliser les données récoltées afin de pouvoir dégager des résultats quant aux différentes fonctions de rejet et d'acceptation de l'homosexualité dans la police.

En premier lieu, nous constatons que l'homosexualité a une fonction particulière qui est de renforcer l'ostracisme. L'ostracisme désigne « le processus général d'exclusion et de rejet » (traduction) (Williams, 1997, p.133). Comme nous le savons très bien, l'être humain est un être social qui a besoin de se sentir membre d'un groupe (Baumeister & Leary, 2017). En rejetant les policiers homosexuels de manière ostracisée, les policiers hétérosexuels renforceraient dès lors le caractère soudé et la conscience collective du groupe dominant (Gruter & Masters, 1986). Ce processus aide à ce que l'hétérosexualité soit considérée comme étant la sexualité dite « normale » et ainsi, exclut le restant des sexualités diverses et variées. L'ostracisme va de pair avec la théorie du bouc émissaire. Comme nous l'expose la littérature, les homosexuels ont souvent joué un rôle de bouc émissaire à travers l'Histoire (Smolina & Gromkiy, 2020 ; Guyonnaud, 2003). La théorie du bouc émissaire avance le fait que « l'élimination [du bouc émissaire] permet la réconciliation des membres du groupe » (Wittmann, 2017, p.177). Ici, les boucs émissaires ne seraient autres que les policiers homosexuels qui, comme nous venons de le voir, en étant rejetés du groupe, permettraient de consolider les relations entre les membres du groupe des policiers hétérosexuels. Comme nous l'avons vu précédemment à travers les entretiens, les imitations de scènes sexuelles jouées par des policiers hétérosexuels servent implicitement à faire apercevoir aux policiers LGBTQ+ que leur place est marginalisée puisque ces comportements ont pour objectif de démontrer que leur sexualité n'est pas la normalité attendue par la société. L'humour joue de temps en temps un rôle d'ostracisme dans le sens où son utilisation peut cacher une certaine forme d'homophobie. Avoir recours à l'humour légitimerait les comportements homophobes et les pensées de marginalisation de la communauté LGBTQ+.

L'une des fonctions du rejet de l'homosexualité que l'on peut avancer est qu'elle permet aux policiers hétérosexuels de renforcer leur image virile et masculine. Comme

nous l'avons vu à travers l'analyse, la virilité est une caractéristique importante dans le milieu de la police. En effet, certains de ces policiers voient les homosexuels masculins comme étant des menaces à leur image d'« homme » qui consiste à adopter des traits propres à ce genre qui sont la force physique, la négligence de l'apparence, le sexisme et l'hétérosexualité. En raison de la forte présence de la virilité, la communauté LGBTQ+ se retrouve victime de stéréotypes de l'inversion du genre (Chamberland & Thérout-Séguin, 2014). Ce processus permettrait aux policiers hétérosexuels d'affirmer leur virilité et leur sexisme ordinaire caché grâce à la présence de policiers homosexuels. En ce qui concerne les policières lesbiennes, les policiers hétérosexuels les utiliseraient pour renforcer leur hétérosexualité puisqu'ils n'hésiteraient pas à exprimer des remarques à caractère sexuel et hétérosexiste envers elles.

Ensuite, nous constatons que l'association *Rainbow Cops Belgium* a pour fonction d'aider à mieux vivre l'homosexualité au sein de la police belge. Tout d'abord, l'activisme de l'association permet d'améliorer les droits LGBTQ+ et de renforcer les changements à partir du haut de la hiérarchie. En effet, le militantisme permet d'accélérer les différents processus d'adoption d'une politique de diversification renforcée. Nous voyons notamment qu'un an après la création de l'association *Rainbow Cops Belgium*, la COL13/2013 a vu le jour. La présence renforcée de l'association fait que l'institution policière semble avancer beaucoup plus vite en matière de l'acceptation de l'homosexualité au sein de la police qu'au niveau des policiers en tant que tels. Bien que l'institution policière avance le fait qu'elle soit aujourd'hui intransigente concernant les discriminations envers la communauté LGBTQ+, des actes homophobes persistent. Pour la plupart de ces discriminations, aucune action disciplinaire n'est entreprise et passe aux oubliettes.

Comme nous pouvons l'apercevoir, les fonctions de l'acceptation de l'homosexualité et de son rejet sont différentes. D'un côté, l'institution policière semble être plus propice à l'acceptation de l'homosexualité en tentant notamment de la normaliser au sein de ses rangs. De l'autre, nous constatons qu'au sein même des rangs de la police et plus particulièrement au sein des interactions sociales entre les membres du personnels, le rejet et la non-acceptation de l'homosexualité se fait régulièrement à travers différents procédés tels que l'humour ou l'inversion du genre. Certes, l'acceptation est plus ou moins présente chez les membres du personnel, mais nous

voyons qu'elle se fait de manière moins rapide que l'institution policière. Dès lors, nous constatons la présence d'un paradoxe puisqu'ils acceptent l'homosexualité, mais à des niveaux différents.

Pour répondre à notre question de départ qui est de savoir comment l'on vit son homosexualité au sein de la police, nous pouvons avancer le fait que l'expérience des personnes rencontrées est, dans la plupart des cas, présentée comme positive. En effet, l'analyse de nos différents entretiens nous laisse à penser qu'être une personne LGBTQ+ au sein de la police est une expérience douloureuse et compliquée. Certes, presque la totalité de notre échantillon a vécu des moments de difficultés en raison de son orientation sexuelle, mais ces événements se faisaient rares. Dans l'ensemble, la plupart des policiers homosexuels et des policières lesbiennes vivent correctement leur homosexualité au sein de la police belge bien que leur vécu ne soit pas encore totalement parfait.

D'un point de vue plus réflexif sur la réalisation de ce mémoire, quelques procédés auraient pu être réalisés différemment et notamment sur le déroulement des entretiens. Certes, les entretiens comportent des avantages, mais le côté humain s'y perd légèrement. Ici, seulement un entretien s'est déroulé sur place et de ce que nous retenons, le fait d'être au côté de la personne nous aide à mieux nous immerger dans son vécu ainsi que de montrer au mieux notre présence mentale et physique. Ensuite, au niveau de l'échantillonnage, il aurait pu être intéressant d'également récolter le témoignage de policiers retraités homosexuels. En effet, le monde de la police était totalement différent qu'actuellement et confronter les données du vécu de la police en tant qu'homosexuel lorsque l'homosexualité était difficilement acceptée, auraient pu nous faire découvrir d'autres réalités.

L'étude qui s'est opérée au niveau des différents acteurs de la police que nous avons rencontrés nous renseigne sur le métier et sur son fonctionnement. Nous avons dès lors utilisé le récit des personnes pour comprendre au mieux leur vécu, mais nous avons également utilisé le vécu de chacun pour nous renseigner sur la vision de l'institution en elle-même. Nous nous sommes interrogés sur le vécu et nous avons eu tel ou tel conclusion et donc, ceci nous renseigne sur l'institution policière en tant que tel.

Pour une recherche future, il serait intéressant de s'intéresser à la manière dont les personnes transsexuelles vivent leur transsexualité au sein de la police belge étant donné que ce mémoire s'est concentré principalement sur les policiers homosexuels et les policières lesbiennes. Comme nous l'a expliqué le président de l'association Rainbow Cops Belgium, les personnes transgenres connaîtraient une expérience totalement différente en raison du fait que la transsexualité serait beaucoup moins acceptée que l'homosexualité.

Concernant le monde associatif de Rainbow Cops Belgium, une recherche plus approfondie pourrait être pertinente. En effet, nous avons constaté que très peu de policiers homosexuels masculins et de policières lesbiennes souhaitaient rejoindre l'association. Il pourrait être également intéressant de creuser la question sur ce qui conduit à l'affiliation ou non des policiers et policières LGBTQ+.

Nous terminons la réalisation de ce mémoire sur ces différentes pistes d'interrogations qui, nous l'espérons, seront traitées dans des prochaines recherches scientifiques.

5. BIBLIOGRAPHIE

Articles scientifiques :

- Alain, M., Rousseau, M., & Desrosiers, D. (2013). Regards croisés sur les processus de construction d'une identité professionnelle policière en France et au Québec. *Criminologie*, 46(2), 43-67.
- Alemany-Dusendschön, A., & Rousseau, B. (2012). L'humour en entreprise au regard de la Gestalt. *Gestalt*, n° 42(2), 115-126.
- Alessandrin, A. & Raibaud, Y. (2013). Les lieux de l'homophobie ordinaire. *Cahiers de l'action*, 40, 21-26.
- Annati, A., & Ramsey, L. R. (2021). Lesbian Perceptions of Stereotypical and Sexualized Media Portrayals. *Sexuality & ; Culture*, 26(1), 312-338.
- Annes, A. (2012). Des « gays » très « hétéros » ou comment développer une identité masculine homosexuelle quand on a grandi à la campagne. *Boys don't cry!*, 231-251.
- Awondo, P., & Gourarier, M. (2010). Journée d'étude « Le sexe et l'orientation sexuelle du chercheur sur son terrain ». *Journal des anthropologues*, 122-123, 461-465.
- Ayache, M., & Dumez, H. (2011). Le codage dans la recherche qualitative une nouvelle perspective?. *Le libellio d'Aegis*, 7(2-Eté), 33-46.
- Bachelard, G. (1934). *La formation de l'esprit scientifique. Contribution à une psychanalyse de la connaissance objective* (5^e éd.), Paris : Librairie philosophique J. VRIN, Collection : Bibliothèque des textes philosophiques, 257.
- Baiocco, R., Laghi, F., di Pomponio, I., & Nigito, C. S. (2012). Self-disclosure to the best friend : Friendship quality and internalized sexual stigma in Italian lesbian and gay adolescents. *Journal of Adolescence*, 35(2), 381-387.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (2017). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Interpersonal development*, 57-89.
- Beck, F., Firdion, J. M., Legleye, S., & Schiltz, M. A. (2011). Risques suicidaires et minorités sexuelles : une problématique récente. *Agora débats/jeunesses*, N° 58(2), 33-46.
- Bell, D. (1997). Sex lives and audiotape : Geography, sexuality and undergraduate dissertations. *Journal of Geography in Higher Education*, 21(3), 411-417.
- Belkin, A., & McNichol, J. (2002). Pink and blue: Outcomes associated with the integration of open gay and lesbian personnel in the San Diego police department. *Police Quarterly*, 5(1), 63-95.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre (Ouvertures politiques) (French Edition)* (3^e éd.). De Boeck Supérieur.

- Bergen, N., & Labonté, R. (2020). “Everything is perfect, and we have no problems”: Detecting and limiting social desirability bias in qualitative research. *Qualitative Health Research*, 30(5), 783-792.
- Blackburn, D. (2006). Gay rights in the police service: is the enemy still within? *Criminal Justice Matters*, 63(1), 30-31.
- Blashill, A. J., & Powlishta, K. K. (2009). Gay Stereotypes : The Use of Sexual Orientation as a Cue for Gender-Related Attributes. *Sex Roles*, 61(11-12), 783-793.
- Blidon, M. (2009). La Gay Pride entre subversion et banalisation. *Espace populations sociétés*, 2009/2, 305-318.
- Burke, M. (1992). Cop Culture and Homosexuality. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 65(1), 30-39.
- Burke, M. (1994). HOMOSEXUALITY AS DEVIANCE: The Case of the Gay Police Officer. *The British Journal of Criminology*, 34(2), 192-203.
- Borillo, D. (2010). L’homophobie : comment la contrer ? *Agenda interculturel*, N°286, 4-8.
- Borrillo, D. (2013). Homophobie In P-A., Taguieff (dir.), *Dictionnaire historique et critique du racisme* (pp.856-857). Presses Universitaires de France. HUF.
- Briel, P. (1994). La virilité gay, un modèle à inventer. *Femmes Suisses Et Le Mouvement Féministe : Organe Officiel Des Informations De l'Alliance De Sociétés Féminines Suisses*, 82(1), 6.
- Broqua, C. (2000). Enjeux des méthodes ethnographiques dans l’étude des sexualités entre hommes. *Journal des anthropologues*, 82-83, 129-155.
- Browne, K. (2005). Snowball sampling : using social networks to research non-heterosexual women. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 47-60.
- Browne, K. (2007). Lesbian geographies. *Social & ; Cultural Geography*, 8(1), 1-7.
- Champion, J. (2020). Stabilité et crises du système policier belge (1830–2018). *Lien social et Politiques*, 84, 35-59.
- Cass, V. (1979). « Homosexual Identity Formation: À Theoretical Perspective », *Journal of Homosexuality*, 4 (3), pp.219-235.
- Chamberland, L., & Thérout-Séguin, J. (2009). Sexualité lesbienne et catégories de genre. L’hétéronormativité en milieu de travail. *Genre, sexualité & société*, (1).
- Chamberland, L. & Lebreton, C. (2012). Réflexions autour de la notion d’homophobie : succès politique, malaises conceptuels et application empirique. *Nouvelles Questions Féministes*, 31, 27-43.
- Chamberland, L., & Thérout-Séguin, J. (2014). Les stéréotypes à l’égard des gais et lesbiennes: des révélateurs de l’intersection entre genre et sexualité. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), 82-96.

- Champagne, S. (2020). Coming-in: l'entrée dans le placard en littérature à thématique homosexuelle destinée aux adolescents. *Service social*, 66(1), 59-68.
- Charbonnier, É., Hatteschweiler, C., & Graziani, P. (2015). Risque suicidaire et stress chez les jeunes homosexuels. *Psychologie Française*, 60(3), 209-222.
- Charles, M. W., & Arndt, L. M. R. (2013). Gay- and Lesbian-Identified Law Enforcement Officers. *The Counseling Psychologist*, 41(8), 1153-1185.
- Chauvenet, A., & Orlic, F. (1985). Interroger la police. *Sociologie Du Travail*, 27(4), 453-467.
- Choi, J., & Kruis, N. E. (2020). Social integration and confidence in the police : a cross-national multi-level analysis. *Policing and Society*, 31(6), 751-766.
- Clair, I. (2012). Le pédé, la pute et l'ordre hétérosexuel. *Agora débats/jeunesses*, N° 60(1), 67-78.
- Collins, J. C., & Rocco, T. S. (2015). Rules of Engagement as Survival Consciousness. *Adult Education Quarterly*, 65(4), 295-312.
- Colvin, R. (2009). Shared Perceptions Among Lesbian and Gay Police Officers. *Police Quarterly*, 12(1), 86-101.
- Colvin, R. (2015). Shared workplace experiences of lesbian and gay police officers in the United Kingdom. *Policing: An International Journal of Police Strategies & ; Management*, 38(2), 333-349.
- Colvin, R. (2020). The Emergence and Evolution of Lesbian and Gay Police Associations in Europe. *European Law Enforcement Research Bulletin*, (19), 51-69.
- Costa, P. A., & Davies, M. (2012). Portuguese Adolescents' Attitudes Toward Sexual Minorities : Transphobia, Homophobia, and Gender Role Beliefs. *Journal of Homosexuality*, 59(10), 1424-1442.
- Costa, P. A., Pereira, H., & Leal, I. (2013). Internalized Homonegativity, Disclosure, and Acceptance of Sexual Orientation in a Sample of Portuguese Gay and Bisexual Men, and Lesbian and Bisexual Women. *Journal of Bisexuality*, 13(2), 229-244.
- Cottais, C. (2021). Droits des homosexuel.le.s dans le monde : où en est-on ? Generation for Rights Over the World. *growthinktank.org*. [online] Jan 2021.
- Courtray, F. (1998). La loi du silence. De l'homosexualité en milieu urbain au Maroc. *Gradhiva: revue d'histoire et d'archives de l'anthropologie*, 23(1), 108-119.
- Darley, M., & Gauthier, J. (2014). Une virilité interpellée ? En quête de genre au commissariat. *Genèses*, n° 97(4), 67-86.
- D'Augelli, A. R., Hersberger, S. L., & Pilkington, N. W. (1998). Lesbian, gay, and bisexual youth and their families: disclosure of sexual orientation and its consequences. *The American journal of orthopsychiatry*, 68(3), 361-375.
- Dayer, C. (2010). Souffrance et homophobie. Logique de stigmatisation et processus de socialisation. In S. Heenen-Wolff (Ed.), *Homosexualités et stigmatisation* (pp. 93-115). Paris : Presses Universitaires de Franc.

- Dennis, J. P. (2015). What is Homosexuality Doing in Deviance? *The Handbook of Deviance*, 172-188.
- Denny, E., & Weckesser, A. (2022). How to do qualitative research?: Qualitative research methods. *BJOG : An International Journal of Obstetrics and Gynaecology*.
- DePalma, R., & Atkinson, E. (2006). The sound of silence: Talking about sexual orientation and schooling. *Sex Education*, 6(4), 333-349.
- Devroe, E., & Ponsaers, P. (2018). The Power Context of Police Reform in Belgium—The Brussels Case : A Shift in the Style of Policing after the Terrorist Attacks. *Policing : A Journal of Policy and Practice*, 15(1), 299-313.
- De Witte, K., Iterbeke, K., & Holz, O. (2019). Teachers' and pupils' perspectives on homosexuality: A comparative analysis across European countries. *International Sociology*, 34(4), 471-519.
- Di Spurio, L., & Wils, K. (2018). Sexualité. In E. Gubin, C. Jacques, & C. Marissal (Eds.), *Encyclopédie d'histoire des femmes en Belgique: 19e et 20e siècles* (pp. 528-536). Bruxelles: Racine.
- Drapeau, M. (2004). Réflexion épistémologique sur la recherche qualitative et la psychanalyse : refaire une place au rêve et à l'imaginaire. *Le Coq-héron*, no 177(2), 124-129.
- Dumez, H. (2012). Les trois risques épistémologiques de la recherche qualitative. *Le libellio d'AEGIS*, 8(4), 29-33.
- Dumez, H. (2013). Qu'est-ce que la recherche qualitative ? Problèmes épistémologiques, méthodologiques et de théorisation. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, N° 112(2), 29-42.
- Duquet, F. (2013). L'hypersexualisation sociale et les jeunes. *L'essentiel*, 15, 38-45.
- Dupont, W. (2020). L'homosexualité internationalisée. *Sextant*, 37, 23-40.
- Eeckhout, B., & Paternotte, D. (2011). A Paradise for LGBT Rights ? The Paradox of Belgium. *Journal of Homosexuality*, 58(8), 1058-1084.
- Esnard, C., Lecigne, A., & Félonneau, M. L. (2009). Effet des représentations et des conditions d'activités sur l'épuisement professionnel des policiers français dans un contexte de réformes. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 15(1), 57-76.
- Falcoz, C., & Becuwe, A. (2009). La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle. *Travail, genre et sociétés*, N° 21(1), 69-89.
- Fassin, É. (2003). L'inversion de la question homosexuelle. *Revue française de psychanalyse*, 67, 263-284.
- Fournier, M. (2005). *Homosexualité, armée et police : état de la question et expériences vécues par les militaires. policiers et policières gais selon leur propre point de vue*. [Thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus.
- Fraïssé, C., & Barrientos, J. (2016). Le concept d'homophobie : Une perspective psychosociale. *Sexologies*, 25(3), 133-140.

- Fusulier, B. (2013). Travail/Famille: un tandem possible?. *Revue de l'Observatoire*, 78, 5-10.
- Fusulier, B., Sanchez, M., & Ballatore, M. (2013). Appartenance professionnelle et articulation travail/famille. Comparaison de deux groupes professionnels : les infirmières et les policiers. *Enfances, Familles, Générations*, 18, 94-119.
- Gagnon J. (1992). « Epidemics and researchers: AIDS and the practice of social studies ». In Herdt G., Lindenbaum S., *The Time of AIDS. Social Analysis, Theory and Method*. Londres : Sage Publications, p. 27-40.
- Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional Exhaustion in a High Stress Organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567-586.
- Galimberti, D. (2021). Les enquêtes par entretien à l'épreuve de la distanciation. Dans : , D. Galimberti, *Les enquêtes par entretien à l'épreuve de la distanciation* (pp. 2-9). FONTAINE: Presses universitaires de Grenoble.
- Galvin-White, C. M., & O'Neal, E. N. (2016). Lesbian Police Officers' Interpersonal Working Relationships and Sexuality Disclosure: A Qualitative Study. *Feminist Criminology*, 11(3), 253–284.
- Giami, A. (1999). Cent ans d'hétérosexualité. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 128, 38-45
- Giles, G. J. (2002). The Denial of Homosexuality: Same-Sex Incidents in Himmler's SS and Police. *Journal of the History of Sexuality*, 11(1), 256-290.
- Gill, R. (2009). Beyond the 'Sexualization of Culture' Thesis : An Intersectional Analysis of 'Sixpacks', 'Midriffs' and 'Hot Lesbians' in Advertising. *Sexualities*, 12(2), 137-160.
- Goffman, E. (1977). The Arrangement between the Sexes. *Theory and Society*, 4(3), 301–331.
- Goreham, R. A. (1984). Le droit à la vie privée des personnes homosexuelles. *Homosexualité et droit*, 25(4), 843-872.
- Gorgeon, C. (1994). Police et public: représentations, recours et attentes; le cas français. *Déviance et société*, 18(3), 245-273.
- Gruter M, Masters RD. 1986. Ostracism: a social and biological phenomenon. *Ethol. Sociobiol.* 7:149–395
- Guillemette, F., & Luckerhoff, J. (2009). L'induction en méthodologie de la théorisation enracinée (MTE). *Recherches qualitatives*, 28(2), 4.
- Guillory, J., Wiant, K. F., Farrelly, M., Fiacco, L., Alam, I., Hoffman, L., Crankshaw, E., Delahanty, J., & Alexander, T. N. (2018). Recruiting Hard-to-Reach Populations for Survey Research : Using Facebook and Instagram Advertisements and In-Person Intercept in LGBT Bars and Nightclubs to Recruit LGBT Young Adults. *Journal of Medical Internet Research*, 20(6), e197.
- Guyonnaud, J. P. (2003). De l'homosexualité à l'homophobie. *Imaginaire Inconscient*, 10(2), 73-79.
- Haaga, D. A. F. (1991). "Homophobia"? *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(1), 171-174.

- Hart, P. M., Wearing, A. J., & Headey, B. (1995). Police stress and well-being : Integrating personality, coping and daily work experiences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(2), 133-156.
- Hassell, K. D., & Brandl, S. G. (2009). An Examination of the Workplace Experiences of Police Patrol Officers: The Role of Race, Sex, and Sexual Orientation. *Police Quarterly*, 12(4), 408-430.
- Haxhe, S., Cerezo, A., Bergfeld, J., & Walloch, J. C. (2017). Siblings and the Coming-Out Process : À Comparative Case Study. *Journal of Homosexuality*, 65(4), 407-426.
- Hiatt, D., & Hargrave, G. E. (1994). Psychological Assessment of Gay and Lesbian Law Enforcement Applicants. *Journal of Personality Assessment*, 63(1), 80-88.
- Hodge, J. P., & Sexton, L. (2018). Examining the blue line in the rainbow: the interactions and perceptions of law enforcement among lesbian, gay, bisexual, transgender and queer communities. *Police Practice and Research*, 21(3), 246-263.
- Hooghe, M., Claes, E., Harell, A., Quintelier, E., & Dejaeghere, Y. (2010). Anti-Gay Sentiment Among Adolescents in Belgium and Canada : A Comparative Investigation into the Role of Gender and Religion. *Journal of Homosexuality*, 57(3), 384-400.
- Hudelson, P. (2004). La recherche qualitative en médecine de premier recours, *Rev Med Suisse*, -10 (2497), 1818-1824.
- Imbert, G. (2010). L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie. *Recherche en soins infirmiers*, N° 102(3), 23-34.
- Jankowski, B. (1996). Les inspecteurs de police: contraintes organisationnelles et identité professionnelle. *Déviance et société*, 20(1), 17-35.
- Jedlowski, P. (2001). Memory and Sociology: Themes and Issues. *Time & Society*, 10(1), 29-44.
- Jones, M., & Williams, M. L. (2013). Twenty years on: lesbian, gay and bisexual police officers' experiences of workplace discrimination in England and Wales. *Policing and Society*, 25(2), 188-211.
- Lambert, A. & Langlois, L. (2022). Horaires atypiques de travail : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées. *Population & Sociétés*, 599, 1-4.
- LaMar, L., & Kite, M. (1998). Sex differences in attitudes toward gay men and lesbians : A multidimensional perspective. *Journal of Sex Research*, 35(2), 189-196.
- LaSala, M. C. (2000). Lesbians, Gay Men, and Their Parents : Family Therapy for the Coming-Out Crisis*. *Family Process*, 39(1), 67-81.
- Lhomond, B. (1997). Le sens de la mesure. Le nombre d'homosexuel/les dans les enquêtes sur les comportements sexuels et le statut de groupe minoritaire. *Sociologie et sociétés*, 29(1), 61-69.
- Loubet del Bayle, J.-L. (1981). La police dans le système politique. *Revue Française de Science Politique*, 31(3), 509-534.

- Lungu, O., Potvin, S., Tikász, A., & Mendrek, A. (2015). Sex differences in effective fronto-limbic connectivity during negative emotion processing. *Psychoneuroendocrinology*, 62, 180-188.
- Lyonga, F. (2019). Shades of Homophobia: A Framework for Analyzing Negative Attitudes Toward Homosexuality. *Journal of Homosexuality*, 1–21.
- Lyons, P. M., DeValve, M. J., & Garner, R. L. (2008). Texas Police Chiefs' Attitudes Toward Gay and Lesbian Police Officers. *Police Quarterly*, 11(1), 102-117.
- Marignier, N. (2018). La prolifération des catégories de l'identité sexuelle: Enjeux politico-discursifs. *L'Homme & la Société*, 208, 63-82.
- Martens, V. (2011). Une sexualité comme une autre. . . ? *La Revue Nouvelle*, 07/8, 50-55.
- Martin, O., « Induction-déduction », *Sociologie* [En ligne], Les 100 mots de la sociologie, mis en ligne le 01 octobre 2012, consulté le 24 avril 2021. URL : <http://journals.openedition.org.proxy.bib.ucl.ac.be/sociologie/1594>
- Mayhew, C. (2001). Occupational health and safety risks faced by police officers. *Trends & Issues in Crime and Criminal Justice*, n°196, 1-6
- McDonnell, E. M. (2016). Food Porn : The Conspicuous Consumption of Food in the Age of Digital Reproduction. *Food, Media and Contemporary Culture*, 239-265.
- Meers, E. (1998). Good Cop, Gay Cop. *The Advocate*, 3 mars, 26-34.
- Mennicke, A., Gromer, J., Oehme, K., & MacConnie, L. (2016). Workplace experiences of gay and lesbian criminal justice officers in the United States: a qualitative investigation of officers attending a LGBT law enforcement conference. *Policing and Society*, 28(6), 712-729.
- Meyer, M. (2012). Voir et être vu. L'image de la police entre professionnels, médias et publics. *Questions pénales, CESDIP*, XXV(5), 1-4.
- Meylan, S., Boillat, P., & Morel, A. (2009). Épuisement professionnel en contexte policier : le rôle des valeurs. *Éthique publique*, vol. 11, n° 2, 31-43.
- Miller, S. L., Forest, K. B., & Jurik, N. C. (2003). Diversity in Blue: Lesbian and gay police officers in a masculine operation. *Men and Masculinities*, 5(4), 355-385.
- Monaghan, W. (2020). Post-gay television : LGBTQ representation and the negotiation of 'normal' in MTV's Faking It. *Media, Culture & ; Society*, 43(3), 428-443. <https://doi.org/10.1177/0163443720957553>
- Monjardet, D. (1994). La culture professionnelle des policiers. *Revue Française de Sociologie*, 35(3), 393–411.
- Monier, H. (2014). La gestion des émotions au travail : le cas des policiers d'élite. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & ; Entreprise*, n° 13, 3(4), 105-121.
- Mosconi, N. (2021). Recherche qualitative, recherche clinique. enjeux épistémologiques et méthodologiques. *Cliopsy*, 26(2), 111-121.

- Mouhanna, C. (2017). Des minorités invisibilisées dans la police. *Migrations Société*, N° 169(3), 25-38.
- Myers, K. A., Forest, K. B., & Miller, S. L. (2004). Officer Friendly and the Tough Cop. *Journal of Homosexuality*, 47(1), 17-37.
- Oakley, R. (2001). Building police-community partnerships: UK and European experience. *Australian Institute of Criminology*. 1-10.
- Pachankis, J. E., & Bränström, R. (2019). How many sexual minorities are hidden ? Projecting the size of the global closet with implications for policy and public health. *PLOS ONE*, 14(6).
- Perrin, C. & Chetcuti, N. (2002). Au-delà des apparences. Système de genre et mises en scène des corps lesbiens. *Nouvelles Questions Féministes*, 21, 18-40.
- Pichonnaz, D. (2021). La force des dispositions. *Champ pénal*, 22.
- Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique. *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, 113-169.
- Pistella, J., Caricato, V., & Baiocco, R. (2020). Coming out to siblings and parents in an Italian sample of lesbian women and gay men. *Journal of Child and Family Studies*, 29(10), 2916-2929.
- Pruvost, G. (2007). Enquêter sur les policiers: Entre devoir de réserve, héroïsation et accès au monde privé. *Terrain (Paris, 1983)*, (48), 131-148.
- Pruvost, G. (2008). Le cas de la féminisation de la Police nationale. *Idées économiques et sociales*, N° 153(3), 9-19.
- Pruvost, G., & Roharik, I. (2011). Comment devient-on policier ? 1982–2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles. *Déviance et Société*, Vol. 35(3), 281-312.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers : Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Randazzo, R., Farmer, K., & Lamb, S. (2015). Queer Women’s Perspectives on Sexualization of Women in Media. *Journal of Bisexuality*, 15(1), 99-129.
- Rockliffe, L., Chorley, A. J., Marlow, L. A. V., & Forster, A. S. (2018). It’s hard to reach the “hard-to-reach” : the challenges of recruiting people who do not access preventative healthcare services into interview studies. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 13(1), 1479582.
- Romelaer, P. (2005). Chapitre 4. L’entretien de recherche. Dans : , P. Roussel & F. Wacheux (Dir), *Management des ressources humaines: Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*(pp. 101-137). Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur.
- Roudinesco, L. (2002). Psychanalyse et homosexualité : réflexions sur le désir pervers, l’injure et la fonction paternelle. *Cliniques méditerranéennes*, 65(1), 7.

- Rumens, N., & Broomfield, J. (2011). Gay men in the police: identity disclosure and management issues. *Human Resource Management Journal*, 22(3), 283-298.
- Ryser, N. (2015). *Comment coming out et construction identitaire s'articulent-ils?* (Doctoral dissertation, Haute École de Travail Social).
- Sauvayre, R. (2013). Chapitre 1. La préparation à l'entretien. Dans : , R. Sauvayre, *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales*(pp. 1-47). Paris: Dunod.
- Savin-Williams, R. C., & Ream, G. L. (2003). Sex variations in the disclosure to parents of same-sex attractions. *Journal of Family Psychology*, 17(3), 429–438.
- Schlagdenhauffen, R. (2014). Parler de sexualité en entretien. Comment rendre publics des propos privés. *Hermès*, n° 69(2), 34.
- Schneider, B. E. (1986). Coming Out at Work. *Work and Occupations*, 13(4), 463-487.
- Shaghghi, A., Bhopal, R. S., & Sheikh, A. (2011). Approaches to Recruiting 'Hard-To-Reach' Populations into Re-search: A Review of the Literature. *Health promotion perspectives*, 1(2), 86–94.
- Sipan, O. (2022). Qui enquête (sur) qui ? *Socio-anthropologie*, 45, 197-211.
- Sonenschein, D. (2011). L'homosexualité comme objet de recherche anthropologique [1966]1. *Genre, sexualité et société, Hors-série n° 1*.
- Smith, K. T. (1971). Homophobia: À Tentative Personality Profile. *Psychological Reports*, 29(3f), 1091-1094.
- Smolina, T. L., & Gromkiy, I. S. (2020). The repression of sexuality and scapegoat theory: the experience of 'otherness'. *Couquocpepa*, (1), 161-165.
- Soulé B. (2007), « Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales », *Recherches qualitatives*, 27/1, 127-140.
- Steinþórsdóttir, F. S., & Pétursdóttir, G. M. (2021). To protect and serve while protecting privileges and serving male interests : hegemonic masculinity and the sense of entitlement within the Icelandic police force. *Policing and Society*, 32(4), 489-503.
- Sibony, D. (2009). Les sens de l'humour. *Le journal des psychologues*, 269(6), 30-35.
- Tamagne, F. (2002). Genre et homosexualité. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 75(3), 61.
- Tange, C. (2000). La police de proximité. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1691-1692, 1-63
- Telle, E., Vicenzutto, A., Buchet, M., Plaisant, O., & Hoang, T. P. (2019). Dimensions de personnalité et facteurs de stress chez les policiers. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 177(9), 937-941.
- Tin, L. G. (2010). Sexophobie, homophobie, religion et mondialisation. *Bulletin d'histoire politique*, 18(2), 67-76.

- Trachman, M. (2013). Une « planque pour mater des culs » : Sexualisation et déssexualisation dans une enquête sur la pornographie. *Terrains & travaux*, 23, 197-215.
- Trachman, M. & Lejbowicz, T. (2018). Des LGBT, des non-binaires et des cases: *Catégorisation statistique et critique des assignations de genre et de sexualité dans une enquête sur les violences*. *Revue française de sociologie*, 59, 677-705.
- Traverso, E. (1990). Homosexuels et nazisme. Quelques notes sur un crime occulté. *Raison présente*, 96(1), 65-75.
- Valentine, G., Skelton, T., & Butler, R. (2003). Coming Out and Outcomes : Negotiating Lesbian and Gay Identities With, and in, the Family. *Environment and Planning D : Society and Space*, 21(4), 479-499.
- Valocchi, S. (2005). Not Yet Queer Enough: The Lessons of Queer Theory for the Sociology of Gender and Sexuality. *Gender and Society*, 19(6), 750–770.
- van der Beek, A. J. (2011). World at work : truck drivers. *Occupational and Environmental Medicine*, 69(4), 291-295.
- van Ewijk, A. R. (2011). Diversity within Police Forces in Europe: A Case for the Comprehensive View. *Policing*, 6(1), 76-92.
- Weibel, L. (2021). *Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets ?*.
- Williams, C., & Giuffre, P. (2011). From Organizational Sexuality to Queer Organizations: Research on Homosexuality and the Workplace. *Sociology Compass*, 5(7), 551–563
- Williams, K. D. (1997). Social ostracism. In *Aversive interpersonal behaviors* (pp. 133-170). Springer, Boston, MA.
- Wittmann, J.-M. (2017). Le professeur de criminologie et le bouc émissaire. *Les Caves du Vatican* comme congrès de sociologie. *Bulletin Des Amis d'André Gide*, 50(195/196), 177–188.

Monographie :

- Autissier, D., & Arnéguy, E. (2011). *Petit traité de l'humour au travail (French Edition)* (ORGANISATION éd.). Eyrolles Group.
- Becker, H. S. (1985). *outsiders*. Editions Métailié.
- Borrillo, D., & Mérary, C. (2019). *L'homophobie* (3e éd. mise à jour ed.). PUF.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique (Le Sens commun)*. Éditions de Minuit.
- Carlier, L. (2016). *Le cosmopolitisme, de la ville au politique*. Peter Lang : Bruxelles.
- Dumez, H. (2021). *Méthodologie de la recherche qualitative : Toutes les questions clés de la démarche* (3^e éd.). VUIBERT.
- Goffman, E (1959). *The presentation of self in everyday life*, New York: Anchor.
- Goffman, E., & Kihm, A. (1975). *stigmaté*. Éd. de Minuit

- Haddouk, L. (2016). *L'entretien clinique à distance: Manuel de visioconsultation*. Érès.
- Leinen, S. H. (1993). *Gay Cops*. Amsterdam University Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., Rispal, M. H., & Bonniol, J. J. (2003). *Analyse des données qualitatives*. De Boeck.
- Pruvost, G. (2007). *Profession: policier. Sexe: féminin* (Vol. 28). Les Editions de la MSH.
- SOS Homophobie (2019). *Rapport sur l'homophobie 2019*. KTM Editions
- van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales - 5e éd.* DUNOD.

Documents officiels :

- Convention européenne des Droits de l'Homme
- Loi du 10 mai 2007
- COL 13/2013

Rapports scientifiques :

- Chamberland, L., & Paquin, J. (2005). *Le défi d'occuper un métier traditionnellement masculin : l'expérience des travailleuses lesbiennes*. Montréal : ARIRIUQAM et FRONT. https://chairedspg.uqam.ca/wp-content/uploads/2010/06/upload_files_RapportFrontChamberland.pdf
- Chamberland, L., Bernier, M., Lebreton, C., Richard, G., & Théroneux-Séguin, J. (2007). *Gais et lesbiennes en milieu de travail. Rapport synthèse de recherche, IREF/UQAM*.
- Commission européenne. (2019, mai). *Discrimination dans l'Union européenne : Belgique*. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>
- Grant, J. M., Mottet, L. A., Tanis, J. J., & Min, D. (2011). *Transgender Discrimination Survey. National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force: Washington, DC, USA*.
- IFOP. (2017, janvier). *To bi or not to bi ? Enquête sur l'attraction sexuelle entre femmes*. https://www.reference-sexe.com/Pres>Ifop_Sexe_entre_femmes_25.01.2017.pdf
- IFOP. (2018, avril). *Enquête sur les fantasmes autour du sexe entre femmes*. https://www.reference-sexe.com/113705_Pres>Ifop_Sexe_entre_femmes_23.04.2018.pdf
- iVOX. (2016, mai). *L'homophobie en Belgique*. https://www.unia.be/files/Documenten/Artikels/Sondage_FR_perception_homosexualite_-_iVOX_.pdf
- Mendos, L. R., Bothas, K., Lelis, R. C., de la Peña, E. R., Savelev, I., & Tan, D. (2020, décembre). *State-Sponsored Homophobia 2020 : Global Legislation Overview Update*. ILGA World.

- Police Fédérale. (2009, mai). *Rapport « 10 années de réforme des services de police »*. <https://www.police.be/5998/sites/5998/files/downloads/cfp-adv-2009-05-29-f.pdf>
- Police Fédérale (2020). *Notre personnel*. Consulté le 31 mai 2022, à l'adresse <https://rapportannuel.policefederale.be/organisation/notre-personnel/>
- Stinckens, K. (Éd.). (2021). *Rapport annuel 2020 - Comité permanent de contrôle des services de police*. <https://comitep.be/document/jaarverslagen/Comité%20P%20Rapport%20annuel%202020.pdf>
- UNIA (2021, juin). *Rapport chiffres 2020*. Consulté le 2 juin 2022 à l'adresse <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-chiffres-2020>

Articles de presse :

- RTBF. (2012, 24 février). Une association homosexuelle au sein de la police contre l'homophobie. *RTBF*. <https://www.rtbf.be/article/une-association-homosexuelle-au-sein-de-la-police-contre-l-homophobie-7627013?id=7627013>
- An ex-cop's connections; gay dating. (2015). *The Economist (London)*, 414(8923), 38.

Autres :

- Rainbow Cops Belgium (s.d.). *Rainbow Cops Belgium LGBT Police*. [Brochure]
- European LGBT Police Association (s.d.). *Information : français*. [Brochure]
- *Un plan d'action pour lutter contre les délits de haine*. (s. d.). Le choix égalité. Consulté le 1 juin 2022 à l'adresse <https://www.lechoixegalite.be/best-practices/un-plan-daction-pour-lutter-contre-les-delits-de-haine>
- *Aider les policiers à lutter contre les délits de haine*. (s. d.). Le choix égalité. Consulté le 1 juin 2022 à l'adresse <https://www.lechoixegalite.be/best-practices/aider-les-policiers-%C3%A0-lutter-contre-les-d%C3%A9lits-de-haine>
- *Les crimes de haine ne passent plus entre les mailles du filet*. (s. d.). Le choix égalité. Consulté le 1 juin 2022 à l'adresse <https://www.lechoixegalite.be/best-practices/les-crimes-de-haine-ne-passent-plus-entre-les-mailles-du-filet>
- *Rainbow Cops Belgium LGBTQI+ Police*. (2020). Rainbow Cops Belgium. Consulté le 1 juin 2022, à l'adresse <https://rainbow-cops-belgium.be>
- *Les 19 critères de discrimination*. (s. d.). Unia. Consulté le 29 mai 2022, à l'adresse <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination>
- *Être homo au Sénégal - L'Effet Papillon*. (2022, 5 avril). [Vidéo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=XxApEzgCRW8>
- *Services | EGPA*. (2022). EGPA Website. Consulté le 1 juin 2022, à l'adresse <https://www.lgbtpolice.eu/services>
- *Womenpol - Réseau des femmes policières belges*. (2022). Womenpol. Consulté le 1 juin 2022, à l'adresse <http://francais.womenpol.be>

- *DSU - Direction des unités spéciales / Directie speciale eenheden*. (2021, 29 octobre). [Vidéo]. YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=PNAN2R5fii4&feature=emb_logo
- ILGA-Europe. (2022). *Country Ranking*. Rainbow Europe. Consulté le 9 juillet 2022, à l'adresse <https://rainbow-europe.org/country-ranking>

Massimo Carollo

Août 2022

L'homosexualité dans la police belge : analyse de l'expérience de policiers et de policières LGBTQ+

Promotrice : Professeure Marie-Sophie Devresse

L'homosexualité a toujours existé et elle est souvent sujette à débats. La communauté homosexuelle a longtemps constitué une cible de l'institution policière en raison du fait que les personnes homosexuelles étaient considérées comme étant des délinquants. De plus, l'homosexualité était autrefois assimilée à une maladie par l'Organisation Mondiale de la Santé. Comme pour toutes les maladies, l'être humain a tenté de l'éradiquer ou du moins, de limiter sa « propagation ». Dans ce mémoire, nous allons nous intéresser à la manière dont les personnes LGBTQ+ vivent leur homosexualité au sein de la police belge. L'analyse de dix entretiens met en avant le fait qu'être LGBTQ+ est une expérience parsemée d'obstacles et que l'expérience diffère que l'on soit un policier homosexuel masculin ou une policière lesbienne. Ce mémoire montre paradoxalement que malgré le sexisme ordinaire, l'hétéronormativité, l'homophobie, l'hypersexualisation et le milieu viril, chaque policier rencontré considère que son expérience au sein de la police belge en tant que personne homosexuelle est positive, bien qu'ils ou elles aient pu rencontrer des événements déplaisants.