

Breaking down Barriers

photo: One Family People

FICHE
PROJET
4

Vaincre les préjugés démontré par l'embauche d'agents de police handicapés en Sierra Leone

Silvia Peirola, Willem Elbers and Aisha Ibrahim¹

Résumé

Les initiatives visant la prise de conscience sont essentielles pour combattre la discrimination à l'encontre des personnes handicapées (PH). Mais quel est le secret de la réussite de telles initiatives ? Fondé sur des faits concrets en Sierra Leone, cet article clarifie les facteurs de succès des interventions relatives à la prise de conscience du handicap. Plus concrètement, il examine une initiative dans laquelle les agents de police handicapés ont été employés par les services de police de Sierra Leone pour travailler avec les agents de police « non-handicapés » dans le but de défier les stéréotypes négatifs existants. Malheureusement, l'étude n'a pas pu prouver clairement que l'interaction durable entre les agents de police handicapés et non-handicapés ait mené à un changement de mentalités sur les PH. Quatre facteurs d'explication sont invoqués : (1) les procédures de sélection n'étaient pas les mêmes pour les agents de police handicapés et les non-handicapés, ce qui a contribué au fait de penser que des PH non-qualifiés et incapables avaient été embauchés ; (2) cette conviction a été renforcée par l'importance du mythe de la force physique qui sévit au sein de la police; (3) les agents de police handicapés ont été affectés à des postes cachés du public, et (4) ont été embauchés avec des opportunités de carrière limitées, ce qui a renforcé les stéréotypes négatifs existants et donc l'idée que les PH étaient incompetents.

Introduction

Puisqu'on estime que 10% de la population mondiale vit avec un handicap, il n'est pas surprenant de constater que les PH représentent la plus grande minorité au monde. 80% d'entre eux vivent dans des pays en développement. Les personnes vivant dans la pauvreté sont plus vulnérables aux handicaps et dans de nombreux pays en développement, les

PH sont victimes de marginalisation dans tous les secteurs de la société, y compris l'éducation, la santé, l'emploi et la justice. La discrimination est d'autant plus importante que, selon les mentalités profondément enracinées, le vaudou ou la magie noire sont des prétendues causes de handicap. Faire défi à ces attitudes est considéré comme un premier pas en vue de l'établissement d'une société

¹ « Breaking down Barriers » (Éliminer les obstacles) a été initié par la Fondation Liliane et le Centre d'Études africaines de l'université de Leyde, Pays-Bas, en 2015, pour identifier les facteurs menant au succès du plaidoyer pour les enfants handicapés. En collaboration avec One Family People de Sierra Leone, du Baptist Convention Health Services du Cameroun et de la Cheshire Homes Society de Zambie, le programme a utilisé une étude universitaire comme point de départ afin de renforcer la capacité pour un plaidoyer efficace dans le domaine du handicap.



Présentation des résultats préliminaires des recherches à Freetown en Décembre 2017.

inclusive pour les PH. Les initiatives de prise de conscience sont la clé de ces actions. La question, cependant, est de savoir dans quelles conditions ces initiatives se révèlent efficaces. Se basant sur l'expérience du Sierra Leone, cet article cherche à augmenter notre compréhension des facteurs de succès dans les interventions de prise de conscience du handicap. Il examine une initiative dans laquelle les agents de police handicapés ont été employés par les services de police de Sierra Leone et travaillent avec les agents de police « non-handicapés » dans le but de défier les stéréotypes négatifs existants.

Étude de cas

En Sierra Leone, de nombreux PH ont été rejetés par leurs familles et finissent par vivre dans la rue. Il n'est pas rare de les voir se diriger vers des activités illégales et dégradantes comme la mendicité ou le commerce du sexe pour satisfaire à leurs besoins de base. Les agents de police sont souvent impliqués dans des actions contre les PH, et les deux groupes ont des visions négatives réciproques. Au sein des forces de police, il existe une perception commune selon laquelle les PH sont des auteurs de trouble; des gens qui aiment se battre et utiliser des jurons : "Na dat mehk God mehk u so" [c'est pourquoi Dieu vous a fait comme ça] est une expression communément utilisée contre eux pendant les conflits. En 2012, la police de Sierra Leone a commencé à embaucher quatre PH dans son département de communication de Freetown, dans le but de défier les attitudes stéréotypées des agents de police à l'encontre des PH, et d'améliorer la relation entre les deux groupes. Cinq ans plus tard, en 2017, un total de dix agents de police handicapés travaillaient avec les forces de police de Sierra Leone dans les départements de communication et d'entretien dans la région Ouest. Tous les nouveaux agents de

police employés étaient handicapés physiques. Cette initiative reposait sur la supposition selon laquelle les agents de police « non-handicapés » allaient réviser leurs préjugés sur les PH en ayant des collègues handicapés, et que des liens et rencontres positives seraient créés entre les groupes.

Autrement dit, cette expérience positive avec des PH à un niveau individuel devait résulter en une révision des préjugés négatifs parmi les agents de police sur les PH en général.

Cet article analyse et examine si et comment cette initiative a contribué ou non à un changement d'attitudes des agents de police envers les PH. L'étude a été menée à Freetown en 2017 pendant six mois et a consisté en une série d'entretiens semi-structurés (32 au total) combinés à une observation active. Les entretiens ont été menés avec une série d'intervenants et d'interlocuteurs, comme des agents de police de différents grades, des agents de police handicapés, des PH et le personnel de plusieurs ONG traitant du handicap. L'observation active a été effectuée dans divers commissariats de police, des casernes, des centres de détention, des communautés de PH et une ONG spécialisée dans le handicap.

Pas de changement dans les mentalités

L'étude a tout d'abord révélé que, compte tenu de l'énorme stigmatisation liée au handicap en Sierra Leone, le fait que la police Sierra-Léonaise ait mis en œuvre cette initiative était déjà une réalisation majeure en soi. De plus, les recherches ont révélé que, dans l'ensemble, les policiers handicapés entretenaient des relations cordiales avec la plupart de leurs collègues « non-handicapés ». Dans quelques cas individuels, des amitiés se sont nouées entre des policiers handicapés et des policiers « non-handicapés ». Toutefois, dans l'ensemble, l'étude n'a pas pu prouver clairement que l'interaction

durable entre les agents de police handicapés et non-handicapés a eu pour conséquence la révision de leur ancienne vision négative sur les PH. L'initiative a échoué à cause principalement des quatre facteurs suivants :

Tout d'abord, les procédures de sélection pour l'embauche des agents de police handicapés étaient différentes de celles des agents non-handicapés. Cela a largement contribué à la conviction selon laquelle des PH non-qualifiés et inadaptés avaient été embauchés. Contrairement aux recrues « régulières », les policiers handicapés étaient exemptés d'examen d'entrée ou d'un entretien de motivation. Puisque le processus de sélection des PH était moins exigeant au niveau du processus de sélection normale des recrues, de nombreux policiers ont conclu que les agents de police handicapés avaient été embauchés uniquement à cause de leur handicap et avaient donc bénéficié d'un traitement préférentiel. Tout cela a conduit à un sentiment d'amertume à l'égard des collègues handicapés, ce qui a eu d'importantes répercussions : (1) il y avait un risque de dévaloriser les réalisations concrètes des agents de police handicapés, (2) un renforcement de l'idée selon laquelle les agents de police handicapés ne pouvaient pas être indépendants, et 3) les tensions ont peut-être augmenté, car les agents de police étaient convaincus que leurs collègues handicapés bénéficiaient des mêmes avantages sans les mériter.

Deuxièmement, l'étude a révélé que l'importance accordée à la force physique au sein de la culture policière a contribué au scepticisme concernant la compétence potentielle des agents de police PH. Les policiers « non-handicapés » étaient généralement convaincus que les policiers handicapés étaient faibles, qu'ils avaient une forme physique



Deux des premiers officiers de la police avec un handicap, recrutés en 2012.



Les policiers avec un handicap après leur cérémonie de remise des diplômes Ecole de formation a Hastings en 2012.

défaillante et qu'il y avait « quelque chose qui clochait dans leur corps ». Ils étaient donc souvent sceptiques quant au rôle des « personnes physiquement inaptées » au sein de la police, qui est un environnement prônant le corps comme atout capital pour « bien faire le travail ». Du fait qu'ils ne pouvaient pas être envoyés pour contrôler les émeutes, patrouiller dans les rues ou arrêter les gens en tant qu'agents de première ligne, les policiers handicapés n'étaient pas considérés comme de « réels » agents de police. Troisièmement, les agents de police handicapés ont été nommés à des postes dissimulés du public, ce qui a renforcé les stéréotypes négatifs existants ainsi que l'idée de l'incompétence des personnes handicapées. Alors que les agents de police avaient été embauchés dans la police, on leur demandait de rester invisibles. Les agents de police handicapés étaient affectés à des postes où il n'y avait pas de contact direct avec les citoyens. Ils n'étaient pas non plus autorisés à porter l'uniforme de la police. Ces deux décisions semblaient avoir été prises de peur que l'apparition publique des agents de police handicapés affecte négativement la réputation de la police. On craignait que le public ridiculise un agent de police physiquement inapte. Quatrièmement, les agents de police handicapés avaient des opportunités de carrière limitées. Là encore, ce facteur a renforcé l'existence de stéréotypes négatifs et l'idée que les PH étaient incompétents. L'étude a révélé que les policiers handicapés n'avaient aucune opportunité de gravir les échelons professionnels des forces de police. Non seulement on ne les faisait pas travailler dans plusieurs départements, une exigence nécessaire pour obtenir une promotion, mais il sévissait au sein de la police une idée fixe selon laquelle les agents de police handicapés ne peuvent jamais obtenir des postes à

responsabilité en raison de leurs limitations physiques. Dans l'ensemble, on peut affirmer que l'environnement professionnel des agents de police handicapés a renforcé les opinions négatives à l'égard des personnes handicapées et, par conséquent, la notion que les agents de police handicapés n'étaient pas des policiers à part entière.

Conception locale du handicap

Non seulement l'étude examinait si et comment l'initiative avait contribué à un changement d'attitude des policiers à l'égard des personnes handicapées, elle a également révélé que l'expression « personnes handicapées » posait des problèmes lors des interventions de sensibilisation au handicap. L'initiative visait à remettre en question les attitudes stéréotypées des agents de police à l'égard des « personnes handicapées ». Cette terminologie fait partie du discours international sur le handicap et est largement utilisée par les ONG internationales et les organisations multinationales comme l'OMS et la Banque mondiale. Toutefois, cette étude a constaté que le terme « personnes handicapées », en tant qu'expression qui couvre différents types de handicap, ne reflétait pas la conception locale du handicap. En fait, les agents de police en Sierra Leone semblent avoir un concept du handicap fragmenté et hiérarchisé. Par exemple, de nombreux policiers ne considéraient pas les personnes souffrant de handicap mental et intellectuel, les personnes amputées ou blessées par la guerre, comme des handicapés. Leur concept du handicap fait référence le plus souvent au handicap physique et sensoriel. En outre, les policiers ont tendance à hiérarchiser les types de handicaps. Dans cette hiérarchie, les handicaps physiques sont considérés comme « supérieurs » (moins handicapants) aux handicaps sensoriels, alors que les handicaps mentaux ou intellectuels, lorsqu'on les considère comme des handicaps, sont relégués au bas de cette hiérarchie.

Cette analyse a des implications pratiques importantes pour les agences internationales cherchant à favoriser la prise de conscience du handicap. En premier lieu, elles doivent être conscientes du fait

que les conceptions locales du handicap sont parfois différentes des leurs. En Sierra Leone, les conceptions du handicap sont variées et incluent différents jugements de valeur sur les différentes catégories de handicaps. L'expression « personnes handicapées » risque de dissimuler les perceptions locales des policiers et donc probablement de nombreux autres citoyens dans le pays. En second lieu, les résultats soulignent l'importance d'employer des catégories de handicap reconnues au niveau local dans les interventions, contrairement à la notion globale de « personnes handicapées ». Les interventions qui ne reconnaissent pas les conceptions locales du handicap peuvent être vouées à l'échec de par leur concept. En Sierra Leone, la compréhension « fragmentée » et « hiérarchique » du handicap signifie que la confrontation à un type de handicap ne contribue pas forcément à une révision des préjugés sur les autres types de handicap. Troisièmement, les interventions de sensibilisation au handicap doivent prendre en compte le fait que, pour certains types de handicaps, il est plus difficile de s'attaquer aux attitudes stéréotypées négatives que pour d'autres. Les personnes handicapées qui sont classées au plus bas de la hiérarchie des handicaps (par exemple handicaps mentaux et intellectuels) ont tendance à être les plus marginalisées. Tout cela implique que le changement pour les PH les plus marginalisées sera probablement le plus difficile à réaliser.



photo: Silvia Peirolo

L'équipe de la police, avec et sans handicap, à Hastings en 2012.

Further reading

Peirolo S. (2018). *Cops without uniforms in Sierra Leone: challenging police officers' stereotypes towards people with disabilities*. (Les policiers sans uniforme en Sierra Leone : remise en question des stéréotypes des policiers au sujet des personnes handicapées). Mémoire de Master M.A. Wageningen : Université de Wageningen, Pays-Bas. Consulter www.barriersfree.org

Notes

¹ Willem Elbers est chef de projet universitaire de « Breaking down Barriers » au Centre d'Études africaines de Leyde, Pays-Bas. Aisha Ibrahim est directrice de l'Institut pour la recherche et la documentation relative au genre (INGRADO) à l'université Fourah Bay (Sierra Leone).