ARBEITSPAPIER – WORKING PAPER

2013
121b

La Justice et la Police dans la République du Bénin

Un résumé de rapports de recherches étudiantes effectuées dans le cadre du séminaire « La justice et la police dans la République du Bénin »

sous la direction de
Thomas Bierschenk

ARBEITSPAPIERE DES INSTITUTS FÜR ETHNOLOGIE UND AFRIKASTUDIEN

WORKING PAPERS OF THE DEPARTMENT OF ANTHROPOLOGY AND AFRICAN STUDIES

JOHANNES GUTENBERG UNIVERSITÄT MAINZ

Herausgegeben von / The Working Papers are edited by:
Institut für Ethnologie und Afrikastudien, Johannes Gutenberg-Universität,
Forum 6, D-55099 Mainz, Germany.
Tel. +49-6131-3923720; Email: ifeas@uni-mainz.de; http://www.ifeas.uni-mainz.de
Arbeitspapiere: http://www.ifeas.uni-mainz.de/92.php
Geschäftsführende Herausgeberin / Managing Editor: Eva Spies (espies@uni-mainz.de)
Copyright remains with the author.
Zitierhinweis / Please cite as:
Bierschenk Thomas (Hg.), 2013: La Justice et la Police dans la République du Bénin. Un résumé de rapports de recherches étudiantes effectuées dans le cadre du séminaire « La justice et la police dans la République du Bénin ». Arbeitspapiere des Instituts für Ethnologie und Afrikastudien der Johannes Gutenberg-Universität Mainz / Working Papers of the Department of Anthropology and African Studies of the Johannes Gutenberg University Mainz, 121b (version française du document 121a). <URL: http://www.ifeas.uni-mainz.de/Dateien/AP121b.pdf>

Version française du document n° 121a.

Abstract:
The judiciary and the police in Benin. A summary of student research reports
This document presents summaries of student research reports which were produced in a project seminar held at the Department of Anthropology and African Studies at the Johannes Gutenberg University Mainz between 2008 and 2009. These project seminars are regularly conducted at the department in order to initiate students to ethnographic research under real conditions. In the seminar, nine master students approached the topic of the judiciary and the police in Benin from different ethnographic angles. The seminar was linked to a research project carried out at the department between 2007 and 2013, together with partners in West Africa (www.lasdel.net), on "States at Work. Public Services and Civil Servants in West Africa: Education and Justice in Benin, Ghana, Mali and Niger "(see http://www.ifeas.uni-mainz.de/projekte/StatesatWork_neu.html).
This project analyses the functioning of state bureaucracies and the practices of public officials in four West African countries (Benin, Ghana, Mali, Niger).

Les auteurs
sont des étudiants de l'Institut d'Anthropologie Sociale et d'Etudes Africaines de l'université Johannes Gutenberg à Mayence. Ils ont participé au séminaire « La justice et la police dans la République du Bénin » qui a eu lieu au cours de l'année universitaire 2008/09 sous la direction du Professeur Thomas Bierschenk. Ce séminaire rentre dans le cadre du projet de recherche « *States at Work. Public Services and Civil Servants in West Africa: Education and Justice in Benin, Ghana, Mali and Niger*», réalisé sous la direction, entre autres, de Thomas Bierschenk. Ce projet de recherche est financé par la fondation Volkswagen. Nous remercions Désirée Scherer et pour la traduction en Français.
Les textes suivants sont les résumés des rapports de recherche des participants du séminaire. Si vous êtes intéressés, vous pouvez demander les rapports des recherches détaillés personnellement auprès des auteurs :

Annalena Kolloch (née Fetzner): Annalena.Kolloch@googlemail.com
Kathrin Groth: kathringroth123@web.de
Elena Hofferberth: elenahof@students.uni-mainz.de
Lisa Peth: lisa.peth@gmx.net
Désirée Scherer: desi.scherer@gmx.net
Elisa Schütz: elisa.schuetz@gmx.net **Maik Schwarz**: MaikSchwarz1@gmx.de **Annika Witte**: annikawitte@googlemail.com
Agnieszka Zapotocka-Zapalska: Agnieszkazz@aol.com

Thomas Bierschenk: biersche@uni-mainz.de

JOHANNES GUTENBERG UNIVERSITÄT MAINZ

Résumés des rapports de recherches étudiantes
« La Justice et la Police dans la République du Bénin »

Thomas Bierschenk : « Introduction » 4

Agnieszka Zapotocka-Zapalska : «La maison des magistrats : L'histoire, l'organisation et les acteurs de la Cour Suprême de la République du Bénin » 6

Annalena Kolloch (née Fetzner) : «Le profil sociologique, les conditions de travail et de vie des femmes magistrats dans la République du Bénin» 10

Désirée Scherer : «Le métier comme ‹étape intermédiaire›? Le profil social, les conditions de travail et de vie des greffiers dans la République du Bénin » 16

Kathrin Groth : «Stratégies mises en œuvre par les étudiants en droit de la République du Bénin pour entrer sur le marché du travail » 20

Elisa Schütz : «La fonction, l'organisation et l'importance du tribunal de conciliation dans une commune rurale et une commune urbaine de la République du Bénin» 23

Lisa Peth : «L'éthique policière. L'auto-perception et l'éthique professionnelle des policiers à Parakou/Bénin» 27

Annika Witte : «La police et la population au Bénin: Un rapport sur une enquête de terrain à Cotonou et à Malanville» 32

Maik Schwarz : «La socialisation professionnelle des policiers au Bénin – étude de cas à l'Ecole Nationale de Police à Cotonou» 35

Elena Hofferberth : «La régulation des conflits et l'accès à la justice au Bénin rural» 38

1. Introduction (de Thomas Bierschenk)

Ce document présente les résumés des rapports de recherches étudiantes effectuées dans le cadre d'un séminaire de recherche empirique de l'Institut d'Anthropologie Sociale et d'Études Africaines de l'université Johannes Gutenberg à Mayence (au cours de l'année universitaire 2008-2009). Ce type de séminaires est fréquent à l'institut. Ils permettent de confronter les étudiants à un objet de recherche « réel » et ainsi, de leur faire comprendre la démarche et le fonctionnement d'une recherche anthropologique : de l'édification d'une problématique de recherche, à la préparation pratique d'un tel voyage, la rédaction de demande de financement, l'introduction supervisée à des méthodologies de recherches jusqu'à la rédaction d'un rapport final, voire d'un rapport spécifique pour une institution subventionnant les recherches étudiantes. Ces mêmes rapports sont souvent la base du mémoire de dernière année.

Dans ce séminaire, huit étudiantes (Annalena Fetzner, Kathrin Groth, Elena Hofferberth, Lisa Peth, Désirée Scherer, Elisa Schütz, Annika Witte et Agnieszka Zapotocka-Zapalska) ainsi qu'un étudiant (Maik Schwarz) ont abordé divers angles du thème général de « La justice et la police dans la République du Bénin », et ce de manière anthropologique. Ce séminaire rentre dans le cadre du projet de recherche « *States at Work. Public Services and Civil Servants in West Africa: Education and Justice in Benin, Ghana, Mali and Niger*» (cf. http://www.ifeas.uni-mainz.de/projekte/StatesatWork_neu.html), projet financé par la fondation *Volkswagen*. Il analyse le fonctionnement des bureaucraties étatiques et les pratiques des fonctionnaires dans quatre pays ouest-africains, ce à travers l'éducation élémentaire et la justice.

Une telle connexion entre des recherches étudiantes et les projets de recherche des enseignants est très judicieuse et habituelle au sein de l'institut. Elle répond en effet à notre conception d'un enseignement basé sur la recherche et de la recherche fondée sur l'enseignement, ce qui répond au concept de la « *Lehrforschung* », un concept développé par « l'Ecole de Bielefeld », centrée sur la sociologie de développement.[1]

Depuis juin 2008, puis plus intensivement lors du premier semestre de l'année universitaire de 2008-2009, les participants ont préparé la recherche sur le terrain, tant sur le fond que sur la forme. Pour ce faire, ils ont assisté à ce séminaire de recherche empirique ainsi qu'à un séminaire (de niveau master) portant sur « La justice et la police en Afrique ». C'est lors du séminaire de recherche empirique que les étudiants ont élaboré des sujets individuels, qu'ils ont formulé leur problématique de recherche et qu'ils ont rédigé des demandes de financement.

Les recherches sur le terrain se sont déroulées entre février et mai 2009 dans plusieurs lieux au Bénin (les rapports qui suivent donnent les durées précises des différents séjours). Certains participants ont même prolongé leur séjour jusqu'en juin 2009. Le soutien considérable du LASDEL, notre partenaire à Parakou, a largement facilité les recherches. Le Laboratoire d'Etudes et de Recherche sur les Dynamiques Sociales et le Développement Local (cf. LASDEL : http://www.lasdel.net/) est un institut de recherches scientifiques sociales en Afrique de l'Ouest qui a, en sus de son siège à Niamey au Niger, une antenne à Parakou, au Bénin. Cela fait des années que notre institut coopère intensivement avec le LASDEL : certains

[1] La deuxième thématique du projet de recherche, « Les écoles et les professeurs », a été l'objet d'un séminaire comparable sous ma direction durant l'année universitaire 2006-2007. Il existe également des rapports de recherche détaillés concernant cette thématique. – Pour davantage d'informations concernant « L'école de Bielefeld», voir Bierschenk, Thomas, 2002 : Hans Dieter Evers und die Bielefelder Schule. *Entwicklung und Zusammenarbeit* 43 (10) : 273-276.

chercheurs de cet institut ont fait (ou font) leur doctorat à Mayence et une série de projets de recherches nous lie, à l'instar du projet *States at Work* dont il est question ici. De plus, des doctorants de notre institut ont régulièrement participé à des universités d'été organisées par le LASDEL.

La coopération avec le LASDEL n'a pas seulement considérablement facilité l'obtention des autorisations de recherche pour cette thématique assez sensible.[2] La collaboration avec les doctorants béninois, chercheurs dans le même domaine, a été également très productive pour le contenu. Elle a également permis et accéléré l'accès au terrain ainsi que la mise en contact avec les interlocuteurs.[3] Un principe de cette collaboration était que les étudiants habitent, dans la mesure du possible, chez des Béninois qui travaillent dans le domaine de la justice et de la police. Ainsi, les étudiants effectuant des recherches dans le domaine de la justice ont habité chez des juges ou greffiers, les chercheurs dans le domaine de la police étaient hébergés par des policiers et les étudiants qui effectuaient des recherches dans le domaine de la formation de la police ont habité à l'école de police même. Cette approche permet de transposer à une recherche sur une thématique « moderne » le concept holistique d'une recherche de terrain pratiquée dans de petites communautés fermées. Ce concept est issu de l'anthropologie sociale classique marquée par Malinowski.

Au début de notre séjour au Bénin, et pendant environ une semaine, nous avons fait une recherche de terrain commune. Le thème de cette courte recherche était la justice et la police dans le département de l'Atakora, et plus particulièrement dans la ville de Natitingou. A cette étape de la recherche ont participé non seulement les étudiants, mais aussi les chercheurs béninois déjà mentionnés et moi-même. Cette étape a été menée selon la méthode d'ECRIS. ECRIS[4] permet en effet de combiner le travail anthropologique classique de différents chercheurs, comme le veut la tradition en anthropologie sociale pour des recherches de terrain, avec des aspects de travail en équipe, une méthode cette fois plus courante dans le cadre des recherches sociologiques qualitatives. Cette méthode peut être employée tant pour l'organisation de projets de recherches que pour l'enseignement (c'est-à-dire une introduction supervisée à la recherche de terrain empirique). Cette étape de travail en équipe permet particulièrement d'affiner les problématiques de recherches, rédigées à la base dans un bureau.

Après cette phase de travail en équipe, les étudiants ont retravaillé leur problématique et ont débuté leur recherche individuelle. Les textes suivants présentent le déroulement et les résultats de ces recherches.

A leur retour en Allemagne, les étudiants ont rédigé des rapports de recherche, parfois très détaillés, et ce jusqu'en octobre 2010. Ces derniers ont donné lieu à des résumés, présentés ci-dessous. Ces rapports peuvent être directement demandés auprès des auteurs.

---

[2] Nous avons reçu les autorisations de recherche du Ministère de l'Intérieur, du Ministère de la Justice, de la Direction Générale de la Police ainsi qu'oralement du directeur de l'Ecole de Police Nationale, que nous remercions. Nous adressons également nos remerciements aux hôtes béninois et aux divers interlocuteurs.

[3] Nous remercions particulièrement Sai Sotima Tchantipo, Aziz Chabi Imorou, Aboubakary Imourou, Mathieu Sahgui, les chercheurs et stagiaires étudiants du LASDEL ainsi que Nassirou Bako Arifari, directeur de l'antenne à Parakou, qui nous ont soutenus de diverses manières. Leur soutien a été essentiel à la réussite de ce projet.

[4] Bierschenk, Thomas & Olivier de Sardan, Jean-Pierre, 1997 : ECRIS : Rapid collective inquiry for the identification of conflicts and strategic groups. *Human Organization* 56 (2): 238-244.

2. Agnieszka Zapotocka-Zapalska : « La maison des magistrats : L'histoire, l'organisation et les acteurs de la Cour Suprême de la République du Bénin »

Introduction

Mes recherches concernent l'histoire, l'organisation et les acteurs de la Cour Suprême de la République du Bénin. De février à fin juin 2009, j'ai examiné, outre le fonctionnement de la Cour, les conditions de travail des différents acteurs, leurs relations et interactions ainsi que les hiérarchies inhérentes à la Cour. Quant aux groupes professionnels, je me suis concentrée sur les magistrats qui occupent un rôle particulier à la Cour, puisque ils sont l'élite du corps de la magistrature. J'ai été particulièrement intéressée par leur marge de manœuvre, par les difficultés inhérentes à leur profession, par les différentes voies d'accès au poste de conseiller, par les parcours professionnels à la Cour ainsi que par l'indépendance de la Cour Suprême (CS). A partir de mai 2009, j'ai également accompagné le déménagement de la Cour de Cotonou à Porto-Novo, un événement qui m'a donné un aperçu de la structure et des conditions de travail au nouveau palais de justice.

Au cours de mes recherches, j'ai mené 83 entretiens avec un total de 54 personnes. J'ai pris soin d'avoir la plus grande diversité d'acteurs possible, et ce dans le but d'obtenir différentes perspectives du tribunal. J'ai donc mené des entretiens avec le personnel administratif en général, avec des gendarmes, des secrétaires et des greffiers, mais également avec des juges, leurs assistants et avec des personnes ayant un niveau élevé dans la hiérarchie interne de la cour, c'est-à-dire occupant une place de cadre dirigeant. Cela m'a permis de couvrir dans une large mesure tous les groupes professionnels et tous les niveaux hiérarchiques de la CS. Outre ces entretiens formels et informels, j'ai eu recours à deux autres sources d'information essentielles : l'observation participante et le travail d'archives.

Résultats

Les problèmes à la Cour

A la CS, on peut identifier les problèmes décrits ci-dessous. Ces problèmes entravent l'efficacité de la Cour et finissent généralement par retarder les processus judiciaires.

Premièrement, le manque de personnel, le manque d'espace à la Cour et surtout la qualification insuffisante du personnel constituent un problème fondamental. Les magistrats se plaignent avant tout du manque de connaissances juridiques dont fait preuve le personnel. Ils déplorent également la mauvaise orthographe des secrétaires et des greffiers. De plus, une partie du personnel n'est encore à l'aise ni avec les nouvelles méthodes de travail, ni avec le nouvel équipement. A titre d'exemple, l'ordinateur est très rarement utilisé. Ainsi, des méthodes de travail obsolètes perdurent et sont même reproduites par d'autres personnes au sein de l'institution. Il faut souligner qu'à ce jour aucune formation spécifique n'a été proposée au personnel pour contrer ces problèmes. Ce n'est qu'en l'été 2009 que seulement neuf greffiers ainsi que le personnel de la direction de la documentation et des études ont reçu la première formation spécifique/professionnelle après plus de vingt ans.

De plus, la faible motivation ainsi que l'éthique professionnelle des conseillers de la Cour Suprême sont à déplorer. En dépit d'une augmentation salariale importante et de l'amélioration des primes depuis 2004, la productivité des conseillers n'a pas augmenté. La prime de rendement supplémentaire qui a été mise en place est de fait versée comme un

salaire régulier sans refléter la réelle performance du conseiller en question. Il n'existe pas de norme de rendement pour les juges à la Cour.

Au cours de la dernière décennie, la Cour a enregistré trois fois plus de dossiers qu'autrefois ; des dossiers qui, par conséquent, s'accumulent et ne sont traités que très lentement. Certains cas, enregistrés au tribunal depuis les années 1980, sont encore en attente. De plus, les élections au niveau local et communal du printemps 2008 ont plongé la CS dans un état d'urgence. Il s'en est suivi un arrêt total du fonctionnement normal de la Cour, un chevauchement des compétences et la dissolution partielle des structures de la Cour. Au cours de cette période électorale, un total de 1363 requêtes a été enregistré à la chambre administrative, première et dernière instance chargée des contentieux électoraux. Ce chiffre exorbitant correspond plus ou moins au nombre de dossiers ordinaires enregistrés à la chambre au cours des cinq dernières années. Pendant cette période, afin de pouvoir gérer cette quantité immense de dossiers, la chambre judiciaire de la Cour a été dissoute et a travaillé avec la chambre administrative sur les litiges électoraux. Pendant toute la période électorale, tous les dossiers ordinaires ont été bloqués et la Cour s'est uniquement consacrée au traitement rapide des dossiers électoraux. Le tribunal est soutenu par le gouvernement qui lui met toutes les ressources nécessaires à disposition. Les requérants doivent souvent attendre plusieurs années avant d'obtenir un jugement de leur plainte.

Marges de manœuvre et pouvoirs d'appréciation des magistrats

Dans le corps de la magistrature, ce sont les magistrats de la CS qui représentent l'élite et qui, par conséquent, profitent d'un statut particulier. Ce statut se caractérise, d'une part, par une augmentation considérable de leur salaire et, d'autre part, par des avantages et des primes. Il leur permet également d'exercer une pression sur le gouvernement béninois pour obtenir davantage de privilèges – par exemple, la mise à disposition de nouveaux véhicules pour chaque magistrat de la CS. Afin d'assurer un traitement plus rapide des contentieux électoraux pendant la période électorale en 2008, le gouvernement s'est vu contraint d'accepter les demandes des magistrats.

Au sein des structures judiciaires, le président de la chambre et les présidents de chaque section disposent d'une marge de manœuvre considérable dans la distribution des dossiers, puisque celle-ci n'est pas réglementée de manière formelle. Ils ont donc le pouvoir de décider quels dossiers leur reviennent et quels dossiers reviennent aux autres juges de leur section. Les critères de distribution des dossiers sont, par exemple, l'ancienneté et l'expérience d'un juge ou le temps que nécessitera le traitement du dossier, en particulier pendant la période électorale. Les cas difficiles sont de préférence assignés aux juges les plus anciens – qui forment en conséquence la hiérarchie la plus haute – puisqu'ils sont considérés comme étant les plus imperméables aux influences extérieures potentielles.

Au regard de décisions judiciaires, les juges de la CS ont beaucoup moins de pouvoirs d'appréciation. Contrairement aux tribunaux de première instance, où le juge rend seul un jugement, les décisions à la CS sont rendues par trois conseillers. Selon la loi, au moins cinq magistrats doivent siéger à ces chambres. Ce n'est qu'en cas exceptionnel qu'une séance à trois magistrats est possible. L'application stricte de cette loi est cependant actuellement impossible dans la pratique, étant donné le manque de conseillers à la CS.

Les relations

Au cours de mes recherches, les relations conflictuelles entre la direction de la cour et le personnel ordinaire ainsi qu'entre les juges et leurs assistants ont été particulièrement visibles.

Le personnel ordinaire se situe au plus bas de la hiérarchie interne du tribunal. Cela se ressent notamment dans leurs conditions de travail, différentes d'autres acteurs. A la Cour, la distribution des ressources et des privilèges se fait de manière hiérarchique. Autrement dit, plus la position hiérarchique est élevée, plus les conditions de travail sont bonnes. Ainsi, le manque de moyens est particulièrement visible en bas de l'échelle hiérarchique, c'est-à-dire au niveau du personnel ordinaire. Quant à l'amélioration de leurs conditions de travail dans le nouveau palais de justice à Porto-Novo, il n'est que relatif. Ce sont surtout les magistrats de la Cour et les personnes occupant un rang hiérarchique élevé qui en bénéficient. De vastes bureaux personnels, doté d'un excellent équipement et comportant des sanitaires particuliers, ont été construits à leur attention. Un autre facteur qui contribue à l'insatisfaction du personnel est le manque d'offres de formations, sachant que les formations sont, entre autres, condition sine qua none d'une promotion et du passage à l'échelon salarial supérieur. Par contre, les magistrats, eux, bénéficient régulièrement de formations et de séminaires juridiques. Le personnel reproche donc à la direction de la Cour de représenter uniquement les intérêts des magistrats et de ne pas prendre en considération leurs revendications concernant l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation des salaires. Afin de faire valoir ces revendications, une partie du personnel, notamment le personnel administratif ordinaire et les greffiers, a rejoint le Syndicat des agents des non-magistrats, une branche du Syndicat National des Travailleurs des Services Judiciaires et Assimilés du Bénin (SYNTRAJAB).

La relation entre juges et assistants est caractérisée par des démonstrations de pouvoir ainsi que par une forte rivalité. Cette situation est due à l'objectif professionnel des assistants. En effet, cinq des sept assistants aspirent à un poste de conseiller. Ils remplissent les critères requis et, en tant que fonctionnaires administratifs formés, ils possèdent la qualification professionnelle appropriée. Après une maîtrise en droit, ils ont étudié avec les magistrats à l'ENAM (Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature) et se sont spécialisés dans le domaine administratif. Dans les domaines juridiques, tels que le droit administratif ou le droit du travail, ils reprochent aux juges de ne pas être assez spécialisés et par conséquent, pas assez compétents. Depuis la fondation de la CS en 1960, et en raison de la compétence de cette chambre, ce sont surtout des fonctionnaires administratifs qui ont travaillé au sein de la chambre administrative. Cependant, depuis sa nomination en 2001, le président actuel de la CS n'a nommé, en tant que conseillers à la chambre, que des magistrats. Rappelons que les conseillers à la CS bénéficient de privilèges particuliers. Ce patronage vise apparemment à empêcher l'accès des non-magistrats à la CS et à contrôler ainsi l'accès au groupe élitiste des conseillers.

La nomination et la hiérarchie

Les juges de la CS sont nommés à la Cour sur proposition du président de la CS, et après un examen approfondi du Conseil Supérieur de la Magistrature. Lors de la nomination d'un magistrat en tant que conseiller à la Cour, ce sont autant les critères formels qu'informels, comme la compétence, l'ancienneté, la hiérarchie et les considérations politiques, qui jouent un rôle décisif. Ces quatre critères, qui influencent dans la pratique la nomination, peuvent se compenser et sont laissés à l'appréciation du président de la CS.

Le corps des magistrats étant fortement hiérarchisé, l'attribution des postes se fait généralement selon le principe de l'ancienneté. Les doyens les plus expérimentés occupent les postes les plus élevés dans le système judiciaire. En sus de la qualification et de l'ancienneté d'un magistrat, le grade et l'expérience professionnelle sont essentiels. Par ailleurs, une

enquête sur la bonne moralité permet de savoir quel a été l'« éthique professionnelle » d'un juge lors de ses postes antérieurs. Lors d'une nomination à la CS, les critères formels et les règles informelles régissant la hiérarchie au sein du corps sont donc importants. En outre, la hiérarchie interne à la Cour joue un rôle décisif. Ainsi, le grade d'un magistrat peut avoir de l'influence sur le choix qui sera nommé conseiller à la CS. Le magistrat à nommer ne doit pas avoir un grade supérieur à celui du magistrat de la CS ayant le poste le plus élevé. En général, il s'agit du président de la Cour. Au sein du corps, il semble impensable qu'un magistrat plus gradé travaille sous quelqu'un qui, officiellement, se trouve dans le corps hiérarchiquement inférieur. Un conseiller à la CS doit donc être plus jeune que le conseiller pour lequel il travaille et il doit occuper un rang hiérarchiquement inférieur à lui.

Si un magistrat ne remplit pas encore les critères nécessaires, il peut être tout d'abord recruté au poste d'assistant à la Cour et, plus tard, être nommé conseiller. En théorie, ce type de parcours professionnel atypique est également possible pour d'autres groupes professionnels, tels que les professeurs de droit ou les administrateurs.

Le président de la CS a le pouvoir de créer de nouveaux postes à la Cour. Il préfère recruter des gens qui jouissent de sa confiance, comme le montre la pratique. Les deux derniers présidents de la CS ont pourvu les postes de direction les plus importants au début de leur mandat. Occuper les postes de responsabilité les plus hauts au sein de la CS semble de fait être une question de confiance et dépendre de la nature de la relation avec le président. En sus de la qualification et de l'expérience professionnelle, c'est donc le népotisme et le favoritisme qui peuvent jouer aussi un rôle important dans la sélection.

L'indépendance de la CS

Au cours de mes recherches, je me suis demandée dans quelle mesure l'indépendance de la CS pouvait être garantie. En ce qui concerne l'élection du président de la CS, le Président de la République a, en fin de compte, une marge de manœuvre considérable et il peut nommer qui bon lui semble, dans la mesure où il tient compte des critères formels. C'est pourquoi la nomination du président de la CS est qualifiée de « choix politique ». Le Président de la République nomme le président de la CS pour un mandat de cinq ans. Le mandat est renouvelable une seule fois et se fait grâce à une nouvelle nomination par le Président de la République. Pendant ce temps, le président de la CS est théoriquement indépendant et inamovible. Toutefois, s'il a l'intention de prolonger son mandat, il est apparemment préférable qu'il entretienne une bonne relation avec le président et que la politique qu'il mène à la Cour « plaise » à ce dernier. La relation entre le Président de la République et le président du CS présente certaines caractéristiques du clientélisme reconnaissable dès la nomination. Ce clientélisme s'exprime sous forme de loyauté et de faveurs réciproques.

Afin de préserver l'indépendance de la Cour et éviter une quelconque influence potentielle émanant du gouvernement, la loi interdit au président de la CS ainsi qu'aux employés du cabinet d'accéder aux dossiers. Néanmoins, il semblerait qu'en réalité un tel accès est possible. Dans certains dossiers « politiques », qui concernent l'intérêt du gouvernement, l'intervention « venue d'en haut » semble en effet possible. Parmi ces dossiers, on retrouve des contentieux électoraux, en particulier les poursuites « précaires » contre l'État ainsi que des examens de projets de loi. Toutefois, cette courte période de recherches sur le terrain ne m'a pas permis de savoir dans quelle mesure le gouvernement peut véritablement avoir une influence sur un jugement ou non. Cette question requiert une recherche plus intensive.

3. Annalena Kolloch (née Fetzner): « Le profil sociologique, les conditions de travail et de vie des femmes magistrats dans la République du Bénin »

Méthodes et données de ma recherche

Du 17 février au 25 mai 2009, j'ai participé à un séminaire supervisé concernant la recherche empirique à l'Institut d'Anthropologie Sociale et d'Etudes Africaines de l'université de Mayence, en Allemagne. La problématique de ma recherche concerne le profil sociologique ainsi que les conditions de travail et de vie des femmes magistrats dans la République du Bénin. Ce qui m'intéresse, c'est de savoir pourquoi des femmes choisissent ce métier et quelles difficultés et défis sont liés à ce choix. Les questions qui me semblent être centrales concernent la compatibilité du métier avec la famille, le déroulement de leur carrière, leurs conditions de vie ainsi que leurs stratégies mises en œuvre. Je veux comprendre pourquoi il n'y a que très peu de femmes dans ce domaine, si on compare son nombre à celui des hommes, et quels sont les thèmes dans la justice qui les préoccupent.

Afin d'avoir un aperçu des processus au sein d'un tribunal de première instance, j'ai effectué la première partie de ma recherche au tribunal de première instance (TPI) de Parakou. J'ai débuté la deuxième partie de ma recherche par un séjour de quelques jours à Abomey, puis je suis allée à Cotonou. Durant toute la période de ma recherche, j'ai vécu dans des familles d'accueil : à Parakou, chez une femme juge ; à Cotonou, d'abord chez une femme juge puis chez une femme substitut. J'ai ainsi pu accompagner ces femmes dans leur quotidien, autant privé que professionnel, et suivre les audiences. Ces contacts personnels et quotidiens m'ont permis d'accéder autant au siège de la magistrature qu'au parquet. La plupart du temps, mes interlocutrices m'ont mise en relation avec d'autres femmes. C'est ainsi que j'ai pu élargir mon réseau d'interlocutrices. De plus, pour voir les centres de formation et les bibliothèques, je me suis rendue à l'École Régionale Supérieure de la Magistrature (ERSUMA) à Porto-Novo, ainsi qu'à l'École Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) à Abomey-Calavi.

Mes résultats se basent sur 50 entretiens réalisés avec 49 personnes, ainsi que sur plusieurs observations que j'ai menées dans mes familles d'accueil, dans les tribunaux. Je me suis entretenue avec 21 femmes magistrats, ce qui correspond à 62 pour cent des femmes magistrats travaillant au Bénin. Cette proportion peut donc être considérée comme représentative. Ce n'est pas le cas pour les 15 entretiens menés avec les hommes magistrats. Cependant, ces entretiens m'ont permis de me faire une idée du côté masculin de la profession.[5] De plus, j'ai mené des entretiens avec quatre magistrats qui n'avaient pas encore prêté serment, quatre avocats, deux greffiers, trois requérants, deux étudiants et les époux de mes familles d'accueil. J'ai enregistré 30 de mes 50 interviews. A côté de ces interviews formelles, j'ai mené des entretiens informels avec les acteurs des tribunaux, des Cours d'appels et de la Cour Suprême, avec des secrétaires d'avocats, des traducteurs, des gendarmes, des secrétaires et des présidents des TPI et des Cours d'appel.

[5] 17 de mes 36 interlocuteurs magistrats sont catégorisés au premier échelon d'ancienneté (A1 4), trois au troisième et quatrième échelon (A1 6/ A1 7), cinq au huitième échelon (A1 11) et onze au neuvième échelon (A1 12). Le neuvième échelon est le dernier échelon d'ancienneté. Dans cet échantillon, le nombre de magistrats débutants et de magistrats en fin de carrière est relativement équilibré. Par ailleurs, il y a un déséquilibre face aux magistrats en milieu de leur vie professionnelle.

Résultats

La motivation

Lors de ma recherche, plusieurs thèmes me sont apparus importants. Au Bénin, au moment de ma recherche il y a eu 160 magistrats du siège et du parquet[6] qui travaillent dans les tribunaux et au Ministère de la Justice. Un cinquième, c'est-à-dire 34 magistrats, sont des femmes. La motivation professionnelle des femmes magistrats m'a particulièrement étonné. En effet, le métier de juge n'est, pour quasiment aucune d'entre elles, ni un premier choix professionnel ni une vocation. Choisir ce métier a été davantage le résultat d'un concours de circonstances, voire d'un hasard, qu'un but professionnel. Presque toutes mes interlocutrices ont passé plusieurs concours. La majorité d'entre elles aurait préféré devenir avocate – un objectif que certaines veulent encore atteindre. Avant d'exercer ce métier, certaines ont travaillé, pendant des années, à droite et à gauche. Puis, la plupart a commencé à travailler dans des cabinets d'avocat, avec l'objectif de se perfectionner. Il est fréquent que, une fois le concours de l'ENAM réussi et les études abouties avec succès, les diplômés attendent pendant des années avant de prêter serment et d'être intégrés professionnellement. Ce phénomène est source d'une grande incertitude chez les diplômés. Deux de mes interlocuteurs ont d'ailleurs décrit que leur choix de s'orienter vers la magistrature avait été un dernier recours professionnel. Cependant, la plupart de mes interlocuteurs déclarent aimer leur métier. Plus de la moitié des femmes affirment même qu'elles le choisiraient à nouveau si cela était à refaire. Cependant, cette satisfaction envers leur propre profession ne concorde pas forcément avec une satisfaction envers le système judiciaire béninois, ou du moins avec la perception qu'elles en ont. En effet, beaucoup de femmes en ont une vision négative. Elles critiquent le manque considérable de personnel et, par conséquent, la lenteur du système ainsi que la distance géographique, financière et psychologique entre le système juridique et ses requérants. Et si elles ont une perception positive de la justice, c'est davantage envers leur propre activité professionnelle, c'est-à-dire celle de magistrat. Selon ces femmes, elles seraient satisfaites de leur métier et pourraient contribuer au développement du Bénin s'il leur était possible de suivre les instructions émanant de la hiérarchie supérieure et de faire régner la justice.

Hiérarchie, respect et contrôle

La hiérarchie, le respect et le contrôle au sein du corps de la magistrature sont d'autres aspects importants de ma recherche. A titre d'exemple, c'est le Ministère de la Justice qui décide de la première mutation et du type de poste exercé. Soit on est nommé juge, c'est-à-dire magistrat du siège, soit substitut du procureur, c'est-à-dire magistrat du parquet. Le magistrat en devenir ne connaît donc pas à l'avance le métier exact qu'il exercera et a peu d'influence sur ce choix. De plus, au cours de sa carrière professionnelle, un magistrat du siège peut devenir à tout moment magistrat du parquet et vice versa. Cependant, alors que les magistrats du siège sont indépendants et inamovibles et qu'ils ont une certaine influence sur leur carrière professionnelle, les magistrats du parquet sont dépendants des instructions du Ministère. C'est pourquoi la plupart préfère la profession de juge. Les femmes soulignent particulièrement le fait que, en tant que magistrat du siège, il leur est plus facile de s'occuper de leurs enfants, de jouir de davantage d'indépendance et de liberté et de travailler à la maison quand elles le

[6] En 2008, le Bénin comptait 8,8 millions d'habitants. La superficie du pays qui est de 112.622 km² correspond à la superficie des nouveaux *Bundesländer* (Etats fédérés) allemands (http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Laenderinformationen/01-Laender/Benin.html, 20.7.2009). Au Bénin, il y a un magistrat pour 55.000 habitants. En France, il y en a un pour 10.000 habitants.

désirent, à l'exception des jours de procès. Néanmoins, on peut constater que les juges, certes indépendants dans leur prise de décisions, dépendent, dans la pratique, du Conseil Supérieur de la Magistrature et du Ministère de la Justice, ces deux instances décidant de l'évolution des carrières. Il est à noter que le Président de la République préside le Conseil Supérieur de la Magistrature, que le vice-président est le président de la Cour Suprême et que le deuxième vice-président est le ministre de la Justice. Le conseil est considéré fortement politisé et a par conséquent une forte fonction de contrôle. Il est souvent considéré comme problématique par les magistrats. Il a le pouvoir de sanctionner les bavures des magistrats et de les exclure du corps.

En principe, tous les deux ans et selon le principe fondamental de l'administration qui est celui de l'ancienneté, les magistrats passent au grade supérieur et à un niveau salarial plus élevé. Tout en avançant en grade, ils avancent dans la hiérarchie interne des TPI et des cours. Cependant, presque tous les interlocuteurs, qui m'ont nommé leur grade, ont expliqué que ce grade ne correspondait pas exactement à leur ancienneté et qu'ils devraient être à un ou deux niveaux de salaire supérieur. Les raisons évoquées sont, d'une part, l'inefficacité de l'administration et d'autre part, le manque de transparence systématique de la politique. Les magistrats les plus hauts placés décident et dirigent dans les coulisses. Par peur d'être démis de leur poste et de perdre leur salaire (des salaires contenant des primes inexpliquées), ils empêchent les magistrats, qui se situent en bas de l'échelle hiérarchique, d'avancer. Ce fonctionnement consolide à nouveau la hiérarchie.

Cette forte hiérarchie présente dans le corps de la magistrature a également un impact sur les rapports intergénérationnels. D'un côté, l'intégration au sein du corps semble engendrer un fort sentiment de solidarité. D'un autre côté, au sein même des générations, les relations sont fortement marquées par le respect et la hiérarchie. Les magistrats les plus âgés ont le sentiment d'avoir travailler dur pendant des années pour en arriver à leur poste actuel alors que, selon eux, la jeune génération reçoit tout sur un plateau d'argent. Les salaires des magistrats ont augmenté ces dernières années. Ces augmentations salariales et la prime d'installation, introduite en 2004, ont généré des conflits au sein du corps de la magistrature. Par exemple, les magistrats plus âgés sont assez satisfaits et de leurs augmentations salariales depuis leur prise de fonction et de leur situation financière. Par ailleurs, la plus jeune génération de magistrats estime ne pas avoir assez de revenus (en comparaison avec d'autres pays et d'autres professions) et affirme que leur salaire est insuffisant pour vivre.

L'auto-perception

Puisque les magistrats sont des fonctionnaires hauts placés, qu'ils appliquent la loi et qu'ils ont le pouvoir de punir, ils se considèrent comme étant des modèles pour la société. La plupart sont conscients de leur statut d'élite du pays. Une qualité particulièrement importante pour un bon magistrat est l'obligation de réserve à laquelle il est obligé. Le respect envers les magistrats est en partie du à leur habit, notamment pour les femmes magistrats quand elles portent leur robe. Et même si elle semble être inconfortable, les magistrats la portent car cet habit formel impressionne. En effet, par le port de cette robe, elles ne sont plus des personnes privées, mais elles jouent un rôle public et représentent l'Etat. Toutefois leurs conditions de travail sont caractérisées par le manque de temps, de matériel et de personnel. Plusieurs stratégies sont mises en œuvre pour combler ce manque de personnel: employer d'autres personnes, telles que des étudiants, ou bien attribuer plusieurs chambres à un magistrat. En raison du grand nombre d'affaires et du petit « budget temps », la plupart des magistrats travaillent également

le soir et le week-end à leur domicile. Outre leur travail quotidien, ils doivent d'occuper de tâches supplémentaires, telles que le programme RAVEC, un programme pour enregistrer et délivrer les actes de naissances, ou la participation à la Cour d'Assisses, qui siège une fois par an.

Aujourd'hui encore, le système judiciaire français sert, en grande partie, de modèle au système judiciaire béninois. Pour les magistrats béninois, cela pose de nombreux problèmes : les lois sont aujourd'hui obsolètes et elles datent d'avant l'indépendance. Une particularité du système béninois est l'existence parallèle de lois traditionnelles et de lois modernes. Cette « cohabitation » est décrite comme étant un dualisme juridique et perçue comme source potentielle des conflits.

Le pouvoir d'appréciation

Les magistrats jouissent d'une large marge de manœuvre dans leur prise de décision. Le magistrat du parquet décide seul de l'adoption, du rejet ou du renvoi d'une affaire à un juge d'instruction. Le pouvoir d'appréciation souveraine des juges du siège se fait particulièrement sentir lors du verdict du jugement. En effet, leur rôle n'est pas seulement de faire référence à la justice ; ils font aussi appel à leur propre conscience, à leurs évaluations personnelles et ont la possibilité d'arbitrer un cas. Les présidents des TPI ou des Cours ainsi que les procureurs généraux peuvent influencer la distribution des dossiers et des procès-verbaux dans les chambres. Ils peuvent, qui plus est, bloquer la transmission d'un dossier d'un TPI à une Cour d'appel. Enfin, ils ont le pouvoir d'influencer l'adoption d'une nouvelle loi. J'ai constaté qu'ils profitent aussi de certaines occasions pour imposer leurs propres privilèges.

Les acteurs exercent également certaines pratiques informelles, notamment diverses formes de corruption. Cependant, comme les acteurs se renvoient mutuellement la responsabilité, cette problématique n'est finalement pas abordée. Il est intéressant de voir qu'il existe un discours concernant les propres agissements, en parallèle des pratiques. Ainsi quelques interlocuteurs parlent de leurs difficultés à mettre en œuvre les principes déontologiques. Les premiers facteurs évoqués sont leur environnement personnel et la mentalité béninoise. Le Bénin est une société basée sur les connaissances privées. Tout le monde se connaît et il est ainsi difficile de séparer le rôle privé du rôle public. Une autre raison est également évoquée : dans certains cas, il y a une intervention venue « d'en haut ».

Les relations avec d'autres acteurs

Les femmes magistrats exercent une profession qui est structurée par des rapports avec de nombreux acteurs. Deux dimensions semblent définir les relations entre les magistrats du parquet et les magistrats du siège. Vers l'extérieur, elles montrent une solidarité et de la bonne humeur, ce qui leur confère un sentiment d'appartenance au même corps. Il semble cependant exister une délimitation interne qui se manifeste par une méfiance réciproque entre les collègues. La relation entre magistrats et greffiers peut être décrite comme une collaboration conflictuelle et tendue. Cela est apparemment du au fait que les greffiers ont fait des études de droit (voire qu'ils ont une maîtrise en droit) et qu'ils ont donc un niveau de formation similaire à celui des magistrats. Alors que les relations avec les greffiers sont clairement hiérarchisées, celles entre magistrats et avocats ne le sont pas forcément. Les magistrats du siège et du parquet se considèrent cependant appartenir à un niveau hiérarchique plus élevé. Les relations entre avocats et magistrats sont marquées par une méfiance réciproque et par des préjugés.

L'origine des magistrats

La majorité des magistrats avec qui je me suis entretenue viennent de familles de classe moyenne. Environ un tiers d'entre elles sont issues d'un milieu modeste ; leurs parents n'ont jamais fréquenté l'école. C'est leur génération, elle et le cas échéant leurs sœurs ou leurs frères, qui ont réussi à grimper les échelons sociaux. Un nombre infime de mes interlocuteurs sont issues d'une famille « intellectuelle ». Selon les informations recueillies, seules trois femmes sont issues de famille où il y a déjà des magistrats. La plupart des femmes viennent de familles polygames, ont donc beaucoup de frères et sœurs et sont originaires du sud. Quant à mes interlocuteurs, ils représentent une exception à cet égard puisqu'un tiers vient du nord. La majorité de mes interlocutrices sont mariées. Quatre femmes occupant des positions hiérarchiques plus élevées sont divorcées. Il faut aussi noter que, en comparaison avec l'Allemagne, le nombre d'enfants de mes interlocutrices est élevé : trois en moyenne, même si c'est pas beaucoup en Bénin.[7] Toutes se sont décrites comme étant croyantes, la plupart catholiques. Beaucoup de femmes ont expliqué que leur forte popularité publique leur fait peur. Elles affirment n'être capables d'exercer leur profession que grâce à leur grande confiance en Dieu. Enfin, alors que la moitié des épouses de mes interlocuteurs sont femmes au foyer et mères de famille et que l'autre moitié (à l'exception de l'une d'entre elles) exerce une profession de catégorie socioprofessionnelle inférieure à celle de leur mari, tous les maris ou ex-maris de mes interlocutrices ont des positions professionnelles supérieures, ou du moins équivalentes.

La compatibilité du métier et de la famille

Beaucoup de femmes magistrats ont affirmé que leur niveau de vie avait changé avec leur prise de fonction. Ce changement a également provoqué des réactions dans leur environnement social désireux de participer à cette nouvelle prospérité. En ce qui concerne la garde des enfants et la préparation des repas, elles ont des employées de maison. Seules quelques-unes ont recours à d'autres méthodes pour s'occuper de ces tâches. Pour la majorité d'entre elles, marier travail et famille représente une double charge, voire une surcharge qui peut générer un conflit entre les deux. Mais malgré ce poids, être à la fois mère de famille et femme active leur semble important. Le « on fait avec » est une phrase récurrente. Selon elle, il est important de réunir les deux aspects. Et une fois à la maison, même si elles doivent continuer à travailler sur leurs dossiers, elles ne sont plus la femme magistrat ou la « belle dame ». En fait, elles mettent en place des stratégies pour réussir à tout combiner: elles cuisinent le repas la veille pour le lendemain, elles congèlent les plats ou répartissent les tâches du foyer entre les membres de la famille. A ce niveau, elles évoquent l'indépendance et la grande autonomie dont jouissent les magistrats du siège en comparaison avec les magistrats du parquet, davantage subordonnées au ministère.

Malgré leur intégration professionnelle, beaucoup de femmes magistrats sont engagées dans l'Union Nationale des Magistrats du Bénin (UNAMAB) et pour la protection des femmes défavorisées dans diverses associations ou des ONG. Cet aspect est particulièrement intéressant puisque la déontologie de leur profession préconise une réserve et un total recul de la vie publique. Cependant les femmes s'engagent consciemment pour les droits des femmes et la défense des personnes défavorisées. Selon moi, cet engagement les démarque

[7] En Allemagne, la moyenne est d'environ 1,4 enfant par femme. (http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/01/PD10__034__12641,templateId=renderPrint.psml, 11.4.2011).

considérablement de leurs homologues masculins, beaucoup moins engagés dans ce domaine. C'est pourquoi, la question de la différence entre les femmes et les hommes magistrats au Bénin prend une autre dimension, quand bien même mes interlocutrices ne le voient pas de cette manière puisqu'elles notent que très peu de différences. Cet aspect serait à approfondir dans une nouvelle recherche de terrain. Enfin, il est à noter que mon rapport de recherche se concentre sur le quotidien et sur les stratégies des magistrats et qu'il n'aborde pas la question des usagers de la justice. De manière générale, la relation entre les usagers et les magistrats m'apparaît être assez distante et marquée par la crainte. Néanmoins, des questions concernant les points de vue et les perceptions des usagers demeurent autant de questions ouvertes.

4. Désirée Scherer : « Le métier comme ‹étape intermédiaire›? Le profil social, les conditions de travail et de vie des greffiers dans la République du Bénin »

Introduction

Ma recherche concerne le profil social, les conditions du travail ainsi que les conditions de vie des greffiers. Une de leurs tâches principales est de faire les protocoles d'audiences. Mais il leur revient aussi plusieurs tâches administratives, comme faire le planning des audiences. Ils doivent alors établir un ordre du jour des affaires à traiter afin de convoquer en temps voulu les parties concernées. Par ailleurs, ils doivent aussi mettre à jour les dossiers.

Au sein de la hiérarchie judiciaire, les greffiers occupent un rang inférieur. En effet, ils sont non seulement en dessous du greffier en chef, mais également en dessous des juges, des procureurs et avocats généraux ainsi que du président du tribunal ou de la Cour. Seuls les secrétaires et les assistants du service judiciaire, ayant pratiquement les mêmes tâches, sont, hiérarchiquement parlant, en dessous d'eux. En dépit de cela, ou au contraire pour cette raison, je trouve ce corps intéressant. Ils sont en effet la première instance d'accueil juridique pour la plupart des requérants. Au moment de ma recherche, il y avait environ 150 greffiers dans l'ensemble des douze tribunaux et Cours du Bénin. C'est surtout dans le secteur administratif qu'on peut constater des changements affectant le statut[8] des greffiers. Ces changements affectent leur condition de travail, et par conséquent, les résultats de ma recherche. Les greffiers ont été en partie acteurs de ces changements. A titre d'exemple, on peut citer la nouvelle proposition de loi de 2007 concernant leur statut. Certaines transformations sont cependant liées à des facteurs externes, comme ceux liés au projet *Appui au PIRSJJ*, projet financé par l'Union Européenne.

Méthodes

Mes résultats se basent sur mon stage au tribunal de première instance à Abomey, sur de nombreux entretiens, sur des observations participantes et sur des conversations informelles. Ces discussions informelles ont été menées non seulement aux tribunaux de premier instance (TPI) d'Abomey et de Cotonou ainsi qu'à la Cour d'appel d'Abomey, mais également lors de la première phase de recherche lorsque l'ensemble de l'équipe a travaillé selon la méthode ECRIS[9].

Résultats

« Etapes intermédiaires »

Dans mon rapport de recherche, j'ai démontré que la majorité de mes interlocuteurs considèrent la profession de greffier comme une sorte d'« étape intermédiaire », voire comme une solution de dernier recours. Cela peut être du à des problèmes financiers survenant au cours des études ou à la fin d'une formation, telle qu'après l'obtention du baccalauréat ou à la suite d'une formation à L'Ecole Nationale de l'Administration et de la Magistrature. Il arrive également que le concours de greffier soit le seul à avoir lieu au moment où la personne cherche un emploi. C'est une « étape intermédiaire » dans la mesure où la plupart des greffiers continue à mener des études de droit en parallèle ou, s'ils ont déjà leur diplôme, cherchent à

[8] La loi « Loi n°2007- 01 portant statut des corps des greffiers et des officiers de justice en République du Bénin » définit le statut de ces corps de métier.

[9] Voir : Bierschenk, Thomas, Olivier de Sardan, J.- P., 1998: ECRIS: Enquête Collective Rapide d'Identification des conflits et des groupes stratégiques. Dans: Bierschenk, Thomas, Olivier de Sardan, J.-P. (Ed.): Les pouvoirs au village. Le Bénin rural entre démocratisation et décentralisation. Paris, Kathala, annexe 2.

accumuler suffisamment d'expériences professionnelles pour pouvoir monter en grade au sein de la hiérarchie judiciaire et devenir greffier en chef, voire magistrat. D'autres encore font ce métier afin d'acquérir un aperçu du secteur judiciaire et se créer un réseau utile au métier qu'ils veulent exercer plus tard, tel que le métier d'avocat.

Le corps

Au sein du corps règnent autant des sentiments de jalousie et de méfiance que de solidarité et d'identification avec son propre corps de métier. Cette contradiction se retrouve tout au long de ma recherche, au sein des deux TPI ainsi qu'à la Cour d'appel. Dans certaines instances, elle est plus visible que dans d'autres. C'est par exemple le cas du TPI d'Abomey où, en comparaison avec celui de Cotonou, la jalousie et la méfiance dominent. Selon moi, cela est du à la pression professionnelle et l'obligation de réussir ressenties par les greffiers ainsi qu'aux très rares possibilités de promotions professionnelles. J'ai également pu noter que les compétences professionnelles ne sont pas toujours respectées, que ce soit au sein même du corps des greffiers qu'au au sein du corps des assistants de service judiciaire ou des secrétaires. En d'autres termes, certaines tâches qui seraient du ressort d'un certain corps sont en fait remplies par d'autres corps. A titre d'exemple, l'enrôlement des dossiers des chambres du TPI d'Abomey et la signature des casiers judiciaires sont signés et validés par un greffier. Or, cela est normalement du ressort du greffier en chef.

La majorité de mes interlocuteurs adhère à un même syndicat. Cette appartenance permet de s'identifier au corps des greffiers, d'autant plus que le syndicat articule et défend les intérêts communs et organise des grèves. Durant les six dernières années, les greffiers se sont mis plusieurs fois en grève, parfois pour de longues durées, comme en 2006 où la grève a duré environ cinq mois. Une des conséquences de cette grève couronnée de succès a été que le statut des greffiers a été définit dans une loi, une première dans l'histoire judiciaire béninoise. Cependant, cette loi n'est toujours pas entrée en vigueur. Suite à cette loi, les différents cursus de formation initiale et continue pour les greffiers ont été redéfinis selon des critères communs. Dans les faits, ces formations n'ont été mises en œuvre qu'après la grève de 2008.

Le pouvoir d'appréciation

Mon hypothèse de départ s'est confirmée pendant la recherche dans la mesure où le pouvoir d'appréciation des greffiers s'étend des protocoles à l'enrôlement des dossiers, ce qui me paraît considérable. J'ai aussi pu constater que ni le greffier en chef, ni les magistrats ne peuvent contrôler le travail des greffiers. En effet, le greffier dresse seul le protocole d'audience. Dans ce protocole, il n'écrit pas mot pour mot ce qui est dit mais résume le contenu de l'audience. Ce qui doit être résumé relève du jugement du greffier. Alors même que ce pouvoir d'appréciation est considérable et que les greffiers pourraient en tirer une grande confiance en eux, ce n'est pas le cas, du moins dans les tribunaux ou j'ai effectué mes recherches. Par ailleurs, j'ai constaté que le président et le substitut du TPI d'Abomey détiennent un pouvoir d'appréciation considérable. Cela s'explique par le fait qu'ils peuvent distribuer aux chambres du TPI les requêtes et les plaintes qui sont déposées. Enfin, pour les requérants, la voie hiérarchique n'est pas claire puisqu'il y existe plusieurs bureaux auxquels ils peuvent s'adresser, non seulement en matière de droit civil, mais aussi en matière de droit pénal.

Les rapports avec les autres acteurs du système juridique

Les relations entre greffiers et autres acteurs du système juridique, c'est-à-dire requérants, secrétaires, assistants, avocats et magistrats, me paraissent tendues et conflictuelles, et ce plus particulièrement avec les magistrats qui se situent à un échelon supérieur de la hiérarchie interne du tribunal. La relation entre ces deux types d'acteurs est caractérisée par la jalousie, l'envie et le manque de compréhension. C'est lié au fait qu'en règle générale ils ont tous deux fait une maîtrise de droit. J'ai également entendu plusieurs reproches de chaque côté. Les greffiers, par exemple, reprochent aux magistrats de les empêcher d'avancer professionnellement. Cependant, la plupart des greffiers sont en bons termes avec le juge dirigeant une de leurs chambres. La majorité des avocats comprennent la situation des greffiers et ont développé des stratégies pour raccourcir les temps d'attente assez long, tel que lors de la demande d'actes de jugement: soit ils rendent visite au greffier plusieurs fois par semaine pour lui demander ce dossier, soit ils l'« achètent ».

Par ailleurs, les relations entre greffiers et secrétaires ou assistants sont souvent amicales et ils se rencontrent même durant leur temps libre. Cependant, les secrétaires et les assistants n'expriment pas l'envie de devenir greffier, un métier qu'ils considèrent bien trop mal payé. Quant à leur relation avec les requérants, elle est différente. Dans la mesure où les requérants ne comprennent pas forcément la distribution des rôles à la Cour ou au tribunal, ils ne comprennent pas pourquoi leur interlocuteur est le greffier, et non le juge en personne. Ils cherchent par ailleurs à personnaliser cette relation par le biais de cadeaux ou d'argent. Des mesures ont été mises en place pour limiter le caractère privé des échanges entre greffier et requérants. Le greffier convoque simultanément dans son bureau deux requérants qui ne se connaissent pas. Chaque requérant présente à tour de rôle son affaire. On peut aussi constater un certain manque de transparence au sein des tribunaux. Ainsi, quand bien même les horaires d'ouverture des bureaux sont plutôt strictement respectés, ils ne sont visibles nulle part. Leur respect est en fait modelable selon le capital social du requérant. Ainsi les personnes dotées d'une certaine popularité locale ne sont pas obligées de se tenir aux heures d'ouverture. L'application des règles se fait donc de manière sélective.

Le projet « Appui au PIRSJJ »

La situation aux TPI et à la cour d'appel n'est pas seulement influencée par le manque de personnel qui a été engendré par la formation continue des greffiers, mais aussi par le projet « Appui au PIRSJJ » de l'Union Européenne. Ce projet a provoqué des changements dans l'administration des tribunaux à travers une réorganisation, informatisation et centralisation juridique. L'acceptation du projet a connu des hauts et des bas. D'un côté, grâce à l'installation de la climatisation et d'ordinateurs, les conditions de travail se sont considérablement améliorées. Mais de l'autre côté, les greffiers manquent de connaissances techniques. Ainsi, malgré des formations, ils sont souvent confrontés à des difficultés avec les programmes de la chaîne civile et pénale. A cela s'ajoute la méconnaissance du langage juridique en français et le fait que les programmes informatiques ne sont pas vraiment adaptés à la réalité juridique béninoise. Au TPI d'Abomey, par exemple, un greffier est autant responsable des dossiers émanant du droit civique que du droit pénal. Cette réalité fonctionnelle dépasse le programme informatique qui, lui, fait une distinction stricte entre ces deux domaines.

Dans la période de suivi et d'analyse de ma recherche de terrain, de nouvelles questions sont apparues. Il s'agit entre autres de la question des requérants à laquelle je me suis trop peu intéressée pendant le travail sur le terrain. L'opinion et l'image qu'ils ont des greffiers auraient

été fortement intéressantes et significatives pour cette recherche. De plus, une approche plus approfondie du greffier en chef, de son statut et de ses compétences serait intéressante. Je n'ai pas non plus pu suffisamment analyser le processus de promotion au rôle du greffier en chef. Je me suis également demandée si, en 2011, une fois la formation générale aboutie, les conditions de travail dans les TPI et dans les Cours seront vraiment meilleures. Ce fait me paraît douteux dans la mesure où nombre de greffiers qui ont participé au premier groupe de formation à l'ENAM, de septembre 2008 à août 2009, étaient alors proches de la retraite. De plus, il aurait été intéressant d'examiner l'organisation juridique quotidienne ainsi que les tâches qui reviennent aux greffiers dans d'autres TPI et Cours du Bénin. J'ai eu cette réflexion lorsque, avec d'autres chercheurs du projet, nous avons recoupé nos résultats de recherche et remarqué des différences. Annalena Kolloch, une chercheuse du projet qui passa plusieurs semaines au TPI de Parakou, m'a par exemple décrit les compétences des greffiers du TPI de Parakou qui semblent être très différentes de celles des greffiers d'Abomey et de Cotonou, voire contradictoires.

5. Kathrin Groth : « Stratégies mises en œuvre par les étudiants en droit de la République du Bénin pour entrer sur le marché du travail »

Recherche sur le terrain, méthodes et données

Le sujet de ma recherche concerne les « stratégies mises en œuvre par les étudiants au Bénin pour entrer sur le marché du travail». Afin de faciliter l'accès au terrain, j'ai partagé mon quotidien, pendant un peu plus de deux mois, avec des étudiants et des diplômés en droit. J'ai suivi leurs cours, parlé avec de nombreux étudiants. Je les ai en fait accompagnés dans leur cursus universitaire menant à leur premier diplôme : la maîtrise. Après la maîtrise, il est possible de faire un Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA) ou un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS). En général, les études menant à ces diplômes sont menées en parallèle de l'activité professionnelle et les cours se déroulent le soir à l'Ecole de Police de Cotonou. Là aussi, j'ai assisté aux cours et je me suis entretenue avec les participants. J'ai procédé de la même manière avec les étudiants de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) ainsi qu'avec les candidats au Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat (CAPA). Enfin, je me suis entretenue avec diverses personnes qui étaient autant au début de leur carrière qu'actifs depuis longtemps. Systématiquement, j'ai rassemblé les statistiques et les documents importants. Pendant toute ma recherche j'ai vécu avec une étudiante en droit qui préparait sa maîtrise. Nous avons habité dans un appartement de deux pièces dans le *quartier d'étudiants*, un quartier qui se situe juste à côté du campus de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC). Mon hôte était d'origine togolaise et, grâce à elle, j'ai fait la connaissance d'étudiants principalement togolais. Elle passait une grande partie de son temps libre à la maison, mais allait plusieurs fois par semaine à la messe. Sa famille lui donnant suffisamment d'argent pour vivre, elle n'avait pas besoin de travailler à côté de ses études, contrairement à beaucoup d'étudiants.

J'ai mené un grand nombre d'entretiens informels et ai observé les étudiants dans leur environnement, au quotidien. Ces deux méthodes m'ont été fort utiles pour accéder au terrain et pour vérifier les informations. De plus, j'ai mené neuf entretiens formels que j'ai enregistrés. Chaque jour, je notais dans un journal de recherche les événements quotidiens, une méthode qui m'a permis de garder une vue d'ensemble sur mes recherches alors en cours.

Résultats

Les études à l'UAC sont payantes. Leur financement est possible grâce à la famille de l'étudiant, ou grâce à de l'argent épargné, à des « jobs » étudiants, ou encore à des bourses de l'université ou de l'État béninois. Contrairement à d'autres filières, les études de droit ne sont pas soumises à des conditions restrictives d'entrée, telles que les notes du baccalauréat ou un concours. C'est pourquoi on y rencontre des étudiants qui n'ont pas pu intégrer le cursus universitaire souhaité mais soumis à certaines restrictions, comme par exemple la médecine. C'est lors de la première année d'étude qu'il y a une sélection importante, si importante qu'à son terme il ne reste plus qu'un tiers des étudiants. Ceux qui ont réussi à passer le cap des deux premières années doivent choisir une de ces trois spécialisations: administration générale (une spécialisation dans les sciences administratives), relations internationales (une spécialisation dans les sciences politiques) ou droit des affaires et carrières judiciaires (une spécialisation pour devenir juge ou avocat, ou pour travailler dans une entreprise). La plupart des étudiants optent pour la troisième possibilité. Les études durent au total quatre ans et sont sanctionnées par le diplôme de maîtrise. Ensuite, maintes possibilités s'offrent au jeune juriste. Mais les étudiants ont une compréhension assez méritocratique du monde du travail, c'est-à-

dire que, selon eux, c'est une évidence que les chances de trouver un emploi vont de pair avec le niveau de réussite dans les études.

Après la maîtrise, les diplômés ont deux possibilités. La première est une formation continue d'un an, c'est-à-dire un DEA ou un DESS. Le DEA se concentre sur les différents aspects de la recherche scientifique et est condition sine qua non pour entamer un doctorat. Le DESS est davantage orienté sur la pratique et prépare à un secteur d'activités, en apportant des connaissances spécifiques. Par ailleurs, il est possible d'obtenir le CAPA et de le valider par un stage de deux ans dans un cabinet d'avocat. Les détenteurs d'un doctorat en droit reçoivent automatiquement le CAPA. Cet examen permet de travailler en tant qu'avocat, le métier de rêves de beaucoup d'étudiants. Une autre option est de passer l'examen d'entrée à l'ENAM et de suivre une formation de deux ans, qui permet de travailler en tant que avocat général, procureur ou juge pour l'Etat béninois. Pendant cette formation, les futurs magistrats reçoivent déjà un salaire. Tout jeune juriste peut également faire un stage de deux ans minimum chez un notaire ou un huissier de justice dans le but d'exercer ce métier une fois le stage terminé. Par ailleurs, les juristes peuvent travailler comme professeurs ou dans l'administration juridique, par exemple comme greffier; ils peuvent aussi faire carrière dans la police, devenir diplomates, travailler dans une ONG, dans l'économie ou choisir la voix universitaire.

La plupart des étudiants ont une certaine idée du métier qu'ils veulent exercer. Pourtant, la majorité des diplômés essaie de se laisser toutes les portes ouvertes et, par exemple, passe plusieurs concours. Ainsi plusieurs voies leurs sont possibles. Cette stratégie est compréhensible dans la mesure où il est très difficile, après la maîtrise, d'entrer dans le monde du travail.

En effet, l'ENAM accepte au mieux 40 candidats par an. Ce sont les avocats, notaires et huissiers en activité qui réglementent l'accès à leurs professions. Etant donné que ces derniers ne veulent pas « s'attirer » de la concurrence, la politique de recrutement est très restrictive. L'accès à ces professions est donc très difficile. A cela s'ajoute le fait qu'on y accède après de longues années de stage. Ce système produit donc une catégorie de personnes qui ne sont plus des étudiants mais qui ne sont pas non plus des « vrais » travailleurs. Ils sont quelque part entre les deux. Il est bien plus facile d'accéder aux professions moins bien payées, comme enseignant. Mais ces métiers ne sont souvent vus que comme des étapes intermédiaires. Les étudiants et les diplômés font une fixation sur les métiers « classiques », comme ceux d'avocat ou de magistrat. Très peu d'entre eux s'imaginent exercer des professions hors des chemins balisés. Pourtant, ils auraient la possibilité de trouver du travail intéressant et bien payé dans d'autres domaines tels que l'appui conseil ou l'informatique.

La majorité des étudiants en droit béninois présentent deux caractéristiques typiques : leur multi-activité et leur tendance à faire des formations supplémentaires. Les étudiants se retrouvent très tôt dans la vie active en travaillant par exemple pour une entreprise, dans la police ou dans le domaine militaire. Pour beaucoup d'entre eux, les études sont souvent une formation supplémentaire pour avancer en grade. Très peu d'entre eux considèrent les études comme la clef du monde du travail. C'est pourquoi les étudiants que j'ai connus et avec qui je me suis entretenue ne sont pas forcément représentatifs des étudiants en droit béninois. La plupart d'entre eux travaillent la journée, étudient chez eux le soir et le week-end et ne viennent que rarement aux cours magistraux ou aux séminaires à l'université. Ils ne s'y présentent qu'en cas exceptionnels comme par exemple pour les examens. En cas de besoin, les étudiants peuvent suspendre leurs études et les repousser de plusieurs années. Il n'est pas rare que les étudiants reprennent leurs études ou fassent un DEA ou DESS à un âge avancé et

après maintes années d'expérience professionnelle. Il n'est pas rare non plus d'exercer différents métiers au cours de sa vie professionnelle. Les juristes sont en fait considérés comme des généralistes qui exercent le métier demandé par le marché du travail. Il est donc possible qu'un juge prépare une thèse en parallèle de son travail, qu'il ouvre son propre cabinet d'avocat après plusieurs années de carrière, et, qu'en même temps, il travaille pour une ONG.

Beaucoup de jeunes juristes font soit une partie, soit toutes leurs études à l'étranger et/ou ils y ont déjà travaillé. Certains étudiants ont certes fait leurs études à l'université béninoise mais ont quand même travaillé dans un pays voisin. Il s'agit en général d'un pays francophone, en Afrique de l'Ouest. De plus, comme les systèmes scolaires et universitaires se ressemblent, des changements d'universités, même pendant les études, sont assez faciles. Un tel changement peut être une option lors de troubles politiques, ce qui a été le cas pour de nombreux étudiants togolais. D'autres possibilités sont des pays du nord francophones, comme le Canada ou la France. Si la possibilité d'obtenir une bourse pour étudier au Canada ou en France s'offre à un étudiant, il la laisse rarement passer. Beaucoup d'entre eux ne reviennent pas au Bénin à la suite de leurs études. En raison de meilleures conditions de travail et d'un meilleur standard de vie dans ces pays, on assiste à une fuite des cerveaux, c'est-à-dire à la migration de professionnels hautement qualifiés des pays pauvres vers les pays riches.

Etant donné que les femmes sont plus impliquées que les hommes dans les tâches domestiques, et surtout dans l'éducation des enfants, il leur est beaucoup plus difficile de terminer l'école, de faire des études et de se faire une place dans le monde du travail. Cet aspect est déjà visible si l'on considère les proportions hommes/femmes des étudiants en droit au début de leurs études. Il semble être accentué pour les métiers qui sont difficiles d'accès. C'est d'ailleurs surtout chez les avocats qu'on trouve peu de femmes.

Au Bénin, la profession d'avocat se trouve au premier rang des métiers les plus souhaités. En même temps, il est très difficile d'y accéder. Il est par exemple beaucoup plus facile de devenir juge qu'avocat. Par conséquent, on considère les avocats comme des juristes à succès appartenant à l'élite et gagnant beaucoup d'argent. Cela diffère du cas de l'Allemagne où les meilleurs diplômés préfèrent devenir juge, notaire ou alors travailler dans le domaine économique. Ceux qui n'y arrivent pas deviennent avocats et ont souvent des difficultés financières. L'accès, les possibilités de revenus, la réputation et la popularité des métiers sont donc très différents au Bénin et en Allemagne.

6. Elisa Schütz: « La fonction, l'organisation et l'importance du tribunal de conciliation dans une commune rurale et une commune urbaine de la République du Bénin »

Introduction

L'objet de ma recherche de deux mois et demi est le Tribunal de Conciliation (TC). Cette institution, mise en place par le système judiciaire béninois, a un grand potentiel de proximité sociale et géographique avec la population locale, ce qui a motivé mon intérêt. La recherche s'est orientée dès le début sur une comparaison d'une commune rurale avec une commune urbaine. Le choix des lieux a porté sur la commune de Kouandé, une commune rurale au nord du Bénin où j'ai passé six semaines, et sur la commune de Natitingou, une commune urbaine adjacente à l'ouest de Kouandé où j'ai effectué une recherche de quatre semaines. Ce choix se justifie par le fait que les deux TC sont impliqués dans le projet PASJ[10], et qu'un certain degré de fonctionnalité de ces institutions peut donc être supposé. En effet, il a été constaté au cours de l'ECRIS que les TC sont en général rarement saisis par la population béninoise.

Méthodes de la recherche

Malgré ce choix fondé, je n'ai pu assister à aucune audience de ces deux tribunaux de conciliation, en raison du manque de plaignants durant l'ensemble de mon séjour- du moins est-ce la version officielle. La seule audience de TC à laquelle j'ai participé s'est donc déroulée dans la commune de Kamaga, où Elena Hofferberth, étudiante de notre groupe de recherche de l'université de Mayence, a conduit sa recherche.

La conduite d'entretiens a donc constitué la méthode centrale de ma recherche. J'ai développé des guides d'entretiens spécifiques pour chaque groupe d'interlocuteurs. Sur les deux sites de recherche, j'ai réalisé plusieurs entretiens avec les membres du TC ainsi qu'avec ses usagers. Etant donné l'absence de possibilités d'acquérir un aperçu fondé du fonctionnement des TC par des observations participantes, j'ai étendu mes recherches aux autres institutions et acteurs (para-)juridiques ainsi qu'à leurs formes de régulation des conflits. Cette approche m'a permis d'éclairer plus en détail le rôle du TC dans le domaine de la régulation des conflits. En raison des contraintes de temps, j'ai dû procéder à une sélection des interlocuteurs en fonction de l'importance des institutions respectives pour la résolution des conflits. J'ai cependant mené des entretiens avec des acteurs des quatre catégories institutionnelles.[11] Ci-dessous sont présentés les résultats de ma recherche. Je n'ai malheureusement pas pu traiter en profondeur les toutes les institutions, ainsi que des usagers du TC et de leur perception des différentes institutions dans le domaine de la régulation des conflits.

J'ai par ailleurs essayé de trouver sur mes sites de recherche des procès-verbaux du TC (les protocoles de conciliation). Mais dans la commune de Kouandé, seuls quelques-uns ont été archivés. A Natitingou, aucun procès-verbal n'a pu être trouvé, même après plusieurs jours de recherche.

---

[10]Le «Projet d'Appui au Secteur de la Justice» est un projet de la coopération au développement belge qui vise à renforcer «la justice de proximité» au Bénin.

[11] J'ai catégorisé les acteurs (para-)juridiques selon le schéma suivant : les institutions traditionnelles (par exemple le chef de terre, le «roi»), les institutions politico-administratives du gouvernement local (les chefs de village, les chefs d'arrondissement, le maire), les institutions de la sécurité publique (la gendarmerie, la police), les institutions du système judicaire (le tribunal de première instance).

Résultats

Les caractéristiques du tribunal de conciliation et de ses acteurs

Le tribunal de conciliation représente le niveau le plus bas du système judiciaire béninois. En vertu de la loi, un TC doit être installé dans chaque commune. Il constitue donc l'élément le plus répandu du système judiciaire. En principe, le TC peut être saisi pour toute affaire qui ne relève pas du code judiciaire de l'Etat. Sa mission consiste à réconcilier les deux parties en dispute au cours d'une audience, en trouvant un consensus viable.

Le TC peut être différencié des autres institutions judiciaires par cinq caractéristiques. D'abord, il peut être considéré comme la première instance du système judiciaire béninois, mais il est négligeable dans la voie hiérarchique judiciaire. Deuxièmement, il n'a pas le pouvoir d'imposer les propositions de conciliation. Troisièmement, le résultat d'une conciliation est consigné dans un procès-verbal et équivaut à un contrat. Une fois qu'il est reconnu par le tribunal de première instance (TPI), il a autant de force exécutoire qu'un jugement. Quatrièmement, le droit coutumier y est plus respecté que dans les juridictions supérieures, étant donné que les objets de litiges traités à ce niveau sont classifiés comme «traditionnels» selon le texte législatif. C'est la raison pour laquelle – cinquièmement – les membres du TC ne sont pas des experts juridiques (voir ci-dessous).

Selon l'article 22 de la loi n° 2001-37, le TC est composé d'un président et de deux assesseurs, ainsi que de suppléants. Les présidents potentiels et leurs suppléants sont proposés par le président du TPI au ministre de la Justice après que le président du TPI ait consulté le maire de la commune concernée. Ensuite, le ministre nomme le nouveau président et son suppléant. Les assesseurs et leurs suppléants sont directement nommés par le président du TPI sur la base d'une liste de douze personnes proposées par le maire. Il est cependant difficile de savoir comment la sélection des candidats se fait dans la pratique. Aucun de mes interlocuteurs n'a pu me l'expliquer. Or ni le président du TPI, ni le ministre de la Justice n'ont la possibilité de connaître tous les candidats. Le secrétaire du TC doit être désigné par le maire parmi les fonctionnaires locaux. Il travaille par conséquent à plein temps à la mairie ou dans une autre institution publique de la commune. Cette double tâche a souvent des conséquences négatives pour le fonctionnement efficient du TC, comme on peut le constater avec l'archivage incomplet ou inexistant des procès-verbaux.

Le mandat ne dure officiellement que deux ans. Dans la pratique, le renouvellement des membres s'est opéré à intervalles irréguliers: à Kouandé, quelques membres du TC étaient en fonction depuis dix ans lors du renouvellement en 2005. Toutes les fonctions du TC sont des postes honorifiques et bénévoles. Les membres ont droit officiellement à une légère compensation financière. Le paiement de cette compensation a cependant été effectué pour la première fois en 2008, et ce à l'initiative des responsables du PASJ.

Les membres du TC doivent être recrutés parmi les notables ou les fonctionnaires en retraite au sein de la société locale. Ils doivent savoir lire et écrire le français et être reconnus comme personnes morales. Au moment de ma recherche, les membres siégeant à Kouandé et Natitingou étaient pour la plupart des fonctionnaires à la retraite ou des anciens politiciens jouissant d'une grande réputation dans la population locale, voire pour certains d'une réputation suprarégionale. Ils étaient également reconnus comme «sages»[12].

[12] La sagesse est une qualité personnelle attribuée aux personnes en se basant, selon la conception locale, sur l'âge, l'expérience de vie, l'assiduité au travail ainsi que la manière de vivre et l'engagement pour le bien commun (autant

La bonne exécution des fonctions du TC était par conséquent basée sur les pouvoirs personnels, l'autorité et la réputation des membres. Cependant, ces faits étaient considérés comme insuffisants aux yeux des responsables du PASJ. En 2005, ils ont exigé un remplacement de tous les membres, parce qu'ils étaient souvent analphabètes. Le PASJ a par ailleurs organisé plusieurs séminaires de formation sur le système juridique béninois et sur les méthodes de conciliation. La forte personnalisation de la fonction était de temps en temps en contradiction avec la neutralité nécessaire au processus de conciliation. En effet, les connaissances des membres du TC ont souvent espéré un résultat en faveur de leur affaire, appelant aux fidélités amicales ou familiales. Dans un tel cas, où il y a conflit d'intérêts, les membres du TC sont normalement obligés de se faire représenter par leurs suppléants. Dans la pratique, ils ne le sont presque jamais fait.

Face au manque d'indemnités, de ressources et à la réduction des compétences du TC (voir ci-dessous), la motivation des membres du TC ne résulte donc pas du fait de rendre service à l'État, mais plutôt du fait de rendre service à la population à laquelle tous les membres du TC attachent une grande valeur. Par ailleurs, assurer un poste honorifique va de paire avec une certaine reconnaissance sociale au niveau de la population locale.

Les réunions se tiennent généralement dans la salle de réunion de la mairie, puisque le TC ne dispose pas de locaux propres. Conformément à la loi n° 2001-37, le TC est obligé de présenter un calendrier de réunions chaque année, prévoyant deux réunions par mois. Dans la pratique, les TC de Kouandé et de Natitingou ne se réunissent que lorsqu'ils sont saisis. Selon le témoignage du secrétaire de Kouandé, le TC reçoit en moyenne entre deux et trois affaires par mois. A Natitingou il n'y a pas eu de saisies depuis 2008. A contrario, le TC de Kamaga, où Elena Hofferberth a mené sa recherche, se réunit chaque semaine en raison de l'usage fréquent de cette institution par la population. Au cours de ces réunions hebdomadaires, plusieurs affaires sont en général traitées.

Le déroulement du processus de conciliation est décrit dans le manuel de procédures des TC mais il diffère dans la pratique d'un endroit à l'autre. Par exemple, selon le manuel, il n'est pas autorisé que les deux parties prenantes soient présentes lors de l'enquête auprès des témoins, afin d'éviter toute pression sociale. A Kouandé, selon les membres du TC, ces directives sont suivies. A Natitingou et à Kamaga, l'ensemble du processus de conciliation se déroule en public, de sorte que même les personnes non impliquées peuvent le commenter. Depuis la bureaucratisation et «professionnalisation» du travail du TC par le projet PASJ, son déroulement est consigné par le secrétaire dans le plumitif. La description des processus à Kouandé, telle qu'elle est consignée dans le plumitif, diffère souvent des descriptions recueillies auprès des parties prenantes. De plus, l'image des négociations qui se dégage du plumitif fait bien plus penser à un arbitrage par le TC, qui émet un jugement, alors même que son rôle est de favoriser l'émergence d'un consensus collectif au cours d'une conciliation.

Pour que la conciliation soit couronnée de succès, les facteurs suivants sont essentiels: l'importance de la relation entre les deux parties en conflit, qui a un fort impact sur la volonté de trouver un consensus; le rôle des témoins, étant donné qu'ils décrivent l'objet et le déroulement du conflit et qu'ils peuvent ainsi augmenter la pression sociale sur les parties prenantes; l'autorité des membres du TC, qui leur garantit une aptitude certaine à imposer leur point de vue; le renforcement volontaire par les membres du TC de la crainte des parties

---

de critères importants pour, par exemple, qu'un homme puisse avoir plusieurs femmes et prendre en charge les enfants).

prenantes concernant les coûts liés à un conflit prolongé, que ce soit au niveau psychique, temporel ou financier. Selon les procès-verbaux archivés à Kouandé, le TC a pu régler 22 des 30 conflits traités entre 2001 et 2005. En 2007 et 2008, il y a eu seulement deux procès-verbaux de non-conciliation sur les onze audiences officiellement tenues concernant des conflits de droit foncier. Le bilan du TC urbain de Natitingou est largement plus négatif: sur dix procès-verbaux, seul un fait état d'une conciliation couronnée de succès.

L'« informalisation » vs. la perte de fonctionnalité: l'importance actuelle du TC dans le domaine de la régulation des conflits

Avec l'entrée en vigueur de plusieurs réformes juridiques au cours des dernières années au Bénin, presque tous les domaines de la compétence du TC sont devenus successivement l'objet du code judiciaire.[13] Ainsi, les compétences du TC ont été considérablement réduites, de manière plus ou moins directe. Jusqu'en 2002, le TC était compétent pour le jugement supplétif (les procédures d'établissement d'actes de naissance, de mariage et de décès) ainsi que pour l'arbitrage d'une variété de types de conflit. Au moment de ma recherche, sa compétence était limitée à la conciliation des conflits de biens immobiliers et non immatriculés, donc à des conflits de droit foncier traditionnel. Or, en vertu du code foncier entré en vigueur en 2007, le parcellement des terres en zones rurales et leur enregistrement auprès du cadastre est rendu obligatoire. Il était donc prévisible lors de ma recherche que même cette dernière compétence du TC lui serait retirée sous peu.

En conséquence, le TC n'a pu maintenir sa fonctionnalité qu'en déplaçant une grande partie de ses activités dans l'informalité. Cette évolution contrevient à sa fonction formellement attribuée. En effet, le TC est à l'origine une structure de proximité qui doit faire le lien entre la « para-justice » informelle et la justice étatique. La manière de gérer cette situation paradoxale diverge selon les communes. A Kouandé, il m'a été finalement confirmé que le TC continue à traiter tous les conflits qui lui sont présentés. Selon le secrétaire général, le TC a maintenu toutes les procédures bureaucratiques pendant le processus de conciliation, afin que les parties prenantes confèrent une dimension officielle à la décision finale de conciliation. Ces décisions finales sont cependant négociées informellement et n'ont donc pas d'existence officielle dans le système judiciaire. Il faut souligner que le TC utilise la « professionnalisation » qui a été menée grâce à l'intervention de la coopération technique belge, par la mise à disposition de matériels et par la mise en place de formations, pour s'imposer face à d'autres acteurs para-juridiques. Or cette professionnalisation visait à aider le TC à établir une position plus forte dans le cadre de l'appareil judiciaire béninois. Le TC a pu s'établir dans le milieu rural du fait que la majorité de la population ne saisit une instance qui sanctionne que dans les cas gravissimes. Néanmoins, l'importance du TC pour la régulation des conflits reste inférieure à celle d'autres institutions, en particulier des chefs de village, connus par tous, ainsi que de la gendarmerie. En outre, la fréquence de saisie à Kouandé reste relativement faible en comparaison avec le TC à Kamaga. Ce dernier y accepte également tous les cas de conflits. Alors que le TC à Kouandé a conscience de l'aspect d'«illégalité» de son travail et se comporte, en conséquence, discrètement, le TC à Kamaga continue de faire ratifier ses procès-verbaux par le TPI. Il faut souligner que le président du TPI attribue une

[13] Les codes concernant le TC sont les suivants : Loi n°2001-37 portant organisation judicaire du 27 août 2002, Loi n°2002-07 portant Code des personnes et de la famille du 24 août 2004, Loi n° 2007-03 portant régime foncier en République du Bénin du 16 octobre 2007.

grande valeur à la structure de proximité de la justice, contrairement à la forte tendance de la jurisprudence béninoise.

Dans les zones urbaines de Natitingou, il semble que le TC n'a pas traité de cas de conflits hors de sa compétence limitée. Par ailleurs, son rôle consistait plus à établir des jugements supplétifs qu'à régler des conflits. Suite aux réformes, il semble effectivement être devenu une institution sans fonction. Cela est sans doute dû en premier lieu aux structures sociales typiques d'agglomérations plus importantes. Les relations personnelles et la forte identité de la communauté y jouent un rôle moins important que dans les zones rurales. Par ailleurs, la proximité du TPI facilite le recours aux institutions judiciaires.

7. Lisa Peth : « *L'éthique policière*. L'auto-perception et l'éthique professionnelle des policiers à Parakou / Bénin »

Introduction

Durant ma recherche au commissariat central de Parakou, j'ai travaillé sur l'auto-perception et l'éthique professionnelle des policiers et policières béninois. Ma recherche aborde les conditions de vie et de travail des policiers et policières ainsi que leur satisfaction vis-à-vis du métier et leurs différentes motivations pour ce choix de métier. Les possibilités de faire carrière, les hiérarchies et l'exercice du pouvoir au sein des structures de la police ont également joué un rôle important dans mes recherches. Par ailleurs, je me suis intéressée au contact entre les policiers et les citoyens, ainsi qu'à la perception de la population par les policiers.

Le doctorant béninois Sai Sotima Tchantipo a établi le contact avec une policière à Parakou où j'ai vécu pendant ma recherche. Cette dernière m'a beaucoup aidé à trouver mes marques au sein du commissariat et à trouver un accès à la communauté des policiers. Le commissaire central (CC) a été également très serviable et a soutenu mon projet.

Techniques de recherche

Les entretiens, les conversations informelles et les observations ont été mes méthodes principales pour recueillir des informations. Des sources écrites, comme par exemple l'enregistrement au poste de police, ont également apporté d'importantes informations. Ces différentes techniques se sont complétées mutuellement. Ainsi, j'ai pu prendre en considération autant les diverses déclarations des policiers que certaines de leurs attitudes inconscientes. Au total, j'ai mené 26 entretiens qui se sont déroulés très différemment et ont apporté des informations très diverses. J'ai utilisé un guide d'entretien approximatif mais adapté les questions selon mon interlocuteur et le déroulement de l'entretien. J'ai veillé à choisir des interlocuteurs au sein des policiers de différents rangs hiérarchiques et domaines d'activités. Je n'ai malheureusement pu prendre en considération ni les usagers de la police ni les membres d'autres groupes professionnels.

Lors de mes recherches, j'ai du faire face à des problèmes personnels résultant de la violence à laquelle j'ai été confrontée au commissariat de police. Cette violence a été dirigée envers les détenus en garde à vue. Dans de telles situations, il m'a été très difficile de me positionner, tant dans mon rôle de chercheuse qu'au niveau personnel et donc de replacer mes observations dans le contexte de la recherche.

Résultats

A Parakou, il y a un commissariat central ainsi que trois postes de police dans les arrondissements de Camp Adagbé/Albarika, Banikanni et Zongo. J'estime à 100 le nombre de policiers qui travaillent dans ces quatre commissariats. La direction départementale de la police nationale (DDPN) de la région Borgou se situe également dans les locaux du commissariat central. En outre, il y a un poste de la brigade anti-criminalité (BAC).

J'ai identifié différentes motivations poussant les policiers à entrer dans la police. Certains évoquent l'aspect militaire du métier, et notamment le port d'un uniforme et le respect que la fonction inspire à la population. D'autres mentionnent leur désir d'assurer la justice et de défendre les personnes défavorisées. Mais la plupart des policiers avec lesquels j'ai parlé choisissent leur profession par hasard ou à cause de la nécessité urgente de trouver un emploi

et un revenu régulier et fixe. La sécurité financière et les possibilités d'avancement dans la hiérarchie interne, perçues comme très attractives par les personnes extérieures au système, constituent l'une des motivations principales dans le choix de ce métier.

La profession de policier est très éprouvante et exige de grands sacrifices personnels. Or une grande partie des policiers le sont devenus plus ou moins par hasard et sans être motivés par un idéal. Cela constitue un problème majeur. Comme le disait un inspecteur: « Il faut avoir de la passion pour le métier de policier pour pouvoir le réaliser avec succès ». Les sacrifices personnels exigés des policiers sont accrus par le manque de moyens. Le manque de personnel implique que les policiers sont obligés de travailler pendant 48 heures d'affilées, ce qui provoque frustration et épuisement. En outre, le manque de moyens matériels rend le travail encore plus difficile. Malgré cela, j'ai eu l'impression que les policiers au commissariat de Parakou sont en majorité motivés et qu'ils s'efforcent de bien faire leur travail.

Cette motivation s'explique sans doute par la nécessité de faire carrière dans la police. Le métier de policier offre une sécurité financière, mais cette sécurité est seulement garantie dans le cas d'une promotion rapide. La carrière dépend d'une évaluation des performances régulières, qui se fait par notation par les supérieurs. Ce type de contrôle encourage les policiers à se comporter correctement et à ne pas commettre de fautes qui pourraient porter préjudice à leur carrière.

La poursuite de cette ambition des policiers est compliquée par le fait que l'évaluation des performances ne se réalise pas de manière transparente. Les policiers ne sont informés ni sur les critères qui constituent la base de la notation, ni sur les notes qu'ils obtiennent. Ainsi, il leur est encore plus difficile d'estimer les conséquences de leurs agissements quotidiens. L'existence d'instructions contradictoires représente une autre source d'insécurité : les principes éthiques que les policiers apprennent pendant la formation s'opposent parfois aux pratiques du commissariat, de la hiérarchie et des interventions au quotidien. Il est difficile de se comporter correctement et de respecter les règles, quand ces dernières ne sont pas claires et qu'il est difficile de les cerner. Il arrive donc que des policiers, qui ne sont pas conscients de leurs erreurs de comportement, soient bloqués dans l'avancement de leur carrière.

A ce système de notation opaque s'ajoute l'inefficacité de l'organisation qui « oublie » parfois l'avancement d'un policier ou qui interchange les dossiers du personnel. Quelques policiers réussissent quand même à faire carrière grâce au soutien de personnes influentes, soutien obtenu sur la base des relations personnelles ou grâce à des versements d'argent. Pour le reste, la carrière d'un policier semble donc dépendre moins des performances de ce dernier que de la chance ou de la bonne volonté des supérieurs. Je n'ai pas pu évaluer le nombre de policiers qui voit leur carrière ainsi retardée au sein de l'institution. Mais les expériences de ces policiers donnent un autre point de vue sur l'organisation de l'institution qui diverge largement de l'image de la police transmise officiellement. J'estime que ces échanges ont donc été très enrichissants dans le cadre de mes recherches et de ma perception de la police.

Les pratiques illégales et les pratiques de corruption se retrouvent dans tous les commissariats au Bénin, ainsi qu'au niveau de la direction de la police. Si un policier critique ou accuse le comportement immoral de ses collègues, les collègues accusés trouveront une opportunité pour lui faire du tort. J'ai entendu parler de cas où les policiers ont été mutés ou même emprisonnés pour avoir critiqué les pratiques policières. De tels cas contribuent au sentiment d'insécurité des policiers qui ne sont plus en mesure de savoir quelles règles ils doivent appliquer.

Les conditions de travail décrites ci-dessus, les salaires, qui ne suffisent pas à payer les coûts de la vie courante, et les perspectives de carrière peu sûres légitiment l'emploi de pratiques de corruption au sein de la police. La frontière entre les pratiques de corruption qui permettent de se procurer les moyens de travail nécessaires et celles qui visent un enrichissement personnel est très floue. La direction du commissariat de Parakou encourage même ses policiers à se procurer une rémunération supplémentaire. Ainsi, durant leurs jours libres, les policiers sont régulièrement envoyés sur le terrain en « mission ». Au cours de ces « missions », les policiers assurent des contrôles au niveau de barrages routiers. Ils peuvent exiger une petite somme des chauffeurs qui n'ont pas leurs papiers en règle ou dont les véhicules ne sont pas dans l'état réglementaire, afin de les laisser passer sans contravention. En outre, quand les policiers rendent des petits services à leurs « amis » au commissariat et se laissent rémunérer une fois le service rendu, ils sont appuyés par leurs supérieurs. D'un autre côté, la direction de la police prend des mesures pour permettre aux policiers de réaliser une distinction claire entre vie privée et vie professionnelle, et ainsi d'éviter des conflits d'intérêts. C'est notamment ce qui justifie le rythme tri-annuel des affectations des policiers: il s'agit d'éviter que les policiers se fassent trop d'« amis » sur leur lieu de travail et perdent ainsi la capacité à agir et à prendre des décisions de manière impartiale, comme il est attendu des forces de sécurité publique.

La hiérarchie joue un très grand rôle dans le travail quotidien des policiers à Parakou. Les jugements, les opinions et les instructions des supérieurs ne peuvent pas être remis en cause. Les ordres doivent être exécutés sans hésitation; celui qui suit une instruction n'est pas tenu pour responsable de ses actions, même si les actions sont contradictoires à la loi. Mais certains policiers n'ont pas entière confiance dans ce dédouanement de toute responsabilité. Ainsi certains essaient de faire la part des choses lors de leurs interventions afin de ne rentrer en contradiction ni avec la hiérarchie, ni avec la loi.

Le fait que la loi soit exécutée de manière sélective dans la société béninoise peut également contribuer à la frustration et à l'insécurité des policiers. Le statut et le capital social d'une personne ayant commis un délit peuvent amener à ce qu'elle ne soit pas sanctionnée. Il arrive que la personne en cause se soustraie à la punition alors même que le policier a utilisé son pouvoir de sanction. Dans ce cas, il se peut que le policier doive justifier son acte auprès de son supérieur ou même craindre un acte de vengeance. Le fait que les policiers ne peuvent s'imposer systématiquement face à des personnes au statut social élevé nuit la réputation de la police et la confiance que la population place en elle. Par ailleurs, ce doute concernant le pouvoir de la police et de la justice à s'imposer peut influencer le comportement d'un policier envers un délinquant pendant une arrestation. Comme il n'est pas sûr que le coupable soit condamné par les instances juridiques responsables, ce policier va parfois préférer punir le civil lui-même en utilisant sa force physique.

Dans certains cas, les policiers profitent du fait que les lois peuvent être contournées au profit des relations personnelles. Même les policiers de rang inférieur ont une marge de manœuvre; ils peuvent rendre des petits services à leurs connaissances privées et se faire payer pour ces complaisances.

La relation entre policiers et civils est marquée de manière générale par les personnalités des intervenants et les expériences déjà vécues par les deux parties. Le lieu et le contexte de la rencontre joue un très grand rôle. Il est cependant possible d'identifier des discours dominants au sein de la communauté des policiers, discours qui sont très généralisateurs. La population est très souvent décrite comme têtue, non-civilisée ou même violente. Ce discours fait plus

particulièrement référence aux habitants de la ville de Parakou ou du nord du Bénin. Selon de nombreux policiers, la population n'a pas compris le rôle de la police dans la société et la considère comme une institution hostile et répressive. D'autres par ailleurs distinguent les civils qui soutiennent la police et les autres, qui sont du côté des bandits.

La police, à travers des différentes pratiques, véhicule une mauvaise image d'elle-même à la société. Il faut mentionner en premier lieu l'immunité partielle dont bénéficient les policiers face aux plaintes et aux poursuites dont ils font l'objet. Elle peut concerner des petits délits quotidiens, comme le non-respect des règles du code de la route, que les policiers se permettent régulièrement. Cette immunité semble cependant bien plus étendue. Ainsi, un citoyen qui se sent maltraité au commissariat ne peut pas déposer plainte contre les policiers, et ce à l'encontre de la position officielle de la police. Le citoyen qui tente de faire valoir ses droits est intimidé et a même à craindre d'être arrêté. Dans ce cas-là, la police se présente sans équivoque comme étant l'ennemi de la population. Le fait que les policiers préservent des poursuites leurs connaissances ou des personnes influentes donne également une mauvaise image de la police. Avec ces pratiques, cette dernière perd la fonction qu'elle s'attribue : servir d'exemple. Les différentes pratiques de corruption à tous les niveaux minent aussi sa réputation. Les citoyens bien-intentionnés peuvent certes être conscients de la détresse financière des policiers de rang inférieur dont la survie dépend de la rentrée d'argent supplémentaire permise par la corruption. Mais de manière générale, ce comportement nuit à l'image de la police : quand, par exemple, lors d'un contrôle routier un conducteur peut payer pour continuer à rouler avec un véhicule qui n'est plus apte à la circulation ; ou quand des délinquants sont libérés après avoir payé les autorités. La police perd ainsi de sa crédibilité puisque que, de toute évidence, la perspective de s'enrichir personnellement détourne certains policiers de leurs missions et de leurs objectifs.

L'auto-perception d'un policier a également une grande influence sur son action au quotidien et sa manière de se présenter en public. En même temps, l'image de soi est façonnée par les expériences quotidiennes, les règles de la hiérarchie et les discours dans la communauté policière. Concernant les policiers à Parakou, j'ai pu constater, dans leur comportement quotidien et leurs discours, qu'ils s'attribuent deux rôles. D'une part, c'est le rôle de l'éducateur qui se doit d'expliquer aux gens l'importance de la justice et des lois et de les familiariser avec ce qu'il considère être le comportement « correct ». Certains civils attendent d'ailleurs que la police assume ce rôle d'institution éducative. D'autre part, les policiers s'attribuent le rôle de représentant de l'Etat : ils se perçoivent comme la « vitrine » de l'Etat puisque qu'ils donnent entre autres la première impression de l'Etat Béninois aux voyageurs, que ce soit à l'aéroport ou aux frontières du Bénin. La population tire des conclusions sur l'ensemble de l'appareil étatique en se basant sur l'observation du comportement des policiers. C'est la raison pour laquelle un comportement correct, voire exemplaire, est désirable pour les policiers. Or ce rôle n'est pas toujours tenu au quotidien. Les deux fonctions mentionnées ci-dessus impliquent également que la police ait un rôle de « modèle » au sein de la société. En examinant les fonctions sociales que s'assignent les policiers, il est frappant de remarquer qu'ils se considèrent comme supérieurs au reste de la population. Cette auto-perception se manifeste aussi bien dans leur discours que dans leurs comportements.

J'ai ressenti le monde des policiers à Parakou comme un monde rempli de paradoxes. Cette impression se fonde certes sur des observations, mais en priorité sur les récits que plusieurs policiers m'ont rapportés. Le comportement d'un policier subit de nombreuses

influences. Le policier fait face à des directives parfois contradictoires. Dans ses décisions au quotidien, il doit prendre en compte les règles clairement énoncées, mais également d'autres règles qui ne sont que partiellement formulées, voire qui doivent être décryptées. Ces règles sont édictées par les textes de lois, les principes directeurs de sa fonction, la hiérarchie, la communauté policière et les réglementations internes informelles du commissariat. Dans l'interaction avec les civils, le policier doit évaluer les relations et la position sociales de l'interlocuteur afin d'évaluer sa capacité à se plaindre auprès de la hiérarchie et à se retourner contre le policier. Ces nombreuses directives contradictoires au quotidien provoquent un sentiment d'insécurité et de désorientation ainsi que de la frustration chez les policiers. Je suppose que c'est cette insécurité qui limite la marge de manœuvre et par conséquent l'esprit d'initiative des policiers.

8. Annika Witte : « La police et population au Bénin: Un rapport sur une enquête de terrain à Cotonou et à Malanville »

Ce résumé de mon rapport de recherche[14] donne une vue d'ensemble des résultats de ma recherche anthropologique de trois mois sur la police à Cotonou et à Malanville. L'objet de mon travail est l'organisation et le fonctionnement de la police. Par ailleurs, j'ai essayé de comprendre comment l'interaction entre la police et la population s'organise. Dans de nombreux pays, la police a une réputation très ambivalente. D'un côté, elle est un instrument de pouvoir d'Etat, établissant ou maintenant l'ordre de ceux qui détiennent le pouvoir. Elle a pour objectif, de l'autre côté, de protéger les citoyens. Pour étudier la relation entre la police et la population au Bénin, j'ai essayé d'inclure les différentes composantes de ce rapport, analysant l'auto-perception de la police, puis l'image que la police pense avoir au sein de la population et les interactions entre ces deux groupes d'acteurs. Au cours de ma recherche, j'ai surtout travaillé avec des policiers, mais j'ai aussi intégré des acteurs civils. Les autres questions importantes qui ont émergé pendant mon enquête concernent la situation des policières dans la police ainsi que la corruption quotidienne. C'est selon des blocs thématiques que je présente, ci-dessous, les résultats de ma recherche.

Informations générales et informations sur les policières

La police au Bénin est organisée de manière hiérarchique. C'est une force de sécurité paramilitaire qui s'occupe d'assurer l'ordre publique et la protection des citoyens. Elle poursuit les criminels et est un centre d'accueil où les gens peuvent demander du secours. A côté de la police, il y a la gendarmerie qui travaille surtout en milieu rural. La coopération entre les deux corps ne semble pas très bonne, contrairement aux déclarations de nombreux policiers. J'ai bien plus perçu une relation de concurrence entre les deux forces de l'ordre.

La police est une organisation dominée par les hommes. Seuls sept pourcent des policiers sont des femmes et elles se trouvent surtout dans les rangs inférieurs. Il existe donc une structure pyramidale. Cette structure relève plus de l'organisation hiérarchique de la police que du fait que l'accès au poste de dirigeant est fermé aux femmes. Les policières interrogées ne se sentaient pas défavorisées et il me semble que la police s'efforce de respecter l'égalité des genres. De nombreux policiers et policières ont mis l'accent sur le fait que le grade est plus important que le genre. Pourtant, les tâches et les postes sont distribués en prenant en considération le genre et, dans la police, comme dans la majeure partie de la société béninoise, il y a une structure patriarcale. La policière se trouve cependant dans une position supérieure en comparaison avec la femme et l'homme civils puisque, dans le cadre de son service, elle a davantage de pouvoir.

[14] Je souhaite à cet endroit remercier le Professeur Bierschenk pour la direction et le tutorat de cette recherche. Mes remerciements vont également à l'Institut de Recherche Sociologique, au LASDEL (Laboratoire d'Etudes et Recherches sur les Dynamiques Sociales et le Développement Local), et à ses chercheurs, notamment Sai Sotima Tchantipo, Nassirou Bako-Arifari, Abou Bakari Imorou et Agnès Badou, qui ont organisé le séjour du groupe et qui ont été d'une aide importante pour la conduite de ma recherche. En outre, je remercie les autres participants de l'équipe étudiante pour leurs suggestions, leurs idées et leurs motivations. Mes remerciements s'adressent enfin à la Fondation Volkswagen et au DAAD (Deutscher Akademischer Austausch Dienst), qui ont facilité cette recherche avec leurs appuis financiers.

Les problèmes

La police est confrontée à une multitude de problèmes comme le manque de moyens et de personnel. Ces défaillances sont elles-mêmes à l'origine d'autres difficultés telles que la baisse d'efficacité et une présence insuffisante sur le terrain. La police essaie d'assurer le bon fonctionnement de son institution en mettant en place des stratégies officielles et informelles. Elle emploie des contractuels civils, délègue certaines tâches policières à des services privés et impose à ses policiers des heures supplémentaires non payées. A l'instar d'un cercle vicieux, ces stratégies sont à l'origine de nouvelles difficultés, telles que la baisse de motivation et le surmenage des policiers. Le plus grand problème, de mon point de vue, est cependant constitué par la perte de confiance et de légitimité au sein de la population en raison de la corruption, de l'abus de pouvoir et de l'utilisation de la violence.

La police et la population

J'ai observé la relation entre la police et la population à partir de trois perspectives différentes : l'auto-perception, l'image de l'autre et l'interaction entre ces deux groupes. Les policiers ont une image idéale de leur organisation, image d'une institution honnête, ouverte, efficace et juste – une police qui est proche de la société et qui lutte contre la violence et la corruption. C'est une image officiellement représentée par les personnes des rangs supérieurs. La communication interne entre les rangs m'a cependant semblé déficiente. La réforme susmentionnée de la police de proximité devait enraciner ces normes dans la police, mais elle semble fort peu connue par les rangs de base de la police et encore moins mise en œuvre. Les policiers supposent que la population ne dispose pas de la même perception idéelle qu'eux et qu'elle rejette la police, en raison de la corruption et des abus de pouvoir. Quand bien même, un certain nombre a constaté une amélioration par rapport à la période où la police était plus proche des militaires et insufflait une peur plus grande à la population.

Il semble que la population ne soutienne pas tellement la police, bien que certaines personnes parlent avec fierté de la police béninoise ou montrent du moins une compréhension certaine pour ses problèmes, tels que le manque de moyens et de personnel. L'utilisation de la violence, la corruption et le manque de présence sont les raisons principales de ce rejet populaire. La population ne semble pas remettre l'existence de l'institution policière en tant que telle en cause. Elle est cependant fortement intéressée par l'amélioration du fonctionnement de cette institution.

Trois aspects caractérisent l'interaction entre la police et la population. Premièrement, la population n'est pas bien informée sur les lois et les motifs des agissements policiers. Les décisions des policiers sont souvent perçues comme arbitraires, comme issues d'une « boîte noire ». Deuxièmement, l'utilisation de la violence de la part des policiers, par exemple lors des interrogations ou des arrestations, marque profondément la relation entre la police et la population. L'autorité, voire la violence, sont une ressource de pouvoir pour la police, mais elles sont aussi une des raisons de sa perte de légitimité. Les policiers, paradoxalement, essaient de regagner le respect par la violence et dégradent par là-même leur image auprès de la population. Il est important de noter que ce n'est pas l'utilisation de la violence en elle-même qui est problématique, mais bien plus la question de savoir qui en est victime. Je présume que c'est la violence contre un innocent qui est condamnée par la population, tandis qu'elle est perçue comme une peine juste quand elle est employée contre un criminel. Troisièmement, la police semble souffrir d'une perte de respect, bien que les personnes en général se comportent de manière humble, voire soumise dans les interactions avec les

policiers. La population a moins peur de la police que par le passé. Par ailleurs, la corruption participe à l'érosion de ce respect.

La corruption est un phénomène commun dans la police béninoise. Elle représente une personnalisation de la relation entre le policier et le client, relation qui devrait être, par définition, neutre. Deux formes de corruption prévalent: le trafic d'influence et le népotisme. Personne n'aime la corruption, mais tout le monde en est partie prenante : l'Etat, qui ne donne pas les moyens suffisants pour que les institutions puissent fonctionner correctement ; la population, qui pratique la corruption pour éviter des punitions plus sévères ; les policiers, qui se laissent corrompre en raison de leurs besoins essentiels et de leur manque d'intégrité. Il semble difficile d'éliminer ce phénomène, malgré les efforts entrepris, à cause de ses implications étendues. La corruption détériore la confiance de la population en la police et délégitime également l'Etat, représenté par la Police. Une conséquence de cette perte de légitimité pourrait être la propagation de la justice populaire qui peut aller jusqu'au lynchage organisé. Aujourd'hui, ce phénomène ne joue cependant pas de rôle important au Bénin.

En résumé, on peut constater que la relation entre la police et la population est tendue. La police n'arrive pas à transmettre une image positive à la population. La corruption et l'utilisation de la violence sont les facteurs majeurs qui détériorent la bonne réputation de la police.

Résumé

La police au Bénin semble plus intéressée à imposer l'ordre étatique qu'à assurer la sécurité des citoyens, ce qui pourrait provenir de son passé militaire. A l'aide de réformes comme celle de la police de proximité, elle tend à se transformer en police plus ouverte aux concitoyens. Cependant, pour que ces réformes puissent vraiment entrer en vigueur, il faudrait sanctionner en interne les « brebis galeuses » et initier en externe une meilleure communication des nouveaux idéaux et des nouveaux modèles.

Ma recherche et les recherches de mes collègues ont permis de présenter un premier aperçu de la police béninoise. Cependant, je n'ai pu aborder profondément que quelques questions pendant ma recherche. Ainsi, une recherche plus approfondie sur la situation des femmes dans la police devrait avoir lieu. Il manque également des informations plus précises sur le fonctionnement des unités spéciales et sur la relation entre les différents services de la police. Quant à la relation entre les différentes forces de sécurité, je n'ai pu aborder la question qu'à partir de la perspective de la police. Là encore, il y a des recherches à effectuer. Sur la question de la relation entre la police et l'opinion publique, il reste à explorer la perception populaire de la police à l'aide, par exemple, d'une enquête quantitative. Les chercheurs n'ont actuellement rassemblé que des données rudimentaires pour les recherches dans le domaine de la police sur les normes, les modèles et principes directeurs, les auto-perceptions ainsi que les pratiques informelles. J'ai utilisé ces recherches dans le cadre de mon rapport. Les données nécessitent cependant d'être vérifiées et complétées.

9. Maik Schwarz: « La socialisation professionnelle des policiers au Bénin – étude de cas à l'Ecole Nationale de Police à Cotonou »

Méthodes de recherche

Ma recherche a porté sur la socialisation professionnelle des recrues, au cours de leur formation à l'Ecole Nationale de Police (ENP) de Cotonou, au Bénin. Pendant ma recherche sur le terrain à l'ENP, qui a duré presque trois mois, j'ai utilisé les méthodes de recherche décrites ci-dessous.

L'observation participante est la méthode élémentaire de recherche en anthropologie sociale. C'est la raison pour laquelle j'ai choisi, peu après mon arrivée au Bénin, de mener mes recherches à l'ENP et même d'y vivre. J'ai reçu l'autorisation nécessaire du directeur, Bertin Cohoun. Grâce à la cohabitation avec les policiers et à ma parfaite intégration à leur quotidien, j'ai pu obtenir une image détaillée des processus de travail internes, des répartitions de compétences et des structures hiérarchiques.

Dans mes recherches quotidiennes, j'ai utilisé la méthode des entretiens formels et informels. J'ai mené bien plus d'entretiens informels, plus particulièrement des conversations à caractère privé, que d'entretiens sur rendez-vous avec un seul interlocuteur. J'ai également mené un sondage à l'aide d'un questionnaire que j'ai développé. Cette manière de recueillir des données a l'avantage suivant : toucher parallèlement un plus grand nombre d'interlocuteurs et assurer leur anonymat, ce qui permet souvent des réponses plus complètes et sans influence des officiers de rang supérieur. .

Pendant toute ma recherche, j'ai retranscrit les informations, mes réflexions et mes impressions personnelles dans un journal de recherche. Ce journal m'a permis de récapituler les situations que j'ai vécues et de mieux les comprendre. Grâce à ces réflexions, j'ai identifié des nouvelles questions et mis en évidence des perspectives que je n'avais jusqu'alors pas prises en considération.

La photographie a représenté un autre moyen d'entrer en contact avec des policiers. Les photographies ont eu la même fonction que le journal de recherche: remémorer rétrospectivement des situations passées, des rencontres et des émotions.

Résultats

Le thème de ma recherche a présenté deux difficultés. Une des difficultés était prévisible: la socialisation professionnelle doit être comprise comme un processus, qui s'étend sur des semaines, des mois et même des années ; le cas échéant, il ne se termine jamais. Ma période de recherche limitée à trois mois constitue donc une base fragile. A cela s'est ajouté le problème que les recrues ne sont pas des jeunes policiers. La majorité des policiers suivant la formation continue étaient en service depuis treize ans. Par conséquent, la socialisation professionnelle s'est en grande partie déjà réalisée au moment de ma recherche. Il n'était donc pas possible de réaliser une comparaison des attentes des jeunes policiers avant, pendant et après leur formation

Je n'ai cependant pas voulu abandonner la thématique et j'ai essayé de mettre en valeur ces données qui semblaient initialement difficiles. Les policiers en formation continue à l'ENP ont plus de temps libre et de libertés que les jeunes recrues. J'ai pu ainsi lier contact bien plus rapidement et de manière plus personnelle que ce que j'attendais. Les discussions et échanges, les activités communes ainsi que les résultats du questionnaire m'ont permis de tirer des conclusions sur les motivations de certains interlocuteurs. La socialisation professionnelle ne

débute pas nécessairement avec l'entrée dans le monde professionnel. Il est donc difficile de déterminer le moment exact de l'émergence d'une telle socialisation. On peut identifier cependant certains facteurs socialisants qui exercent une influence avant même la formation. La socialisation qui a lieu au sein de l'environnement familial ou à travers les médias comptent parmi ces facteurs, et sont rapidement décrits ci-dessous.

La socialisation au sein de l'environnement familial

Cette partie a pour objectif d'expliciter dans quelle mesure les parents ont une influence sur les interlocuteurs. Le fait que l'éducation parentale influence fortement un individu est une évidence reconnue depuis des années en sociologie. Les parents sont l'élément socialisant le plus important, de la petite enfance en passant par la jeunesse jusqu'à l'âge de jeune adulte. Ils décident souvent (indirectement) du parcours professionnel de leurs enfants au travers de leur éducation respective. Les observations et expériences que réalise un enfant dans sa famille affectent son avenir et peuvent influencer de manière positive ou négative le choix de son métier. Dans le cadre de ma recherche, il était particulièrement intéressant de savoir si un ou plusieurs membres de la famille travaillent pour la police ou pour une institution similaire. A ma question sur leurs motivations pour le choix de métier, seuls quelques-uns ont mentionné leurs parents comme étant un facteur influant. Cette réponse de la part des policiers ne m'étonne cependant pas, l'influence parentale s'effectuant largement de manière inconsciente. Dans ma prochaine recherche, j'attacherai plus de poids à cette question car elle fournit des hypothèses importantes sur les prémices de la socialisation d'un policier.

La socialisation par les médias

Les médias ont une grande influence. Dans mes recherches, je n'ai pas considéré en priorité les médias quotidiens tels que les journaux écrits ou le journal télévisé, mais davantage l'influence des films. Les films policiers ou westerns classiques transmettent une notion « traditionnelle » du bien et du mal. Dans ce type de films, il n'y a ni zones d'ombres, ni antihéros, seulement le bon et le mauvais côté. Les multiples facettes que présentent les héros d'aujourd'hui sont souvent bien plus complexes que dans ces vieux films. Les héros de ces temps-là n'ont pas à faire face à des dilemmes moraux car ils appartiennent clairement à un des deux côtés : le bon. La télévision béninoise a diffusé entre les années 1974 et 1983 une série dénommée « Les brigades du tigre ». Les 36 épisodes traitent des histoires d'une force spéciale motorisée de la police au début du 20eme siècle. Dès que j'évoquais cette série, un nombre croissant de policiers s'ajoutait à mon groupe de discussion. Chacun pouvait et voulait contribuer à la discussion, racontant et mimant de manière animée des anecdotes des anciens épisodes.

Bien que la série n'ait pas joué de rôle décisif dans leurs choix professionnels, elle a le mérite de mettre en évidence que la socialisation des policiers commence effectivement avant leur formation, sous l'influence notamment des médias ou de l'environnement familial.

La socialisation professionnelle dans le métier

Comme nous l'avons démontré ci-dessus, plusieurs facteurs sont donc responsables de la socialisation professionnelle avant la formation. Comment se présente cette socialisation dans le cadre professionnel, et plus particulièrement à partir de l'entrée en formation ?

Une telle socialisation commence déjà avec le classement dans un groupe de formation. Le sentiment d'appartenance à un groupe représente un facteur décisif. Pendant leur formation, les recrues sont casernées durant neuf mois. Elles peuvent seulement quitter le site de l'ENP le

week-end ou les jours fériés. Cette situation crée une relation forte entre les recrues, en particulier au vu des difficultés auxquelles elles doivent, ensemble, faire face. Il en résulte automatiquement un processus de démarcation vis-à-vis de la population civile et des supérieurs hiérarchiques. Le vêtement homogène, l'uniforme, est également un critère de délimitation important. Les recrues peuvent être en effet rapidement identifiées par des personnes extérieures comme appartenant à un groupe. Elles utilisent un jargon administratif propre à leur groupe (des concepts particuliers, un usage spécifique des abréviations), suivent les mêmes règles et les mêmes codes. Se présenter en uniforme en public fédère les individus, et le sentiment de groupe transmet à chacun une certaine force. Cette force et la position de pouvoir sont inhérentes à l'image du métier de policier. Selon moi, elles constituent des motivations qui ne doivent pas être sous-estimées. La position de pouvoir est renforcée par l'apparition en public en uniforme, en groupe et avec des armes.

Les rituels jouent aussi un rôle important. Dans ce contexte moderne de recherche sur la police, l'évocation de rituels peut paraître inadaptée. Mais comme chaque groupe, organisation ou institution, la police béninoise a aussi ses propres règles et « coutumes ». Chaque policier d'un échelon hiérarchique supérieur est salué formellement. Un autre rituel important est d'arborer le drapeau chaque lundi matin. Tous les policiers, alignés au cordeau, font le salut au drapeau, pendant qu'un membre de la garde joue l'hymne national à la trompette. Cela permet de créer un sentiment d'unité et une identité subculturelle entre eux. Les rituels de marche et d'entraînement ont le même effet. Les policiers sont en déplacement, toujours en grand groupe, chantant ensemble et exclusivement des chansons apprises à l'ENP.

Conclusion

Indépendamment des facteurs influençant les policiers avant leur formation, on peut caractériser la socialisation professionnelle à l'ENP par trois aspects: l'esprit de corps, l'identité subculturelle qui en résulte et l'apprentissage d'un ordre hiérarchique.

Les résultats de ma recherche démontrent que la socialisation professionnelle est un processus décisif des processus de socialisation. Elle suscite ainsi mon intérêt à approfondir mes recherches sur la police. Il ressort des mes recherches que la socialisation professionnelle ne débute pas forcément avec l'apprentissage du métier. Elle peut avoir sa source dans l'environnement familial. Les films et les médias peuvent également susciter ce processus, ou du moins, l'encourager.

A mon avis, la socialisation professionnelle peut être expliquée par le désir d'appartenir à un groupe (et donc de se délimiter d'autres groupes), le désir d'une nouvelle identité forte, qui dans le meilleur des cas procure un sentiment de pouvoir. Ces caractéristiques se retrouvent au sein de la police béninoise. Les policiers font partie d'une communauté spéciale qui se démarque clairement de la population, entre autres de par les uniformes. Ils se créent également une identité propre, avec leurs règles et lois internes. Cette identité ne peut être comprise et vécue que par les membres de la police. Elle procure à chaque policier un sentiment de pouvoir.

En me basant sur les expériences que j'ai faites pendant la formation continue à l'ENP, ainsi que sur mes observations et enquêtes, j'en conclus que la socialisation professionnelle est un élément essentiel qui façonne le développement de la personnalité d'un individu.

10. Elena Hofferberth: « La régulation des conflits et l'accès à la justice au Bénin rural »

Introduction

Ma recherche concerne l'accès à la justice et à la régulation des conflits en milieu rural au Bénin. Durant deux mois et demi, j'ai vécu à Kamaga[15], une commune rurale au nord du Bénin. L'objectif était de savoir à travers quelles institutions la population accède au système judiciaire et comment ce processus se déroule. J'ai mis l'accent de ma recherche sur l'identification des différentes institutions disponibles pour une régulation des conflits ainsi que sur les caractéristiques typiques de ces institutions. Par ailleurs, ma recherche a porté sur la population et sur ses possibilités et difficultés à accéder à la justice.

Méthodes de recherche

Au début de ma recherche, l'observation participante dans les différentes institutions à Kamaga a été la méthode centrale pour me donner une vue d'ensemble de la justice et acquérir des connaissances sur les activités et sur le processus dans les différentes institutions. Pendant ce temps, j'ai aussi rassemblé beaucoup d'informations à travers des conversations informelles avec les autorités, les usagers et les citoyens de Kamaga. Plus tard, j'ai mené des entretiens avec les différentes autorités et avec des citoyens. Je les ai menés en français avec les personnes francophones et j'ai reçu l'aide d'un traducteur pour mener des entretiens avec des personnes qui connaissaient peu ou pas le français. Au total, j'ai mené près de 60 entretiens. Par ailleurs, ma documentation écrite contient 500 pages de notes personnelles soit formelles, soit sous forme de journal.

Résultats

Les institutions de régulation des conflits – pluralisme des institutions

A Kamaga, on peut identifier plusieurs institutions à qui s'adressent les citoyens en cas de conflits. Ci-dessous sont présentées les principales autorités ainsi que leurs caractéristiques. J'ai identifié les chefs de village (CV) comme étant les autorités auxquelles il est fait le plus souvent recours en cas de conflits. Les CV sont des hommes élus par la population et représentant l'Etat au niveau du village. Chaque village dispose d'un CV. Leurs tâches consistent à représenter le village et à promouvoir son développement. Ils se considèrent comme responsables de la régulation à l'amiable des conflits dans le village. Les CV sont des « fils du milieu » qui sont nés dans leur village et qui connaissent bien les habitants et leurs coutumes. Il existe de grandes différences entre les différents CV, surtout en ce qui concerne l'âge et le niveau d'éducation. Ils ont en commun leur proximité locale et sociale avec la population. Les consulter n'est pas difficile. C'est une des raisons pour laquelle, dans de nombreux conflits, les gens se tournent en premier vers eux. Les CV prennent soin de presque tous les conflits villageois dans un premier temps, peu importe leur nature. Les conciliations chez les CV se passent toujours en présence de toutes les parties et des témoins du conflit. Dans la majorité de villages, lors des conciliations, le CV est soutenu par les conseillers de village. Avec le recours au CV, les parties concernées cherchent en premier lieu à trouver un consensus facilitant la cohabitation paisible et non à obtenir la reconnaissance de leurs accusations ou la sanction de l'autre partie. Les discussions de conciliation reposent sur des conceptions locales de droit et de tort. Ces conciliations se passent dans un cadre familier et personnel. Le processus n'est ni très formel ni officiel. La majorité des CV ne les documente pas, quelques-

[15] Le nom de la commune a été changé pour la préservation de l'anonymat.

uns prennent des notes du déroulement et de la « décision ». A cause de la proximité du CV, le recours à ce dernier est possible à tout moment et n'est pas lié à de grandes dépenses financières ou à des efforts logistiques. Les CV jouent donc un rôle clé dans la régulation des conflits : ils ne sont pas seulement les premiers interlocuteurs pour la population, mais ils la conseillent et peuvent aussi orienter les personnes vers d'autres institutions, notamment quand un conflit ne peut pas être réglé à son niveau. En conséquence, les étapes suivantes de la régulation d'un conflit sont influencées par les CV.

Les chefs d'arrondissement (CA) se trouvent à l'échelon supérieur de la hiérarchie administrative. En ce qui concerne la régulation des conflits, ils ne se distinguent pas vraiment des CV, sauf que la population a simplement moins souvent recours au CA. La manière de régler les conflits du CA ne diffère, elle aussi, que très peu de celle du CV. Le niveau de formalité du processus de conciliation est un peu plus élevé. Les conciliations sont partiellement actées. Par ailleurs, il est plus probable que les lois soient prises en considération dans les discussions de conciliation. Les CA ne sont pas aussi proches de la population que les CV, même s'il s'agit aussi de « fils du milieu ». Dans la plupart des cas, les CA sont plus jeunes et ils disposent d'un niveau scolaire plus élevé que les CV, de sorte que la distance sociale à l'égard des usagers est plus grande. Les bureaux des CA ne se trouvent pas directement à proximité des usagers. Quand bien même, ces bureaux sont souvent moins loin que ne l'est le centre de la commune[16]. Les CA sont surtout les instances orientant les usagers vers d'autres institutions. Ils influencent la suite du processus, les gens s'adressant sur la base de leurs conseils soit au tribunal de conciliation, soit à la gendarmerie. Dans leurs fonctions, les CV et les CA, n'ont officiellement pas le droit de traiter les conflits.[17] Mais étant donné qu'à ce niveau d'intervention, il n'y a aucune institution alternative, les CV et les CA accomplissent cette fonction et sont des interlocuteurs importants au niveau local.

Le tribunal de conciliation (TC) représente l'échelon le plus bas du système judiciaire béninois. La tâche du TC est de servir d'intermédiaire dans un conflit et de mener une conciliation entre les parties concernées, conciliation basée sur les conceptions locales de la justice. Le TC ne dispose d'aucun pouvoir de sanction. Selon les déclarations officielles, la seule fonction du TC est de traiter des conflits fonciers de droit traditionnel. Dans la réalité, beaucoup de personnes s'adressent au TC pour d'autres affaires, comme par exemple pour des conflits familiaux ou matrimoniaux. Ces conflits sont également traités[18]. Le TC se compose d'un président, de deux assesseurs et de leurs suppléants. Il s'agit de personnes de la région qui bénéficient d'une grande confiance et de respect au sein de la population locale en raison de leurs expériences et de leur sagesse. Toutefois, ils ne sont pas aussi connus des citoyens que leur CV. Le président et les assesseurs sont soutenus par le secrétaire mis à disposition par la commune. Le processus et le résultat de la conciliation dépendent grandement du président du TC. C'est lui qui dirige la conciliation, qui donne des conseils et qui a le dernier mot. Comme le TC se trouve au centre de la commune de Kamaga, il est moins accessible que les chefs locales. Les audiences au TC ont un caractère bien plus officiel. La forme des audiences de témoins et des sessions de conciliation rappellent les procès de justice classiques. En outre, ils sont publics. Par ailleurs, tout le processus de l'audience est acté. La décision finale équivaut à un contrat. Le degré de formalité et le caractère obligatoire sont bien plus élevés que dans les deux autres institutions. Les audiences se déroulent dans un lieu fixe, même si ce dernier n'est pas dédié exclusivement au TC.

---

16 Au centre de la commune se trouvent notamment l'administration de la commune, le tribunal de conciliation et la gendarmerie.

17 La régulation à l'amiable est quand-même tolérer.

18 Cela ne semble pas être le cas dans d'autres communes (cf. Elisa Schütz).

La gendarmerie est une institution de la sécurité publique. Elle est responsable de la poursuite des affaires pénales. Cependant, elle est consultée dans tous les conflits qui n'ont pas pu être réglés par les autres autorités locales. La gendarmerie se distingue du TC et des différents chefs moins par le déroulement que par la manière de régler les conflits. A la gendarmerie, les solutions apportées aux conflits ont tendance à être imposées, quitte à faire pression sur une partie ou à menacer de prendre des sanctions à l'encontre de l'autre partie. Ces menaces pouvant potentiellement être réalisées, leur effet est important. Les gendarmes ne sont pas en priorité attachés à un déroulement calme et pacifique des audiences. Etant donné que la majorité des gendarmes ne sont pas originaires de la région et que de nombreuses discussions ne sont rendues possibles que par l'intervention de traducteurs, la distance sociale entre les gendarmes et les usagers est très grande. Les uniformes intensifient cette distance. Le degré de formalité relativement élevé est renforcé par la documentation écrite des audiences et par la relation étroite de la gendarmerie avec le tribunal de première instance (TPI). La gendarmerie prend comme base juridique pour le traitement des conflits différentes lois, tel le code pénal. La prise en compte de ces lois constitue une grande différence avec le fonctionnement des autres institutions. Cependant, pour les conflits quotidiens, la gendarmerie tient également compte des conceptions locales du droit. Par ailleurs, l'intention du plaignant joue un rôle dans la définition du type et du degré de punition. C'est surtout le cas pour les conflits qui ne sont ni graves ni de nature pénale. Le fait même que la gendarmerie s'occupe de ce type de conflits est très intéressant car ils ne relèvent pas de ses attributions officielles. La tendance de la gendarmerie à agir de manière informelle ne se limite pas à la sélection des cas de conflits qu'elle traite. Dans le cadre d'affaires pénales, elle s'écarte également parfois de la voie officielle. Par exemple, les gendarmes ne transfèrent pas toutes les affaires familiales ou matrimoniales au TPI. J'ai observé également une affaire pénale qui n'est pas traitée strictement selon la loi et qui demanderait éventuellement un procès. En outre, il existe des différences dans le traitement d'une affaire selon le gendarme qui intervient. Comme la gendarmerie se trouve au centre de la commune, elle est située à une distance certaine pour la majorité de la population. La distance entre les usagers et la gendarmerie n'est donc pas uniquement sociale, mais également géographique. Consulter la gendarmerie représente ainsi une démarche sérieuse. La discrétion n'est pas garantie, étant donné que presque toutes les audiences se déroulent plus ou moins publiquement. Cette consultation représente un danger pour les relations sociales entre les parties en conflit car le processus est très formel. Il peut avoir des conséquences graves, comme par exemple la transmission de l'affaire au TPI.

Les possibilités de démarcher les instances diverses

La décision d'un usager de recourir ou non à une institution (dans le cadre de la régulation d'un conflit) dépend de différents facteurs. Ces facteurs incluent les différentes caractéristiques des institutions, telles que la distance sociale et géographique vis-à-vis de la population, la manière de traiter des conflits ainsi que les qualités personnelles de chaque autorité. J'ai constaté l'existence d'une hiérarchie entre les institutions selon laquelle les affaires sont transférées successivement. Au premier échelon de cette hiérarchie se situe le CV, puis viennent le CA, le TC et, en dernière instance, la gendarmerie. Alors que les autorités décrivent une transmission des affaires qui dépendrait plutôt du type de conflits, il semble que, dans la pratique, la population ait recours successivement aux différentes institutions, et ce indépendamment de la nature de leur conflit. Elle ne s'écarte de cette hiérarchie que pour certains types de conflits. Ainsi, les affaires de vols et les actes de violence sont rarement portés auprès du TC, alors que la gendarmerie n'est pratiquement pas consultée pour les

conflits fonciers. Par ailleurs, les dispositions personnelles ainsi que les intentions des usagers dans les négociations jouent un rôle central. La gravité d'un conflit influence également le choix d'une institution. Ainsi la population évite autant que possible de consulter des autorités d'un échelon élevé dans la hiérarchie quand il s'agit d'un conflit à faible portée. Dans le cas d'un conflit très grave, la population tend à consulter directement la gendarmerie en négligeant les institutions intermédiaires.

Raisons motivant la population à éviter les instances hiérarchiques supérieures et connaissances juridiques de la population

La peur des différentes institutions est un des facteurs principaux qui poussent la population à éviter la consultation des institutions hiérarchiques supérieures. Cette peur est causée par le manque de connaissances des pratiques et processus de ces institutions ou, au contraire, par la connaissance de ces derniers. Le fait que les autorités puissent être corrompues est un des facteurs influents puisque de nombreuses personnes ne pensent pas pouvoir gagner sans payer les autorités. Par ailleurs, j'ai remarqué une crainte certaine vis-à-vis de sanctions sous forme de violence, d'amendes ou d'emprisonnement. Les barrières résultant de la distance géographique ou sociale des institutions hiérarchiquement supérieures découragent en partie la population de recourir à ces institutions. Le désir de maintenir des bonnes relations avec l'autre partie du conflit pèse également dans le choix de l'institution. L'ignorance dans le domaine de la justice influence en outre le comportement et les décisions des usagers. La population a de manière générale une mauvaise connaissance des lois et de la justice qui s'explique par un faible niveau d'alphabétisation ainsi que par un manque d'accès aux sources juridiques.

Coexistence du droit « traditionnel »[19] et moderne & pratiques informelles

Une caractéristique particulière du « système de régulation des conflits » à Kamaga est la coexistence du droit moderne et du droit « traditionnel ». Malgré les lois modernes, toutes les autorités se basent au moins partiellement sur des conceptions locales du droit et de la justice. Par ailleurs, les conflits sont en partie réglés de manière informelle et on peut identifier des pratiques informelles. Une autre caractéristique importante, en sus des pratiques informelles au quotidien au sein des différentes institutions, est que toutes les institutions s'occupent de la régulation des conflits, indépendamment des compétences qui leur sont attribuées. Cette situation est due au manque d'institutions alternatives qui pourraient se charger de ces fonctions. « L'informalisation » des activités formelles en est la conséquence.

La domination des hommes dans les domaines de la justice et de la régulation des conflits

La domination des hommes et un manque de femmes dans le domaine public sont deux aspects caractéristiques du domaine de la régulation des conflits. Tous les postes qui ont été pris en compte dans ma recherche étaient pourvus par des hommes. D'ailleurs, la grande majorité des usagers rencontrés sur place, auprès des autorités, sont des hommes. Cela peut être lié au fait que la quasi-totalité des postes sont occupés par des hommes, ce qui décourage les femmes. Les femmes ne sont traditionnellement présentes ni dans les activités publiques de

[19] En utilisant le mot « traditionnel » je suis consciente de sa connotation et c'est pour cette raison que je le guillemette. Mais car la notion est souvent utilisée par les béninois eux-mêmes je ne veux pas renoncer complètement à l'utiliser. Le même s'applique à la notion « moderne ».

manière générale, ni dans les processus de régulation des conflits. S'adresser à une autorité représente donc une démarche importante. En outre, elles ne disposent ni des moyens nécessaires, ni des connaissances leur permettant de savoir à qui s'adresser et comment engager les démarches.