# Place du genre dans la réforme de la police

Tara Denham

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

# Place du genre dans la réforme de la police

Tara Denham

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

**A propos de l'auteure**
Mme Tara Denham possède une expérience à la fois pratique et théorique des questions de genre et de réforme de la police. Elle est titulaire d'une maîtrise en Relations internationales délivrée par la Norman Paterson School of International Affairs et a géré différents projets pour le Pearson Peacekeeping Centre en Afrique occidentale sur le renforcement des capacités des opérations de paix de la police et de la gendarmerie. Dans ces fonctions, Mme Denham a coordonné une table ronde intitulée «Les femmes de la police/gendarmerie dans les opérations de paix» en 2006, consacrée aux défis, opportunités et meilleures pratiques de l'intégration de la perspective du genre dans les organisations nationales, avec une composante spéciale sur la participation aux opérations de paix. Mme Denham est actuellement en poste au ministère canadien des Affaires étrangères et du Commerce international.

**Editrices**
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

**Remerciements**
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Yves Bouchard, Maria Christodoulou, Kadi Fakondo, Shobha Gautamm, Sylvio Gravel, Nadine Jubb, Helen McDermott, Eirin Mobekk, Henri Myrtinnen, Françoise Nduwimana, Ivy Okoronkwo, Tony Sheridan, Daniel de Torres, Anne-Kristin Treiber, Walentyna Trzcinska et l'UN-INSTRAW. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

**Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»**
Ce Dossier consacré à la place du genre dans la réforme de la police fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

1. Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité
2. Place du genre dans la réforme de la police
3. Place du genre dans la réforme de la défense
4. Place du genre dans la réforme de la justice
5. Place du genre dans la réforme pénale
6. Place du genre dans la gestion des frontières
7. Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
8. Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale
9. Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile
10. Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées
11. Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité
12. Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

**DCAF**
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

**OSCE/BIDDH**
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

**UN-INSTRAW**
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:

- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets ;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations ;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, AP Photo, Hidajet Delic, 2003.
© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.

ISBN 9789292220747

Extraits à citer comme suit: Tara Denham, Place du genre dans la réforme de la police, Boîte à Outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SROKundig.

# SOMMAIRE

**Sigles et acronymes** iii

**1. Introduction** 1

**2. Qu'est-ce que la réforme du secteur de la police?** 1

2.1 Critiques communément adressées à la police . . . 3

2.2 Pourquoi réformer la police . . . 3

**3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la police?** 3

3.1 Prestations efficaces de sécurité aux hommes, femmes, filles et garçons . . . 4

3.2 Création d'un service de police représentatif et plus efficace . . . 5

3.3 Institutions et culture de police non discriminatoires promouvant les droits humains . . . 6

**4. Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la police?** 6

4.1 Plans d'action sexospécifiques . . . 6

*Prestations efficaces de sécurité aux hommes, femmes, filles et garçons*

4.2 Examen de procédures et protocoles opérationnels . . . 8

4.3 Procédures et initiatives en matière de violence sexiste . . . 9

4.4 Postes de police pour femmes/unités spécialisées . . . 9

4.5 Police de proximité . . . 10

*Création d'un service de police représentatif et plus efficace*

4.6 Evaluations et audits . . . 11

4.7 Recrutement . . . 12

4.8 Rétention . . . 12

4.9 Ressources humaines . . . 13

4.10 Avancement . . . 14

*Institutions et culture de police non discriminatoires promouvant les droits humains*

4.11 Codes de conduite et politiques sur la discrimination, le harcèlement et la violence . . . 14

4.12 Formation en matière de genre . . . 16

4.13 Contrôle civil . . . 16

**5. Intégration de la perspective du genre à la réforme de la police dans des contextes spécifiques** 17

5.1 Pays sortant d'un conflit . . . 17

*Police civile dans les opérations de maintien de la paix* . . . 18

*Vérification des antécédents* . . . 18

*Recrutement de femmes* . . . 19

*Unités de police spécialisées dans la violence sexiste* . . . 20

5.2 Pays en transition . . . 20

5.3 Pays en développement . . . 20

5.4 Pays développés . . . 21

**6. Recommandations principales** 21

**7. Ressources complémentaires** 22

# SIGLES ET ACRONYMES

| | |
|---|---|
| **CEDAW** | Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes |
| **ECO** | Europe centrale et orientale |
| **IWITTS** | Institute for Women in Trades, Technology and Services |
| **LGBT** | Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels |
| **MONUAS** | Mission d'observation des Nations Unies en Afrique du Sud |
| **ONG** | Organisation non gouvernementale |
| **ONU** | Organisation des Nations Unies |
| **OSC** | Organisation de la société civile |
| **OSCE** | Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe |
| **OTAN** | Organisation du Traité de l'Atlantique Nord |
| **PP** | Police de proximité |
| **PPF** | Poste de police pour femmes |
| **RSS** | Réforme du secteur de la sécurité |
| **UA** | Union africaine |
| **UE** | Union européenne |
| **UNICEF** | Fonds des Nations Unies pour l'enfance |
| **UPC** | Unité de police constituée |
| **USF** | Unité de soutien aux familles |

# Place du genre dans la réforme de la police

## 1 Introduction

Les organisations de police jouent un rôle important dans la société. Elles sont responsables du maintien de l'ordre et de la paix, veillent au respect de l'état de droit et ont pour mission d'honorer leurs fonctions en faisant preuve de sensibilité et de considération vis-à-vis des membres de la collectivité. A mesure que les organisations de police du monde entier s'efforcent d'améliorer le traitement et la protection des individus et des communautés, elles s'engagent plus avant dans un processus de réforme des politiques et des pratiques. En matière de réforme, la demande procède de plusieurs facteurs, à savoir: analyses internes, pression publique, décisions gouvernementales, attention internationale et/ou redressement après un conflit. Les processus de réforme de la police promeuvent l'instauration ou le renforcement d'une organisation de police responsable, efficace, équitable et respectueuse des droits. Toute réforme, quelle qu'elle soit, doit avant tout œuvrer à la bonne compréhension des besoins sécuritaires des diverses populations et à leur pleine prise en compte dans la structure et les opérations de la police.

Ce dossier consacré à la place du genre dans la réforme de la police démontre à quel point il peut être important de renforcer les capacités de la police à comprendre et traiter les différents besoins sécuritaires de la population tout entière (hommes, femmes, garçons et filles, quels que soient leurs parcours de vie) et d'instaurer des institutions de police représentatives et non discriminatoires. Ces informations ont été compilées à partir d'études internationales et d'expériences menées sur le terrain. Les aspects internes (culture institutionnelle) et les aspects externes (politiques et procédures de traitement de la criminalité) de la réforme de police y sont abordés.

Ce dossier s'adresse aux différents acteurs de la réforme de la police, parmi lesquels: agents de police et personnel de recrutement, responsables gouvernementaux, organisations internationales et régionales, organisations de la société civile, parlementaires et chercheurs. Il est conçu comme un outil de référence, construit aussi bien à partir d'informations de fond que d'exemples pratiques, et donne des conseils pour aider à la conception et/ou mise en œuvre du processus de réforme. Cependant, ce dossier ne doit pas être considéré comme un plan de réforme, mais comme un point de départ pour intégrer les questions de genre aux processus de réforme de la police, lesquels doivent être définis le plus largement possible et être représentatifs des collectivités servies par la police.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Introduction à la réforme de la police
- En quoi l'intégration de la perspective du genre renforce les initiatives de réforme de la police
- Points d'entrée à l'intégration de la perspective du genre dans les différents aspects de la réforme de la police, avec conseils pratiques et exemples concrets
- Présentation de questions spécifiques de genre et de réforme de la police dans des contextes de pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés
- Recommandations principales
- Ressources complémentaires

## 2 Qu'est-ce que la réforme de la police?

La réforme de la police est une composante essentielle de la réforme du secteur de la sécurité (RSS). Ce processus plus vaste de réforme désigne la transformation du système de sécurité, lequel comprend tous les acteurs, leurs rôles, responsabilités et actions, qui unissent leurs efforts afin que la gestion et le fonctionnement de ce système soient plus respectueux des normes démocratiques et des sains principes de bonne gestion des affaires publiques.[1] La police est l'un des principaux acteurs de la sécurité d'Etat, de sorte que tout processus de réforme de la police doit être coordonné avec les autres acteurs de la sécurité afin de garantir une approche véritablement globale, et non pas *ad hoc*.

**Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»**

**Définition de la police:** force civile d'un Etat, responsable de la prévention et de la détection du crime et du maintien de l'ordre public.[2] Ce terme recoupe donc tous les organismes de l'application de la loi, comme la police, la gendarmerie et autres forces en uniforme qui exercent des pouvoirs policiers, notamment des pouvoirs d'arrestation et de détention.[3]

**Définition de la réforme de la police:** transformation d'une organisation de police en un service de police professionnel et responsable qui opère en tenant compte des besoins des communautés locales.[4]

La réforme de la police a donc trait au changement. C'est un processus qui responsabilise les institutions policières vis-à-vis de leurs actes et les incite à respecter davantage encore les droits humains. Ce processus peut être limité dans le temps, notamment dans les contextes postconflictuels, où il est subordonné à une aide internationale et défini par des contraintes temporelles externes, ou bien être constant, lorsqu'il bénéficie d'un appui national (politique et/ou financier). Une réforme efficace de la police passe par les principales phases suivantes[5]:

1. *Analyse et évaluation préalables à l'engagement:* collecte d'informations en vue de comprendre et d'analyser le contexte local.
2. *Conception et planification:* sur la base de l'analyse, mise au point d'un plan de réforme précis ou définition d'objectifs précis.
3. *Gestion de la mise en œuvre:* mise en place du plan de réforme en partenariat avec différentes parties prenantes.
4. *Evaluation:* contrôle de l'avancement, collecte d'informations et de données sur les changements en cours, évaluation des réussites et identification des problèmes à résoudre.

Ce processus est propre à chaque contexte – pays sortant d'un conflit, pays en transition, pays en développement ou pays développés (voir les conseils/recommandations stipulés à la Section 5). Bien qu'il existe naturellement des différences entre les réalités contextuelles, le respect des droits humains et du droit humanitaire doit être considéré comme le point de départ par excellence de toute réforme de la culture policière interne et externe.

Exemples de réforme de la police dans différentes régions:

- *Amérique centrale:* séparation des services de police du système militaire et instauration d'un contrôle civil sur les forces de sécurité.[6]
- *Asie centrale:* évolution des systèmes de police coloniaux vers une structure démocratique, en vertu de laquelle la police œuvre pour le bien public, et non pas dans l'intérêt d'un parti dirigeant ou d'un groupe influent de la société.[7]
- *Amérique du Nord:* en réponse aux accusations de corruption et d'abus de pouvoir, mise en place d'un maintien de l'ordre davantage axé sur la notion de service et tenant compte des besoins de la collectivité en général, y compris des communautés périphériques, comme les lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT).
- *Europe de l'Est/Etats postcommunistes:* en réponse à la corruption, organisation de la police autour des notions de service et d'état de droit.

Ces exemples ne font qu'illustrer les types de réforme les plus courants. Si certaines réformes sont souvent plus étroitement associées à une région ou à un contexte spécifique, les institutions de police peuvent se prêter à différents types de réforme. Exemples de réforme de la police: changements au niveau du «rang» (développement des compétences, par exemple), formation et sensibilisation, collaboration avec de hauts responsables pour la démilitarisation de la police et redéfinition des missions et procédures opérationnelles au sein des institutions de police. Quel que soit le niveau, le type ou le contexte de la réforme, les capacités locales de mise en œuvre de la réforme, les besoins de la population concernée et les délais d'exécution doivent être soigneusement étudiés de façon à avoir l'assurance que le plan de réforme est réaliste et qu'il peut être déployé dans les délais impartis.

**Encadré 1 Efficacité opérationnelle de la police**

| Responsabilité | Efficacité | Equité | Respect des droits |
|---|---|---|---|
| Liens puissants avec la communauté pour la diffusion d'informations sur les droits des citoyens et les responsabilités de la police. | Développement des compétences pour tous les agents/personnels de police. | Offres d'emploi dans la police ouvertes à tous les membres de la communauté. | Réduction de l'usage excessif de la force. |
| Mécanismes indépendants d'enquête sur les accusations portées contre la police. | Réduction de la corruption. | Rémunérations fondées sur le niveau de compétence et le grade, et non pas sur le sexe. | Traitement équitable des agents et personnels de police au sein de l'organisation. |
| Puissants mécanismes de contrôle interne et externe. | Possibilités de formation à tous les niveaux de la police. | Egalité dans les perspectives de carrière. | Prise en compte de l'état de santé de tous les personnels. |
| Fourniture et retour d'informations diverses sur les opérations et le fonctionnement de la police. | Sensibilisation et réponse aux diverses menaces à la sécurité. | Allocation des ressources fondée sur les besoins et menaces identifiés en matière de sécurité. | Services de police équitables dispensés à tous les membres de la communauté. |

| Encadré 2 | Menaces à la sécurité des hommes, des femmes, des garçons et des filles | | |
|---|---|---|---|
| **Hommes** | **Femmes** | **Garçons** | **Filles** |
| ■ Vol (Australie: 75% des victimes sont des hommes)[11]<br>■ Agression<br>■ Homicide<br>■ Agression simple et caractérisée<br>■ Violence de gangs<br>■ Viol forcé de membres de sa propre famille (en période de conflit)<br>■ Viol et torture sexuelle<br>■ Traite d'êtres humains | ■ Violence domestique<br>■ Agression sexuelle (Etats-Unis: 92% des victimes sur leur lieu de travail sont des femmes)[12]<br>■ Décès lié à la dot<br>■ Harcèlement sexuel<br>■ Viol<br>■ Crimes d'honneur<br>■ Filature<br>■ Stérilisation forcée<br>■ Traite d'êtres humains | ■ Violence de gangs<br>■ Maltraitance infantile et viol d'enfants<br>■ Intimidation<br>■ Kidnapping et enlèvement<br>■ Exposition et abandon<br>■ Traite d'êtres humains<br>■ Achat/vente pour la prostitution | ■ Infanticide<br>■ Maltraitance infantile et viol d'enfants<br>■ Traite d'êtres humains<br>■ Kidnapping et enlèvement<br>■ Mariage d'enfants<br>■ Achat/vente pour la prostitution |

## 2.1 Critiques couramment adressées à la police

Les services de police sont souvent confrontés à différents obstacles, qui doivent être continuellement examinés et résolus. Rares sont les organisations à l'abri des critiques et des pressions en faveur d'un changement. Les organisations de police, des plus expérimentées aux plus récentes, n'en sont pas exonérées. En dépit des importantes différences géographiques, sociales et économiques observées au niveau des pays, ainsi que de la diversité des structures, des effectifs et des contextes policiers, on retrouve généralement les mêmes problèmes au sein des organisations de police, en particulier dans le domaine du genre. En voici une liste non exhaustive[8]:

- Faibles taux de poursuite des crimes commis contre des groupes sociaux particuliers
- Usage abusif de la force contre des groupes particuliers, notamment des groupes marginalisés comme les hommes issus de minorités, les autochtones et les LGBT
- Exclusion de groupes particuliers dans les institutions policières
- Comportements incorrects et abus de pouvoir
- Refus d'enregistrer des plaintes
- Manque de compétences d'investigation – conduisant à un faible taux de condamnations
- Irresponsabilité
- Méfiance de la population civile

## 2.2 Pourquoi réformer la police?

Pour répondre aux problèmes couramment rencontrés dans la police, les réformes tenteront de la rendre opérationnellement plus efficace, mais aussi plus responsable, plus équitable et plus respectueuse des droits. L'Encadré 1 énonce quelques exemples de changements qui pourraient être mis en œuvre dans le cadre d'une réforme de la police visant à accroître son efficacité opérationnelle.

# 3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la police?

**Le genre** renvoie aux rôles et rapports, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux valeurs que la société attribue aux hommes et aux femmes. Le terme «genre» renvoie donc aux différences apprises entre les hommes et les femmes, tandis que le terme «sexe» renvoie aux différences biologiques entre les hommes et les femmes. Les rôles liés au genre varient grandement d'une culture à l'autre et évoluent au fil du temps. De fait, le genre ne se rapporte pas simplement aux femmes ou aux hommes, mais aux relations entre les femmes et les hommes.

La **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux[9].

**Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»**

La prise en compte des questions de genre ne consiste pas à se saisir du pouvoir des hommes pour le donner aux femmes et à d'autres groupes sous-représentés, mais à améliorer l'efficience et l'efficacité des organisations réformées.

**Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux**

L'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la police est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995)
- La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

Pour de plus amples informations, veuillez consulter l'Annexe de la Boîte à outils sur les lois et instruments internationaux et régionaux.

## 3.1 Prestations efficaces de sécurité aux hommes, femmes, filles et garçons

La police étant responsable du maintien de l'ordre public et de la protection des citoyens, elle se doit de comprendre et de gérer toutes les menaces sécuritaires qui pèsent sur la communauté, en admettant que les hommes et les femmes peuvent être victimes de violence et de discrimination sous différents modes et à des degrés divers. Par exemple, les crimes commis contre des hommes le sont avant tout dans des lieux publics, alors que ceux commis contre des femmes, généralement avec violence sexuelle, se produisent souvent dans des lieux privés. Or, de nombreuses institutions étatiques ne s'estiment pas responsables de la sphère privée.[10] L'Encadré 2 recense quelques exemples (par ordre de prévalence) de menaces à la sécurité des hommes, des femmes, des garçons et des filles.

Il est du devoir des agents de police de prévenir, de réduire et de traiter ces formes de crime, y compris la violence sexiste, qui est l'une des menaces sécuritaires les plus fréquentes dans toutes les régions du monde. Une étude de l'Organisation mondiale de la santé indique que 69% de femmes affirment avoir subi une agression physique de la part de leur partenaire masculin à un moment ou à un autre de leur vie.[13] La violence sexiste est un acte de violence – physique, sexuelle ou psychologique – susceptible de porter préjudice à une personne et commis au motif du sexe de cette dernière. Ce type de violence s'exerce à la fois contre des hommes et des femmes, contre des garçons et des filles, et reflète le déséquilibre des pouvoirs

**Encadré 3 Proportion de femmes et d'hommes policiers dans certains pays**

| Pays | Année | Femmes policières | Hommes policiers |
|---|---|---|---|
| ***Pays sortant d'un conflit*** | | | |
| Afrique du Sud[19] | 2006 | 29% | 71% |
| Chypre[20] | 2006 | 16% | 84% |
| Sierra Leone[21] | 2006 | 15% | 85% |
| Kosovo[22] * | 2006 | 14% | 86% |
| ***Pays en transition et en développement*** | | | |
| Jamaïque[23] | 2001 | 18% | 82% |
| République tchèque[24] | 2001 | 12% | 88% |
| Venezuela[25] | 2002 | 10% | 90% |
| Roumanie[26] | 2005 | 8% | 92% |
| Inde[27] | 2006 | 2% | 98% |
| ***Pays développés*** | | | |
| Australie[28] | 2002 | 29% | 71% |
| Canada[29] | 2006 | 18% | 82% |
| Suède[30] | 2001 | 18% | 82% |
| Etats-Unis[31] | 2006 | 12-14% | 88-86% |
| Finlande[32] | 2004 | 10% | 90% |

* Au moment de la rédaction, Novembre 2007, le statut du Kosovo n'est pas encore résolu

entre les hommes et les femmes ou entre un enfant et son tuteur ou sa tutrice.

La violence sexiste peut être associée à l'insécurité générée par d'autres facteurs, telles que l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et la religion:

- 67% des agressions à caractère religieux enregistrées en Angleterre et au Pays de Galles en 2005/2006 ont été perpétrées contre des musulmans.[14]
- En Afrique du Sud, les lesbiennes noires sont victimes de viols et d'agressions physiques et verbales en raison de leur orientation sexuelle.[15]

Hommes ou femmes, les victimes osent rarement dénoncer ces crimes à la police. Les hommes victimes de violence sexiste ont généralement honte et refusent de s'exprimer sur le sujet de peur d'être perçus comme des êtres faibles, émasculés ou homosexuels. Les femmes, pour leur part, n'osent pas parler à la police en raison des tabous sociaux et des stigmates qui pèsent sur les victimes de violence sexiste. D'autres obstacles encore s'observent dans les pays qui ne possèdent pas de lois efficaces pour l'éradication de la violence sexiste. En ce qui concerne la police, il est essentiel de faire en sorte que tous les policiers – hommes et femmes – soient dûment formés pour s'occuper des victimes de la violence sexiste et qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour enquêter sur ces crimes et leur donner les suites qui conviennent.

## 3.2 Création d'un service de police représentatif et plus efficace

*«Accroître la diversité, ce n'est pas simplement une bonne action à faire sur le plan moral: c'est une condition essentielle pour que nous puissions faire notre métier. Un lieu de travail diversifié nous donne accès à un vaste éventail de compétences, d'expériences, d'éducation et de culture, qui optimise notre capacité à apporter diverses solutions locales à des problèmes locaux.»*

Ministère britannique de l'Intérieur – Brochure sur la diversité des services de police [16]

Les menaces sécuritaires et la criminalité sévissent dans toutes les couches de la société. Pourtant, dans le monde entier, les services de police restent majoritairement composés d'hommes et certains groupes n'y sont quasiment pas représentés. La police est traditionnellement considérée comme un «travail d'homme», car elle est associée au crime, au danger et à la coercition.[17] Les processus de recrutement, dont la vérification des antécédents et les entretiens personnels, éliminent parfois les candidates ou les hommes qui n'affichent pas une attitude masculine «correcte», c'est-à-dire qui ne sont pas assez «durs» ou qui ne montrent pas une hétérosexualité absolue.[18] Pourtant, si la police était plus représentative – illustrant la composition ethnique, religieuse, géographique, sexuelle, tribale et linguistique de la communauté –, sa crédibilité, sa fiabilité et, partant, sa légitimité ne pourraient que croître aux yeux du public. La hausse des effectifs féminins peut apporter des avantages opérationnels concrets.

L'Encadré 3 donne un aperçu de la surreprésentation des hommes dans les polices du monde entier.

Afin d'aboutir à une police opérationnellement plus efficace et de mieux répondre aux besoins sécuritaires des femmes et des groupes sous-représentés, des mesures doivent être prises pour remédier à ce manque de représentativité. Le ministère britannique de l'Intérieur a énoncé les avantages d'une meilleure représentation. En voici quelques-uns:[33]

- Un policier gay peut être en mesure de proposer de nouveaux moyens pour diffuser des messages de réduction des crimes dans les communautés gay et dans la police.
- Un policier plus jeune peut mieux connaître les bars et les clubs locaux et être mieux à même de trouver des solutions novatrices pour gérer les troubles liés à l'alcool.
- Une policière musulmane peut être mieux placée pour traiter un incident impliquant une autre femme musulmane.

Une représentation féminine accrue dans les effectifs de police peut avoir des avantages supplémentaires. D'après le *National Center for Women and Policing*, des études nationales et internationales indiquent que les femmes et les hommes sont tout autant capables de faire fonctionner efficacement un service de police. De fait, ces études démontrent que les femmes ont souvent des compétences et des qualités qui sont bénéfiques au travail de police, notamment la capacité à minimiser l'usage de la force dans le traitement d'une personne agressive.[34] Certaines des autres contributions que les femmes peuvent apporter et qui peuvent rendre une organisation de police plus efficace sont citées ci-après:[35]

- Les policières peuvent avoir plus de facilité à désamorcer des situations potentiellement violentes que leurs collègues masculins.
- Les policières ont moins tendance, d'après le public, à avoir des comportements «inappropriés» que leurs collègues masculins.
- Les policières sont moins enclines à faire usage de la force létale (par armes à feu, par exemple).
- Les policières rencontrent moins d'opposition ou de résistance de la part des délinquants masculins qu'elles arrêtent et/ou interrogent.
- Les policières peuvent faire fonction de modèle pour les membres de la communauté concernant la capacité des femmes à participer aux institutions du secteur de la sécurité.
- Les policières ont souvent une meilleure aptitude à la communication que leurs collègues masculins et sont plus à même de favoriser la coopération et la confiance requises pour mettre en œuvre un modèle communautaire de police.[36]

Une représentation féminine accrue dans la police constitue également un impératif opérationnel pour que la police puisse efficacement traiter la violence sexiste exercée contre des femmes et des fillettes. Outre que les femmes sont plus enclines à dénoncer des actes de violence sexiste à des policières, une bonne pratique courante consiste à faire en sorte qu'une femme soit présente durant la procédure d'enquête sur ce type de crime.

### 3.3 Institutions et culture de police non discriminatoires promouvant les droits humains

L'élimination de la discrimination et d'autres violations des droits humains, dont la violence sexiste, par les personnels de police permettra d'instaurer un environnement de travail efficace et productif et d'accroître la sécurité de ces personnels et des civils. Dans certains pays, la police se rend elle-même coupable d'abus, parmi lesquels des actes de harcèlement sexuel ou des agressions sexuelles, se rend complice de prostitution forcée et de traite humaine et se livre à une discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle. Les personnels masculins et féminins de police, tout comme les hommes, les femmes, les filles et les garçons civils, peuvent être les victimes directes de ces violations. Par exemple, en 2006, un rapport d'Amnesty International a dressé le constat suivant: «Le viol de femmes, d'adolescentes et de fillettes par des membres de la police ou des forces de sécurité, chez elles ou au sein de leur communauté, est un phénomène endémique au Nigéria.»[37] Ces formes de violation des droits humains peuvent être commises par un seul agent ou par un groupe de policiers et, parfois, sont perpétuées sous le couvert de cultures institutionnelles discriminatoires.

Les attitudes discriminatoires des personnels de police peuvent en outre faire obstacle à l'égalité de l'accès aux services de police. D'après le Rapporteur des Nations Unies sur la violence contre les femmes, les femmes de tous pays déplorent un manque de sensibilité chez la police, qui peut conduire ses agents à mal enquêter sur les crimes sexistes. «Certaines femmes ont déclaré que, lorsqu'elles allaient dénoncer un viol à la police, les policiers masculins s'amusaient de la situation, allant même jusqu'à leur demander si elles avaient pris du plaisir».[38] La discrimination sexuelle peut s'accompagner d'une discrimination fondée sur la race, la classe sociale, la caste, l'âge ou le handicap. Par exemple, la discrimination et la violence dont sont systématiquement victimes les communautés roms de la part de la police en Croatie et en République tchèque ont dissuadé les femmes roms de solliciter l'assistance des autorités.[39]

Cependant, il faut noter que l'inclusion des femmes et des groupes sous-représentés ne fait pas nécessairement disparaître la discrimination d'une organisation de police. La culture interne de mépris et de harcèlement peut conduire des policiers individuels à adopter la culture dominante pour se protéger sur leur lieu de travail. Il arrive en effet que des policières fassent preuve de brutalité avec des femmes victimes et usent de leur force contre des civils pour se faire accepter dans le groupe dominant.[40] Le processus de réforme doit traiter les problèmes liés à la culture de l'organisation et œuvrer pour imposer chez les policiers le respect de leurs collègues et des civils.

## 4 Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la police?

Délicats par nature, les processus de réforme exigent un engagement stratégique bien planifié. Fondée sur le principe que la police a pour responsabilité de servir et de protéger la communauté, l'appropriation locale est une condition importante à l'efficacité et à la viabilité des processus de réforme. Que ce soit dans les pays sortant d'un conflit ou dans les pays en développement, les organisations de police et leurs usagers ne doivent pas être considérés comme les cibles passives de ces réformes. C'est pourquoi les conseils et exemples énumérés ci-après pour l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la police doivent être adaptés pour répondre précisément aux besoins et aux capacités de niveau local.

Il ne faut pas non plus oublier que les hommes jouent un rôle capital dans les processus de réforme sexospécifique de la police. Les hommes qui jouissent d'un certain pouvoir sont en effet en mesure d'utiliser leur influence pour soutenir et diriger des réformes. Dès lors qu'ils ont cette capacité, les individus peuvent assumer des rôles de leaders, d'alliés et d'éducateurs dans une organisation, notamment en encourageant le dialogue autour de questions potentiellement sensibles dans la hiérarchie du secteur de la sécurité.[41] A tous les échelons, les hommes qui s'efforcent d'instaurer un terrain de jeu homogène dans tous les services de police sont en mesure de diriger par l'exemple lorsque de nouvelles politiques et procédures sont mises en œuvre. Rien de tel, pour diffuser des informations et identifier les poches de résistance, que d'inviter des agents de police masculins à participer aux discussions sur l'égalité entre sexes. Aucune initiative ne peut réussir à imposer des changements durables si elle ne bénéficie pas de l'adhésion et du soutien de la majorité dans les services de police.

### 4.1 Plans d'action sexospécifiques

Les éléments recensés ci-après illustrent différents modes possibles d'intégration des sexospécificités dans la réforme de la police. Etant donné la multitude des aspects à traiter, le processus de réforme peut paraître quelque peu titanesque et il peut être difficile de déterminer par quoi commencer. Une première évaluation de la place réservée aux femmes peut donner un bon aperçu de la situation et repérer les domaines exigeant une attention immédiate ou à plus long terme. Sur la base de cette évaluation, un plan d'action permettra d'identifier les questions à traiter et les tâches à accomplir.

**Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité»**

## Encadré 4 Modèle de plan d'action pour la réforme [42]

| *Recommandations* | *Tâches* | *Responsabilité* | *Délai* |
|---|---|---|---|
| 1. Promouvoir une valeur pour l'organisation, affirmant l'engagement de l'organisation de police envers la diversité et l'égalité entre sexes. | ■ Rédiger une déclaration de valeur pour l'organisation. | | |
| 2. Concevoir des politiques et procédures pour concrétiser la valeur de l'organisation. Exemple: aucun membre du personnel ne doit faire l'objet de discrimination, pour quelque raison que ce soit – race, religion, sexe, orientation sexuelle. | ■ Rédiger des énoncés de politique clairs, qui deviendront de puissants outils pour guider la réforme de la police. | | |
| 3. Créer un(e) unité/organe permanent ayant pour fonction de vérifier que la question du genre fait partie intégrante de tous les aspects des politiques et pratiques policières. | ■ Définir la mission, les fonctions et la composition préconisée. | | |
| 4. Concevoir une stratégie globale de communication interne et externe pour soutenir les objectifs de parité de la police. | ■ Concevoir une stratégie de communication à l'aide de méthodes conviviales. | | |
| 5. Définir des objectifs mesurables de parité et établir des mécanismes de suivi. | ■ Définir des systèmes de surveillance et affecter les ressources nécessaires.<br>■ Concevoir des systèmes de suivi et des bases de données pour la collecte de données. | | |
| 6. Définir des objectifs stratégiques de recrutement de personnel pour accroître la capacité de la police à fournir des services à divers groupes de la communauté. | ■ Concevoir une enquête démographique pour identifier toutes les caractéristiques de la diversité. | | |
| 7. Pratiquer un examen complet des procédures de recrutement pour identifier et éliminer les obstacles au recrutement de groupes sous-représentés et étudier le cas des candidats non retenus. | ■ Concevoir un processus d'examen et affecter les ressources requises. | | |
| 8. Etablir un mécanisme pour garantir que toutes les personnes faisant passer des entretiens ont un engagement réel envers une police soucieuse de parité et de la notion de service. | ■ Appliquer de nouvelles politiques à la formation. | | |
| 9. Concevoir un plan d'examen de toutes les politiques et procédures pour s'assurer qu'elles tiennent compte des perspectives de genre et de diversité. | ■ Assortir le plan de délais et de responsabilités concernant le processus d'examen. | | |
| 10. Intégrer toutes les nouvelles politiques et procédures en matière de genre et de diversité aux programmes de formation dispensés aux personnels de police en service ou nouvellement recrutés. | ■ Former tous les formateurs aux nouvelles politiques.<br>■ Identifier les lacunes en matière de formation et modifier les programmes en conséquence. | | |
| 11. Concevoir un programme de tutorat à l'attention du personnel. | ■ Identifier des policières à tous les niveaux pour participer au programme de tutorat. | | |
| 12. Etudier des initiatives facilitant la vie familiale et tenant compte des besoins de tous les personnels de police. | ■ Analyser les besoins des hommes et des femmes et concevoir des initiatives ou politiques répondant à ces besoins. | | |
| 13. Etablir des processus de responsabilisation des supérieurs hiérarchiques pour prévenir les comportements incorrects de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail. | ■ Définir des mesures disciplinaires et former tous les supérieurs hiérarchiques à la prise de mesures disciplinaires. | | |
| 14. Définir ou améliorer les modes de traitement des plaintes du public contre la police. | ■ Analyser le système de traitement des plaintes et s'assurer de son accessibilité, en particulier pour les femmes et les minorités. | | |
| 15. Etablir des mécanismes pour garantir que tous les responsables chargés d'attribuer les promotions professionnelles sont véritablement engagés en faveur de l'égalité des sexes. | ■ Définir des indicateurs pour évaluer l'engagement des responsables envers l'égalité des sexes. | | |
| 16. Etablir un mécanisme pour garantir des installations, des équipements, etc. qui tiennent compte de la perspective du genre. | ■ Identifier les besoins en installations/équipements. | | |

L'Encadré 4 présente un modèle de plan d'action qui, une fois adapté au contexte spécifique, peut être utilisé pour guider le processus.

## *Prestations efficaces de sécurité aux hommes, femmes, filles et garçons*

### 4.2 Examen de procédures et protocoles opérationnels

Les protocoles et procédures sont là pour fixer le cadre opérationnel des travaux de la police et modeler la culture institutionnelle. Des protocoles et procédures sexospécifiques clairs et précis doivent être mis en place pour minimiser les cas de discrimination procédant du jugement personnel de policiers. L'examen des protocoles et procédures doit s'appuyer sur les tâches suivantes:

**Examen et consultation**

- Examiner les procédures et protocoles de manière à s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires, qu'ils emploient des termes sexospécifiques et qu'ils tiennent compte des besoins particuliers des femmes, des hommes, des garçons et des filles – avec des dispositions spécifiques sur la violence sexiste.
- S'assurer que les procédures et protocoles existants sont fondés sur le principe que la police est là pour servir et protéger l'ensemble de la collectivité, y compris les femmes et les groupes sous-représentés.
- Consulter des associations policières d'hommes et de femmes pour identifier les changements requis.
- Discuter des procédures et protocoles avec des groupes de la communauté, dont des organisations de femmes et des victimes de la violence, et avec d'autres secteurs, comme la santé, l'éducation, la justice ou des systèmes pénaux, par le biais de forums communautaires ou autres plateformes.

**Encadré 5 — Modèle de protocole d'accord entre un groupe communautaire et un service de police**

Ce tableau est un exemple de protocole entre la police et un groupe communautaire d'individus sous-représentés. Il met en avant l'engagement de la police à travailler dans un esprit de collaboration pour répondre aux besoins de ce groupe. Il s'inspire du Protocole d'accord conclu entre le Wabano Centre for Aboriginal Health et les services de police d'Ottawa.[46]

**Définition des principes directeurs**

**Les meilleurs intérêts, la protection et le bien-être de tout individu priment sur toute autre considération**

- Apprécier, respecter et affirmer l'importance des diverses croyances culturelles et traditionnelles.
- Le respect mutuel parmi les prestataires de services profite à l'ensemble de la communauté.
- Respecter les droits des personnes à s'impliquer activement pour identifier les causes et les solutions de la criminalité, des troubles et des conflits au sein de la communauté.
- Chacun doit contribuer à améliorer la qualité de vie de tous et à éliminer le racisme.

**Définition des rôles et responsabilités**

**Le rôle du groupe communautaire**

1. Sensibiliser constamment les services de police aux questions d'ordre culturel/historique par diverses manifestations: formations, réunions, débats et autres manifestations relationnelles.
2. Fournir des ressources/informations sur les organes prestataires de services au sein de la communauté.
3. Participer aux comités idoines pour porter ces questions à l'attention de la police.

**Le rôle des services de police**

1. Assurer la sécurité et la sûreté de tous les membres de la communauté – en ayant conscience que certains groupes sont souvent insuffisamment protégés, mais excessivement surveillés par la police.
2. Travailler en collaboration avec les groupes et organes de la communauté pour s'assurer que les besoins particuliers du groupe sont pris en compte dans la prestation des services de police.
3. Organiser des séances de sensibilisation culturelle approfondie à l'intention des membres de la communauté tout en insistant sur l'importance de leur participation.
4. Instaurer dans la police une atmosphère ouverte et propice à l'interaction entre les policiers et les communautés spécifiques.

**Définition de l'intention des Parties**

**Il est de l'intention des Parties de:**

1. concevoir et appliquer un programme d'information, d'éducation ou de formation visant à générer des opportunités d'apprentissage mutuel ;
2. se réunir régulièrement pour échanger des informations sur les programmes, services et les manifestations et pour examiner les progrès réalisés vers l'accomplissement des objectifs du protocole ;
3. pratiquer un examen formel du protocole dans un délai de six mois à compter de la date de sa signature, puis chaque année ou à toute autre date anticipée sur demande d'une partie ;
4. pratiquer des ajustements mutuellement convenus, le cas échéant, avec l'accord des deux parties.

- Etablir un processus d'examen continu de manière à adapter les protocoles et procédures à l'évolution des intérêts et des besoins de la communauté.[43]

**Engagement**

- S'assurer que les procédures et protocoles révisés sont soutenus par les instances supérieures et que des ressources financières sont allouées pour l'application et l'intégration des nouvelles informations dans toutes les séances de formation.[44]

**Diffusion**

- Traduire l'ensemble des protocoles et procédures dans les langues requises et les afficher visiblement dans tous les postes de police, avec un plan de communication et de formation.
- Les procédures ayant trait aux interactions avec la communauté doivent être affichées dans des lieux qui se prêtent à de hauts niveaux d'interaction police-public et accompagnées d'une campagne d'information publique.[45]

## 4.3 Procédures et initiatives en matière de violence sexiste

La violence sexiste est l'une des menaces les plus courantes à la sécurité publique (décrite à la Section 3.1) et il est de la responsabilité de la police d'appliquer des processus rigoureux et ciblés pour la traiter. Ces processus portent sur les enquêtes relatives aux crimes de violence sexiste, l'arrestation, la détention et la traduction en justice de leurs auteurs, ainsi que le soutien et l'orientation des victimes.

**Exemples de bonnes pratiques pour le traitement de la violence sexiste**

Initiatives relevant du cadre des procédures:

- Réformer les approches policières sous le couvert de l'état de droit – dont la réforme des lois définissant les actions policières requises dans les affaires de violence sexiste. Ex.: une politique d'arrestation obligatoire dès qu'il y a motif raisonnable ou un système de déclaration obligatoire sur la violence domestique.
- Définir des procédures et protocoles exhaustifs sur la violence sexiste, dont: traitement des appels téléphoniques dénonçant des actes de violence domestique, accueil et réception des femmes et hommes victimes de violence sexuelle, conseil et orientation des victimes de violence homophobe et gestion des affaires de traite humaine.
- Collaborer avec les acteurs des secteurs de la santé, de l'éducation, de la justice et de la société civile pour garantir la mise en œuvre de réponses plus efficaces à la violence sexiste – création en commun de plans d'action, de systèmes d'orientation et de protocoles.
- Collecter des données complètes et homogènes sur les crimes de violence sexiste pour contrôler les progrès et identifier les ressources requises.

Autres initiatives structurelles relevant de programmes:

- Créer et former des unités spécialisées au sein des services de police pour traiter plus efficacement la violence sexiste (voir la Section 5.3).
- Dispenser des formations approfondies à tous les agents de police sur le traitement efficace des différentes formes de la violence sexiste (voir la Section 4.12).
- Installer des lignes téléphoniques dédiées aux affaires de violence sexiste.
- Déployer des campagnes de sensibilisation à la violence sexiste dans les médias afin d'informer les victimes sur leurs droits et les services de police spécialisés et de diffuser sans ambigüité un message d'intolérance policière vis-à-vis de la violence sexiste.[47]
- Engager le public par le biais de campagnes d'information contre la violence sexiste.

## 4.4 Postes de police pour femmes/unités spécialisées

Les femmes hésitent souvent à déposer plainte auprès de la police pour diverses raisons: pratiques culturelles limitant les interactions hommes-femmes, normes sociales interdisant aux femmes de parler de la violence au sein du foyer et incapacité générale de la police à traiter les plaintes.[49] De plus, les femmes sont souvent gênées et embarrassées. Elles ont peur ou honte et redoutent de se retrouver impliquées dans les systèmes de police et de justice. Des rapports publiés par Statistique Canada en 2004 indiquent que 36% seulement des femmes victimes de sévices conjugaux et moins de 10% des victimes d'agression sexuelle dénoncent ces crimes à la police.[50]

En réponse, des postes de police pour femmes (PPF) et des unités spécialisées dans la violence domestique ont été institués dans plusieurs pays, parmi lesquels l'Argentine, le Brésil, la Colombie, le Costa Rica, l'Equateur, l'Inde, le Libéria, le Nicaragua, le Pérou, l'Uruguay, la Sierra Leone, l'Afrique du Sud et le Royaume-Uni. Ces postes sont essentiellement dotés en personnel féminin, instaurant une atmosphère plus propice à la signalisation des crimes et plus rassurante quant aux suites données à leurs affaires. Ces postes de police regroupent généralement des agents de police spécialisés aux côtés de travailleurs sociaux, de juristes et d'autres spécialistes afin de constituer une équipe dotée de toutes les capacités requises pour traiter les affaires de violence sexiste, dont les actes de violence domestique et les agressions sexuelles à l'encontre des femmes et des enfants. En outre, ils s'emploient à mieux informer les femmes de la communauté sur leurs droits.

Depuis l'institutionnalisation de ces unités/postes, les effets suivants ont notamment été observés:

- En Inde, entre 1992 et 1994, 188 PPF ont été créés. Depuis, il a été constaté une hausse de 23% des plaintes déposées pour des crimes perpétrés contre des femmes et des enfants et un taux de condamnation plus élevé.[51]
- Au Royaume-Uni, depuis que les unités contre la violence domestique sont en place, on constate une forte diminution du nombre de plaintes, une hausse des taux d'arrestation et de poursuite, ainsi qu'une baisse des taux de récidive.[52]

**Encadré 6 Traitement de la violence sexiste par la Force de police du Guyana**

Au Guyana, la Force de police travaille avec le gouvernement et des organisations non gouvernementales pour établir un réseau visant à réduire la violence sexiste et la violence domestique. Cette initiative a eu pour résultats l'inscription d'une formation sur la Loi relative à la violence domestique au programme obligatoire de l'école de police du Guyana et la mise en place de postes de police spécialement équipés pour interroger les personnes dénonçant des crimes de violence domestique. De plus, le chef de la police a promis de créer une unité spécialisée dans la violence domestique au sein de la Force de police afin de faire appliquer plus rigoureusement la loi dans ce domaine.[48]

- En Sierra Leone, des Unités de soutien aux familles ont été créées en 2001 (voir la Section 5.1). Depuis, le nombre des plaintes et des arrestations est en hausse.[53]

Les postes de police pour femmes offrent un important service à un segment souvent négligé de la société. Pour garantir une prestation plus efficace des services, les défis et les risques qui leur sont associés doivent être pris en compte. Voici une liste non exhaustive de ces **défis/ risques**:

- Les PPF qui sont distincts de la structure centrale de la police peuvent conduire à une marginalisation accrue de la violence sexuelle et des services d'aide aux victimes.
- Les PPF qui ne sont pas suffisamment liés à l'appareil judiciaire sont incapables de donner aux femmes qui portent des accusations la garantie que leur affaire va être traduite en justice.
- Les statistiques s'intéressent au nombre de plaintes enregistrées, et non pas nécessairement aux suites qui leur sont données, ni même à d'autres formes de violence à l'égard des femmes.
- Les PPF sont séparés du reste de la police, souvent avec des procédures spécialisées minimes, ce qui génère des modes distincts de traitement des plaintes et des affaires, même au sein d'un même poste de police ou d'une structure de police nationale.
- En l'absence de politiques ou de procédures clairement définies, la formation des agents de police des PPF reste limitée.
- La formation des agents des PPF part du principe que les femmes savent naturellement «écouter» et traiter des affaires de violence sexiste, ce qui dénature cette formation.

Quoique les postes de police pour femmes constituent une approche au traitement de la violence sexiste, les questions de la formation et du développement des compétences propres à ce type de criminalité continuent de s'imposer à toute l'échelle de la police, de par le nombre élevé et la diversité des affaires (voir la Section 4.12 sur la formation aux sexospécificités).

## 4.5 Police de proximité

La police de proximité (PP) est une stratégie fréquente dans le processus de réforme, qui privilégie l'instauration de relations plus étroites entre la police et la communauté en vue de trouver de nouveaux moyens de résoudre des

**Encadré 7 Etude de cas: postes de police pour femmes (PPF) dans des pays d'Amérique latine**

Une étude conduite en 2003 dans certains pays d'Amérique latine (Argentine, Brésil, Colombie, Costa Rica, Equateur, Nicaragua, Pérou et Uruguay) a conclu que chaque PPF avait une structure propre et servait un segment distinct de la population, en fonction du pays et de ses lois pénales.[54] En dépit de ces différences, plusieurs caractéristiques sont communes aux PPF:[55]

- La plupart traite de la violence domestique ou familiale contre les femmes, les garçons et les filles.
- Les services sont dispensés en partenariat avec des acteurs étatiques et des acteurs non étatiques.
- Les services de police incluent le traitement des déclarations, l'exécution des enquêtes et la négociation des accords en partenariat avec des travailleurs sociaux.
- Les agents de police des PPF sont exclusivement des femmes.
- L'accès aux services multidisciplinaires est gratuit.

Les postes de police pour femmes ont les objectifs suivants:

- Protéger les femmes contre les menaces à leur sécurité.
- Assurer l'accès aux services juridiques, médicaux et psychologiques dont sont souvent privés les usagers, notamment les plus pauvres.
- Intégrer la perspective du genre dans la notion de sécurité.
- Contribuer à la bonne gouvernance par une collaboration constante entre les mouvements et ONG de femmes, la police et, dans certains cas, les mécanismes étatiques de femmes dans les domaines de la prestation, la coordination et l'administration des services.
- Collecter des données sur les crimes traités par les unités spécialisées des PPF.

crimes et de maintenir l'ordre tout en renforçant la sécurité de la communauté.[56] Lorsqu'il est envisagé d'appliquer une approche fondée sur la PP, la police doit comprendre et prendre en compte les besoins sécuritaires distincts des hommes, des femmes, des filles et des garçons.

**Liste de contrôle sexospécifique pour une police de proximité**

- ✔ Veiller à ce qu'il y ait une volonté et un soutien politiques pour le traitement des questions de genre avant toute initiative de réforme.
- ✔ Engager des ressources financières, même limitées, pour démontrer l'engagement organisationnel envers les réformes sexospécifiques.
- ✔ Identifier des acteurs qui, au sein de la police, vont défendre les besoins de la communauté tout entière et démontrer l'importance de les reconnaître et de les traiter. Il s'agira, par exemple, d'inclure la représentation au sein de la police des différents groupes qui y vivent (femmes policières ou policiers issus de groupes sous-représentés).
- ✔ Nouer des liens plus étroits avec la communauté, y compris avec les organisations de femmes et les groupes communautaires travaillant au nom de groupes sous-représentés, par des formations communes, des patrouilles mixtes et des services d'orientation.
- ✔ Organiser régulièrement des réunions entre la police et la communauté en des lieux politiquement neutres, c'est-à-dire dans des centres communautaires plutôt que dans les postes de police, de manière à persuader les membres de la communauté les plus hésitants, en particulier les femmes, d'y participer.
- ✔ Etablir au sein de la police des systèmes incitant les policiers et le personnel à proposer des moyens novateurs pour servir plus efficacement la communauté et garantir le traitement des besoins de l'ensemble des femmes, hommes, filles et garçons. Reconnaître la nécessité de différentes initiatives pour motiver les agents de police, par exemple: campagnes d'éducation ciblées, supervision diligente, mesures disciplinaires en vertu des processus d'examen interne ou du contrôle civil.

## *Création d'un service de police représentatif et plus efficace*

### 4.6 Evaluations et audits

Les évaluations et les audits pratiqués sur les processus de gouvernance et d'élaboration des politiques peuvent déterminer les enjeux et les points d'ancrage d'une hausse des taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes. Ces évaluations/audits peuvent être pratiqués par la police, par un organe indépendant (un médiateur, par exemple), par le ministère en charge de la police ou par d'autres acteurs du processus de réforme, telles les organisations de la société civile. En premier lieu, ces évaluations/audits ont intérêt à collecter des informations concrètes, qui serviront de référence pour contrôler l'impact des réformes. Ci-après figure un modèle d'évaluation environnementale du lieu de travail axé sur le recrutement et la rétention des personnels féminins, inspiré en partie d'une évaluation conduite aux Etats-Unis.

**Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité»**

**Evaluation environnementale du lieu de travail**[57]

Méthodologie:

- Collecte d'informations par la conduite d'enquêtes anonymes auprès d'agents de police féminins et masculins de différents grades.
- Entretiens et consultations des principales parties concernées en interne (ex.: le responsable du recrutement et de la sélection) et en externe (ex.: conseils communautaires de police et organisations de la société civile, dont des groupes de femmes, d'hommes et de LGBT).
- Examen des politiques et procédures, en particulier celles ayant trait au harcèlement sexuel.
- Analyse des informations statistiques, notamment des taux de recrutement et de sélection.

Des informations doivent être collectées sur tous les domaines dans lesquels les femmes rencontrent habituellement des obstacles, par exemple:

- Recrutement et sélection
- Organismes de formation
- Harcèlement sexuel
- Acceptation par les homologues et les supérieurs hiérarchiques
- Grossesse et garde d'enfants
- Equipement et uniformes
- Rétention
- Promotions

Des informations doivent également être recueillies sur les aspects suivants:

- Volume, type et efficacité des formations aux sexospécificités – notamment en matière de harcèlement sexuel.

Ces évaluations aboutissent généralement au résultat suivant:

- Informations suffisantes pour dresser un rapport identifiant les problèmes et enjeux et proposant un plan d'action.

## 4.7 Recrutement

*«En Afghanistan, par exemple, le médiocre statut et le caractère militaire de la police sont des facteurs dissuasifs pour les femmes qui, étant donné la séparation des sexes en Afghanistan, sont uniquement qualifiées pour s'occuper d'affaires familiales et domestiques et ne sont requises que pour gérer les suspects féminins, de manière à éviter les risques d'abus. Les efforts déployés pour attirer des femmes consistent, par exemple, en l'aménagement d'un dortoir pour femmes dans l'Ecole de police de Kaboul et en une formation réservée aux sous-officiers, dispensée régionalement à Baghlān aux femmes qui ne peuvent pas vivre longtemps loin de leur famille.»*

International Crisis Group [58]

Les politiques et pratiques de recrutement doivent être adaptées pour attirer une plus grande diversité d'individus qualifiés, notamment ceux issus de groupes sous-représentés, comme les femmes et les minorités ethniques. La police doit identifier les obstacles à l'embauche d'individus issus de groupes spécifiques et affiner ses processus de recrutement. Les campagnes de recrutement doivent être accessibles et compréhensibles, atteindre les groupes sous-représentés et couvrir tous les domaines d'intérêt des populations cibles.

Les descriptions de postes servent de guide au processus de recrutement. Partant, la première chose à faire pour garantir des processus de recrutement plus ouverts est de mettre à jour les descriptions de postes en veillant à ce qu'elles spécifient précisément les compétences requises dans une police moderne. Ci-après figure une liste de contrôle possible pour guider ce processus.

**Liste de contrôle pour la rédaction d'une description de poste [59]**

- ✔ La description du poste spécifie précisément les fonctions que les agents de police sont tenus d'exécuter.
- ✔ Des membres de la communauté sont consultés pour la rédaction de la description.
- ✔ La description est revue par un expert juridique pour garantir son bien-fondé.
- ✔ La description spécifie et met en valeur les activités de police de proximité, conjointement à ses fonctions traditionnelles d'application de la loi.
- ✔ La description met en avant les connaissances, compétences et qualités suivantes:
  - *Capacité à communiquer avec les différents membres de la communauté*
  - *Connaissance de la valeur de la diversité culturelle*
  - *Capacité à désamorcer des situations violentes*
  - *Capacité à faire fonction de médiateur dans les litiges*
  - *Capacité à s'organiser et à travailler en collaboration avec des groupes de la communauté*
  - *Capacité à communiquer avec différents groupes de personnes*
  - *Capacité à concevoir des solutions à la criminalité et aux problèmes liés à la vie quotidienne de la communauté*
  - *Capacité à sympathiser avec les personnes possédant des valeurs distinctes*
  - *Capacité à travailler en collaboration avec d'autres agences gouvernementales et avec les services sociaux*
  - *Capacité à identifier des mesures proactives pour prévenir les problèmes et améliorer les conditions de vie de la communauté*
  - *Capacité à gérer des priorités conflictuelles*

Par ailleurs, l'Encadré 8 présente quelques aspects à considérer lors du processus de recrutement afin d'attirer et de retenir davantage de femmes et de personnes issues de groupes sous-représentés.

## 4.8 Rétention

Les campagnes de recrutement ciblées ne sont efficaces que dans la mesure où la police a les moyens de retenir les nouvelles recrues. Etant donné le coût élevé des campagnes de recrutement et de la formation des agents de police, les instances supérieures de la police sont tenues de rehausser leurs taux de rétention, notamment en ce qui concerne les femmes et les groupes sous-représentés. F

**Mesures pour augmenter les taux de rétention:**

- Définir des cibles ou des quotas dans les formations et aux niveaux des postes.
- Veiller à ce que les équipements et la logistique répondent aux besoins de tous les agents, en particulier les installations sanitaires, les lieux de vie, les uniformes spécialisés et autres matériels destinés aux policières.
- Concevoir des programmes de tutorat ayant fait leurs preuves avec tous les types de personnel – civils, agents assermentés, hommes ou femmes.[60]
- S'assurer que les politiques relatives aux rémunérations, aux retraites et autres rétributions sont fondées sur une parfaite équité entre agents hommes et femmes.
- Appliquer des politiques et établir des initiatives pour la prévention et le traitement de la discrimination, du harcèlement sexuel et de la violence sexiste – avec formation obligatoire aux sexospécificités et à la prévention du harcèlement sexuel.
- Prévoir des associations du personnel, telle une association du personnel féminin, pour apporter un soutien aux agents issus de groupes sous-représentés dans la défense de leurs droits, dispenser des formations individuelles aux policiers, contribuer à la réduction des niveaux de discrimination et atténuer les pressions exercées sur des agents individuels dans certains domaines.
- Veiller à ce que les groupes cibles ne soient pas surreprésentés aux postes inférieurs et moins rémunérés.
- Programmes accélérés pour les groupes cibles, accompagnés de la formation requise.
- Contrôler les taux de rétention pour identifier les obstacles ou les domaines dans lesquels les objectifs ne sont pas atteints.

- Exposer des agents de grade supérieur (internes et externes à la police) à un groupe cible spécifique afin de servir de modèle et d'illustrer les possibilités de carrière et d'avancement.

## 4.9 Ressources humaines

Les politiques et pratiques de ressources humaines dans la police répondent, par tradition, aux besoins des hommes. Les politiques relatives aux heures travaillées, aux congés et autres aspects sont souvent axées sur les agents qui démontrent leur engagement en travaillant plus qu'ils ne le doivent. Le postulat de départ est en effet que les policiers ont une épouse pour s'occuper du foyer et des enfants ou qu'ils sont célibataires et indépendants. Or, plus les effectifs de la police se sont féminisés, plus ce postulat a été mis à mal et des réformes ont dû être pratiquées pour garantir la non discrimination des politiques de ressources humaines. Ces évolutions ne profitent pas seulement aux femmes, mais peuvent aussi aider les policiers hommes à équilibrer leur vie professionnelle avec leur vie personnelle, ce qui peut renforcer la rétention et l'efficacité des personnels.

**Mesures pour augmenter les recrutements féminins et renforcer les ressources humaines facilitant la vie de famille:**

- Horaires de travail flexibles pour le travail en équipes et possibilités de congé
- Emplois à temps partiel et en temps partagé pour les hommes et les femmes

**Encadré 8 Stratégies pour le recrutement et la rétention des femmes**

| Campagne de recrutement | Equipe de recrutement | Organismes de formation |
|---|---|---|
| ■ Evaluer régulièrement les politiques et les critères de sélection afin d'éliminer les préjugés.<br>■ Fixer des objectifs accompagnés de stratégies de recrutement précises – Programme d'action de Beijing: 30% de femmes.<br>■ Produire des supports sexospécifiques – brochures et affiches représentant des femmes et des hommes attelés à différentes tâches.<br>■ Diffuser des informations sur les offres d'emploi dans des lieux de rassemblement de femmes, par exemple dans les boutiques, les gymnases, etc.<br>■ Programmes de formation pour certains groupes, de manière à s'assurer qu'ils satisfont les conditions d'accès (ex.: entraînement physique pour les femmes).<br>■ Sonder les policiers en service issus de la population cible afin de déterminer comment ils ont été recrutés et ce qu'ils apprécient dans leur métier et utiliser ces informations dans les campagnes de recrutement.<br>■ Programmes de stimulation pour que des agents de police en service attirent de nouvelles recrues qualifiées issues des communautés cibles.<br>■ Programmes d'accès latéral pour encourager les individus qualifiés issus de groupes sous-représentés à postuler à des postes de niveau supérieur.<br>■ Campagnes d'information publiques ciblant les groupes sous-représentés (ex.: salons de l'emploi). | ■ Sélectionner des individus qui comprennent et soutiennent les nouvelles politiques de recrutement.<br>■ Former les agents de police aux perspectives du genre et de la diversité.<br>■ Assurer une composition mixte de l'équipe.<br>■ Les membres de l'équipe sont sociables et de contact facile.<br>■ Veiller à ce que l'équipe puisse répondre aux questions sur les politiques favorisant la vie familiale.<br>■ Prévoir la présence de membres dûment formés issus de la communauté et de femmes policières dans les jurys d'entretien.<br>■ Etablir un questionnaire et un système de notation reflétant la nouvelle description de poste pour le jury d'entretien et contrôler les notes attribuées par les membres du jury afin de s'assurer qu'aucun d'entre eux ne sous-note systématiquement certains groupes. | ■ Formateurs masculins et féminins.<br>■ Formation commune des recrues masculines et féminines.<br>■ Veiller à ce que la formation soit compatible avec les responsabilités familiales.<br>■ Formation exclusivement féminine si les conditions culturelles l'imposent.<br>■ Installations spécifiques pour les femmes sur les lieux de formation.<br>■ Tests physiques reflétant les fonctions policières réelles – tester des policiers en service pour établir des normes de performance.<br>■ Veiller à ce que les femmes ne soient pas isolées dans les écoles de police, ce qui accroît les taux d'abandon.<br>■ Faire en sorte que les recrues aient suffisamment confiance en elles pour gérer des confrontations physiques sans nécessairement recourir à la force physique.<br>■ Accroître le sentiment de confiance dans des domaines de formation que certains groupes maîtrisent traditionnellement mal (ex.: manipulation d'armes pour les femmes).<br>■ Abandonner la culture d'humiliation et d'intimidation, qui peut mener au harcèlement sexuel et susciter la peur chez les victimes.<br>■ Instituer des comités de formation pour examiner tous les supports de formation et s'assurer qu'ils tiennent compte des sexospécificités. |

- Politiques de maternité clairement définies, flexibles, justes et sûres – avec allègement ou modification des tâches
- Congés adéquats de maternité et de paternité
- Crèches sur place ou à l'extérieur
- Infirmeries
- Formation à la gestion du stress
- Accès à un soutien psychologique
- Uniformes adaptés – même pendant la grossesse

En s'investissant dans tous ces domaines, les organisations de police seront en mesure de transmettre un puissant message, en interne comme en externe, indiquant aux mères et aux pères de famille que l'application de la loi peut constituer pour eux un choix de carrière viable. En sus de leurs activités politiques, les services de police doivent donner aux policiers qui choisissent ces options l'assurance qu'ils ne seront pas stigmatisés ou traités comme s'ils prennaient leur travail moins au sérieux et qu'ils bénéficieront tous sur le plan professionnel des mêmes chances d'avancement et de promotion.

## 4.10 Avancement

L'analyse de la distribution des groupes sous-représentés, notamment les femmes, aux différents échelons de la police démontre l'ampleur limitée des changements mis en œuvre. Les femmes demeurent proportionnellement bien plus nombreuses aux postes de rang inférieur. Au Honduras, les femmes constituent environ 6% des agents de police et 2% seulement occupent des postes de haut niveau.[62]

**Mesures pour promouvoir l'avancement:** [63]

- Définir des critères objectifs et non discriminatoires de promotion, avec un mécanisme récompensant les efforts de résolution de problèmes, de collaboration avec la communauté et d'orientation aux services sociaux. Minimiser les critères d'évaluation biaisés en faveur d'un groupe particulier – par exemple, les critères fondés sur l'expérience militaire ou l'ancienneté peuvent léser les femmes.
- Etablir des normes d'évaluation professionnelle claires, transparentes et objectives et organiser des entretiens et séances d'évaluation de la performance fondées sur les listes de compétences et les descriptions de postes révisées, et non pas sur des perceptions périmées des compétences policières (voir la Section 4.7 pour de plus amples informations sur les descriptions de postes et les compétences requises).
- Recourir à des jurys d'entretien indépendants ou à des examinateurs externes pour minimiser les biais internes et les promotions décidées par «copinage».
- Garantir l'égalité de l'accès à la formation pour la promotion professionnelle.
- Veiller à ce que les individus issus de groupes sous-représentés aient accès à des postes charnières pour leur avancement professionnel.
- Veiller à ce que les comités de promotion ne considèrent pas les postes traditionnellement occupés par des femmes comme des postes de moindre valeur (violence sexiste, maltraitance infantile, agression sexuelle, travail avec des jeunes) et ne pénalisent pas les policiers travaillant à temps partiel ou en temps flexible lors de l'attribution des promotions.
- Contrôler étroitement les évaluations des policières qui se sont plaintes dans le passé de harcèlement sexuel.
- Encourager les policières haut gradées à mener des interventions auprès des associations de policières afin d'expliquer pourquoi il est important de solliciter des promotions.
- Comparer les notes attribuées aux hommes et aux femmes par les supérieurs hiérarchiques et diligenter une enquête si les femmes sont systématiquement sous-notées.
- Effectuer un sondage indépendant auprès des femmes qui sont qualifiées pour une promotion afin de déterminer les raisons qui les incitent à solliciter ou non cette promotion.

# Institutions et culture de police non discriminatoires et promouvant les droits humains

## 4.11 Codes de conduite et politiques sur la discrimination, le harcèlement et la violence

*«Si les agents de police ne se respectent pas les uns les autres, on peut difficilement s'attendre à ce qu'ils respectent la communauté multiculturelle qu'ils servent.»*

National Center for Women and Policing [64]

Des politiques et des codes de conduite clairs et précis doivent être conçus sur la base d'un processus consultatif et inclusif pour prévenir et sanctionner efficacement tous actes de discrimination interne, de harcèlement, de violence et autres violations de droits humains. De strictes mesures doivent être prises pour prévenir et sanctionner toutes les formes de violation des droits humains commises par des personnels de police à l'encontre de leurs collègues et des civils et, à cet égard, des politiques doivent être définies contre le harcèlement sexuel.

**Liste de contrôle pour l'élaboration de politiques contre le harcèlement sexuel** [65]

- ✔ Déclaration stipulant que l'organisation défend le droit de tous ses employés à ne pas être sexuellement harcelés sur leur lieu de travail. Aucune forme de harcèlement fondée sur le sexe, la race, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ou autre «différence» n'est admissible.
- ✔ Déclaration stipulant que les contrevenants à cette politique seront tenus responsables de leurs actes de harcèlement sexuel et sanctionnés en conséquence.

## Encadré 9 Hausse du recrutement et de la rétention des policières au Nouveau-Mexique, Etats-Unis [61]

Dans les services de police d'Albuquerque, au Nouveau-Mexique (Etats-Unis), un projet baptisé *New Workplace for Women («Nouveau lieu de travail pour les femmes»)* a été financé par le ministère américain du Travail et dirigé par l'ONG Institute for Women in Trades, Technology & Science (IWITTS). En l'espace de deux ans à peine, le projet a produit d'impressionnants résultats dans les domaines du recrutement de femmes policières et de l'instauration d'un environnement de travail favorable aux femmes. La proportion de recrues féminines dans l'école de police est passée de 10 à 25% et le taux de rétention féminine a atteint le même niveau que celui des hommes. Ce projet a été accompagné des initiatives suivantes:

- **Evaluation environnementale du lieu de travail:** conduite par IWITTS, cette évaluation a consisté en sondages anonymes de femmes et d'hommes, en entretiens avec les principales parties prenantes, en examens des politiques et procédures et en analyses des informations statistiques.
- **Plan d'action et équipe de mise en œuvre:** IWITTS a élaboré un rapport et un plan d'action à partir de l'évaluation pratiquée et les services de police ont constitué une équipe mixte de policiers, à des postes de haut niveau, pour superviser la mise en œuvre.
- **Volonté politique:** une priorité maximale a été conférée au recrutement et à la rétention des policières par tous les dirigeants du ministère.
- **Recrutement actif de femmes:** salon professionnel de la police et des femmes, couverture médiatique des femmes dans la police, affiches et brochures représentant des femmes et des policiers issus des minorités, liste de recrutement ciblée.
- **Processus de sélection:** substitution du jury d'entretien par une vidéo interactive d'étude de cas, afin de déterminer comment les réponses du candidat parviennent à éliminer les inégalités hommes-femmes. Candidatures évaluées sur la base de critères de sélection écrits, avec participation de policières au processus de sélection.
- **Prévention du harcèlement sexuel:** conduite d'une enquête anonyme sur l'ambiance de travail, conçue par IWITTS et administrée par les services de police, application d'une politique de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel, formation des supérieurs hiérarchiques (séance de 8 heures spécifique à la police) sur la prévention du harcèlement sexuel.
- **Modification des procédures** opérationnelles standard: les services de police ont demandé à leurs fournisseurs de concevoir des uniformes et des équipements de plus petite taille pour les femmes, les instructeurs d'éducation physique ont adapté leurs régimes d'entraînement à la morphologie féminine et une étude a été diligentée sur la garde d'enfants.

- ✔ Déclaration stipulant que les supérieurs et les dirigeants ont pour responsabilité de prévenir le harcèlement sur le lieu de travail et ont pour obligation de faire cesser et de dénoncer tous actes de harcèlement.
- ✔ Déclaration stipulant que toutes représailles exercées contre des membres s'étant plaints de harcèlement sexuel seront considérées comme des fautes lourdes et sanctionnées en conséquence après enquête.
- ✔ Explication des lois interdisant le harcèlement sexuel.
- ✔ Définition du harcèlement sexuel et exemples de comportements fautifs.
- ✔ Procédures formelles de traitement des plaintes pour harcèlement.
- ✔ Processus encourageant les interventions précoces et la résolution des problèmes d'environnement de travail hostile, par exemple par des programmes de médiation.
- ✔ Garantie de confidentialité des plaintes, dans la mesure du possible.
- ✔ Description des sanctions disciplinaires encourues en cas de violation de la politique.
- ✔ Processus d'enregistrement des plaintes, avec mise en avant de la possibilité de déposer plainte auprès de plusieurs personnes ou instances, par exemple:
  - *un chef de service*
  - *un chef d'unité*
  - *un coordinateur de la diversité désigné*
  - *la division des relations humaines des services chargés de l'application de la loi*
  - *la commission qui supervise les services chargés de l'application de la loi*
  - *la division des relations humaines de l'organe politique concerné*
  - *les services ministériels du Travail chargés de l'application des lois contre la discrimination*
- ✔ Délais d'exécution pour la conduite des enquêtes et le traitement des plaintes relatives au harcèlement sexuel.
- ✔ Déclaration stipulant que les plaignants seront informés de leurs droits, des délais de prescription applicables aux plaintes civiles et des renvois aux agences administratives.
- ✔ Liste des personnes à contacter si l'employé a des questions à poser sur la politique.

Une fois que ces politiques ou codes de conduite sont élaboré(e)s, des mesures doivent être prises pour s'assurer que l'ensemble des personnels de police et des personnes avec qui ils interagissent en ont connaissance:

- Possibilité pour le chef de la police d'émettre une déclaration de politique de tolérance zéro pour démontrer son engagement.
- Lancer des campagnes de diffusion et de sensibilisation du public par le biais d'organes de contrôle de la société civile ou de groupes de la communauté.
- Etablir des mécanismes pour le contrôle et la dénonciation des infractions à la politique (ex.: lignes téléphoniques ou processus de dénonciation anonyme).
- Diffuser et afficher la politique dans tous les postes de police.
- Former tous les policiers et les bénévoles à la politique et intégrer des informations sur la politique dans les programmes de formation dispensés aux nouvelles recrues.

## 4.12 Formation en matière de genre

Afin de contribuer à l'évolution des pratiques policières et de la culture institutionnelle, des formations sur les réformes institutionnelles (politiques et procédures) ou sur le développement des capacités de traitement de certains crimes spécifiques (violence domestique, viol ou agression sexuelle) doivent être dispensées à tous les niveaux des écoles de police, en initiation comme en perfectionnement. Les sexospécificités doivent être intégrées à toutes les disciplines et la formation doit comprendre des modules approfondis sur les questions de genre.

**Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»**

**Disciplines de la formation en matière de genre:**

- Sensibilisation générale aux perspectives du genre et de la diversité.
- Politiques et codes de conduite institutionnels sur la discrimination et le harcèlement sexuel.
- Respect et promotion des droits humains, dont les droits des femmes.
- Protocoles et pratiques sur les thèmes suivants:
  - violence domestique
  - viol
  - agression sexuelle
  - filature
  - traite d'êtres humains
  - violence anti-gay
  - maltraitance infantile
- Techniques d'entretien avec les victimes de violence sexiste.

L'enseignement de nouvelles compétences pour le traitement des différentes formes de criminalité doit conjuguer théorie et pratique. Les exemples concrets aident en effet les policiers à mieux comprendre ce qu'ils font et à mieux cerner les limites d'un comportement admissible ou inadmissible dans certaines situations.

Au Honduras, le Fonds des Nations Unies pour la population a participé à la formation d'agents de police autour des sexospécificités et à l'assistance aux victimes de violence domestique. La formation explique aux policiers comment gérer les affaires de violence domestique, en s'assurant qu'ils ont conscience de la gravité de ce délit, et insiste sur la nécessité de protéger les victimes, dans certains cas.[66] Oscar Reyes, coordinateur du programme de formation sur la violence domestique au Honduras, a commenté ainsi l'initiative: *«Au départ, il y a eu un peu de résistance de la part des dirigeants des écoles de police, mais nous sommes parvenus à les convaincre que c'était quelque chose d'important. Aujourd'hui, ils sont nos plus puissants alliés.»*

**Conseil pour une formation policière plus efficace**

**Former pour la réforme institutionnelle:**

- Commencer toutes les séances de formation par un exposé introductif, livré par un agent de police supérieur, pour insister sur l'importance des thèmes abordés et démontrer un ferme engagement envers la réforme institutionnelle.
- Les questions de l'égalité entre sexes et des droits humains doivent être intégrées à tous les aspects de la formation, et non pas traitées comme un sujet distinct.

Traiter la criminalité sans aucune discrimination:

- Employer des techniques de formation participatives s'appuyant sur les connaissances et les préjugés des policiers afin de démontrer les problèmes «réels» et de leur expliquer comment les aborder.
- Fournir des exemples pratiques des compétences et des outils comportementaux requis dans les interactions avec les membres de la communauté afin de permettre aux policiers de traduire les politiques dans la pratique – inviter les policiers ayant participé à différents types d'enquêtes à formuler des exemples.
- Inclure des organisations communautaires, dont des organisations féminines, dans les séances de formation afin de fournir des exemples et des éclairages différents.
- S'assurer que l'équipe de formation est composée d'hommes et de femmes ayant connaissance des lois nationales et internationales et des nouvelles politiques et procédures en cours de mise en œuvre.
- Concevoir des modules de formation au traitement de crimes spécifiques en collaboration avec les associations communautaires concernées.
- Inclure des séances sur les outils et mandats juridiques existants pour le traitement de crimes spécifiques, ainsi que sur les compétences pratiques requises pour le traitement équitable des plaintes.
- Former des femmes et des hommes policiers au traitement de tous les types de criminalité, dont la violence sexiste.

## 4.13 Contrôle civil

Il est communément admis que, grâce à l'intervention et à la collaboration de la société civile et des communautés locales, le processus de réforme peut permettre de refaçonner les relations traditionnelles entre la police et la population civile[67], des relations qui, du fait de certaines pratiques, sont souvent caractérisées par la méfiance et la crainte. L'instauration de mécanismes de contrôle civil peut aider à renforcer la confiance publique et à établir des voies de recours formelles accessibles aux individus et aux communautés. Quel que soit le mécanisme de contrôle ainsi mis en place, la représentation égalitaire des groupes sous-représentés, dont les femmes, constitue une priorité.

**Exemples de formes de contrôle civil[68]:**

- **Comités de liaison de la police de niveau national:** avec des représentants de la société civile, par exemple des représentants d'ONG et d'organisations féminines, des universitaires, des juristes et des activistes des

droits humains, pour prodiguer des conseils à la police sur les besoins de la communauté.

- **Comités de liaison de la police de niveau local:** des collectivités locales, des représentants de la police et des groupes de la société civile évaluent les problèmes de sécurité locale, en particulier ceux qui conduisent à la violence sexiste et à la discrimination, et signalent ces tendances à la police afin de l'aider à définir un plan d'action pour la réforme.
- **Médiateur indépendant de police:** nommé pour enquêter sur des cas graves d'abus commis par la police, dont les décès survenus en garde en vue et l'usage excessif de la force.

**Conseils pour le renforcement du contrôle civil**

- Organiser des séances de formation mixtes pour la police et les individus participant aux mécanismes de contrôle civil afin de rehausser les niveaux de connaissance et le respect de leurs rôles mutuels.
- Inclure des méthodes de suivi, d'archivage et de rédaction de rapports, des techniques de communication et des compétences organisationnelles de base dans les séances de formation pour garantir que les informations sont dûment collectées et exploitées dans les processus décisionnels.
- Informer les groupes communautaires et les collectivités locales sur leurs rôles, afin de renforcer leurs connaissances et leur capacité à contrôler et communiquer des informations à la police.
- Sensibiliser la communauté aux questions des droits humains et légaux, y compris le dépôt de plaintes contre la police.
- Garantir la volonté politique, de la part de la communauté et de la police (nouer des liens puissants et travailler en étroite collaboration avec les chefs communautaires, les organisations principales, les responsables policiers et les instances supérieures pour la conception ou le renforcement des mécanismes de contrôle civil), afin d'accroître l'efficacité des mécanismes de contrôle civil.
- Mener des recherches sur la police et diffuser les résultats dans le public.
- Diffuser les conclusions du contrôle dans la communauté, le cas échéant par la radio, le théâtre, etc., afin qu'elles touchent les populations analphabètes.

# 5 Intégration de la perspective du genre à la réforme de la police dans des contextes spécifiques

Cette section traite des problèmes et opportunités qui se présentent spécialement dans les contextes des pays sortant d'un conflit, des pays en transition, des pays en développement et des pays développés. Admettant toutefois que les réalités contextuelles ne se prêtent pas aisément à une classification, elle offre un aperçu général qui demande à être adapté à chaque contexte spécifique.

## 5.1 Pays sortant d'un conflit

*«Les efforts déployés pour engager davantage de femmes dans la police nationale haïtienne […] sont très importants, non seulement pour le mode de fonctionnement de la police et sa perception par la population, mais aussi parce que la féminisation de la police nationale va souligner les rôles non traditionnels que peuvent jouer les femmes en tant qu'actrices et agents du changement à Haïti.»*

Nadine Puechguirbal – Conseillère pour la parité des sexes de la MINUSTAH [69]

Les pays sortant d'un conflit se caractérisent généralement par une insécurité omniprésente, la hausse de certaines formes de violence et l'anéantissement des institutions politiques. Les forces de sécurité ont souvent pris une part active au conflit, abusant des droits humains de la population, et pâtissent donc d'un total manque de confiance. La tentation est souvent grande d'utiliser la police comme instrument de répression en situation conflictuelle, tant pour le pouvoir politique que pour la police elle-même. Une réforme systémique est normalement requise, avec réforme des lois qui régissent les actions des forces de sécurité – traitement des crimes et des actions citoyennes, définition des crimes.

Pendant un conflit, les femmes, les hommes, les garçons et les filles font l'objet d'agressions violentes et humiliantes. Dans les sociétés postconflictuelles, la violence sexiste, dont la violence domestique, augmente considérablement en nombre. Au Sri Lanka, de nombreux rapports font état d'ex-combattants qui, en rentrant chez eux, font subir à leur épouse des sévices analogues à ceux dont étaient victimes les femmes durant la guerre.[70] En outre, la présence accrue d'armes dans les foyers favorise les formes les plus extrêmes de sévices conjugaux: les femmes ont tendance à considérer ces armes plus comme une menace que comme une forme de protection.

Dans les environnements postconflictuels, la réforme de la police peut être entreprise sous la perspective du genre. En effet, de par l'ampleur de la violence sexiste et des violations des droits humains des hommes, des femmes, des garçons et des filles, la police figure parmi les premières organisations qu'il faut reconstruire et renforcer au lendemain du conflit.

**Obstacles à une réforme sexospécifique de la police**

- Les forces de police nationale ne sont pas les seuls agents engagés dans la police – les Etats fragiles recourent souvent à de multiples agences de sécurité, qui doivent donc être prises en compte dans la réforme du secteur de la sécurité.
- Les forces de sécurité, dont la police, sont souvent les auteurs de crimes violents, dont viols et agressions sexuelles, commis contre des membres de la communauté.
- La police nationale est souvent sous-équipée et mal payée et, pourtant, doit continuer de mener à bien les missions évolutives qui lui sont confiées. Il s'ensuit généralement une corruption rampante et un relatif désintérêt vis-à-vis des processus de réforme ou des questions de genre.[71]

- Les engagements marqués envers la réforme sexospécifique de la police diminuent dès que la criminalité augmente et que la police renoue avec la répression pour la contrecarrer, ce qui désavantage certains groupes de la société.[72]
- Les institutions de police se méfient souvent des organisations de la société civile et rechignent à travailler avec elles, ce qui entrave la participation des organisations communautaires aux processus de réforme.[73]

### Opportunités et conseils pour une réforme sexospécifique de la police

Ci-dessous figure une liste non exhaustive des opportunités et conseils à prendre en compte pour réformer la police dans des pays sortant d'un conflit:

- L'attention internationale et le soutien financier peuvent influencer le processus de réforme, en favorisant la prise en compte des besoins particuliers des hommes et des femmes. Les forces civiles internationales de police peuvent, par exemple, servir de modèle aux forces locales.
- L'altération des rôles sexuels et des structures sociales offre à davantage de femmes des débouchés dans la police.
- Des femmes possédant des compétences nouvelles et comprenant la problématique de la paix et du conflit, dont des ex-combattantes, peuvent être recrutées dans les nouvelles organisations de police.
- Appliquer un processus de vérification des antécédents des nouvelles recrues et des policiers en service pour s'assurer qu'ils n'ont pas d'antécédents de violence ou de délit grave, particulièrement concernant l'intégration des ex-combattants dans les nouvelles structures de police.
- Admettre la violence sexiste au rang de menace à la sécurité et prendre des mesures appropriées, dont la formation de tous les personnels et la constitution d'unités spécialisées, pour traiter la violence sexiste.
- Travailler en étroite collaboration avec des acteurs nationaux et internationaux ayant une bonne connaissance des sexospécificités dans un contexte donné pour s'assurer que les processus et programmes en œuvre couvrent les besoins de tous les secteurs de la société.

## Police civile dans les opérations de maintien de la paix

Les missions internationales de maintien de la paix de l'ONU, de l'UA, de l'OTAN, de l'OSCE et de l'UE, avec leurs composantes de police civile, sont autant d'occasions pour la police de faire office de modèles, de mentors et de formateurs pour les populations locales, car elles remplissent de fait des fonctions de police.

- En Afrique du Sud, la mission d'observation de l'ONU (MONUAS) était composée d'hommes et de femmes issus de divers contextes raciaux. Cette mission était dirigée par Angela King, une femme noire, et comptait 46% de femmes parmi ses observateurs, ce qui a permis de diffuser un puissant message, en particulier à l'attention des femmes d'Afrique du Sud.[74]
- En Sierra Leone, la présence de policières dans la mission de l'ONU a démontré que les femmes étaient tout à fait capables d'être agents de police, qu'elles avaient un rôle essentiel à jouer dans le développement d'une nouvelle force de police et qu'elles devaient être respectées par leurs collègues masculins.
- Au Libéria, la première unité de police exclusivement féminine déployée depuis l'Inde retient l'attention internationale, démontrant les différentes fonctions et capacités des policières dans les opérations de paix. Au cours du mois suivant leur déploiement, la Police nationale du Libéria a reçu trois fois plus de candidatures féminines que d'habitude.[75]

L'appui international aux opérations de paix constitue une occasion exceptionnelle pour démontrer l'importance du recrutement de femmes et de groupes sous-représentés dans la police et du renforcement des capacités sexospécifiques, en particulier lorsque les donateurs ciblent l'appui international sur la révision des politiques de recrutement, ce qui donne l'assurance que les critères d'accès peuvent être satisfaits par les groupes cibles et que les unités spécialisées dans la violence sexiste sont pleinement équipées.

Au **Libéria**, l'ONU et le gouvernement ont institué le Programme d'appui à l'éducation pour les nouvelles recrues féminines de la police nationale libérienne. Ce programme accéléré a pour but de rehausser le niveau éducatif des femmes intéressées au niveau du baccalauréat, de manière à ce qu'elles soient qualifiées pour entrer dans les forces de police. Le Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU, Alan Doss, s'est adressé ainsi aux femmes du Libéria, à l'occasion du lancement du programme: «Ce n'est pas seulement l'opportunité pour vous de conforter votre éducation mais, si vous réussissez les épreuves, vous pourrez aussi rejoindre les forces de police et, ainsi, faire de votre pays un exemple, en particulier pour les femmes.»[76]

## Vérification des antécédents

La vérification des antécédents consiste à fouiller dans le passé des personnes qui souhaitent devenir agents de police. Elle se contente toutefois de déterminer l'aptitude des candidats aux fonctions de police et de s'assurer qu'ils ne possèdent pas d'antécédents de violence ou de délit grave.[77] Dans les sociétés postconflictuelles, la vérification des antécédents constitue un outil important pour détecter les individus ayant commis des crimes contre la communauté, dont des crimes de violence sexiste, et pour intégrer des ex-combattants aux nouvelles structures de police. Quoique ce processus soit fastidieux et compliqué, les informations fiables étant généralement rares, la vérification des antécédents marque une étape importante pour regagner ou susciter la confiance de la communauté.[78]

### Conseils pour les processus de vérification des antécédents[79]

- La vérification doit être effectuée en totale indépendance.
- Une unité de vérification crédible et efficace doit être mise sur pied.
- Tous les policiers doivent obligatoirement se soumettre au processus de vérification.

## Encadré 10 Unités de soutien aux familles (USF) en Sierra Leone

Pendant la guerre qui a ravagé la Sierra Leone, durant une décennie, la violence sexiste a été employée comme stratégie de guerre. Des femmes et des fillettes ont été enlevées, exploitées, violées, mutilées et torturées. Outre les crimes de guerre, une étude conduite par Human Rights Watch sur la période 1998-2000 a révélé que 70% des femmes interrogées affirmaient avoir été battues par leur partenaire intime et 50% avaient eu des relations sexuelles forcées.

A mesure que la culture du secret s'est dissipée, force a été de reconnaître que les victimes avaient besoin de recourir aux services de la police pour dénoncer des crimes, trouver protection dans des abris temporaires, bénéficier de soins auprès des services médicaux et psychologiques et obtenir une assistance juridique.[85] Cependant, l'attitude des policiers envers les victimes de violence sexuelle était si peu secourable que très peu de femmes osaient dénoncer les crimes à la police. En réponse, le gouvernement a institué la première Unité de soutien aux familles (USF) en 2001, en charge des affaires d'agression physique, d'agression sexuelle et de maltraitance infantile.[86] En outre, une formation spécifique a été dispensée aux agents de police afin de leur enseigner à appréhender les affaires de violence domestique et sexuelle.

**Collaboration**

- Un protocole d'accord entre les USF de la police et le ministère des Affaires sociales, féminines et infantiles définit les modalités d'une collaboration pour le suivi et le traitement des affaires de violence sexiste et de maltraitance infantile.[87]
- Convention de collaboration avec les organisations internationales pour garantir une prestation efficace et efficiente des services. Formation soutenue par l'UNICEF pour l'amélioration des enquêtes sur les sévices domestiques ; collaboration du Comité international de secours, de Cooperazione Internationale et de GOAL avec les USF dans les domaines du conseil psychologique, des services de formation et des résidences protégées.[88]

**Services proposés par les USF**

- Formations spécialisées pour les femmes victimes de sévices
- Aide financière aux femmes battues sans domicile
- Campagnes et activités de sensibilisation dans tout le pays pour inciter les femmes à dénoncer les crimes de violence sexiste
- Ligne d'assistance téléphonique pour les femmes

**Résultats**

- En 2005, il y avait 19 USF dans les unités de commandement locales de la police.
- Entre 2004 et 2005, 21 condamnations avaient été rendues, avec des peines d'emprisonnement allant de 6 à 12 mois. [89]
- En 2005, 105 personnes (policiers et travailleurs sociaux) avaient suivi une formation sur la sensibilisation, les droits humains, les médias et la communication, la tenue des dossiers, les enquêtes sexuelles et les enquêtes conjointes entre policiers et travailleurs sociaux sur les délits sexuels. [90]

**Défis**

- Malgré ces efforts, il reste des policiers qui rechignent à intervenir dans des affaires d'agression dénoncées par des femmes aux USF, à moins qu'elles ne soient particulièrement graves (mutilation, blessures, invalidité).[91]

- Etablir un processus ouvert, diffusant des informations dans le public et prévoyant des méthodes pour autoriser la participation du public.
- Définir précisément la notion de preuve – si le fardeau de la preuve est trop lourd, des personnes ayant enfreint des droits humains risquent d'être intégrées aux forces de police.
- Refuser toute personne dont les antécédents révèlent des délits de violence domestique ou de maltraitance infantile, d'agression sexuelle, de comportement violent ou de violence sexiste, quelle qu'en soit la forme.[80]
- Subordonner l'emploi de tous les policiers à une période d'essai.
- Licencier les policiers qui se rendent ou se sont dans le passé rendus coupables, sur la base d'informations crédibles, d'infraction aux droits humains.
- Impliquer des organisations communautaires dans les processus de vérification des antécédents, qui peuvent être d'une aide précieuse par la connaissance intime qu'elles ont de leurs membres.

## Recrutement de femmes

L'intégration de femmes, dont des ex-combattantes, dans des services de police nouvellement formés contribue à la légitimité et à l'efficacité de la police. Les ex-combattantes ont souvent acquis des compétences et des connaissances précieuses en matière de sécurité.[81] Elles savent précisément ce qui motive les femmes à travailler dans la police, ce qui peut enrichir la définition et la mise en œuvre des stratégies de recrutement.

**Questions à poser pour accroître les recrutements féminins[82]:**

- Les autorités politiques et policières se sont-elles concrètement engagées à promouvoir le recrutement et la rétention des femmes?
- Des efforts sont-ils activement déployés pour recruter et former des ex-combattantes dans la police?
- Des services psychosociaux sont-ils à la disposition des femmes qui entrent dans la police et de celles

qui peuvent être amenées à subir de nouveaux traumatismes lorsqu'elles dénoncent des crimes?

- Les critères essentiels de sélection, comme ceux qui ont trait à l'éducation, ont-ils été examinés pour s'assurer qu'ils n'excluent pas injustement les femmes du processus de recrutement?
- Des programmes de transition sont-ils appliqués pour s'assurer que les femmes satisfont les conditions de base?

### Unités de police spécialisées dans la violence sexiste

*«Il y a peu de chances qu'une femme avoue à un homme qu'elle a été violée par quinze hommes. Parfois, les femmes locales avaient moins de difficultés à parler de certaines choses à des femmes de la MONUAS.»*

Hannah Yilma – Membre de la mission MONUAS [83]

Etant donné les importants taux de violence sexiste qui sévissent dans les environnements conflictuels et postconflictuels, certains pays ont créé des unités de police spécialisées pour encourager la dénonciation et le traitement de bout en bout des plaintes. Ces unités sont souvent constituées de femmes (policiers et travailleurs sociaux), qui ont été spécialement formées aux affaires familiales et à la protection de l'enfance.[84] Leur connaissance intime du sujet aide les victimes à surmonter leur traumatisme et à retrouver une vie normale. En Sierra Leone, les taux de dénonciation ont fortement augmenté grâce au travail des unités et à la prise de conscience concernant les droits des femmes et les services d'assistance à la dénonciation de crimes de violence sexiste (voir l'Encadré 10). Néanmoins, malgré les progrès réalisés, il demeure certains obstacles, qui exigent une attention continue (voir la Section 4.4).

## 5.2 Pays en transition

Les pays en transition sont des pays qui évoluent d'un système politique à l'autre, mais sans violence intérieure à long terme. En Europe centrale et orientale (ECO), la transition s'est faite du communisme au postcommunisme. Dans les économies fermées de ces pays, la police était étroitement liée aux dirigeants politiques et aux institutions de l'Etat, de sorte que la mission de la police ou de la milice revêtait un caractère essentiellement politique. Ces systèmes étaient strictement contrôlés: les agents de police ne jouissaient que d'une autonomie minime et avaient pour principale responsabilité celle de diffuser et de défendre les idéaux des autorités politiques.[92]

#### Obstacles à une réforme sexospécifique de la police

Après avoir accédé à l'indépendance en 1991, l'Ukraine a entamé un vaste processus de réforme économique, sociale et politique.[93] Les forces de police ont été intégrées dans le lot afin de lutter contre sa mauvaise réputation, son haut degré de corruption et la forte méfiance entre la police et la communauté, le tout sous une perspective sexospécifique. Le cas de l'Ukraine démontre quelques-uns des défis que rencontrent les pays en transition dans la mise en œuvre d'une réforme sexospécifique de la police, à savoir:

- Les élites régnantes restent au pouvoir, ce qui peut entretenir une certaine opposition au changement.
- Les processus de promotion sont entachés de népotisme, de sorte que les femmes atteignent rarement un grade plus haut que celui de sergent ou de colonel.
- Des quotas officieux plafonnent les effectifs féminins dans la police – apparemment, des organismes de formation avaient en Ukraine des instructions du ministère de l'Intérieur pour maintenir les recrutements féminins à moins de 10% par an et les instances supérieures étaient encouragées à les établir aux alentours de 8%.
- Etant donné le climat de méfiance généralisée, les ONG et les groupes communautaires hésitent à rencontrer des représentants de la police et du gouvernement pour discuter des processus de réforme.[94]

#### Opportunités et conseils pour une réforme sexospécifique de la police

- L'évolution culturelle des rôles sexuels dans la société impose des changements au niveau des mécanismes institutionnels.
- Concevoir un plan d'action par étapes axé sur les réformes à court terme et à long terme, pour que les résultats immédiats soient en adéquation avec la réforme institutionnelle au sens large.
- Créer un organe indépendant pour superviser le processus de sélection et réduire les risques de favoritisme.

## 5.3 Pays en développement

Dans les pays en développement, qui ne passent pas nécessairement d'un système politique à un autre, la police est souvent étroitement liée aux besoins de l'Etat, et non pas à ceux de la population. Les réformes se concentrent souvent sur la transition entre des institutions policières de type colonial ou militariste et des institutions davantage démocratiques, établies pour servir et protéger la communauté. De plus, les pays en développement pâtissent d'une grande pauvreté, de débouchés économiques restreints, de médiocres infrastructures et de faibles institutions nationales; autant de facteurs qui ont une incidence sur les services de police.

#### Obstacles à une réforme sexospécifique de la police

- Opposition générale aux questions relatives à l'égalité des sexes, dont les droits humains et le recrutement de femmes.
- Même en présence d'une législation formelle sur les droits humains et l'égalité des femmes, la réalisation de ces droits est souvent compliquée par des lois nationales, religieuses et traditionnelles parallèles, qui entravent la mise en œuvre des réformes législatives.[95]
- Les membres des forces de sécurité ferment souvent les yeux sur les crimes sexuels, sans faire le moindre effort pour les prévenir.[96]
- Attitudes négatives à différents échelons vis-à-vis des réformes sexospécifiques, en particulier lorsque la police manque de ressources essentielles, comme des stylos ou du papier, et estime qu'il y a des problèmes plus urgents.[97]
- Capacité et engagement limités des instances dirigeantes, qui rechignent à soutenir et à appliquer

de réels changements dans le cadre des réformes sexospécifiques.

**Opportunités et conseils pour une réforme sexospécifique de la police**

- Les mouvements de citoyens, en particulier ceux en faveur des groupes sous-représentés et des femmes, gagnent en puissance dans la société, sont de mieux en mieux informés sur les droits humains et préconisent des changements dans les structures nationales. Ils peuvent donc appuyer et défendre des réformes sexospécifiques.
- L'accès amélioré à l'éducation pour différents segments de la population, dont les femmes, est souvent présenté comme une condition préalable à l'entrée dans la police.
- Veiller à ce que le processus de candidature ne soit pas trop onéreux, de manière à ne pas bloquer l'accès des personnes qui ont des moyens financiers limités.

## 5.4 Pays développés

Dans les pays développés, la réforme de la police consiste généralement à optimiser son efficacité et à répondre efficacement aux besoins de la communauté. Des pays développés comme le Canada, les Etats-Unis et de nombreux Etats européens ont essuyé une perte de confiance publique suite à plusieurs scandales impliquant la police – corruption, usage abusif de la force, brutalité, procès pour sévices et harcèlement sexuels au sein de la police.[98] Il a ainsi été fait pression pour que la police devienne plus représentative des populations qu'elle est censée protéger et plus axée sur la prévention et le service de proximité, tout en assumant la responsabilité de ses actes.

**Obstacles à une réforme sexospécifique de la police**

- Bien que des campagnes soient diffusées en faveur de la diversité, les effectifs issus de groupes sous-représentés demeurent insuffisants et les policiers en place en sont souvent réduits à adopter la culture dominante pour se faire accepter, ce qui n'améliore nullement la culture globale ou les relations avec la communauté.
- Incapacité à offrir des carrières à des femmes hautement qualifiées dans les services de police.
- Relative résistance aux quotas ou à la discrimination positive dans certains pays, où des conditions homogènes et égalitaires sont considérées (à tort) comme déjà existantes.

**Opportunités et conseils pour une réforme sexospécifique de la police**

- Le coût élevé des procédures judiciaires étaye l'argument en faveur de taux plus élevés de recrutement et de rétention de femmes. Aux Etats-Unis, dans les grandes villes, un policier en service coûte aux contribuables 2,5 à 5 fois plus cher en moyenne qu'une policière dans les procédures judiciaires engagées pour usage abusif de la force.[99]
- Le critère de l'entraînement physique, appliqué depuis longtemps pour filtrer certains groupes, a perdu de sa validité depuis qu'il a été observé que des policiers de longue date échouaient aux tests, alors qu'ils parvenaient parfaitement à remplir leurs fonctions.[100]

# 6 Recommandations principales

## Planification

1. ***Engagement et soutien au niveau supérieur:*** toute initiative doit bénéficier d'un soutien de haut niveau pour avoir un impact durable sur la culture institutionnelle de la police, avec identification de «spécialistes du genre» parmi les instances supérieures.

2. ***Examen des sexospécificités:*** les programmes de réforme de la police doivent s'appuyer sur une bonne connaissance des problématiques de sécurité et de genre sur le terrain, en particulier de la capacité de la police et de la communauté à mettre des changements en œuvre.

3. ***Plans d'action:*** après évaluation, un plan d'action et un cadre précis doivent être conçus et mis en œuvre pour s'assurer que la réforme est dûment alignée sur les objectifs institutionnels et systémiques.

## Mise en œuvre

4. ***Procédures et politiques favorisant l'égalité des sexes:*** examiner, réviser et créer de nouvelles politiques et procédures tenant compte des besoins particuliers des femmes, des hommes, des garçons et des filles, dont des politiques et des codes de conduite en matière de harcèlement sexuel.

5. ***Procédures et initiatives en matière de violence sexiste***: instituer des initiatives axées sur les procédures, les structures et les programmes, comme la création de postes de police pour femmes ou la mise en place de lignes d'assistance téléphonique pour améliorer la prévention et le traitement de la violence sexiste.

6. ***Formation:*** déployer des programmes de formation à tous les niveaux pour informer sur les sexospécificités et dispenser des formations spécifiques pour rehausser les compétences dans le domaine de la violence sexiste et instaurer des services de police non discriminatoires et respectueux des droits humains.

7. ***Recrutement, rétention et promotion des femmes:*** revoir les modes de recrutement, de rétention et de promotion des femmes et d'autres groupes sous-représentés et promulguer des réformes et de nouvelles initiatives pour les cibler.

8. ***Associations de policières:*** soutenir les associations de groupes sous-représentés et conforter leurs capacités en termes de conseil, de soutien, de partage d'expériences et d'enseignement sur les comportements à adopter pour s'imposer et exceller dans un environnement policier.

9. ***Processus de vérification des antécédents:*** s'assurer que les nouvelles recrues de la police ne présentent pas d'antécédents de violence sexiste, dont la violence domestique.

10. ***Collaboration multisectorielle:*** travailler avec les secteurs de la santé, de la justice et de l'éducation, ainsi que des organisations de la société civile – dont des organisations de femmes, des groupes de LGBT et des défenseurs des droits des enfants – pour s'assurer que la réforme est participative et répond aux besoins de toutes les communautés.

### Suivi et évaluation

11. ***Campagnes d'information:*** concevoir des plans de communication interne et externe pour sensibiliser les policiers et les membres de la communauté à la réforme sexospécifique de la police et pour expliquer les modalités du dépôt de plainte contre la police.

12. ***Responsabilité:*** établir des mécanismes internes et externes pour contrôler et responsabiliser les individus ou les groupes qui n'entrent pas dans le cadre de la réforme institutionnelle. Une attention particulière doit être accordée à la responsabilité vis-à-vis des violations des droits humains, dont la violence sexiste.

13. ***Contrôle civil:*** établir des structures, comme des comités de liaison ou des services de médiation, pour faciliter le contrôle. Les groupes communautaires et les ONG peuvent participer en apportant un soutien ou en dispensant des formations pour contrôler efficacement les services de police.

# 7 Ressources complémentaires

### Sites Web

Commonwealth Human Rights Initiative – http://www.humanrightsinitiative.org European Network of Police Women – http://www.enp.nl
Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) – http://www.dcaf.ch
International Association of Women Police – http://www.iawp.org
International Peace Academy – http://www.ipacademy.org
National Center for Women and Policing – http://www.womenandpolicing.org
Open Society Justice Initiative – http://www.justiceinitiative.org
Groupe chargé des questions de police à caractère stratégique de l'OSCE – http://www.osce.org/spmu/
UN-INSTRAW – http://www.uninstraw.org/en/index.html

### Guides pratiques et manuels

**Kelly, L.,** *Guide VIP*: Vision, mise en œuvre et professionnalisme dans le travail de la police contre la violence à l'égard des femmes et des enfants. **Conseil de l'Europe**, Strasbourg, 2001.

Conseil de l'Europe, ***Les droits de l'homme et la police: Manuel pour un enseignement axé sur la pratique***. **Centre d'information sur les droits de l'homme**, Strasbourg, 1998.

http://www.coe.int/t/e/human_rights/police/2._publications/2.1_trainers%27_supply_kit/PDF_Workbook_(French_version).pdf

Bayley, D.H., ***Democratizing the Police Abroad: What to Do and How to Do it***. Ministère américain de la Justice, Washington DC, 2001. http://usmex.ucsd.edu/research/justice_pdfs/bailey_2 001.pdf

***Centre international pour la réforme du droit criminel et la politique en matière de justice pénale, Manuel pratique: stratégies et mesures concrètes types relatives à l'élimination de la violence contre les femmes dans le domaine de la prévention du crime et de la justice pénale,*** 1999. http://www.icclr.law.ubc.ca/Publications/Reports/vawMANUALFR.pdf

National Center for Women and Policing, ***Recruiting and Retaining Women: A SelfAssessment Guide for Law Enforcement***. National Centre for Women and Policing, Los Angeles, 2001. http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf

OSCE, ***Guidebook on Democratic Policing***, 2007. http://www.osce.org/item/23086.html

Hope, T., ***Responding to Domestic Violence: A Handbook for Police***. Centre for Domestic Violence Prevention and Uganda Police Force, 2007.

http://www.preventgbvafrica.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf

### Articles et rapports en ligne

Marks, R.T. et Denham, T., ***A Roundtable on Police and Gendarmerie Women in Peace Operations: West African Solutions to Gender Mainstreaming Challenges***, 2007. http://www.peaceoperations.org/web/la/en/fi/708D77 9C21BD42C98A760EB295B6BD15/get_file.asp

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, **Policy Briefing Paper: *Gender Sensitive Police Reform in Post Conflict Societies***, 2007. http://www.undp.org/cpr/documents/gender/Gender_Sensitive_Police_Reform_Policy_Brief_2007.pdf

O'Neill, W.G., ***Police Reform and Human Rights***.

New York, 2004. http://www.undp.org/governance/docs/HR_Pub_PoliceReform&HR.pdf

# NOTES

[1] Organisation de coopération et de développement économiques, *Réforme des systèmes de sécurité et gouvernance*, Lignes directrices et ouvrages de référence du CAD. OCDE, Paris, 2005, p. 26. http://www.oecd.org/dataoecd/8/37/31785341.pdf

[2] Oxford English Dictionary, 2ème édition, « Police ». Oxford University Press, Oxford, 2003.

[3] Organisation de coopération et de développement économiques, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité:* soutenir la sécurité et la justice, version préliminaire. OCDE, Paris, 2007, p.163.

[4] Groenewald, H. et Peake, G., *Police Reform through Community-Based Policing: Philosophy and Guidelines for Implementation.* International Peace Academy, New York, 2004, p. 1.

[5] Groenewald et Peake, pp. 10-17.

[6] Neild, R., *Sustaining Reform: Democratic Policing in Central America*, Citizens Security Monitor. Octobre 2002, p. 1.

[7] Shahjahan, A.S.M., *Strengthening Police Reform*, Strengthening the Criminal Justice System. Banque asiatique de développement, Bangladesh, mai 2006, pp. 30-31.

[8] Mehta, S., *Police Reform: An exchange of experiences from South Asia – Roundtable Report,* Commonwealth Human Rights Initiative. Qutab Hotel, New Delhi, 23-24 mars 2007, p. 5.

[9] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU,* 12 juin 1997.

[10] German Technical Corporation (GTZ), *Security Sector Reform and Gender: Concepts and Points of Entry for Development Cooperation.* GTZ, Allemagne, 2007, p. 7.

[11] Australian Bureau of Statistics, *Crime and Safety.* Australian Bureau of Statistics, Australie, 2005. www.abs.gov.au

[12] Women's Selfdefense Institute, *Statistics on Crime against Women 2005*. www.selfdefensemindbody,spirit.com/statistics/html

[13] Vlachová, M. et Biason, L., *Violence Against Women as a Challenge For Security Sector Governance, Challenges of Security Sector Governance*. Éds. Hänggi, H. et Winkler, T.H., LIT Verlag, Munster, 2003, p. 16.

[14] Human Rights First, *Islamophobia 2007 Hate Crime Survey.* Human Rights First, New York, 2007, p. 16.

[15] Human Rights Commission, *Advancing equality for All*, Equality Update. Février 2006, p. 2.

[16] United Kingdom Police Home Office, *It works…The Operational Benefits of Diversity for the Police Service.* 2005, p. 4. http://police.homeoffice.gov.uk/newsandpublications/publication/humanresources/Operational_Benefits_Leaflet.pdf

[17] Martin, S.E.,et Jurik, N.C., *The Nature of Police Work and Women's Entry Into Law Enforcement,* Doing Justice, Doing Gender: Women in Legal and Criminal Justice Occupations. 2ème édition, Sage Publications, 2006, p. 61.

[18] Martin et Jurik, p. 62.

[19] Osse, A., *Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists.* Amnesty International Nederland, Amsterdam, 2006, p. 90.

[20] Police de Chypre, *Annual Report 2006*. Research and Development Department, Nicosie, janvier 2007, p. 13.

[21] Osse, p. 90.

[22] Police du Kosovo, *Statistics*. Ministère des Affaires intérieures, Kosovo, 2006. http://www.kosovopolice.com/english/statistiks.html

[23] Forces de police de Jamaïque, *About the JCF.* Police National Computer Centre, 2001. http://www.jamaicapolice.org.jm/index.html

[24] Ministère du Travail et des Affaires sociales de la République tchèque, *Meeting of the Government of the Czech Republic*, Reference 200310246702. http://www.mpsv.cz/files/clanky/2017/report.pdf

[25] *Economic and Social Data Rankings, Female Police Personnel.* Dataranking.com, 2002. http://www.dataranking.com/table.cgi?LG=e&TP=so072

[26] Police roumaine, *Summary of the Evaluation Report of the Activity of the Romanian Police 2005.* Police roumaine, 2005, p. 11. http://www.politiaromana.ro/Engleza/evaluation.htm

[27] Osse, p. 90.

[28] Economic and Social Data Rankings, 2002.

[29] Reitano, J., *Police Resources in Canada 2006*. Ministère de l'Industrie, Ottawa, novembre 2006.

[30] National Police Board, *The Swedish Police Service*, Stockholm, 2001. http://www.polisen.se/inter/nodeid=10232&pageversion=1.html

[31] *Horne, P., Policewomen: The First Century and the New Era*, The Police Chief 73.9. 2006, p. 1.

[32] Police finlandaise, *Personnel*. Police finlandaise, 2004. http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/Pages/2C4D52E77A169459C225702E002D3365

[33] United Kingdom Police Home Office, 2005.

[34] National Center for Women and Policing, p. 22.

[35] Bezuidenhout, C., *Performance of Female Police Officers in a Male Dominated Environment: Replacing Myth with Reality.* Institute for Human Rights & Criminal Justice Studies, deuxième Conférence mondiale, 3-7 décembre 2001, Durban, Afrique du Sud, p. 7.

[36] Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*. National Center for Women & Policing, 2003, p. 2.

[37] Amnesty International, *Nigéria: Viol, l'arme silencieuse*, 28 novembre 2006, p1. http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006

[38] UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*. UNIFEM, New York, 2003, p. 46.

[39] UNIFEM, p. 47.

[40] Osse, p. 91.

[41] Service des informations des Nations Unies, *UNSponsored Meeting Calls For More Male Facilitators in Gender Training.* Service des informations des Nations Unies, juin 2006. http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23030&cr=gender&Cr1=training

[42] Ce plan d'action plan est inspiré de: *Ottawa Police Outreach Recruitment Project Recommendations*. http://careerscarrieres.ottawapolice.ca/whats_new.cfm?article=44

[43] Ministère des Affaires étrangères, de l'Information et de la Communication, *Institutional and Organizational Change.* La Haye, Pays-Bas, mars 2002, p. 1.

[44] Clegg,I., Hunt, R. et Whetton,J., *Policy Guidance on Support to Policing in Developing Countries.* University of Wales Press, Swansea, 2000, p.29.

[45] Ministère des Affaires intérieures, *Police Public Interface: Making it Happen*. Débats du séminaire de Mumbai, novembre 2004.

[46] Services de police d'Ottawa, *Protocol Agreement between Wabano Centre for Aboriginal Health and the Ottawa Police Service,* avril 2007.

[47] Programme de développement des Nations Unies, Gender Approaches in Conflict and PostConflict Situations. ONU, New York, 2002, p. 13.

[48] Agence canadienne de développement international (ACDI), *S'attaquer à la violence sexiste au Guyana.* http://www.acdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/Fr/8525711600526F0A85257119005C0980?OpenDocument

[49] Shahjahan, A.S.M., *Strengthening Police Reform,* Strengthening the Criminal Justice System. Banque asiatique de développement, Bangladesh, 30-31 mai 2006, p. 56.

[50] Statistique Canada, *Mesure de la violence faite aux femmes: tendances statistiques,* 2 octobre 2006 http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=85-570-X

[51] Kandaswamy, D., *Indian Policewomen Practice Policing and Politicking. Ms. Magazine,* hiver 2004. http://www.msmagazine.com/spring2005/indianpolicewomen.asp

[52] Clegg, Hunt et Whetton, p. 27.

[53] Fakondo, K., Inspecteur général adjoint de la Police sierra-léonaise, interview personnelle, 2007.

[54] Jubb, N. et Izumino, W.P., *Women and Policing in Latin America: A revised Background Paper.* Latin American Studies Association, Texas, 27-29 mars 2003. http://www.nevusp.org/downloads/down085.pdf

[55] Jubb et Izumino, p. 6.

[56] Groenewald et Peak, p. 1.

[57] Adapté de Polisar, J. et Milgram, D., *Recruiting, Integrating and Retaining Women Police Officers: Strategies that Work. The Police Chief,* octobre 1998. http://www.iwitts.com/html/the_police_chief_magazine_str.html

[58] International Crisis Group, *Reforming Afghanistan's Police*. Asia Report, n° 138, 30 août 2007, p. 11.

[59] National Center for Women and Policing, p. 41.
[60] National Center for Women and Policing, p. 94.
[61] Polisar et Milgram.
[62] Bihler, M., Alvarado,J. et Martines, M. (Éds.), *Gender and Citizen Security: Regional Training Module*. Complejo Grafico TMC, Nicaragua, 2005, pp. 47-48.
[63] National Centre for Women and Policing, pp. 125-126.
[64] National Center for Women and Policing, p. 86.
[65] National Centre for Women and Policing, pp. 135-136.
[66] Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), P*ar les yeux de la victime: Formation de la Police et Violence Familiale au Honduras,* 11 octobre 2005. http://www.unfpa.org/news/news.cfm?ID=689&NewsType=2&Language=3
[67] Amoo,S.G., 'Case Study of IDRC-Supported Research on Security Sector Reform in Kenya, South Africa, Ghana and Nigeria', (IDRC: Ottawa), 13 Feb.2006, p. 51.
[68] International Crisis Group ii.
[69] Service des informations des Nations Unies, *Haiti: UN supports nationwide police effort to recruit more female officers,* 9 août 2007. http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23470&Cr=haiti&Cr1
[70] Conaway, p. 14.
[71] Nindorera, W. et Powell, K., *Delivering on the Responsibility to Protect: Reforming the Security Sector to Protect the Most Vulnerable.* Institute for Security Studies, Afrique du Sud, 2006, p. 5.
[72] Clegg, Hunt et Whetton, p. 11.
[73] Stone, Miller, Thornton et Trone, p. 10.
[74] Anderlini, p. 31.
[75] Déclaration de Gužhenno au Conseil de sécurité, Débat sur les femmes, la paix et la sécurité, 23 octobre. 2007, p. 5, S/PV.5766 (rapport provisoire).
[76] Mission des Nations Unies au Libéria, *Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police.* Communiqué de presse, 22 janvier 2007. http://unmil.org/article.asp?id=1951
[77] Nindorera et Powell, p. 9.
[78] Caparini, M.et Marenin, O., *Reflections on Policing in Post Communist Europe. The Journal of Power Institutions in Post Soviet Societies,* n° 2, 2005, p. 9.
[79] Osse, p. 232.
[80] National Center for Women and Policing, p. 74.
[81] Anderlini et Conaway, p. 5.
[82] UNIFEM, *Genderaware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist.* http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/ddr.htm#tools
[83] Anderlini, S.N, *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South Africa*. Women Waging Peace Police Commission, Hunt Alternatives Fund, 2004, p. 31.
[84] Stone, Miller, Thornton et Trone, p. 20.
[85] FNUAP, p. 1.
[86] FNUAP, p. 2.
[87] FNUAP, p. 17.
[88] FNUAP, p. 17.
[89] FNUAP, p. 18.
[90] FNUAP, p. 18.
[91] FNUAP, p. 9.
[92] Caparini, p. 9.
[93] Beck, A., *Reflections on Policing in PostSoviet Ukraine: A Case Study of Continuity. The Journal of Power Institutions in Post-Soviet Societies,* n° 2, 2005.
[94] Ministère des Affaires intérieures, p. 5.
[95] GTZ, p. 8.
[96] GTZ, p. 9.
[97] Clegg, Hunt et Whetton, p. 12.
[98] Lonsway, p. 2.
[99] Lonsway, p. 4.
[100] Lonsway, p. 4.