Boîte à outils Genre et sécurité

Genre et maintien de l'ordre

Lisa Denney









À propos de l'auteure

Chercheuse spécialiste des questions de sécurité et de justice dans le développement international, Lisa Denney s'intéresse plus particulièrement aux expériences des femmes. Elle a travaillé dans le cadre de programmes en Afrique subsaharienne, en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique. Lisa est chargée de recherche principale à l'Institute for Human Security and Social Change de l'Université La Trobe et associée de recherche à l'Overseas Development Institute. Elle est titulaire d'un doctorat en politique internationale de l'Université d'Aberystwyth.

Éditrice

Megan Bastick, DCAF

Remerciements

L'auteure remercie les expert·e·s et praticien·ne·s du genre et du maintien de l'ordre qui ont généreusement donné de leur temps pour participer aux entretiens et aux études ayant éclairé ce module, en particulier Claudia Baroni, Babar Bashir, Estela Bulku, Tamas Dombos, Judhi Kristiani, Hawa Tina Momoh, Tony Murney, Eleanor Nwadinobi, Ashim Pandey, Nicola Popovic et Edward Snajdr.

L'auteure, le DCAF, L'OSCE/ODIHR et UN Women tiennent à remercier les nombreuses personnes qui ont contribué à ce projet, notamment en relisant et en commentant les versions successives de ce module : Will Bennett, Khamsavath Chanthavysouk (International Rescue Committee), Mangai Natarajan (City University New York), Johann Rebert (The Asia Foundation), Brad Orchard et ses collègues d'UN Women, Graziella Pavone (OSCE/ODIHR) et Ann Blomberg, Adam Bycroft, Paulo Costa, Kurt Eyre, Lorraine Serrano et Kossiwa Tossoukpe (DCAF).

Le DCAF remercie la Confédération suisse, la Suède et le ministère britannique du Développement international pour leur soutien à l'élaboration de cette Boîte à outils.

Publié en Suisse par le DCAF - Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève.

DCAF Genève

Case postale 1360

CH-1211 Genève 1

Suisse

Traduit de l'anglais par Florence Lesur et Géraldine Chantegrel

Mise en page : Alice Lake Hammond (alicelh.co)

Photo de couverture : Le personnel des forces de l'ordre participe à un exercice interactif pour identifier différents types de violence, dans le cadre d'une formation sur le traitement des cas de violence domestique organisé par la Mission de l'OSCE en Moldavie, avril 2016 © OSCE/Igor Schimbător.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

L'utilisation, la traduction et la diffusion de cette publication sont encouragées, à la condition que les contenus soient signalés et cités et qu'ils ne soient pas modifiés.

Référence à citer : DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, « Genre et maintien de l'ordre », dans *Boîte à outils Genre et sécurité*, Genève : DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, 2019.

ISBN 92-9222-525-1

Cette Boîte à outils est publiée avec le soutien du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (OSCE/ODIHR). Son contenu ne reflète pas nécessairement la politique et la position de l'OSCE/ODIHR.

Ce document a été initialement publié par le DCAF, le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (OSCE/ODIHR) et UN Women en 2019 en anglais sous le nom *Gender and Security Toolkit*, « Tool 2 : Policing and Gender ». Cette version en français est une traduction non officielle, préparée et publiée par le DCAF. Son contenu ne reflète pas nécessairement la politique et la position de OSCE/ODIHR. En cas de différences dans le texte, veuillez vous référer à la publication originale en anglais comme version définitive et officielle

Boîte à outils Genre et sécurité - DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women

Ce module fait partie de la *Boîte à outils Genre et sécurité* réalisée par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN Women, qui comporte neuf modules et une série de notes de synthèse.

Tools:

- 1. Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité
- 2. Genre et maintien de l'ordre
- 3. Place du genre dans le secteur de la défense
- 4. Genre et justice
- 5. Place du genre dans les lieux de privation de liberté
- 6. Place du genre dans la gestion des frontières
- 7. Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
- 14. Genre et renseignement
- 15. Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité

Notes de synthèse :

Les objectifs de développement durable, le secteur de la sécurité et l'égalité des genres

L'agenda « Femmes, paix et sécurité » par le prisme de la gouvernance du secteur de la sécurité

La place du genre dans la prévention de l'extrémisme violent et la lutte contre le terrorisme

La place du genre dans la régulation du secteur de la sécurité privée

Par ailleurs, un recueil de droit international, *L'égalité des genres dans le secteur de la justice et de la sécurité*, est disponible en ligne.

La Boîte à outils Genre et sécurité prend la suite de la Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité publiée par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et l'UN-INSTRAW en 2008. Les dossiers suivants peuvent être utilisés en complément de la présente Boîte à outils :

- 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
- 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
- 13. Application des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité



Table des matières

1.	Prés	entation
	1.1	Évolution au cours de la dernière décennie
	1.2	À qui s'adresse ce module ?
	1.3	Que contient ce module ?
	1.4	Quelles sont les caractéristiques des services de police qui font progresser l'égalité des genres ?
	1.5	Comment les services de police peuvent-ils faire progresser l'égalité des genres ?
2.		irquoi est-il important d'assurer l'égalité des genres et d'intégrer une perspective de genre dans le intien de l'ordre ?
	2.1	Une société assurant l'égalité des genres est une société plus sûre qui respecte l'état de droit
	2.2	Intégrer une perspective de genre améliore l'efficacité du maintien de l'ordre
	2.3	Un service de police diversifié et représentatif est plus accessible et plus efficace
	2.4	L'égalité des genres est une obligation juridique internationale qui favorise le développement
3.		elles sont les caractéristiques d'un maintien de l'ordre qui intègre une perspective de genre et fait gresser l'égalité des genres ?
	3.1	Le maintien de l'ordre est axé sur le service et la prévention de la criminalité, et assuré en partenariat avec la population dans toute sa diversité
	3.2	Tous les crimes et délits sont traités avec sérieux dans le cadre des missions fondamentales de la police et abordés avec sensibilité, en coordination avec d'autres services d'appui
	3.3	Les services de police sont diversifiés et accordent une place importante aux femmes
	3.4	La culture organisationnelle et le commandement de la police valorisent la diversité, l'égalité et l'inclusion et présentent des modèles de masculinités positives
	3.5	Un contrôle rigoureux, efficace et indépendant de la police est considéré d'un bon œil
4.		nment le maintien de l'ordre peut-il intégrer une perspective de genre et faire progresser l'égalité genres ?
	4.1	Conditions de réussite
	4.2	Diversifier les services de police et renforcer leur représentativité
	4.3	Répondre de façon plus adaptée aux besoins distincts selon le genre en matière de sécurité
	4.4	Faire évoluer les attentes et les biais de la société en matière de genre

5.	Études de cas	55
	Étude de cas n° 1. L'unité genre et la stratégie sur le genre de la police civile palestinienne	55
	Étude de cas n° 2. Le recrutement et la promotion de policières en Afrique du Sud	56
	Étude de cas n° 3. Un partenariat entre la police et la société civile en vue d'une formation sur la violence conjugale et intrafamiliale au Kazakhstan	57
	Étude de cas n° 4. Une formation pour lutter contre les crimes et délits LGBTI-phobes en Hongrie	58
	Étude de cas n° 5. Des postes de police pour femmes au Brésil et en Inde	60
	Étude de cas n° 6. L'Initiative de sécurité communautaire de l'OSCE au Kirghizistan	62
	Étude de cas n° 7. Formation de la police pakistanaise sur les masculinités	62
6.	Questions pour guider l'auto-évaluation institutionnelle	65
7.	Ressources complémentaires	71



Abréviations

AWPU Unité de police entièrement féminine

DM Delegacias de Mulher (postes de police pour femmes au Brésil)

FSU Florida State University

ISC Initiative de sécurité communautaire

LGBTI Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes

NCWP National Center for Women and Policing (Centre national des États-Unis sur les

femmes et le maintien de l'ordre)

ODD Objectifs de développement durable

ONG Organisation non gouvernementale

PCP Police civile palestinienne

SAPS Service de police sud-africain

WPON Women Police Officers' Network in South East Europe (Réseau de policières du

sud-est de l'Europe)





1. Présentation

Dix ans se sont écoulés depuis la publication par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et l'UN-INSTRAW de la Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité (RSS), avec son dossier sur la place du genre dans la réforme de la police. Beaucoup de choses ont évolué dans l'intervalle, justifiant la nécessité de proposer un nouveau module sur le sujet. On observe cependant une constante : partout dans le monde, certains services de police restent sous-équipés pour répondre aux besoins distincts de nombreuses personnes. Les groupes marginalisés - notamment les femmes, les enfants, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) et les personnes appartenant à des minorités ethniques ou religieuses - sont trop souvent mal pris en charge, négligés, voire maltraités par les services de police censés les protéger. Ces expériences sont exacerbées par les stéréotypes de genre qui génèrent des conceptions rigides concernant les rôles et les attentes de la société vis-à-vis des hommes et des femmes. De tels stéréotypes perpétuent la sous-représentation des femmes au sein de la police, ainsi que l'idée que le maintien de l'ordre est l'affaire des hommes. Les services de police se privent ainsi de compétences précieuses qui pourraient les aider à fournir des prestations de meilleure qualité qui intègrent davantage la dimension genre, de façon à créer une société plus sûre pour l'ensemble de ses membres.

Pour garantir l'égalité des genres dans et par le maintien de l'ordre, il ne suffit pas d'augmenter le nombre de femmes. Il faut transformer les rapports de force qui perpétuent l'inégalité et la violence liée au genre. L'objectif est de protéger les droits humains de toute la population et de donner à toutes et à tous la possibilité de participer pleinement à la vie publique. S'il s'agit d'une obligation en vertu des législations nationales et internationales, intégrer une perspective de genre dans les services de police permet également d'assurer un maintien de l'ordre plus efficace, pour des sociétés plus sûres et un état de droit plus solide.

Cette nouvelle *Boîte à outils Genre et sécurité* publiée par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN Women rassemble les principaux enseignements tirés d'une décennie de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de la justice et de la sécurité. Elle a pour objectif de diffuser les bonnes pratiques nouvelles ou émergentes, d'analyser les méthodes qui ont effectivement permis d'améliorer l'égalité des genres et de faire avancer la réflexion sur l'intégration du genre dans les institutions du secteur de la justice et de la sécurité. Ce module présente une vision et des stratégies pour intensifier les efforts visant à intégrer la dimension genre et à renforcer l'égalité des genres dans le maintien de l'ordre.

1.1 Évolution au cours de la dernière décennie

La question du genre dans le maintien de l'ordre a connu un certain nombre d'évolutions au cours de ces dix dernières années. Exclusivement axées sur les femmes dans un premier temps, de nombreuses politiques et stratégies nationales et institutionnelles en matière de genre prennent désormais en compte l'influence sous-jacente des masculinités (c'est-à-dire les rôles et attributs associés aux hommes par la société) sur l'inégalité entre les genres. Beaucoup de défenseur·e·s de l'égalité des genres réfléchissent aux liens entre le genre et l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. Ainsi, la discrimination et la violence à l'encontre des personnes LGBTI sont également considérées comme le reflet des dynamiques qui sous-tendent l'inégalité entre les genres. Les discussions actuelles sur le genre accordent aussi une place plus centrale à l'intersectionnalité, c'est-à-dire l'idée qu'il existe de multiples formes de discrimination dans lesquelles le genre interagit avec la race, l'appartenance ethnique, la classe sociale, la religion et d'autres facteurs pour créer des couches d'inégalité qui structurent les positions relatives des êtres humains.

Les débats sur la réforme institutionnelle, y compris celle de la police, se sont éloignés des meilleures pratiques et des idéaux pour reconnaître la nécessité de réformes plus progressives et plus réalistes. Cela s'est traduit par des approches moins axées sur les solutions et par une orientation croissante vers des processus de changement menés au niveau local qui s'appuient sur ce qui fonctionne déjà. Au lieu de viser un renforcement général des institutions, les approches d'une réforme de la police se concentrent davantage sur le traitement des problèmes¹. En ce qui concerne la place du genre dans le maintien de l'ordre, les acteurs se préoccupent moins des idéaux pour accorder une plus grande attention à ce qu'il est possible de réaliser en pratique, ainsi qu'aux méthodes de travail. Les moyens comptent désormais autant que la fin.

En s'éloignant des formes institutionnelles idéales, on s'accorde également à reconnaître que les acteurs non étatiques du maintien de l'ordre peuvent, dans certains contextes, participer à la prestation de services de sécurité². Bien que ce module porte essentiellement sur les organismes étatiques chargés de l'application de la loi, l'importance du maintien de l'ordre non étatique ne peut être ignorée.

L'encadré 1 définit les notions de « police » et de « maintien de l'ordre » telles que nous les entendons dans ce module.

1.2 À qui s'adresse ce module?

Au sein des services de police, ce module s'adresse plutôt au niveau stratégique qu'aux échelons opérationnels. Il présente un intérêt pour le commandement et les hauts responsables de la police, les unités genre et les personnes désireuses d'améliorer l'efficacité de la police en intégrant une dimension genre. Bien que les services de police constituent le principal public de ce module, celui-ci a été conçu pour un vaste lectorat incluant les parlements, les ministères ayant des missions de maintien de l'ordre, les organisations de la société civile, les partenaires de développement, les prestataires d'assistance policière internationale et les équipes de recherche qui étudient les moyens d'améliorer le maintien de l'ordre et l'égalité des genres. La réforme de la police ne relève pas de la seule compétence des services de police. Elle doit impliquer une plus large gamme d'acteurs qui soutiennent et influencent la police et son environnement opérationnel.

Encadré 1. Police et maintien de l'ordre

La « **police** » désigne l'organisme chargé de l'application de la loi ou le prestataire étatique de services de sécurité dont la mission première consiste à assurer la protection des personnes et des biens. Cela passe par les missions d'assistance à la population, d'application de la loi, de contrôle et de prévention de la criminalité, ainsi que de maintien de l'ordre public. Goldstein (1977) donne une définition plus large qui vise à cerner les multiples fonctions de la police :

- 1. Prévenir et contrôler les comportements largement reconnus comme constituant une menace pour la vie et les biens (crimes et délits graves).
- 2. Aider les personnes qui risquent de subir des atteintes physiques, telles que les victimes d'une agression criminelle.
- 3. Protéger les garanties constitutionnelles, telles que la liberté d'expression et de réunion.
- 4. Faciliter la circulation des personnes et des véhicules.
- 5. Venir en aide aux personnes qui ne peuvent pas prendre soin d'elles-mêmes : les personnes en état d'ébriété, les toxicomanes, les personnes atteintes de maladie mentale, les personnes handicapées, les personnes âgées et les jeunes.
- 6. Résoudre les conflits, que ce soit entre des personnes, des groupes, ou des personnes et leur gouvernement.
- 7. Identifier les problèmes qui pourraient prendre une tournure plus grave pour les citoyen·ne·s, la police ou le gouvernement.
- 8. Créer et maintenir un sentiment de sécurité au sein de la population.

Dans ce module, le terme « police » est employé de façon générique pour désigner tous les services autorisés et/ou contrôlés par l'État qui sont chargés de faire respecter la loi et de maintenir l'ordre public et qui sont habilités par l'État à recourir à la force et/ou à des pouvoirs spéciaux à ces fins.

Bon nombre des recommandations formulées dans ce module peuvent également s'appliquer à la gendarmerie et aux forces militaires ou paramilitaires chargées d'exercer des fonctions de police auprès des populations civiles (aussi appelées *guardia civil* ou *carabinieri* dans certains pays).

La notion de « maintien de l'ordre » ne se résume pas à l'application de la loi, mais inclut toutes les activités qui contribuent à maintenir l'ordre social et les règles qui régissent la société. Le maintien de l'ordre peut ainsi être assuré par différents acteurs. Si ce sont les organismes étatiques chargés de l'application de la loi qui exercent le plus souvent cette fonction, des prestataires informels ou non étatiques (autorités coutumières, acteurs de la sécurité privée, groupes communautaires) peuvent aussi assumer cette tâche. Le maintien de l'ordre désigne donc la fonction consistant à assurer la sécurité, et non la forme sous laquelle cette mission s'exerce.

Les entreprises de sécurité privée sont abordées dans la note de synthèse sur « La place du genre dans la régulation du secteur de la sécurité privée ».

Sources: DCAF, « La police », Série de documents d'information sur la RSS, Genève: DCAF, 2015; Goldstein H., Policing a Free Society, Cambridge: Ballinger, 1977, p. 23; Bierschenk T., « Police and state », dans Bradford B., Jauregui B., Loader I. et Steinberg J. (dir.), The Sage Handbook of Global Policing, Londres: Sage, 2016, p. 156.

Ce module présente un éventail d'options pour intégrer une perspective de genre et faire progresser l'égalité des genres dans et par le maintien de l'ordre, en s'appuyant sur l'expérience issue d'une variété de situations. Il fournit des orientations étayées par des exemples et des aide-mémoires qui s'inspirent des bonnes pratiques dans différents contextes. Pour autant, les éléments à mettre en œuvre varient selon le lieu et le moment

et doivent être adaptés à chaque situation. C'est pourquoi ce module définit également les conditions à réunir pour parvenir à des avancées concrètes.

Ce module a une portée mondiale. Les services de police de tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, ont intérêt à intégrer une perspective de genre. L'égalité des genres demeure un défi planétaire, y compris – et, dans certains cas, surtout – pour les services de police. Par ailleurs, le maintien de l'ordre est confronté à une crise de légitimité dans de nombreux contextes, qu'il s'agisse de pays fragiles ou à faible, moyen ou haut revenu. À la lumière du double défi consistant à assurer l'égalité des genres et un maintien de l'ordre de qualité, le présent module vise à trouver des moyens adaptés à chaque contexte pour améliorer globalement ces deux aspects, en s'appuyant sur les enseignements tirés d'une diversité de pratiques.

1.3 Que contient ce module?

Ce module est divisé en six parties :

- ◆ La section 2 explique pourquoi il est important d'intégrer une perspective de genre dans le maintien de l'ordre.
- ◆ La **section 3** détaille les caractéristiques d'un maintien de l'ordre qui intègre une perspective de genre et fait progresser l'égalité des genres.
- ◆ La section 4 indique comment le maintien de l'ordre peut intégrer une perspective de genre et faire progresser l'égalité des genres.
- ◆ La **section 5** réunit des études de cas qui tirent des enseignements de contextes spécifiques.
- ◆ La section 6 propose des moyens d'évaluer l'intégration du genre dans un service de police.
- ◆ La section 7 présente d'autres ressources utiles.

Les autres modules et notes de synthèse de cette Boîte à outils sont consacrés à d'autres prestataires de services de sécurité et de justice et à d'autres questions en lien avec ce sujet (voir page i). La Boîte à outils est conçue comme un ensemble à l'intérieur duquel vous pouvez naviguer entre les différents modules et les notes de synthèse afin d'en savoir plus sur les aspects qui vous intéressent.

1.4 Quelles sont les caractéristiques des services de police qui font progresser l'égalité des genres ?

La police a pour mission de veiller à ce que chaque individu, quel que soit son genre, soit considéré avec respect et à ce que les actes répréhensibles commis à son encontre soient traités avec rigueur. Cela peut avoir une influence majeure sur l'équité procédurale et renforcer ainsi la légitimité du système de justice, ainsi que la confiance et la coopération du public. Le fait de traiter avec sensibilité les crimes et délits constituant des violences liées au genre, en particulier, contribue à créer une société où la discrimination et ce type de violence ne sont pas tolérés et où l'égalité est possible*

Un maintien de l'ordre qui fait progresser l'égalité des genres est axé sur les citoyen·ne·s, répond aux besoins et aux intérêts de tous et toutes et prête attention aux groupes historiquement marginalisés, tels que les femmes, les filles et les personnes LGBTI. Ce maintien de l'ordre est appuyé par des services de police représentatifs et respectueux, dotés d'une culture de diversité, d'égalité et d'inclusion. Afin de maintenir son professionnalisme et ses normes strictes, la police fait l'objet d'un contrôle interne rigoureux et d'un contrôle externe indépendant.

* Dans la présente Boîte à outils, la « violence liée au genre » (en anglais genderbased violence, souvent abrégé en GBV) désigne tout acte préjudiciable infligé à une personne en raison d'idées préconçues normatives concernant son genre. La violence liée au genre est un terme générique qui sert à désigner tout acte préjudiciable commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents que la société attribue aux hommes et aux femmes. La nature et l'étendue des types particuliers de violence liée au genre varient selon les cultures, les pays et les régions. On peut citer comme exemples les violences sexuelles, y compris l'exploitation et les sévices sexuels et la traite à des fins d'exploitation sexuelle, la violence conjugale et intrafamiliale, le mariage forcé ou précoce, les pratiques traditionnelles préjudiciables (mutilations génitales féminines, crimes d'honneur, lévirat) ou les actes de violence homophobes et transphobes.

Voir UN Women, « Glossaire d'égalité de sexes », https:// trainingcentre.unwomen.org/ mod/glossary/view.php? id=151&mode=letter&lang=fr (consulté le 6 septembre 2019); Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, « Lois et pratiques discriminatoires et actes de violence dont sont victimes des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre », Rapport de la Haut-Commissaire, Doc. A/ HRC/19/41, 17 novembre 2011, § 20.

1.5 Comment les services de police peuvent-ils faire progresser l'égalité des genres ?

Les transformations à opérer pour faire en sorte que les services de police contribuent à l'égalité des genres varient selon les contextes. Trois grandes approches se dégagent néanmoins de l'important corpus d'expériences dont il est possible de tirer des enseignements.

Renforcer le respect et la représentativité au sein du service

Un service de police plus représentatif tire plus efficacement parti de la palette de compétences et de talents disponibles, ce qui améliore la qualité générale de ses prestations. Cela contribue également à améliorer la communication, la confiance et la réponse policière aux crimes et délits impliquant des personnes marginalisées du fait de leur genre.

Pour accroître la représentativité d'un service de police, il est essentiel de conduire une analyse de genre sur les effectifs et de comprendre l'image et l'expérience du maintien de l'ordre qu'ont les différents individus en fonction de leur genre. Les résultats de cette étude orienteront les modalités de recrutement, de fidélisation et d'avancement du personnel. Parmi les mesures à prendre, il peut s'avérer nécessaire de recruter, fidéliser et promouvoir davantage de femmes, de personnes LGBTI et/ou d'hommes et de femmes provenant de groupes minoritaires, en mettant notamment en place des quotas, des campagnes ciblées et des infrastructures intégrant la dimension genre. Les associations de police peuvent fournir des réseaux, des systèmes de mentorat et un soutien entre pairs aux policiers et policières marginalisé·e·s du fait de leur genre. De façon plus générale, la culture institutionnelle du service de police doit créer des conditions propices à l'accueil d'un personnel plus diversifié du point de vue du genre, notamment en assurant une participation inclusive à la prise de décisions organisationnelles.

Répondre de façon plus adaptée aux besoins distincts selon le genre en matière de sécurité

Apporter une réponse plus adaptée aux expériences et aux besoins distincts des hommes, des femmes, des filles et des garçons, y compris les personnes LGBTI, en matière de sécurité peut améliorer le maintien de l'ordre et l'égalité des genres. Cette approche renforce la sécurité au sein de la population, permet à tous les membres de la société d'apporter leur contribution et lève un obstacle majeur à l'égalité. Il existe différentes options pour intégrer une perspective de genre dans les réponses apportées par la police, par exemple en instaurant des systèmes et processus qui incorporent une analyse de genre dans les opérations, ou en mettant en place des politiques et procédures opérationnelles pour les crimes et délits constituant des violences liées au genre.

Les unités ou les points focaux genre au sein de la police peuvent aider à intégrer une expertise genre dans le maintien de l'ordre. Des formations sur la masculinité, le genre, les droits humains ou la prise en charge des violences liées au genre, par exemple, peuvent améliorer les compétences et les connaissances du personnel. La police de proximité peut aider les services de police à accorder plus d'attention aux citoyen·ne·s et à la prévention de la criminalité. Recourir à des postes ou unités pour les femmes et utiliser des réseaux de contact et de liaison pour les personnes LGBTI constituent d'autres stratégies permettant d'améliorer la réponse de la police aux besoins distincts selon le genre en matière de sécurité. Les mécanismes de contrôle interne et de contrôle externe indépendant ont un rôle essentiel à jouer pour mettre en place et garantir l'application de normes d'intégrité solides qui protègent les droits de tous les êtres humains. Enfin, travailler avec des prestataires non étatiques de maintien de l'ordre peut améliorer la capacité à répondre aux besoins distincts

des personnes selon leur genre et créer des liens entre les acteurs étatiques et non étatiques du maintien de l'ordre. Toutes ces mesures comportent, néanmoins, d'importantes limites.

Faire évoluer les attentes et les biais de la société en matière de genre

Les services de police sont le reflet des sociétés auxquelles ils appartiennent. Par conséquent, leur évolution est en partie liée aux changements qui s'opèrent dans la société. La police peut soutenir ou conduire des campagnes de sensibilisation du public qui luttent contre les biais et les stéréotypes de genre, mettent en avant des modèles identificatoires et suscitent le dialogue. Même si le travail sur le genre est traditionnellement axé sur les femmes et les filles, il est important de prendre également en compte les hommes et les garçons. Les services de police peuvent aider à déconstruire les stéréotypes inutiles qui sous-tendent les inégalités au cœur de la discrimination fondée sur le genre.

Notes de bas de page

- 1. Voir Grindle M. S. « Good enough governance revisited », *Development Policy Review*, vol. 25, n° 5, 2007, p. 533-574; Stabilisation Unit, « Policing the context: principles and guidance to inform international police assistance », Londres: Bureau des Affaires étrangères et du Commonwealth, ministère de la Défense et département du Développement international, 2014; Kelsall T., « Going with the grain in African development? », *Development Policy Review*, vol. 29, n° 1, 2011, p. 223-251; Unsworth S., « An upside down view of governance », Brighton: Institute of Development Studies, 2010; Andrews M., Pritchett L. et Woolcock M., « Escaping capability traps through problem driven iterative adaptation (PDIA) », Working Paper 299, Washington: Center for Global Development, 2012.
- 2. Albrecht P. et Kyed H. M. (dir.), *Policing and the Politics of Order-Making*, Abingdon: Routledge, 2015; Jackson P. et Bakrania S., « Is the future of SSR non-linear? », *Journal of Intervention and Statebuilding*, vol. 12, n° 1, 2018, p. 11-30.

 		 												•	 				 	



2. Pourquoi est-il important d'assurer l'égalité des genres et d'intégrer une perspective de genre dans

Favoriser l'égalité des genres est à la fois une obligation juridique internationale et une nécessité pour atteindre les objectifs de développement nationaux. Au niveau des services de police, intégrer une perspective de genre est une condition essentielle pour protéger les droits des personnes au travail et pour assurer un maintien de l'ordre plus efficace, des sociétés plus sûres et un état de droit plus fort. L'égalité des genres, en fin de compte, prévient la violence, protège les droits de tous les individus et donne à chacun-e la possibilité de prendre une part active à la vie publique.

le maintien de l'ordre?

2.1 Une société assurant l'égalité des genres est une société plus sûre qui respecte l'état de droit

Les expériences des membres de la société en matière de sécurité sont intimement liées au genre en tant que construction sociale. La démonstration la plus frappante des liens entre genre et sécurité est la prévalence de la violence liée au genre qui inclut la violence sexuelle, la violence conjugale et intrafamiliale, la traite d'êtres humains, le mariage précoce/forcé et les pratiques traditionnelles préjudiciables comme les mutilations génitales féminines et les crimes d'honneur. Dans le monde, on estime que 35 % des femmes sont touchées par la violence liée au genre au cours de leur vie¹. Les hommes et les garçons souffrent aussi de certaines de ces formes de violence. En outre, d'autres types de violence subie par les hommes et les garçons sont de plus en plus considérés comme liés aux caractéristiques et aux rôles différents que la société attribue aux personnes selon leur genre*. La violence à l'égard des personnes LGBTI et des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses constitue également une forme de violence liée au genre, dans la mesure où elle est commise contre des personnes qui sont perçues comme transgressant les normes de genre dominantes, fondées sur l'hétéronormativité. (Les principaux termes relatifs au genre sont définis dans les encadrés 2 et 3. Pour plus de détails sur ces concepts, se reporter au module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».)

La violence liée au genre trouve ses racines dans des inégalités de pouvoir qui, souvent, sont si acceptées qu'on ne les voit plus. Ces inégalités rendent possible le recours à la discrimination et à la violence systématiques pour garder le contrôle sur les femmes, les filles, les hommes et les garçons, y compris les personnes LGBTI, qui menacent les conceptions dominantes sur la manière dont les hommes et les femmes devraient agir. Mettre fin à l'inégalité entre les genres renforce donc la sécurité de toutes les personnes, quel que soit leur genre.

Image: UN Women a rassemblé des femmes et des hommes dans le camp de réfugié-e-s de Za'atari, en Jordanie, pour commémorer le début des 16 jours d'activisme contre la violence sexiste, 2018 © UN Women/Lauren Rooney.

^{*} Pour plus d'informations sur cette question, voir DCAF, Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence Against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions, Genève: DCAF, 2014.

Encadré 2. La terminologie du genre

Le **genre** désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés selon le sexe biologique. Il renvoie également aux relations entre hommes et femmes, garçons et filles, ainsi qu'entre femmes et entre hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont *socialement construits* et *assimilés* à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuels et variables. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et apprécié chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les responsabilités attribuées, les activités effectuées, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les possibilités de prise de décisions.

L'égalité des genres est un droit humain fondamental et un objectif en faveur duquel les gouvernements et les organisations internationales se sont engagés. L'égalité des genres signifie que « les droits et responsabilités qui sont propres aux individus, ainsi que les opportunités qui leur sont offertes, ne dépendent pas de leur sexe » (OSAGI, 2001). Dans le contexte du secteur de la sécurité, cela signifie que les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes chances de participer à la prestation, à la gestion et au contrôle des services de sécurité, et que les besoins en matière de sécurité des femmes, des hommes, des filles et des garçons doivent être pris en compte de manière équitable. La discrimination positive (parfois appelée « action positive ») peut contribuer à instaurer une égalité de fait entre les genres. Cette démarche demande des mesures volontaristes pour faire avancer l'égalité et la diversité. Il est possible de mettre en place, par exemple, des campagnes de recrutement s'adressant aux femmes et des programmes de mentorat, de formation et d'avancement ciblant spécifiquement les femmes. Certaines institutions vont encore plus loin en établissant des quotas de femmes.

Une **perspective de genre** est une manière d'examiner ou d'analyser *l'incidence du genre* sur les perspectives, les rôles sociaux et les interactions entre individus. Cette façon de voir permet de procéder à une *analyse de genre* et, ultérieurement, d'*intégrer une dimension sexospécifique*, ou dimension genre, dans toute proposition de programme, de politique ou d'organisation (UN Women, 2019).

Sources: Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes (OSAGI), « Important concepts underlying gender mainstreaming », New York: Nations Unies, 2001; UN Women, « Glossaire d'égalité de sexes », https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr (consulté le 6 septembre 2019).

Encadré 3. Orientations sexuelles et identités et expressions de genre diverses

Le module 1 « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité » explique plus en détail ce que l'on entend par « orientations sexuelles et identités et expressions de genre diverses ». Cette formulation inclusive désigne les personnes qui s'identifient comme LGBTI, mais aussi celles dont l'orientation sexuelle n'est pas principalement (ou exclusivement) hétérosexuelle et dont l'identité de genre ne s'inscrit pas nécessairement dans un schéma binaire hommes-femmes. Cette notion englobe les identités de genre non binaires non occidentales.

Si les termes « homme » et « femme » sont fréquemment utilisés dans le présent module, il est important de garder à l'esprit que certaines personnes ne s'identifient pas ou pas exclusivement comme étant un homme ou une femme. La discrimination et la violence auxquelles sont confrontées les personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses sont étroitement liées aux rôles sociaux de genre.

Garantir à tous et toutes un accès égal à la sécurité et à la justice est une composante essentielle de l'état de droit. Par conséquent, la promotion de l'égalité des genres aide aussi les pays à consolider l'état de droit, qui constitue un fondement important de la paix et du développement. En leur qualité de gardiens de la loi et de l'ordre, les services de police ont un rôle essentiel à jouer dans ce processus.

2.2 Intégrer une perspective de genre améliore l'efficacité du maintien de l'ordre

L'intégration d'une perspective de genre dans le maintien de l'ordre permet de mieux assurer la sécurité et l'accès à la justice de toute la population. Les hommes, les femmes, les garçons et les filles n'ont pas les mêmes préoccupations en matière de sécurité parce qu'ils et elles subissent des crimes et délits différents, commis en des lieux différents par des personnes différentes. Le tableau 1 présente ces formes de violence genrée. Il va de soi qu'elles peuvent se recouper, dans la mesure où certains crimes et délits sont susceptibles de toucher plusieurs catégories. Le genre n'étant pas le seul facteur d'insécurité, il convient d'adopter une approche *intersectionnelle* afin de prendre en compte l'influence d'autres facteurs (tels que l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'appartenance ethnique, la religion, la classe sociale, l'âge et les capacités physiques et mentales) sur ce que vivent les personnes. Ainsi, deux individus du même genre n'auront pas les mêmes expériences en matière de sécurité selon qu'ils sont ou non issus d'une minorité, membres d'une classe sociale inférieure ou porteurs d'un handicap . L'intégration d'une dimension genre met en lumière les besoins distincts des différents groupes de population en matière de sécurité et aide à concevoir des stratégies policières plus pertinentes et plus efficaces.

Tableau 1. Crimes et délits vécus selon le genre

	Crimes et délits courants	Lieux	Auteur-e-s
Hommes	Agressions violentes ; vols aggravés ; homicides ; violence de gangs ; violence de rue ; viols dans les établissements de détention ; violence sexuelle en situation de conflit	Cadre résidentiel ; espace public ; établissements de détention	Souvent inconnu-e du survivant ; généralement un homme
Femmes	Harcèlement; Eve teasing (harcèlement sexuel des femmes dans l'espace public); voies de fait simples; violence intrafamiliale; stalking ou traque furtive; violence sexuelle (qui peut inclure le viol, la grossesse ou l'avortement forcés, la stérilisation forcée, l'exploitation sexuelle, la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle et la violence sexuelle en situation de conflit); pratiques traditionnelles préjudiciables (telles que la violence liée à la dot, les crimes d'honneur, le mariage précoce ou forcé et les mutilations génitales); revenge porn	Domicile ; espace public	Généralement connu·e de la survivante ; souvent un partenaire intime ; généralement un homme

Sources: Denham T., « Place du genre dans la réforme de la police », dans Bastick M. et Valasek K. (dir), Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité, Genève: DCAF, OSCE/ODIHR, UN INSTRAW, 2008; Bureau australien des statistiques, « Personal safety survey, Australia, 2012 », Canberra: Bureau australien des statistiques, 2012; Vaillancourt R., « Les différences entre les sexes en ce qui touche les crimes violents déclarés par la police au Canada, 2008 », Série de profils du Centre canadien de la statistique juridique, Ottawa: Statistique Canada 2010; Morash M., Understanding Gender, Crime and Justice, Londres: Sage, 2006; Mallicoat S., Women, Gender and Crime, Los Angeles: Sage, 2018.

* See Tool 1, "Security Sector Governance, Security Sector Reform and Gender", for a more extensive discussion of "intersectionality".

	Crimes et délits courants	Lieux	Auteur-e-s
Personnes LGBTI	Crimes et délits de haine à caractère homophobe ; violence verbale ; agressions violentes ; violence psychologique	Espace public	Souvent inconnu-e de la personne survivante ; généralement un homme
Filles	Eve teasing; violence intrafamiliale (maltraitance); agressions sexuelles et viols; enlèvements; exploitation sexuelle; inceste; pratiques traditionnelles préjudiciables (telles que les mutilations génitales, le mariage précoce, les crimes d'honneur et l'infanticide); trafic d'êtres humains; upskirting (prise de photos ou de vidéos sous les jupes des filles); manipulation psychologique en ligne; revenge porn	Domicile; espace public	Généralement connu·e de la survivante ; souvent un membre ou une connaissance de la famille ; généralement un homme
Garçons	Violence intrafamiliale (maltraitance) ; agressions sexuelles et viols ; enlèvements ; violence de gangs ; traite d'êtres humains ; manipulation psychologique en ligne	Domicile	Généralement connu·e du survivant; souvent un membre ou une connaissance de la famille; généralement un homme

Sources: Denham T., « Place du genre dans la réforme de la police », dans Bastick M. et Valasek K. (dir), Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité, Genève: DCAF, OSCE/ODIHR, UN INSTRAW, 2008; Bureau australien des statistiques, « Personal safety survey, Australia, 2012 », Canberra: Bureau australien des statistiques, 2012; Vaillancourt R., « Les différences entre les sexes en ce qui touche les crimes violents déclarés par la police au Canada, 2008 », Série de profils du Centre canadien de la statistique juridique, Ottawa: Statistique Canada 2010; Morash M., Understanding Gender, Crime and Justice, Londres: Sage, 2006; Mallicoat S., Women, Gender and Crime, Los Angeles: Sage, 2018.

Améliorer la sécurité des membres de la société en répondant à leurs besoins spécifiques en matière de sécurité peut contribuer à l'égalité des genres. Les femmes et les filles qui sont confrontées à des violences ou à des menaces de violence sont plus susceptibles d'abandonner leurs études. Elles sont souvent moins indépendantes sur le plan économique et plus isolées sur le plan social². En plus des traumatismes psychologiques qu'ils engendrent chez la victime, les crimes et délits de haine à l'encontre des personnes LGBTI peuvent créer un sentiment d'isolement au sein de toute la communauté LGBTI³. A contrario, le fait de se sentir en sécurité permettra à ces personnes de mobiliser leurs compétences et leurs talents pour participer et apporter leur contribution à la société.

2.3 Un service de police diversifié et représentatif est plus accessible et plus efficace

Un service de police représentatif de la population qu'il sert dans toute sa diversité, y compris en ce qui concerne le genre, est plus facile d'accès et inspire confiance. La population dans son ensemble est plus susceptible de signaler les crimes ou délits et de coopérer avec la police lorsque les hommes comme les femmes ont le sentiment de pouvoir s'adresser dans de bonnes conditions aux services de police – par exemple, si une femme victime de violence sexuelle a la possibilité d'être prise en charge par une policière. Un service de police diversifié comprend mieux les besoins des différents groupes de population et peut donc établir des relations plus solides avec eux, ce qui lui permet d'assurer un maintien de l'ordre plus efficace.

Un service de police diversifié, y compris en ce qui concerne le genre, peut tirer parti d'une plus large palette d'idées, de compétences et d'expériences. Les faits tendent à montrer que les policières possèdent généralement des qualités particulières. Dans certains contextes, par exemple, elles limitent le recours à la force et donnent lieu à moins de plaintes de la part des citoyen·ne·s que leurs homologues masculins⁴. En Afrique du Sud et aux États-Unis, le commandement rapporte que les policières ont souvent de meilleures compétences en communication et sont considérées comme plus compréhensives par les plaignant·e·s (même s'il est important de ne pas essentialiser les femmes en partant du principe qu'elles possèdent toutes les mêmes compétences⁵). Par ailleurs, une plus grande représentation des femmes constitue une nécessité pratique pour assurer le maintien de l'ordre. En effet, les policières sont mieux placées pour contrôler des femmes suspectes, interroger des femmes victimes ou effectuer des fouilles sur les femmes. Malgré cet état de fait, les femmes représentent une faible proportion des effectifs de police dans le monde (tableau 2).

Tableau 2. Pourcentage de femmes dans les polices de 30 pays

Classement 1 2	Pays Lettonie	% de femmes 37,40
	Lettonie	37.40
2		37,10
	Lituanie	36,12
3	Guyana	29,04
4	Royaume-Uni	28,61
5	Trinité-et-Tobago	24,77
6	Serbie	23,22
7	Belgique	21,75
8	Malte	19,29
9	France	19,03
10	Singapour	18,08
11	Croatie	17,62
12	Slovaquie	16,98
13	Barbade	16,44
14	Finlande	16,29
15	République tchèque	15,73
16	Pologne	15,40
17	Chili	15,12
18	Danemark	14,43
19	Mexique	13,56
20	Slovénie	13,30
21	Salvador	12,78
22	Honduras	10,34
23	Albanie	9,60
24	Monténégro	9,34
25	Paraguay	7,97
26	Portugal	7,47

Classement	Pays	% de femmes
27	Bosnie-Herzégovine	7,31
28	Italie	7,13
29	Kazakhstan	6,86
30	Algérie	6,35

Source: Natarajan M. et Oliveira E., « Women and international criminal justice », dans Natarajan M. (dir.), International and Transnational Crime and Justice, New York: Cambridge University Press, 2019.

Dans le même ordre d'idée, le personnel de police ouvertement LGBTI peut aider la police à accéder aux communautés LGBTI et à lutter contre la violence homophobe⁶. En l'absence de données complètes sur la représentation des personnes LGBTI au sein de la police (en partie parce qu'elles craignent de subir des discriminations si elles révèlent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre), on estime néanmoins que cette représentation est faible⁷.

Une plus grande diversité du point de vue du genre peut aider les services de police à transformer progressivement leur culture organisationnelle afin de mieux répondre aux besoins de l'ensemble de la population en matière de sécurité. Cette diversification est également susceptible de favoriser l'égalité des genres de façon plus générale. En effet, embaucher davantage de femmes dans la police peut contribuer à leur émancipation économique et fournir des modèles auxquels les femmes et les filles peuvent s'identifier.

Il est donc important de promouvoir l'égalité des genres à la fois *dans* le maintien de l'ordre (en rendant les services de police représentatifs) et *par* le maintien de l'ordre, en offrant des perspectives à un personnel diversifié du point de vue du genre et en améliorant les prestations de sécurité fournies à l'ensemble des citoyen·ne·s.

2.4 L'égalité des genres est une obligation juridique internationale qui favorise le développement

Tous les pays ont ratifié des traités et des instruments internationaux qui prennent des engagements en faveur de l'égalité des genres, y compris en ce qui concerne le secteur de la sécurité (voir les exemples donnés dans l'encadré 4). Les États s'engagent en outre à garantir les droits humains de l'ensemble des citoyen·ne·s, y compris les personnes LGBTI. Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a souligné ce point dans ses résolutions « Protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre » et « Droits de l'homme, orientation sexuelle et identité de genre ». Si les pays veulent progresser dans la réalisation de ces engagements, il est essentiel qu'ils intègrent une dimension genre dans le maintien de l'ordre.

L'agenda « Femmes, paix et sécurité », composé de neuf résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies, réaffirme en outre le rôle majeur que jouent les femmes dans la paix et la sécurité et souligne l'importance d'élargir leur place pour garantir leur participation pleine et égale aux initiatives de sécurité et de consolidation de la paix*. De même, plusieurs résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur le maintien de la paix et les déploiements de police internationaux exigent l'intégration d'une perspective de genre, demandent le déploiement d'un plus grand nombre de policières et reconnaissent la nécessité de répondre aux besoins distincts selon le genre en matière de sécurité, en particulier concernant la violence sexuelle en situation de conflit.

^{*} Pour plus d'informations sur le sujet, voir la note de synthèse : « L'agenda "Femmes, paix et sécurité" par le prisme de la gouvernance du secteur de la sécurité »..

Encadré 4. Instruments internationaux visant à faire progresser l'égalité des genres dans le maintien de l'ordre

- + En vertu de la *Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)*, chaque personne peut se prévaloir de ses droits et libertés « sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation » (article 2). L'article 7 précise : « Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. »
- + Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) stipule que « Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation » (article 26).
- + La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) indique que toutes les personnes, quel que soit leur genre, ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi.
- + La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995) établissent un ambitieux plan en faveur de l'égalité des genres axé sur 12 domaines de changement, parmi lesquels l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles.
- + Le Code de conduite pour les responsables de l'application des lois, la résolution 34/169 (1979) de l'Assemblée générale des Nations Unies et les Principes directeurs des Nations Unies en vue d'une application efficace du Code de conduite pour les responsables de l'application des lois précisent que toutes les personnes ont droit à la liberté, à la sécurité personnelle et à la liberté d'expression. Les organismes chargés de l'application de la loi doivent être représentatifs de toute la population, prendre en considération les besoins de l'ensemble de ses membres et rendre des comptes à toutes et à tous. Ils doivent également respecter les normes internationales en matière de droits humains et leurs actions doivent être soumises à un examen public.
- + Selon les termes de la Déclaration des principes fondamentaux de justice relatifs aux victimes de la criminalité et aux victimes d'abus de pouvoir (1985), toutes les victimes de la criminalité doivent être traitées avec compassion et respect et protégées contre les représailles ou autres violences. Les enquêtes doivent être menées de manière à ne pas causer de préjudices supplémentaires aux personnes qui ont subi des violences, et les femmes doivent bénéficier d'une prise en charge spécialisée, incluant notamment des informations sur les services d'appui.

Les lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à l'égalité des genres sont présentés plus en détail dans le module 4, « Genre et justice ». Un recueil de droit international est également publié en ligne dans le cadre de cette Boîte à outils.

Les engagements mondiaux en faveur de l'égalité des genres sont également réaffirmés et intégrés dans les objectifs de développement durable (ODD). Deux d'entre eux, présentés dans le tableau 3, concernent plus spécifiquement le genre et le maintien de l'ordre. Les ODD fournissent aux pays un cadre pour leur développement. Des plans nationaux sont ensuite mis en place pour faciliter leur réalisation. Faire progresser l'égalité des genres est donc une nécessité pour soutenir les processus nationaux de développement dans le cadre des ODD. En intégrant une perspective de genre, la police peut contribuer à ce processus*

^{*} Pour de plus amples informations sur les liens entre l'égalité des genres, la sécurité et les ODD, voir la note de synthèse : « Les objectifs de développement durable, le secteur de la sécurité et l'égalité des genres »..

Tableau 3. Objectifs de développement durable : cibles concernant le maintien de l'ordre et l'égalité des genres

Objectif	Cibles
Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes	5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles
et autonomiser toutes les femmes et les filles	5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation
	5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique
	5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent
Objectif 16 : Promouvoir	16.1 Réduire nettement, partout dans le monde, toutes les formes de violence et les taux de mortalité qui y sont associés
l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives	16.2 Mettre un terme à la maltraitance, à l'exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants
aux fins du développement	16.3 Promouvoir l'état de droit aux niveaux national et international et donner à tous accès à la justice dans des conditions d'égalité
durable, assurer l'accès de tous à la justice et	16.6 Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux
mettre en place, à tous les niveaux, des institutions	16.7 Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions
efficaces, responsables et ouvertes à tous	16.10 Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux
	16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable

Notes de bas de page

- Organisation mondiale de la Santé, département Santé et recherche génésiques, London School of Hygiene and Tropical Medicine et South African Medical Research Council, « Global and regional estimates of violence against women: Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence », Genève : Organisation mondiale de la Santé, 2013, p. 2.
- 2. UN Women, « The costs of violence: Understanding the costs of violence against women and girls and its lessons learned from Asia and the Pacific », New York: UN Women, 2013.
- 3. Bell J. G. et Perry B., « Outside looking in: The community impacts of anti-lesbian, gay and bisexual hate crime », *Journal of Homosexuality*, vol. 62, n° 1, 2014, p. 98-120.
- Brown J. et Heidensohn F., Gender and Policing: Comparative Perspectives, Basingstoke: Macmillan, 2000; Ward
 A. et Prenzler T., « Good practice case studies in the advancement of women in policing », Police Science and
 Management, vol. 18, n° 4, 2016, p. 242.
- 5. National Center for Women and Policing (NCWP), cité dans Natarajan M., *Women Police in a Changing Society: Back Door to Equality*, Aldershot: Ashgate, 2008, p. 16.
- 6. Lucia A., « Fort Worth police recruit gay officers with new video », CBS Local Media, 24 juillet 2014, https://dfw.cbslocal.com/2014/07/24/fort-worth-police-recruit-gay-officers-with-new-video/; Macaskill M., « Police to recruit more gay officers », The Times, 28 décembre 2003, https://www.thetimes.co.uk/article/police-to-recruit-more-gay-officers-87zp0zhzxtf; The Argus, « Police use Pride to recruit gay officers », The Argus, 6 août 2003, https://www.theargus.co.uk/news/5106899.police-use-pride-to-recruit-gay-officers/ (consultés le 14 mars 2019).
- 7. Colvin R. A., Gay and Lesbian Cops: Diversity and Effective Policing, Boulder: Lynne Rienner, 2012.

 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	
 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	
 	 		 	 	 		 	 	 	 	 ٠.	٠.	 	 	 ٠.	
 	 	•	 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	
 	 		 	 	 		 	 	 	 	 ٠.	٠.	 	 	 ٠.	
 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	
 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 ٠.	٠.	 	 	 	
 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	
 	 		 ٠.	 	 		 	 	 ٠.	 	 		 	 	 	
 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	



3. Quelles sont les caractéristiques d'un maintien de l'ordre qui intègre une perspective de genre et fait progresser l'égalité des genres ?

Dans la mesure où elle représente souvent la première interface entre les citoyen·ne·s et le système de justice pénale, la police peut veiller à ce que toutes les personnes (hommes, femmes, filles et garçons) soient traitées avec respect et à ce que les actes répréhensibles commis à leur encontre fassent l'objet d'une prise en charge rigoureuse, de façon à garantir une expérience positive. Une telle approche peut contribuer à créer une société où la discrimination et la violence liée au genre ne sont pas tolérées et où l'égalité est possible.

Un maintien de l'ordre qui fait progresser l'égalité des genres est axé sur les citoyen·ne·s. Il répond aux besoins et aux intérêts de toutes les populations et prête attention aux groupes historiquement marginalisés, tels que les femmes, les filles et les personnes LGBTI. Ce maintien de l'ordre est appuyé par des services de police représentatifs et respectueux, dotés d'une culture de diversité, d'égalité et d'inclusion. Afin de maintenir leur professionnalisme, leur intégrité et des normes de conduite strictes, les services de police qui s'inscrivent dans cette démarche font l'objet de contrôles internes et externes rigoureux. Cette section présente les caractéristiques d'un maintien de l'ordre de qualité intégrant la dimension genre. Les moyens de concrétiser cette vision sont décrits en détail dans la section 4.

3.1 Le maintien de l'ordre est axé sur le service et la prévention de la criminalité, et assuré en partenariat avec la population dans toute sa diversité

Le maintien de l'ordre est conçu pour être *au service* de la population, et non à son détriment. La police considère les membres de la population, dans toute leur diversité, comme des partenaires pour assurer la sécurité de toutes et tous, y compris contre les abus commis par l'État ou ses mandataires. Il n'est fait usage de la force qu'en tout dernier recours, de façon proportionnée et aussi limitée que possible. Les policiers et policières sont accessibles et font preuve de respect lors de leurs interactions avec la totalité du public.

Les représentations de la police, notamment dans les médias, les communications des pouvoirs publics et les campagnes de recrutement, reflètent la diversité et la participation des femmes et des personnes LGBTI. Le maintien de l'ordre n'est pas associé à une culture hypermasculinisée, mais plutôt à une culture respectueuse et inclusive qui valorise la diversité des genres, mais aussi des âges, des appartenances ethniques, des races, des religions, des origines géographiques, des classes sociales et autres marqueurs identitaires.

3.2 Tous les crimes et délits sont traités avec sérieux dans le cadre des missions fondamentales de la police et abordés avec sensibilité, en coordination avec d'autres services d'appui

Les services de police accordent une valeur égale aux droits, à la sécurité et au bien-être de tous les membres de la société. Le traitement de la violence conjugale et intrafamiliale et des autres crimes ou délits commis dans la sphère privée par des partenaires intimes ou des membres de la famille est considéré comme faisant partie intégrante des missions fondamentales de la police (et non comme relevant d'« affaires de famille » ou de services spécialisés uniquement). Cette approche contribue à instaurer dans la société une culture qui s'oppose à la violence liée au genre sous toutes ses formes. Les cas de violence conjugale et intrafamiliale, en particulier, sont traités avec un degré de priorité adapté à leur récurrence.

La police est sensible aux besoins différents des hommes, des femmes, des filles, des garçons et des personnes LGBTI en matière de sécurité. Elle comprend que d'autres facteurs tels que l'appartenance ethnique, la classe sociale et la langue peuvent accentuer les besoins distincts des personnes selon leur genre. Les systèmes de prévention, de détection, de signalement, d'enquête et de soutien sont adaptés à ces différents groupes et à leurs besoins. Des services spécialisés ont été mis en place pour soutenir certains groupes. Grâce à la diversité et à la représentativité des services de police, les survivant·e·s peuvent s'adresser à des policiers ou à des policières. Et grâce à la culture inclusive de ces services, tous les crimes et délits sont traités avec respect et sensibilité par l'ensemble du personnel de police. Les services de police abordent la violence liée au genre sans biais ni préjugés, dans le respect de la vie privée et en ayant conscience des risques associés à une revictimisation. Les policières et policiers sont systématiquement formés pour identifier les besoins des victimes et les orienter vers les services appropriés. Les personnes concernées ont accès à un éventail de services de soutien (soins de santé, soutien psychologique, protection physique, assistance juridique, etc.) qui sont fournis par le secteur public, le secteur privé ou des ONG. La police facilite l'accès à ces services grâce à des réseaux d'orientation renforcés et à une gestion régulière et coordonnée des cas.

3.3 Les services de police sont diversifiés et accordent une place importante aux femmes

Les services de police reflètent largement la diversité de la population qu'ils servent et tirent parti des contributions précieuses apportées par la variété de femmes et d'hommes qui composent leurs effectifs. Ainsi, les femmes et les personnes LGBTI sont représentées non seulement dans la structure hiérarchique, mais aussi dans tous les domaines du maintien de l'ordre et dans toutes les fonctions de première ligne. Les femmes et les personnes LGBTI ne sont pas cantonnées aux services qui s'occupent des femmes, des enfants et des communautés LGBTI ou aux fonctions administratives.

Cette diversité au sein des effectifs repose sur des politiques de recrutement, de formation, de fidélisation et d'avancement qui reconnaissent le mérite et les compétences, et non sur des conceptions dépassées de ce que requiert le maintien de l'ordre. Pour cela, il peut être nécessaire de recourir à la discrimination positive, une stratégie qui cible spécifiquement les groupes auparavant victimes de discrimination pour assurer leur recrutement, leur fidélisation ou leur avancement. Des modalités de travail flexibles, des congés parentaux et une aide à la garde d'enfants favorisent l'égalité des chances. Les uniformes, l'équipement et les installations de la police (logements, toilettes, etc.) sont conçus en tenant compte de la diversité des genres. Des campagnes de recrutement ciblent explicitement les femmes et les personnes LGBTI, et les comités de recrutement et d'avancement assurent la même

diversité. Les femmes et les personnes LGBTI sont consultées au sujet des politiques, des programmes et des dispositifs visant à promouvoir l'inclusion.

3.4 La culture organisationnelle et le commandement de la police valorisent la diversité, l'égalité et l'inclusion et présentent des modèles de masculinités positives

Des politiques solides de non-discrimination sont instituées. Elles sont comprises par l'ensemble du personnel et appliquées dans tout le service de police. Des formations visant à assurer une bonne compréhension des codes de conduite et des politiques de non-discrimination sont intégrées à la formation continue du personnel. Une culture de « tolérance zéro » est appliquée dans tout le service de police concernant la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les mauvais traitements à caractère sexuel ou liés au genre. Les policiers et policières sont encouragé·e·s à dénoncer les comportements de ce type dont ils ou elles sont témoins. Les cas de discrimination ou de mauvais traitements sont examinés par les organes de contrôle interne et de contrôle externe de façon rapide et transparente, en tenant compte du bien-être de la partie plaignante. Les femmes et les personnes LGBTI considèrent la police comme un employeur qui assume son rôle de soutien envers elles.

La culture organisationnelle de la police favorise et incarne des *masculinités positives*, c'està-dire qu'elle ne perpétue pas l'idée que les hommes sont agressifs, forts ou dominants par nature. Les masculinités positives montrent au contraire que l'attention, la compassion et le respect ne sont pas des caractéristiques innées des femmes, mais des qualités précieuses que tout le monde est encouragé à cultiver. De fait, elles améliorent la communication et le leadership. Les services de police offrent des exemples de masculinités positives au sein de la société et jouent un rôle moteur dans la transformation des stéréotypes de genre. La police fournit des modèles d'individus assurés et ouverts à la diversité auxquels les hommes et les garçons peuvent s'identifier.

Les plus hauts niveaux hiérarchiques des services de police soutiennent la diversité et l'égalité, favorisant ainsi une culture organisationnelle inclusive. Les organisations policières appuient les initiatives visant à renforcer la diversité, l'égalité et l'inclusion : associations de policières ou de personnel LGBTI, places de formation réservées à certaines catégories de personnes pour encourager la diversité dans l'avancement professionnel, etc. Le commandement de la police investit dans la recherche afin d'étudier l'efficacité des stratégies visant à améliorer la représentation et la capacité à répondre aux besoins et afin d'explorer les moyens d'accroître leur efficacité. Les services de police mènent une réflexion critique sur la qualité de leurs prestations, en permettant notamment aux groupes minoritaires de donner leur avis et de proposer des idées.

3.5 Un contrôle rigoureux, efficace et indépendant de la police est considéré d'un bon œil

Des contrôles internes efficaces permettent de maintenir des normes d'intégrité au sein des services de police. Ils accordent une attention particulière à l'égalité. Des mécanismes de contrôle solides et indépendants ont également été mis en place à l'extérieur de la police pour garantir sa redevabilité. Il peut s'agir d'institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains, telles que les défenseur-e-s des droits, les instances de plaintes et les commissions de lutte contre la corruption (bien que leurs formes organisationnelles puissent différer), ainsi que des parlements* Ces mécanismes sont eux-

Vous trouverez des orientations détaillées pour les défenseur-e-s des droits et les commissions nationales de défense des droits humains dans les « Notes d'orientation sur l'intégration du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité » publiées par le DCAF, l'OSCE et l'OSCE/ODIHR en 2014.

^{*} Pour des conseils spécifiquement axés sur le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité, voir le module 7, « Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité ».

mêmes diversifiés et sensibles aux questions de genre. Un cadre juridique propice leur garantit l'accès aux données nécessaires pour assurer correctement leurs missions de suivi, d'examen, d'enquête et de poursuites judiciaires. Considérés comme un élément important pour garantir un maintien de l'ordre de qualité, les mécanismes de contrôle externe sont habilités à agir sans ingérence ou intimidation politique en cas d'abus.

La police et les acteurs de la société civile (y compris les médias, les organisations de femmes et les groupes LGBTI) entretiennent des relations positives qui encouragent et acceptent les critiques constructives dans l'intérêt de la sécurité des populations, de l'état de droit et de la protection des droits. Des groupes de la société civile prennent également une part active au contrôle formel de la police, par exemple par le biais de comités ou de groupes de travail intégrés dans des institutions de contrôle indépendantes.

 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	
 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	
 	 		 	 	 		 	 	 	 	 ٠.	٠.	 	 	 ٠.	
 	 	•	 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	
 	 		 	 	 		 	 	 	 	 ٠.	٠.	 	 	 ٠.	
 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	
 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 ٠.	٠.	 	 	 	
 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	
 	 		 ٠.	 	 		 	 	 ٠.	 	 		 	 	 	
 	 		 	 	 	 •	 	 	 	 	 		 	 	 	



4. Comment le maintien de l'ordre peut-il intégrer une perspective de genre et faire progresser l'égalité des genres ?

Partant de la vision décrite dans la section 3, cette section présente une série de mesures susceptibles d'améliorer le maintien de l'ordre et de faire progresser l'égalité des genres. Ces mesures s'organisent sur trois grands axes de changement : diversifier les services et renforcer leur représentativité ; améliorer la prise en charge des crimes et délits à l'encontre des femmes et des personnes LGBTI ; et faire évoluer les attentes et les biais de la société en matière de genre. Des questions permettant d'alimenter la réflexion sur ces étapes de changement sont intégrées au guide d'auto-évaluation proposé dans la section 6.

Avant de détailler les mesures propices à de tels changements, il est important de souligner que celles-ci ne doivent pas être considérées comme une « liste d'ingrédients » que l'on mélange pour parvenir à l'égalité des genres. Les services de police qui contribuent à l'égalité des genres ne se contentent pas de recruter plus de femmes ou de mettre en place des dispositifs qui améliorent la prise en charge des violences liées au genre. Ils repensent leurs relations avec le public dans une perspective de service, renoncent à leur culture hypermasculinisée et s'ouvrent à la diversité et à l'inclusion sans distinction de genre, de race, d'appartenance ethnique ou d'autres marqueurs identitaires. Ils deviennent également les garants de la sécurité de la population dans toute sa diversité, à commencer par ses composantes les plus vulnérables et les plus marginalisées. Par conséquent, les mesures décrites ci-après peuvent s'inscrire dans le cadre d'efforts visant à faire progresser l'égalité des genres dans le maintien de l'ordre et par son intermédiaire, mais ne sont pas une fin en soi. Elles constituent des étapes dans la concrétisation d'une vision plus ambitieuse : une société sûre et équitable pour toutes et tous, sans distinction de genre.

4.1 Conditions de réussite

Les mesures suggérées dans ce module ne sont pas des garanties de succès qui, une fois mises en place, dispenseront de poursuivre le travail engagé. De fait, elles ne contribueront à faire progresser l'égalité des genres que si certaines conditions sont réunies. La liste ciaprès énonce plusieurs conditions indispensables pour que les mesures détaillées dans ces pages puissent améliorer le maintien de l'ordre et contribuer à l'égalité des genres.

Adaptation au contexte. Trop souvent, les stratégies de changement sont adoptées car elles ont fonctionné dans un autre contexte, sans s'interroger réellement sur leur adéquation au contexte historique et géographique envisagé¹. S'il est important de tirer des enseignements d'autres situations, il convient néanmoins de transposer les éléments retenus afin de ne pas reproduire les stratégies concluantes telles quelles d'un contexte à un autre. Il est indispensable de comprendre pourquoi une stratégie a fonctionné quelque part, et d'étudier si les conditions qui ont rendu ce succès possible sont présentes ailleurs. Cette démarche peut nécessiter de modifier certains éléments

Image: En mai 2012, inspiré-e-s par les discussions sur les réseaux sociaux, des femmes et des hommes de tous âges et de tous horizons ont formé une chaîne humaine le long des trottoirs de la rue Gam'et El Dewal au Caire, diffusant des messages contre le harcèlement des femmes dans les rues © Fatma Elzahraa Yassin/UN Women. de l'approche suivie pour garantir sa pertinence et son adéquation à la situation. La participation de personnes issues du contexte en question (y compris aux échelons infranationaux) peut être utile pour s'assurer que la stratégie à l'étude correspond aux besoins.

- ✓ **Mobilisation et conduite locales.** Il est important que les stratégies de changement soient pilotées par des acteurs locaux ou reliées à des parties prenantes locales qui y adhèrent. Si elles sont perçues comme imposées de l'extérieur, ces stratégies auront une efficacité limitée et pourront même nuire aux initiatives locales de plaidoyer. De même, il est essentiel que les organisations internationales désireuses de promouvoir des changements prennent le temps de se familiariser avec les acteurs et les réseaux locaux et veillent à ce que les stratégies mises en œuvre soient conçues et, si possible, menées à bien en partenariat avec eux. Cela peut signifier que les changements seront plus progressifs qu'elles ne le voudraient, mais ils seront aussi plus durables.
- ✓ Lucidité politique. Les changements sociaux ont une dimension politique en ce sens qu'ils modifient la répartition des pouvoirs et des ressources au sein de la société. Pour incorporer cette caractéristique, les stratégies envisagées doivent tenir compte des réalités politiques². Concrètement, leurs partisan·e·s doivent comprendre les intérêts qui motivent les comportements et les idées de leurs interlocuteurs et interlocutrices, et déterminer qui pourrait soutenir les changements et qui pourrait s'y opposer. Lorsque les stratégies de changement intègrent une bonne compréhension de la situation politique, leurs partisan·e·s sont mieux à même de gérer l'opposition et d'obtenir des appuis. Ils et elles peuvent ainsi être amené·e·s à former des coalitions en faveur du changement qui sortiront de l'ordinaire, mais qui auront une vision réaliste de l'espace politique disponible, des points de vue et attitudes des cibles du changement et des meilleurs moyens d'utiliser le soutien disponible pour agir sur ces cibles. À titre d'exemple, des initiatives pour mettre fin aux mutilations génitales féminines se sont associées à des chef·fe·s traditionnel·le·s qui perpétuaient ces pratiques. Cela leur a permis de prendre en compte leurs intérêts et de s'assurer qu'ils ou elles accompagnaient les changements au lieu de leur faire obstacle. De même, en se rapprochant des hommes et des garçons, les organisations de défense de l'égalité des genres peuvent conclure des alliances qui sortent du cadre des réseaux féministes conventionnels.
- Soutien de l'encadrement. La mobilisation de chef·fe·s de file au sein des instances dirigeantes est un atout précieux pour assurer la mise en œuvre des stratégies de changement. En effet, ils ou elles peuvent conduire les changements, fournir une vision et des ressources et aider à surmonter l'opposition. Cet appui peut se révéler d'autant plus important dans des organisations hiérarchiques comme la police, où l'on est censé obéir à la chaîne de commandement. Les processus de changement qui ne reçoivent pas le soutien affirmé des instances dirigeantes sont plus faciles à ignorer, dans la mesure où l'on constate qu'ils ne sont pas pris au sérieux. Il est donc essentiel d'emporter l'adhésion de la direction et de l'encadrement au sens large, c'est-à-dire le commandement de la police, mais aussi les responsables aux différents échelons. Il est important de veiller à ce que le personnel haut gradé ait la volonté et la possibilité de manifester son adhésion aux changements, de sorte que son engagement soit visible. Ainsi, en Australie, la détermination personnelle du commissaire de police de Victoria à lutter contre la violence intrafamiliale a joué un rôle décisif dans la création d'une Commission royale sur la violence familiale en 2015 et dans les réformes qui en ont résulté³.
- ✓ Inscription dans des processus généraux de changement social. Les services de police sont souvent le reflet des sociétés auxquelles ils appartiennent. Ils montrent généralement le même éventail de points de vue et d'attitudes que le reste de la société – que ce soit en matière de soutien ou d'opposition à l'égalité des genres. Il serait donc irréaliste d'imaginer que les services de police évolueront beaucoup plus vite que le reste de la société : tout processus de changement au sein des services de

Conseil: Travailler sur le genre en passant par d'autres points d'entrée

Dans certains contextes, il peut être délicat de travailler explicitement sur les questions de genre. Le commandement de la police peut également juger qu'il ne s'agit pas d'un domaine prioritaire.

Lorsqu'il est difficile de susciter de l'intérêt pour les questions de genre, une mesure stratégique consiste à s'atteler à des questions aui influencent ou soustendent la violence liée au genre, sans pour autant être explicitement « genrées ». Ainsi, une action contre la drogue ou l'alcool (la production illicite d'alcool, par exemple) peut avoir des retombées positives dans des domaines de la sécurité rattachés au genre, tout en luttant contre des facteurs de la violence liée au genre.

Le manque d'intérêt pour les questions de genre peut même se révéler être un atout, en réduisant les obstacles et les ingérences dans les activités menées. police doit être relié à des processus plus généraux de changement social. Par exemple, les initiatives pour mettre fin aux mutilations génitales féminines ont parfois cherché à convaincre la police de faire appliquer l'interdiction de cette pratique. Or, dans les pays où ces pratiques sont la norme, il n'est pas rare que les policiers et policières l'imposent à leurs propres filles. Il est important de tenir compte de ce fait. De même, le personnel de police n'est pas à l'abri de commettre des violences intrafamiliales : une étude menée aux États-Unis a révélé que les probabilités de maltraitance conjugale pouvaient être deux à quatre fois plus élevées dans cette catégorie de la population⁴. Pour maximiser les chances d'assurer la sécurité et l'égalité de tous et toutes, il faut que les initiatives de changement soient interconnectées au sein de la police et dans les populations desservies.

Ces conditions étant posées, le reste de la présente section énonce une série de mesures qui peuvent contribuer à faire progresser l'égalité des genres et à intégrer une perspective de genre dans le maintien de l'ordre.

4.2 Diversifier les services de police et renforcer leur représentativité

Les services de police peuvent faire progresser l'égalité des genres et améliorer la sécurité de toute la population en devenant plus représentatifs et en s'ouvrant à toutes les composantes de la société, y compris les femmes et les personnes LGBTI. Différentes méthodes peuvent aider à créer des services de police plus diversifiés et représentatifs. Elles sont décrites ci-dessous.

Favoriser l'intégration du genre dans la recherche, la planification, le suivi et la vérification*

Pour parvenir à un service de police plus représentatif, il faut une planification. Celle-ci doit s'appuyer sur une connaissance approfondie des politiques et procédures en vigueur, ainsi que des facteurs qui limitent le recrutement et la fidélisation d'effectifs diversifiés.

Une première étape utile consiste à recenser les politiques, protocoles et procédures en vigueur pour comprendre la situation initiale du service de police. Cela suppose notamment d'étudier les politiques et procédures existantes pour vérifier qu'elles ne sont pas discriminatoires et qu'elles tiennent compte du genre. Il faut également identifier les lacunes et les axes de progrès au niveau stratégique et opérationnel. Ce travail peut prendre la forme d'une auto-évaluation ou d'un audit genre (encadré 5). Les consultations des membres du personnel (en particulier les femmes et les personnes LGBTI) peuvent mettre en relief la manière dont les politiques et procédures existantes sont vécues en pratique. En Albanie, en Bulgarie et en Moldavie, par exemple, la police recueille des données ventilées par sexe sur les raisons qui poussent les membres du personnel à démissionner. Ces données viennent ensuite étayer les politiques de planification et de fidélisation. En Albanie, après chaque campagne de recrutement, les commissaires de police reçoivent un rapport qui met en exergue les défauts de la campagne réalisée et leur permet de prendre des mesures correctives⁵.

Il peut également être utile de consulter les populations concernées pour identifier les facteurs qui empêchent les groupes sous-représentés (femmes, personnes LGBTI et autres) de postuler dans la police. Les consultations permettent en outre de connaître le sentiment de la population concernant la diversité et le caractère inclusif de la police. Il convient d'accorder une attention particulière aux personnes appartenant à des minorités ethniques ou religieuses, dans la mesure où ces groupes sont également souvent sous-représentés au sein de la police.

^{*} Des orientations pour l'intégration d'une perspective de genre dans le suivi sont proposées dans le module 15, « Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité ».

Encadré 5. Évaluations et audits genre

Les évaluations et audits genre peuvent aider les services de police à déterminer dans quelle mesure leurs structures organisationnelles internes, leurs politiques et leurs processus sont équitables du point de vue du genre. Ces initiatives peuvent aussi leur permettre d'analyser le degré d'intégration du genre dans leurs opérations de maintien de l'ordre.

Un audit ou une évaluation genre peut comporter les éléments suivants :

- + Une enquête auprès des membres du personnel pour établir leurs connaissances, attitudes, comportements et pratiques en matière de genre ;
- + Des discussions en petits groupes avec différents groupes de membres du personnel (hommes, femmes, personnes LGBTI, divers grades ou services, etc.). Ces discussions ont pour but de mieux comprendre les tendances qui se dégagent de l'enquête auprès des membres du personnel;
- Un examen des politiques et procédures de l'organisation par le prisme du genre. Il s'agit de savoir si les femmes et les hommes, y compris les personnes LGBTI, sont pris en compte et affectés différemment;
- Un audit financier. Celui-ci a un double objectif: examiner les salaires en fonction du genre afin de vérifier si les femmes et les hommes reçoivent une rémunération identique, et étudier la répartition des ressources dans les budgets de chaque service (par exemple les bureaux pour les femmes et les unités genre par rapport aux autres services).

À partir de cette étude, l'équipe d'évaluation ou d'audit (qui peut être interne ou externe) rédige un rapport présentant ses conclusions et indiquant les axes de progrès. Ce rapport peut servir de référence pour des évaluations ou audits ultérieurs, ce qui permet aux services de police de déterminer s'ils progressent. Le processus d'évaluation ou d'audit offre une occasion de faire réfléchir et de discuter sur les questions de genre, et peut luimême contribuer à amorcer le processus de changement institutionnel. Il est important que le commandement de la police valide ces évaluations ou audits genre pour que leurs conclusions soient suivies d'effets.

Pour en savoir plus sur la réalisation d'une évaluation ou d'un audit genre au sein d'un service de police, voir Bastick M., Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice, Genève : DCAF, 2011.

Autres sources : Montgomery R., « L'établissement de bilans de l'égalité entre les sexes dans les organisations policières », Ottawa : Condition féminine Canada, 2012.

Ces études initiales et de suivi peuvent être réalisées en interne par la police, par exemple au sein d'une unité genre prévue à cet effet (voir page 40), du service des ressources humaines ou des services responsables de la planification stratégique. Elles peuvent également être effectuées par des entités indépendantes, telles que le ministère chargé de la police, des chercheurs du monde universitaire ou des organisations de la société civile.

Les conclusions de l'étude doivent guider la planification des moyens visant à rendre les services plus représentatifs. Elles peuvent également déboucher sur l'élaboration d'un plan d'action sur le genre. La planification consiste à étudier comment donner suite aux conclusions ou recommandations en procédant à des changements au sein du service de police. Il convient également de définir les responsables des changements à opérer et un calendrier de mise en œuvre. Ces changements peuvent concerner les politiques et procédures, les programmes de formation, les stratégies de recrutement ou de fidélisation, les politiques de dotation en personnel ou les rémunérations et avantages (voir l'encadré 6 pour un exemple de plan d'action sur le genre et l'étude de cas n° 1, page 55, pour un exposé de la stratégie sur le genre mise en œuvre par la police civile palestinienne). Pour porter

des fruits, les plans doivent être soutenus par le haut commandement et par des dotations budgétaires. Cela signifie qu'ils doivent être réalistes et adaptés au cadre budgétaire et sociopolitique. L'objectif d'un plan d'action sur le genre est de formuler des améliorations ambitieuses mais réalisables en matière de diversité et de prise en compte de la dimension genre au travail.

Autorisé par	:							
Date : À réexaminer	·le:							
Domaine	Activités	Calendrier	Lieu	Responsable	Parties prenantes	Ressources	Suivi et rédaction de rapports	Évaluation
Personnel	P. ex.: examiner les stratégies de recrutement pour définir des cibles et des mesures permettant d'améliorer le recrutement de femmes							
Lois, politiques et planification	P. ex.: actualiser la politique en matière de genre, créer une équipe genre interservices et définir son mandat							
Culture institutionnelle	P. ex.: former tous les comités de recrutement sur le genre, inclure une présentation sur la politique en matière de genre dans la formation initiale							
Contrôle et redevabilité	P. ex.: élaborer une procédure de plainte et d'enquête pour les cas de harcèlement sexuel							
Relations avec la population	P. ex.: nouer des relations avec les communautés LGBTI, inclure des représentantes des groupes de femmes dans les forums de contact avec la population							
Efficacité des résultats	P. ex. : parvenir à un taux de suivi des plaintes pour violence intrafamiliale							

Il est important de mettre en place un suivi et un examen réguliers des plans d'action. Cela permet au service de savoir si les politiques et les mesures instaurées produisent les effets escomptés ou s'il est nécessaire de les adapter, voire de les remettre totalement à plat. Le suivi et l'examen doivent combiner des statistiques (par exemple : les femmes et les personnes LGBTI sont-elles plus nombreuses à entrer dans le service de police et à y rester ? Dans quels domaines du maintien de l'ordre ? À quel grade ?) et des données qualitatives issues d'entretiens, d'enquêtes, de groupes de discussion et de consultations, afin de comprendre *pourquoi* les chiffres augmentent, diminuent ou restent stables et d'identifier les axes de progrès possibles.

Recruter pour assurer un service de police diversifié

Pour parvenir à un service de police diversifié et représentatif qui attire les meilleures candidatures possible, il est nécessaire de prendre des mesures volontaristes en vue de recruter des femmes et des personnes LGBTI, mais aussi d'autres groupes sous-représentés. Les femmes et les personnes LGBTI issues de groupes minoritaires ou porteuses d'un handicap peuvent être confrontées à une double discrimination. À ce titre, elles auront besoin d'un soutien renforcé lors des processus de recrutement. Les processus de recrutement qui se déroulent au sortir d'un conflit ou d'une transition de la gouvernance recèlent des perspectives de changement particulières lorsqu'ils s'inscrivent dans une réforme de la police de grande envergure et que les rôles liés aux genres peuvent évoluer.

Encadré 7. Compétences à inscrire dans les descriptions de poste des policiers et policières

- + Solides compétences en communication interculturelle avec diverses composantes de la population (hommes, femmes, filles, garçons, personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses ; personnes de tous âges, d'origines ethniques et de religions variées, etc.)
- + Empathie et bonne capacité d'écoute
- Aptitude à désamorcer les situations instables et à régler les différends par la médiation
- + Aptitude à établir un consensus entre des personnes aux intérêts hétérogènes
- Aptitude à accomplir plusieurs tâches en même temps et à établir des priorités parmi des demandes concurrentes
- + Capacité de coordination et de coopération avec différents ministères et d'autres parties prenantes
- Capacité à élaborer activement des approches préventives concernant la criminalité ou des problèmes sociaux
- → Respect et courtoisie
- + Attachement à la consultation et à l'établissement de relations
- + Honnêteté et engagement à respecter les procédures

Les méthodes d'action pour recruter un personnel plus diversifié peuvent prendre les formes suivantes :

- ◆ Faire porter les critères de sélection sur les compétences et aptitudes requises pour assurer le maintien de l'ordre selon les principes d'aujourd'hui, et non selon des stéréotypes associés à cette fonction (voir la liste de compétences présentée à l'encadré 7).
- Élaborer des descriptions de poste qui reflètent l'approche suivie par l'ensemble du service. Elles peuvent souligner, par exemple, son attachement à la sécurité de la population.

- → Intégrer systématiquement des hommes et des femmes dans les comités de recrutement.
- ◆ S'appuyer sur les études concernant les obstacles et les freins pour mettre au point les actions de recrutement. Les campagnes de recrutement ciblées doivent prendre en compte ces facteurs, en montrant par exemple que le service de police accueille favorablement les personnes qui projettent de fonder une famille ou qu'il offre un cadre sûr et bienveillant pour les personnes LGBTI.
- ◆ Cibler des lieux, des sites web et des publications populaires auprès des groupes visés pour la diffusion des campagnes de recrutement.
- → Illustrer les campagnes de recrutement par des images qui montrent la diversité du personnel du point de vue du genre et qui présentent le maintien de l'ordre de façon réfléchie et vigilante. Par exemple, si elles mettent l'accent sur les fonctions de sécurité militarisées plus que sur les échanges avec la population et les autres missions du maintien de l'ordre, les illustrations de la police risquent de renforcer les stéréotypes qui en font l'affaire des hommes et de dissuader la candidature de personnes qui ne s'y reconnaissent pas.
- ◆ Des présentations ciblées selon les groupes peuvent encourager les candidatures. Dans le même ordre d'idée, une formation préalable peut être proposée pour aider les femmes, les personnes LGBTI et les minorités à suivre le processus de candidature jusqu'à son terme. Ainsi, au Royaume-Uni, l'organisation Springboard Programmes aide les femmes à remplir leur dossier de candidature une démarche qui a contribué à augmenter le nombre de candidates retenues⁶. De même, en Albanie, des cours de préparation ont été lancés en 2011 à destination des femmes, afin de faciliter leur candidature⁷.
- ◆ Adapter les uniformes et les vêtements de protection à la physionomie des femmes pour qu'ils soient confortables et offrent une protection adéquate au personnel féminin (une policière est vulnérable si elle porte un gilet pare-balles mal ajusté, conçu pour un corps d'homme)⁸. Les uniformes doivent être conformes aux attentes culturelles et sociales en matière de genre, tout en étant efficaces sur le plan opérationnel et en offrant des choix qui ne confortent pas les stéréotypes. La tenue obligatoire des femmes comportera, par exemple, une jupe ou un pantalon, mais pas de chaussures à talons hauts, et un foulard sera également proposé en option.
- Veiller à ce que l'équipement et les installations répondent aux besoins de l'ensemble du personnel pour que toutes et tous puissent travailler dans de bonnes conditions

 avec des logements et des installations sanitaires adaptés aux femmes comme aux hommes, ainsi que des salles d'allaitement pour les mères et des services de garde d'enfants pour les parents.

La discrimination positive est une démarche ciblant un groupe spécifique (les femmes par exemple) pour l'aider à entrer dans la police. Elle peut prendre la forme de places réservées ou de quotas pour les femmes, ou celle d'un système de soutien plus limité, comme la prise en compte du genre lors du recrutement. Des quotas peuvent être imposés par la Constitution, la loi ou une directive politique. Des pays aussi différents que l'Albanie, l'Inde et la Sierra Leone ont recouru à des quotas pour accroître la représentation des femmes dans la police. Souvent, la discrimination positive est limitée dans le temps. Les quotas, par exemple, sont introduits pour une durée déterminée afin de corriger un déséquilibre. La légitimité de la discrimination positive fait débat, car elle peut donner l'impression d'offrir un avantage injuste et de perpétuer la discrimination. Ses partisan·e·s la jugent cependant nécessaire pour corriger des injustices historiques ou ancrées de longue date et pour accélérer une transformation institutionnelle qui serait beaucoup trop lente sans cela. Les effets d'une telle démarche sur l'augmentation du nombre de femmes dans le maintien de l'ordre ont été clairement démontrés.

Toute initiative visant à instaurer une discrimination positive doit envisager des objectifs appropriés et réalistes au regard du contexte. La plupart des quotas fixés dans la police et d'autres institutions sont compris entre 20 et 50 %, 33 % étant considéré comme la « masse critique » à partir de laquelle la représentation d'un groupe cesse d'être symbolique¹⁰. Les politiques de discrimination positive doivent être présentées avec tact au service de police et à la population pour faciliter la compréhension et éviter des réactions brutales. Il est important de souligner que la discrimination positive n'implique pas ni ne nécessite d'abaisser les normes d'entrée dans les services de police.

Bien entendu, l'accroissement du nombre de femmes au sein de la police ne contribue pas nécessairement *en soi* à l'amélioration de la condition des femmes dans la société. Pour que le recrutement d'un plus grand nombre de femmes porte des fruits, il est impératif de procéder en respectant le contexte culturel, institutionnel et politique. Sans cela, les mesures prises risquent de se révéler inefficaces, de produire des effets indésirables, voire de mettre les femmes en danger. Au Libéria, par exemple, les efforts déployés pour recruter davantage de femmes dans la police ont été critiqués pour leur précipitation, due à l'objectif de 20 % qui avait été fixé. Certaines recrues ne savaient ni lire ni écrire. Une telle situation pose des problèmes évidents pour l'exécution des missions élémentaires de maintien de l'ordre et, à plus long terme, peut nuire à la position des femmes dans la police. En l'occurrence, il aurait peut-être été plus efficace de prolonger le processus de recrutement des femmes¹¹.

Dans d'autres contextes, en voulant améliorer la représentation des femmes dans la police, les efforts appuyés par les donateurs ont exposé celles-ci à des situations dangereuses. En Afghanistan, les policières sont souvent la cible d'insultes ou d'agressions de la part des hommes, y compris leurs collègues ou des membres de leur famille, parce qu'ils estiment qu'il est déshonorant pour une femme de travailler. Elles subissent également des violences parfois meurtrières de la part des talibans et d'autres groupes pour qui les femmes ne devraient pas travailler en dehors de chez elles ni côtoyer des hommes avec lesquels elles n'ont aucun lien de parenté¹². Ainsi, 70 % des 130 policières interrogées en Afghanistan auraient subi des violences ou du harcèlement à caractère sexuel, et la plupart d'entre elles n'ont pas osé le signaler par crainte de représailles¹³. Quand travailler dans la police est source de stigmatisation et de danger, cela a une incidence sur les personnes qui se portent candidates. En Afghanistan, ce sont souvent des femmes pauvres, veuves ou sans tuteur masculin qui se présentent afin de pouvoir subvenir aux besoins de leur famille¹⁴.

Les initiatives pour recruter plus de femmes doivent tenir compte du risque de leur porter préjudice ou de renforcer les pratiques d'exclusion, et elles doivent être menées de manière adaptée au contexte. Cela peut impliquer, par exemple :

- ♦ de fixer des objectifs de participation des femmes moins élevés, mais plus réalistes ;
- → de construire des logements séparés pour les femmes ;
- de concentrer les initiatives de recrutement sur des zones où les mentalités sont plus propices, au lieu de chercher à intégrer des femmes dans des postes de police de tout le pays en même temps;
- de vérifier les antécédents des commandants pour retenir ceux qui sont le plus favorables à la participation des femmes au maintien de l'ordre et d'identifier des lieux de travail plus sûrs pour les femmes recrutées;
- ◆ de regrouper les femmes sur leur lieu de travail pour renforcer leur sécurité et éviter à une femme de se trouver seule au milieu d'hommes (en veillant cependant à ce que cela ne fasse pas non plus d'elles la cible de violences dans certains contextes);
- d'autoriser les policières, le cas échéant, à être accompagnées par un homme de leur famille lors de déplacements ou de formations afin que les normes culturelles ne les empêchent pas d'y assister.

Cette approche du recrutement peut imposer des méthodes plus progressives. Celles-ci pourront néanmoins susciter des progrès importants, à un rythme et d'une manière plus en phase avec le contexte.

Fidéliser les femmes et promouvoir la diversité des genres dans les services de police

Une fois parvenu à un recrutement plus représentatif, le défi consiste à fidéliser ces effectifs représentatifs, notamment en garantissant des possibilités d'avancement. Les femmes – en particulier lorsqu'elles sont issues de groupes minoritaires – peuvent avoir des difficultés à progresser au sein du service de police en raison d'attitudes discriminatoires, du manque de modèles auxquels s'identifier, de leur isolement au sein du service, des contraintes du travail posté et à temps plein ou du fait que leur expérience se résume parfois à des missions qui ne sont pas jugées utiles pour une progression de carrière (à l'instar de la violence familiale). Si l'on considère l'importance d'un service de police représentatif et le coût élevé du recrutement et de la formation des nouvelles recrues, l'amélioration des taux de fidélisation s'avère primordiale pour l'efficacité des services de police (voir l'étude de cas n° 2, page 56, pour une description des moyens déployés par le Service de police sudafricain pour recruter et fidéliser un plus grand nombre de femmes).

Encadré 8. Les femmes dans les déploiements de police internationaux

La participation accrue de policières dans les déploiements de police internationaux donne à ces femmes l'occasion d'étoffer leur expérience et leurs compétences, mais elle permet également d'offrir des modèles identificatoires aux femmes des pays d'accueil. Voir des policières prendre une part active au maintien de l'ordre et à la consolidation de la paix peut en soi bousculer les idées préconçues sur ce qu'une femme peut faire ou non. La présence au Libéria de l'Unité entièrement féminine de la police indienne, par exemple, a renforcé l'idée que les femmes pouvaient exercer des fonctions de sécurité dans ce pays (Bacon, 2015). Les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, comme les autres résolutions sur le maintien de la paix, appellent sans relâche au déploiement de plus de policières.

Bien qu'elles restent sous-représentées dans les déploiements de police internationaux, les femmes représentaient 15 % du personnel de police déployé dans les missions de l'ONU en février 2019, contre 7 % seulement en 2009. Cette augmentation fait suite à une série d'initiatives nationales et internationales visant à favoriser la participation des femmes au maintien de la paix. « Action mondiale » est l'une d'entre elles : lancée par l'ONU en 2009 et dirigée par la Division de la police des Nations Unies, cette initiative entend porter à 20 % la participation des femmes dans les déploiements de police internationaux. Pour y parvenir, il existe différentes méthodes d'action :

- encourager les pays fournisseurs de personnel de police à nommer davantage de candidates;
- examiner les conditions et procédures de recrutement et de sélection pour les déploiements internationaux afin de s'assurer que celles-ci ne limitent pas indûment la candidature de femmes;
- proposer une formation préparatoire aux policières en vue des tests d'évaluation des services de la mission (AMS) et de l'équipe d'évaluation et d'assistance à la sélection (SAAT);
- exiger que les pays fournisseurs de personnel de police envoient une sous-unité (section) de policières intégrée à toutes les sous-unités, y compris au niveau du commandement;
- offrir des formations régionales de perfectionnement du commandement pour les officières supérieures de la police et instaurer un cadre de commandement féminin de la police des Nations Unies comme réservoir de talents;

- + former les recruteurs et recruteuses à la prévention des biais de genre inconscients ;
- créer un environnement propice à la participation des femmes en garantissant un logement approprié, en regroupant les policières, en donnant des informations claires sur les mécanismes de signalement du harcèlement sexuel et en proposant des réseaux de mentorat et de soutien aux policières;
- poursuivre les recherches pour identifier les obstacles à l'entrée et à la fidélisation des policières aux étapes du recrutement, de l'affectation et de la prolongation.



La stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue pour la période 2018-2028 définie par le Département des opérations de paix a fixé l'objectif de dépasser 30 % de femmes au sein des effectifs déployés dans les opérations de paix d'ici à 2028. L'Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix lancée par le gouvernement canadien en 2017 expérimente actuellement des approches permettant d'accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix grâce à une assistance technique et à des partenariats de formation au Ghana et en Zambie (Gouvernement du Canada, 2017). L'Initiative Elsie travaille également à une méthodologie complète d'évaluation des obstacles permettant d'identifier les obstacles universels et contextuels qui, dans les organisations militaires et policières d'un pays, empêchent les femmes de prendre une part active aux opérations de paix des Nations Unies.

Le nombre de personnes LGBTI dans les déploiements de police internationaux n'est pas connu. Toutefois, l'augmentation de leur représentation au sein du personnel déployé pourrait également remettre en cause les attitudes discriminatoires et offrir des modèles identificatoires dans les pays d'accueil. Il existe cependant d'importants principes de précaution à prendre en considération au regard des risques accrus auxquels le personnel LGBTI est exposé dans les contextes où les attitudes homophobes et transphobes sont répandues. Cette situation oblige les Nations Unies, les autres organisations de maintien de la paix et les pays fournisseurs de personnel de police à réfléchir aux moyens de protéger le personnel déployé contre la violence liée au genre, y compris la violence homophobe et transphobe. L'ONU travaille en concertation avec UN-GLOBE, son association du personnel LGBTI, sur un processus équitable qui permettra de reconnaître ces risques et d'y faire face.

Les liens entre le genre et le maintien de la paix sont également traités dans le module 3, « Place du genre dans le secteur de la défense ».

Sources: Bacon L., « Liberia's gender-sensitive police reform: Improving representation and responsiveness in a post-conflict setting », International Peacekeeping, 2015, vol. 22, nº 4, p. 386; Maintien de la paix des Nations Unies, https://peacekeeping.un.org/fr (consulté le 8 janvier 2020); Gouvernement du Canada, « L'Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix », https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie. aspx?lang=fra (consulté le 8 janvier 2020).

Image: Des membres de l'unité de police du Bangladesh constituée entièrement de femmes dans la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH) en 2011 © UN Photo/Logan Abassi. Pour fidéliser les femmes, les services de police doivent supprimer les facteurs qui les découragent de rester en poste et mettre en place des programmes favorisant leur promotion. Diverses initiatives sont possibles, notamment :

- → des programmes de mentorat associant les membres du personnel à des collègues plus expérimenté·e·s qui leur prodiguent conseils et soutien;
- des postes réservés ou des quotas pour les femmes dans les programmes de formation ou les déploiements internationaux afin de faciliter leur promotion (encadré 8);
- des programmes de valorisation « Spring Forward » qui offrent aux femmes travaillant dans la police un soutien au développement de carrière et des services de coaching pour renforcer leurs compétences en gestion et en leadership;
- les associations de police (telles que les associations de femmes ou de personnel LGBTI), étudiées ci-dessous;
- ◆ l'accueil d'un nombre représentatif de femmes dans toutes les fonctions du maintien de l'ordre, et pas uniquement à des postes spécialisés (unités de femmes ou de lutte contre la violence familiale);
- ◆ la réalisation à intervalle régulier d'évaluations institutionnelles ou d'audits genre pour s'assurer que les salaires et autres avantages sont équitables, quel que soit le genre des personnes concernées, comme indiqué à la page 28;
- ◆ la mise en place de politiques favorables à la famille qui permettent d'adapter les modalités de travail à la vie de famille (congés de maternité et de paternité, travail à temps partiel, partage d'emploi, etc.) et de bénéficier de services de garde d'enfants abordables;
- ◆ l'inclusion systématique de femmes et d'hommes dans les comités d'avancement et l'établissement de critères de sélection fondés sur le mérite plutôt que sur des hypothèses concernant les capacités des personnes selon leur genre.

Les associations de police

Les associations de policières et d'autres groupes tels que les minorités ethniques ou le personnel LGBTI peuvent apporter un soutien aux groupes sous-représentés en créant des espaces protégés où ils peuvent discuter de leurs expériences, défendre leurs droits et formuler des suggestions pour améliorer leur intégration dans le service de police. Ces associations peuvent prendre la forme d'associations formelles ou de réseaux informels. Des programmes de mentorat peuvent être mis en place afin d'offrir à leurs membres un accompagnement assuré par des personnes ayant rencontré les mêmes difficultés. Les associations peuvent également proposer des plateformes de formation et de perfectionnement et faciliter le réseautage.

Les associations de police se sont révélées efficaces lorsqu'elles se concentrent sur des préoccupations stratégiques et poursuivent activement leurs objectifs, tout en tenant compte des opportunités et des tendances au sein des services de police¹⁵. Dans certaines situations, il existe un risque que ces associations soient interprétées à tort comme une tentative de syndicalisation, ce qui provoque l'opposition du commandement. La syndicalisation peut se justifier dans certains contextes. Toutefois, lorsque ce n'est pas le cas, les associations doivent être créées avec des objectifs aussi clairs que possible, et en consultation avec le commandement de la police afin que le soutien de ce dernier soit visible.

Les associations nationales peuvent également devenir des forums internationaux d'apprentissage et d'échange entre pairs. Ainsi, l'EGPA (*European LGBT Police Association*, en français Association européenne des policières et policiers LGBT) fédère depuis 2004 les associations nationales de personnel LGBTI qui peuvent ainsi partager leurs connaissances et bonnes pratiques et lutter ensemble contre les discriminations. Cette association

régionale peut également servir de ressource pour les services de police nationaux, en les aidant à élaborer des politiques et procédures de soutien au personnel LGBTI inspirées des meilleures pratiques de la région. Dans le même ordre d'idée, le WPON (Women Police Officers' Network in South East Europe, en français Réseau de policières du sud-est de l'Europe) se positionne comme un organe consultatif pour les services de police de cette région sur les questions liées au genre dans le maintien de l'ordre. À ce titre, il appuie les politiques, les directives et les structures qui intègrent une perspective de genre.

Ces associations ou réseaux peuvent également constituer une source d'appui et d'information qui aide les services de police dans leur ensemble à comprendre comment améliorer leur représentativité. Les services de police peuvent en effet consulter les associations au sujet des stratégies de recrutement, des politiques et plans d'action sur le genre, des formations à la diversité ou d'autres programmes de formation. Les associations peuvent aussi aider les services à mieux comprendre comment adapter les actions de proximité et la lutte contre la criminalité aux besoins distincts des personnes selon leur genre.

Culture institutionnelle

Les femmes et les personnes LGBTI sont moins susceptibles de rester dans un service de police dont la culture institutionnelle est marquée par l'exclusion ou la discrimination. L'augmentation du nombre de femmes peut certes contribuer à faire évoluer la culture institutionnelle, mais cela ne se produit généralement que lorsque leur nombre atteint une « masse critique » (souvent estimée entre 30 et 33 %). Lorsqu'elles sont moins nombreuses, les femmes risquent de se heurter à une plus grande résistance institutionnelle au changement. Or les services de police qui peuvent afficher un taux de participation des femmes supérieur ou égal à 30 % sont rares. Le défi consiste alors à trouver d'autres voies d'évolution de la culture institutionnelle afin de rendre la police plus attrayante pour les femmes et les recrues LGBTI.

Diverses mesures proactives peuvent faire progresser la culture institutionnelle de la police vers plus d'inclusion, de diversité, de tolérance et de respect. Par exemple :

- ◆ Mettre en place, expliquer et appliquer systématiquement des politiques solides concernant la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les mauvais traitements. La probabilité que se produisent des actes de discrimination et de harcèlement est plus grande dans les organisations où les groupes minoritaires sont sous-représentés de façon générale, ou lorsqu'ils sont sous-représentés au niveau de l'encadrement ou dans plusieurs services spécialisés. Ces politiques peuvent contribuer à créer un cadre de travail professionnel dans lequel tous les membres du personnel sont valorisés. L'encadré 9 énumère les éléments à intégrer dans les politiques sur le harcèlement sexuel.
- ◆ Former tous les membres du personnel pour s'assurer que les politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination sont bien comprises, en utilisant des exemples concrets et des jeux de rôle pour montrer comment les mettre en pratique. Des exemplaires des politiques doivent être disponibles dans tous les postes de police et des documents d'information doivent être diffusés.
- ◆ Entretenir un dialogue sincère et ouvert avec les associations de police et les organisations de la société civile représentant les femmes et les personnes LGBTI afin de s'inspirer de leurs expériences pour connaître les solutions qui fonctionnent et celles qui ne fonctionnent pas pour créer des lieux de travail positifs.
- ◆ Faire appel à des défenseur·e·s de l'égalité des genres et/ou de la diversité. Il s'agit de femmes et d'hommes de tous grades qui, dans les services de police, font office de modèles identificatoires et de sources d'information concernant l'égalité des genres et la diversité.

Encadré 9. Liste d'éléments à intégrer dans les politiques sur le harcèlement sexuel

- ✓ Une déclaration affirmant que l'organisation soutient le droit de chaque membre du personnel à ne pas subir de harcèlement. Aucun harcèlement ne doit être toléré, qu'il soit fondé sur le genre, le sexe, la race, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, le handicap ou toute autre « différence ».
- Une déclaration affirmant que quiconque se livre à du harcèlement devra répondre de ses actes et fera l'objet de sanctions en conséquence.
- ✓ Une déclaration affirmant que les personnes chargées de la supervision et de l'encadrement sont responsables du maintien d'un cadre de travail exempt de harcèlement et qu'ils et elles devront rendre compte des mesures prises pour faire cesser les cas de harcèlement et pour mettre en œuvre les procédures de signalement applicables.
- ✓ Une déclaration affirmant que les actes de représailles envers les personnes signalant être victimes de harcèlement sexuel seront considérés comme des fautes supplémentaires et feront l'objet d'une enquête et de sanctions en conséquence.
- ✓ Une explication des lois interdisant le harcèlement sexuel.
- ✓ Une définition et des exemples de harcèlement faciles à comprendre.
- ✓ Des procédures formelles et informelles permettant de traiter les plaintes pour harcèlement.
- ✓ Un processus encourageant les interventions précoces et la résolution des problèmes dans l'environnement de travail même.
- ✓ Une garantie que les plaintes resteront confidentielles, dans la mesure du possible.
- ✓ Une description des mesures disciplinaires dont sont passibles les personnes qui enfreignent la politique sur le harcèlement.
- ✓ Le processus de signalement des plaintes, précisant :
 - les différents lieux où il est possible de déposer une plainte, à l'intérieur et à l'extérieur du service des personnes concernées et du service de police;
 - les différents moyens de déposer une plainte (si elle doit être écrite, par exemple) ;
 - les renseignements à inclure dans la plainte ;
 - les modalités de recueil de la plainte ;
 - les droits des personnes accusées ;
 - le processus d'enquête, y compris les délais ;
 - comment et à quel stade du processus les parties plaignantes et les personnes accusées recevront des informations concernant l'enquête;
 - les noms et numéros de téléphone des personnes à contacter si un-e membre du personnel a des questions sur cette politique ou souhaite des conseils et informations.

Source : d'après NCWP, Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement, Los Angeles : NCWP, 2000, p. 135-136.

◆ Montrer un leadership fort, avec des officiers et officières supérieur·e·s de la police qui prennent la parole pour défendre publiquement et systématiquement l'importance d'un personnel diversifié et dénoncer la discrimination, l'exclusion, l'intimidation et le harcèlement, ainsi que les attitudes qui entretiennent de tels comportements. Cela suppose également que tous les membres du personnel de police traitent avec fermeté les questions disciplinaires impliquant une discrimination, du harcèlement, des intimidations ou de mauvais traitements. Les blagues, farces, propos diffamatoires, bizutages et autres pratiques jugées mineures ou insignifiantes peuvent créer

une culture où la discrimination et l'exclusion sont tolérées. Un service de police professionnel se doit de s'opposer à toute forme de dévalorisation visant des membres de son personnel. Faire en sorte que les femmes et les personnes LGBTI se sentent appréciées et bienvenues est le moyen le plus sûr pour qu'elles continuent d'apporter leur contribution au maintien de l'ordre.

4.3 Répondre de façon plus adaptée aux besoins distincts selon le genre en matière de sécurité

Outre une meilleure représentativité des services de police, il est possible d'améliorer le maintien de l'ordre et de renforcer l'égalité des genres en répondant de façon plus adaptée à la diversité des besoins et des expériences en matière de sécurité que connaissent les hommes, les femmes, les filles et les garçons, y compris les personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses. En renforçant la sécurité au sein de la population, cette approche lève un obstacle majeur à l'égalité et crée les conditions fondamentales pour que tous les membres de la société puissent apporter leur contribution. Diverses mesures peuvent être prises pour améliorer la réponse des services de maintien de l'ordre aux besoins distincts selon le genre en matière de sécurité. Ces mesures sont décrites ci-dessous.

Lois, politiques et procédures intégrant une dimension genre

Les lois, les politiques et les procédures définissent le mandat des services de police et établissent les règles de conduite qui s'imposent aux policières et policiers. Il existe différents moyens de montrer l'importance accordée à l'égalité des genres et à l'intégration du genre par le biais d'engagements à la non-discrimination, à la protection des droits, à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion. En voici quelques exemples :

- ◆ Loi sur la police : elle peut énoncer les valeurs du maintien de l'ordre, y compris l'engagement au respect des droits humains, à l'égalité et à la non-discrimination ;
- ◆ Code de conduite du service de police : il peut établir les principes qui guident le maintien de l'ordre, y compris les valeurs que sont la diversité, l'égalité, la protection des droits et la non-discrimination ;
- ◆ Codes disciplinaires du service de police : ils peuvent intégrer des sanctions claires en cas de discrimination ou de mauvais traitements liés au genre ;
- ◆ Procédures opérationnelles permanentes : elles peuvent définir des directives claires pour toutes les opérations de police, y compris les enquêtes sur les crimes de haine et les violences liées au genre. Les procédures opérationnelles permanentes doivent intégrer la dimension genre dans toutes les enquêtes (y compris les entretiens et interrogatoires), lors des fouilles et perquisitions, durant l'arrestation et l'escorte de détenu·e·s, pendant les arrestations aux frontières et pour la collecte et l'analyse de renseignements ou de données*. En pratique, cela signifie, par exemple, que ce sont des policières qui fouilleront les femmes ; que les femmes et les hommes, les adultes et les enfants, seront incarcérés séparément ; que les femmes seront escortées par des policières ; que l'on utilisera les pronoms appropriés (il ou elle) lors des échanges avec des personnes ayant des identités et expressions de genre diverses ; que le genre des victimes et des auteur·e·s de crimes ou délits sera consigné ; et que les statistiques sur la criminalité seront ventilées par sexe.

L'encadré 10 sur le maintien de l'ordre lors de réunions pacifiques fournit un exemple d'intégration du genre dans une mission générale de maintien de l'ordre.

* La gestion des cas de violence liée au genre (protection des victimes et des témoins, services à leur offrir, formation et sensibilisation, institutions spécialisées, coordination) est également étudiée dans le module 4, « Genre et justice ». L'intégration d'une dimension genre dans les prisons et les autres centres de détention est traitée dans le module 5, « Place du genre dans les

lieux de privation de liberté ». La « Place du genre dans la gestion des frontières » fait l'objet du module 6.

Le module 14 a pour sujet « Genre et renseignement ».

Les modalités d'une analyse de genre sont décrites dans le module 15, « Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité ».

Encadré 10. Intégrer une dimension genre dans le maintien de l'ordre pendant une réunion pacifique

Les groupes marginalisés, notamment les femmes et les personnes LGBTI, sont souvent très représentés dans les rassemblements pacifiques. Bien que le droit de réunion pacifique soit limité par certains gouvernements (et que ceux des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses, en particulier, soient contestés), ces rassemblements sont néanmoins protégés par le droit international. Pour les groupes marginalisés, ils constituent en outre un moyen essentiel d'affirmer leurs droits et de réclamer l'égalité. La police exerce alors un rôle important en rendant possible la tenue de ces rassemblements pacifiques et en veillant à ce que toutes les parties concernées restent en sécurité.

Au moment de planifier une réunion pacifique, il est essentiel d'étudier les risques liés au genre qui pèsent sur les manifestant·e·s et le public, mais aussi de prendre en compte les effets concrets de l'intersectionnalité. On notera en particulier que les femmes, les enfants et les personnes LGBTI peuvent être exposé·e·s à des risques de violence (y compris de violence sexuelle) de la part des manifestant·e·s, des contre-manifestant·e·s ou des forces de police. Diverses tactiques tenant compte du genre peuvent être élaborées. Par exemple :

- déployer un personnel de police diversifié pour maintenir l'ordre durant les réunions (policiers et policières présentant un éventail varié d'appartenances raciales, ethniques ou religieuses et d'identités et expressions de genre);
- organiser des formations ou des consultations de la population concernée pour que le personnel de police comprenne les besoins des groupes marginalisés;
- prendre en considération les éventuelles répercussions distinctes selon le genre. Ainsi, la stratégie de confinement par encerclement des individus (manifestants ou non) peut exposer les femmes, les enfants et les personnes LGBTI à des situations potentiellement dangereuses pendant une période prolongée. De même, les lois et politiques interdisant de se couvrir le visage ou de porter certains vêtements peuvent discriminer les musulmanes qui portent le foulard ou exposer des groupes marginalisés à des représailles.

Les réunions pacifiques spécialement consacrées aux questions de genre (telles que les marches des fiertés ou les marches des femmes) nécessitent, de surcroît, d'étudier comment protéger ces groupes contre d'éventuels actes d'intimidation ou de violence de la part de contre-manifestant·e·s qui s'opposeraient à la remise en cause des normes sociales liées au genre. La police a pour mission de protéger la liberté de réunion pacifique de tous les individus, même si cela peut déranger le personnel de police ou d'autres personnes.

Source : Assemblée générale des Nations Unies, « Rapport du Rapporteur spécial sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association, Maina Kiai », Conseil des droits de l'homme, 14 avril 2014.

Les politiques et initiatives publiques en matière d'égalité des genres et de harcèlement sexuel qui sont adoptées à l'échelle nationale pour un secteur donné peuvent également offrir un point d'entrée pour mettre en place des activités sur l'égalité des genres dans la police.

En plus d'intégrer une dimension genre dans tous les domaines du maintien de l'ordre, les services de police doivent disposer de politiques et procédures spécifiques, claires et exhaustives afin de guider leur lutte contre la violence liée au genre. Celles-ci doivent prévoir :

◆ un dispositif de recueil des plaintes pour violence liée au genre (dans les postes de police et par téléphone) qui garantit la confidentialité et le respect, et qui donne à d'autres survivant·e·s la confiance nécessaire pour signaler les violences subies;

- ◆ un dispositif de traitement des plaintes pour violence liée au genre qui évite la victimisation secondaire, c'est-à-dire une réaction négative ou inappropriée de la part des personnes qui sont censées prendre en charge les survivant·e·s. Ce dispositif peut notamment amener, en cas de doute raisonnable, à ordonner l'arrestation des auteur·e·s des violences au lieu d'encourager la personne à retourner auprès d'un·e partenaire violent·e;
- → une procédure d'enquête sur les plaintes pour violence liée au genre ;
- un système d'orientation vers d'autres prestations (aide juridique, soins de santé, assistance sociopsychologique, etc.);
- des mécanismes de contrôle interne (examinant, par exemple, la façon dont sont traités les cas de violence liée au genre);
- ◆ un système de gestion et d'analyse des informations et statistiques incluant une ventilation par sexe.

Ces politiques et procédures doivent être élaborées dans le cadre d'une vaste consultation impliquant les ONG qui fournissent des prestations à la population, les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains, les groupes de survivant·e·s et les associations de policières et de personnel LGBTI. Une fois formulées, ces politiques et procédures doivent être largement diffusées au sein des services de police et de la société, puis mises en œuvre. Les membres du personnel doivent recevoir une formation théorique et pratique à leur sujet.

Unités genre et points focaux genre*

Les unités genre et les points focaux genre peuvent favoriser l'intégration d'une perspective de genre dans les services de police et faciliter le travail interministériel. En effet, ces instances permettent de garantir, d'une part, que le maintien de l'ordre repose sur les connaissances les plus récentes en matière de genre et, d'autre part, que la police est associée aux initiatives générales du gouvernement dans ce domaine et y participe.

Dans les services de police, les unités et points focaux genre sont généralement responsables de tout ou partie des fonctions suivantes :

- effectuer ou commander des études, des évaluations et des audits sur le genre ;
- → soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, procédures, programmes et directives sur le genre;
- → concevoir des indicateurs sur le genre et en assurer le suivi[^];
- rendre compte des avancées ;
- fournir des informations ou réaliser des formations sur le genre.

En outre, les unités et points focaux genre peuvent collaborer avec les mécanismes de contrôle interne ou les dispositifs disciplinaires pour appuyer la prise en charge des cas de discrimination ou de mauvais traitements liés au genre qui ont été signalés au sein de la police.

Les unités et points focaux genre peuvent également jouer un rôle stratégique de coordination avec les agences interministérielles chargées des questions de genre. Il peut s'agir, par exemple, d'encourager l'élaboration et la mise en œuvre des aspects des plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité » qui concernent le maintien de l'ordre, ainsi que l'établissement de rapports sur ces éléments.

Compte tenu de l'étendue de ces responsabilités, il est important que les unités et les points focaux genre soient dotés de ressources adéquates et placés à un niveau suffisamment élevé au sein de la police, afin de disposer de l'autorité et des moyens requis pour s'acquitter de leur mission.

- *Le recours à des spécialistes du genre en interne et la mise en œuvre de plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité » sont abordés plus en détail dans le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », et dans la note de synthèse intitulée « L'agenda "Femmes, paix et sécurité" par le prisme de la gouvernance du secteur de la sécurité ».
- ^ Les indicateurs sur le genre sont traités et illustrés par des exemples dans le module 15, « Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité ».

Formation et perfectionnement professionnel*

La formation du personnel de police peut avoir lieu au moment de l'entrée en fonction, permettre de se spécialiser ou s'inscrire dans une démarche de formation continue. Dans tous les cas, elle constitue une stratégie courante pour acquérir des compétences (connaissances, aptitudes et attitudes) et modifier les comportements. Qu'elle soit dispensée dans des centres de formation, dans les écoles de police ou sur le lieu de travail, une formation dont les supports sont conçus et présentés correctement pourra appuyer les changements organisationnels. La grande quantité de formations réalisées dans le cadre de la réforme de la police a permis de dégager des enseignements sur les pratiques efficaces pour favoriser l'apprentissage et les changements de comportement¹⁶. Si les formations peuvent constituer un point d'entrée facile, elles seront d'autant plus fructueuses si elles sont utilisées non seulement pour dispenser des connaissances théoriques et pratiques, mais aussi pour créer un espace où se préparent les processus de changement à plus long terme.

Une dimension genre peut être systématiquement intégrée aux programmes de formation. Les formations sur les enquêtes, par exemple, devront expliquer comment adapter les techniques d'enquête, le cas échéant, aux besoins des femmes et des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses. Elles devront également enseigner les techniques d'enquête sur les cas de violence liée au genre. En outre, des cours spécifiques peuvent être proposés pour améliorer la connaissance et la compréhension des concepts associés au genre et de la violence liée au genre. Voici quelques thèmes possibles :

- ♦ le genre et la diversité, avec des discussions sur la masculinité;
- les politiques et codes de conduite de l'organisation concernant la discrimination, le harcèlement, l'intimidation ou les mauvais traitements à caractère sexuel ou liés au genre ; les obligations légales et éthiques ; les conséquences disciplinaires en cas d'infraction ;
- ♦ le respect et la promotion des droits humains des femmes, des garçons, des filles et des personnes LGBTI;
- ♦ les protocoles et les pratiques dans les domaines suivants :
 - la violence intrafamiliale,
 - le viol et les autres formes d'agression sexuelle,
 - la traque furtive ou stalking,
 - la traite des êtres humains et l'esclavage,
 - les crimes d'honneur,
 - les crimes et délits de haine, y compris les sévices et les violences homophobes et transphobes,
 - les agressions sexuelles d'enfants,
 - la prostitution (qu'elle soit illégale ou réglementée).

Les formations sur les questions de genre destinées à l'encadrement et au commandement doivent offrir un niveau permettant l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques et procédures liées au genre. Le personnel des unités chargées du contrôle interne aura également besoin de connaissances et de compétences spécialisées en matière de genre.

La qualité et l'efficacité des formations sur le genre sont très variables. Des exemples de formation efficace de la police sur la lutte contre la violence intrafamiliale et sur les crimes et délits homophobes et transphobes sont présentés dans les études de cas n° 3 et 4, respectivement aux pages 57 et 58. Les approches suivantes peuvent renforcer l'efficacité des formations sur le genre¹⁷.

* Le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », présente également des méthodes efficaces de formation sur le genre.

Contenu du programme de formation

- Œuvrer à l'institutionnalisation des formations sur les questions de genre dans le calendrier annuel de formation des services de police et dans les écoles de police. Cette initiative permet d'éviter les formations ad hoc et la multiplication de formations soutenant des modèles ou approches variables. Elle aide également à garantir que les formations sont prises en main et conduites au niveau local.
- Veiller à ce que le contenu et les supports de formation soient en phase avec le contexte. La formation doit être adaptée aux contraintes de ressources imposées aux services de police, ainsi qu'aux rôles, responsabilités et grades des personnes formées.
- Dispenser les formations dans des langues comprises par l'ensemble des stagiaires, et pas uniquement dans les langues officielles. Cela peut demander de prévoir un délai supplémentaire pour former le personnel local chargé de la formation ou de l'animation.

◆ Méthodologies d'apprentissage

- Les méthodes pédagogiques doivent être adaptées à des adultes et correspondre au niveau d'études des stagiaires, ce qui peut conduire à exclure les présentations de type « cours magistral ».
- Une formation sur le genre ne vise pas seulement à transmettre des connaissances. Elle doit également modifier les attitudes et les comportements. Il faut engager les stagiaires sur le plan des émotions et pas seulement sur le plan cognitif. Cela peut impliquer de faire appel à des méthodes d'apprentissage transformationnel, expérientiel ou autres.
- Les formations doivent s'appuyer sur des exemples concrets et sur des jeux de rôle pour relier les discussions sur les concepts à des situations réelles.
- Les formations doivent prévoir des temps de discussion afin de faire participer les personnes formées, de dissiper les malentendus et de permettre une réflexion sur les applications pratiques des éléments enseignés.

◆ Formateurs-animateurs et formatrices-animatrices

- La participation de membres du commandement de la police aux formations sur le genre peut aider à réaffirmer l'importance du sujet et à montrer leur engagement.
- L'équipe chargée de la formation et de l'animation doit, si possible, être composée d'hommes, de femmes et de personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses.
- Il peut être utile de recourir à la fois à des policiers et policières et à des personnes extérieures au service de police pour assurer la formation et l'animation. Les personnes extérieures (représentant·e·s de groupes de femmes, de personnes LGBTI ou du secteur de la justice au sens large, par exemple) contribuent à apporter des points de vue extérieurs et une expertise unique sur le sujet de la formation.

Modalités pratiques

 Vérifier que la durée, la date, les horaires ou le lieu de la formation n'empêchent pas certaines personnes de participer (par exemple des femmes qui auraient à s'acquitter d'obligations familiales en dehors des horaires de travail habituels).

◆ Suivi

La formation doit être complétée par des activités de suivi : évaluations 6 ou 12 mois plus tard pour mesurer les résultats et les changements de comportement ; système de mentorat, d'observation ou de soutien pendant le service pour renforcer l'apprentissage ; visites de vérification ; services permettant aux personnes ayant suivi la formation de poser des questions complémentaires ou d'accéder à plus d'informations, etc.

Postes de police, bureaux et réseaux de contact pour les femmes, les enfants ou les personnes LGBTI

Pour améliorer la qualité des interventions de la police auprès des femmes et des enfants, une stratégie courante consiste à créer des postes de police (ou unités ou bureaux) spécialement chargés de traiter les crimes et délits commis à leur encontre. De même, certains services de police ont mis en place des réseaux de contact LGBTI pour dialoguer avec ces communautés. Ces services spécifiques sont différents des unités genre (voir page 40), qui veillent à la prise en compte du genre dans toutes les fonctions du maintien de l'ordre.

Les services consacrés aux femmes, aux enfants et aux personnes LGBTI assurent un maintien de l'ordre plus adapté et plus réceptif aux groupes ayant des besoins particuliers. Ils peuvent faire office de passerelle vers plusieurs autres services de soutien : aide juridique, soins de santé, assistance sociopsychologique (lesquels sont parfois regroupés en un « guichet unique » où les victimes peuvent accéder à toutes les prestations utiles). Les services spécialisés peuvent en outre aplanir certains facteurs qui empêchent les femmes et les personnes LGBTI de signaler les crimes et délits dont elles sont victimes. Les tabous culturels et les normes sociales, par exemple, peuvent dissuader de dénoncer les faits, de même que la honte et la stigmatisation, ou les réactions désobligeantes du personnel de police. Cela étant, il serait erroné de supposer que les femmes employées dans ces services spécialisés ont des affinités « naturelles » pour ce travail : tous les membres du personnel travaillant dans des postes ou unités spécialisés, quel que soit leur genre, doivent recevoir une formation spécifique¹⁸.

Le fonctionnement des services spécialisés varie selon les contextes (voir l'étude de cas n° 5, page 60). Les effectifs des postes de police pour femmes sont souvent, mais pas toujours, majoritairement composés de policières. Selon les cas, ces services peuvent être situés dans les mêmes locaux que le poste de police principal, ou occuper des locaux séparés. Comme le montre l'étude de cas, l'organisation des services spécialisés varie en fonction du contexte local. Il n'existe pas de modèle unique. L'orientation des femmes vers une unité de police à part peut être perçue comme perpétuant les inégalités, voire suggérer qu'il n'est pas obligatoire de fournir des prestations aux femmes dans les postes de police ordinaires. Néanmoins, les services séparés permettent d'offrir une « voie détournée » vers l'égalité qui, dans certains contextes, peut se révéler plus appropriée sur le plan culturel et plus réaliste d'un point de vue politique¹⁹.

Ces considérations mises à part, les services de police qui disposent de services consacrés aux femmes ou aux personnes LGBTI ou qui envisagent de les mettre en place doivent intégrer les aspects suivants pour garantir l'efficacité des prestations :

- ◆ Veiller à l'accessibilité. Les bureaux ou les postes de police doivent être suffisamment nombreux et bien situés pour être accessibles (et joignables), proposer différentes langues, être financièrement abordables, appliquer des procédures compréhensibles par les profanes et fournir des services pour les enfants ou les bébés (aires de jeux, par exemple);
- ◆ Organiser les infrastructures de façon à assurer la confidentialité, avec notamment des salles d'entretien privées et des entrées séparées pour les victimes et les auteur·e·s présumé·e·s;
- ◆ Travailler en partenariat avec le ministère public et le pouvoir judiciaire afin que les affaires soient suffisamment solides pour être recevables devant les tribunaux et ne soient pas retardées inutilement;
- ◆ Répartir les responsabilités et la charge de travail entre les postes et unités de police ordinaires et les postes et unités spécialisés de sorte que tous les membres

du personnel de police continuent de considérer que la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses font partie intégrante de leurs responsabilités, selon une politique de décloisonnement. Les femmes doivent avoir la possibilité de « frapper à n'importe quelle porte », que ce soit dans un poste ou bureau pour les femmes ou dans un poste de police général, sans que cela ait d'incidence sur les suites données à l'affaire (qu'elles soient pénales ou civiles) ;

- ◆ Faciliter l'accès à d'autres services (soins de santé, assistance sociopsychologique, aide juridique, foyers d'accueil, etc.) et coordonner la prise en charge des cas entre les services;
- ◆ Offrir une formation continue spécialisée au personnel et gérer les affectations du personnel à la lumière des pratiques culturelles et des normes sociales. Dans certaines circonstances, cela peut signifier que les postes pour femmes seront dotés de personnel féminin ou que des membres du personnel LGBTI seront affectés aux unités consacrées aux personnes LGBTI. Toutefois, ce n'est pas forcément nécessaire ni souhaitable dans tous les cas;
- ◆ Valider le rôle important et le fonctionnement de ces postes ou unités comme faisant partie intégrante des missions fondamentales de la police, afin qu'ils ne soient pas considérés comme des postes « inférieurs » réservés à des policiers ou policières de moindre compétence ou offrant des perspectives d'avancement limitées;
- ◆ Élaborer des stratégies pour informer la population de l'existence et du but de ces postes ou unités;
- ◆ Prévoir un budget et des ressources durables afin que les services et unités spécialisés ne créent pas une demande qu'ils ne seraient pas en mesure de satisfaire.

Les postes de police pour femmes peuvent accroître la visibilité des violences envers les femmes et les filles et entraîner une augmentation des signalements, dans un premier temps du moins²⁰. Mais pour garantir une réponse efficace de la police aux faits signalés, il faut un soutien supplémentaire sous la forme de financements, d'une volonté politique, d'un engagement du commandement et de liens avec un système judiciaire favorable. Il n'est pas encore clairement établi que la création de ces postes ou unités aboutit à une hausse des *condamnations* pour violence envers les femmes et les filles. Les preuves en ce sens doivent donc être traitées avec précaution si tel est l'objectif recherché.

Contrôle interne de la police et mécanismes de contrôle indépendants*

Des mécanismes performants de contrôle interne et externe peuvent appuyer les efforts généraux visant à intégrer une dimension genre dans le maintien de l'ordre, le suivi des résultats de la police ou la prévention et l'élimination des biais et préjugés, de la discrimination et des abus dans les structures et opérations de police. Il existe divers mécanismes de contrôle interne, parmi lesquels :

- des processus de ressources humaines exigeant une vérification des antécédents au moment du recrutement;
- → des évaluations continues des résultats qui étayent les avancements et les licenciements;
- des unités de police indépendantes chargées des processus de plainte, d'enquête et de discipline impliquant des allégations de faute de la part du personnel de police (également appelées « affaires internes », « divisions des normes professionnelles » ou « divisons de la déontologie »);
- ◆ le recours de plus en plus fréquent à des technologies telles que les caméras-piétons ou les caméras embarquées dans les véhicules, qui permettent de protéger le personnel de police tout en surveillant sa conduite (mécanisme de redevabilité).

*Vous trouverez des orientations plus détaillées sur la place du genre dans le contrôle interne de la police dans DCAF, OSCE et OSCE/ ODIHR, Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police, 2014

Pour de plus amples informations sur la place du genre dans le contrôle externe, voir le module 7, « Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité », et DCAF, OSCE et OSCE/ ODIHR, Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains, 2014.

Les mécanismes de contrôle externe sont indépendants de la police. Certains sont aussi totalement indépendants des pouvoirs publics. En voici quelques-uns :

- ◆ le ministère de l'Intérieur ou des Affaires intérieures (qui définit l'orientation stratégique de la police);
- le système judiciaire (qui rend des jugements ou des ordonnances auxquels la police est tenue de se conformer);
- ◆ le Parlement (qui rédige des lois que la police est tenue d'appliquer et qui contrôle le travail des ministères);
- ◆ les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains, telles que les commissions des droits de l'homme;
- ♦ les défenseur·e·s des droits ;
- ♦ les commissions de lutte contre la corruption ;
- ♦ les commissions d'examen des plaintes contre la police.

La police peut également faire rapport à des forums de police de proximité ou à des organes de contrôle civil, ou coopérer avec eux. En outre, elle est contrôlée de manière informelle par des organisations de la société civile, telles que les médias, les groupes de défense des droits et les organismes de recherche*.

Pour intégrer efficacement une dimension genre, les mécanismes de contrôle internes et externes doivent tenir compte du fait que les structures, politiques et pratiques surveillées produisent des effets différents sur les hommes, les femmes, les garçons et les filles, ainsi que sur des groupes tels que les personnes LGBTI. Ce constat est valable aussi bien pour les membres du personnel que pour les utilisatrices et utilisateurs des services de police. À ce titre, il est nécessaire de ventiler par genre les données sur la criminalité et sur les affaires traitées afin d'analyser l'incidence du genre sur la victimisation, les crimes et délits commis et la lutte contre la criminalité. Les organes de contrôle doivent accorder une attention particulière aux droits des femmes et des personnes LGBTI, en examinant notamment le traitement des violences et des crimes et délits de haine liés au genre, afin que la prise en charge policière de ces groupes marginalisés respecte les normes les plus strictes. Ce travail permet de mettre en lumière les éventuelles fautes professionnelles commises par le personnel et les axes de progrès. Les mécanismes de contrôle interne et externe peuvent également favoriser une plus grande diversité au sein de la police en assurant un suivi du recrutement, de la sélection, de la fidélisation et de l'avancement des membres du personnel, ainsi que des conditions de service. En outre, ces mécanismes peuvent contribuer à prévenir et combattre la discrimination et l'intimidation, ainsi que le harcèlement et les mauvais traitements à caractère sexuel ou liés au genre au sein du service, ou encore les violences liées au genre commises par le personnel de police à l'encontre de la population.

Pour être efficaces, les mécanismes de contrôle interne et externe doivent être soutenus par une volonté du commandement de la police de traiter avec rigueur les normes, le suivi et les plaintes pour faute et d'aller jusqu'au bout des mesures disciplinaires ou des changements institutionnels. Cette détermination suppose que les unités d'affaires internes ou leurs équivalents disposent de budgets suffisants et soient respectés au sein de l'organisation. Il est important de garder à l'esprit que les mécanismes de contrôle, en particulier les mécanismes internes, peuvent être exposés aux mêmes pressions politiques que le service de police ou la fonction publique au sens large. Il est difficile, mais néanmoins crucial, de protéger leur indépendance face à ces pressions.

^{*} Vous trouverez des orientations plus détaillées sur le contrôle de la société civile dans le dossier n° 9, « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile », dans Bastick M. et Valasek K. (dir.), Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité, Genève : DCAF, OSCE/ODIHR, UN INSTRAW, 2008.

Pour être jugés crédibles par toutes les composantes de la population, les mécanismes de contrôle interne et externe doivent être dotés d'un personnel diversifié. Dans la mesure où les personnes qui subissent des intimidations, du harcèlement ou des mauvais traitements osent rarement se manifester par crainte de représailles, le signalement ne doit pas incomber aux seules victimes. Les mécanismes de contrôle doivent adopter une approche volontariste en sollicitant les expériences des membres du personnel selon leur genre, par exemple en réalisant régulièrement des enquêtes ou des entretiens anonymes.

L'examen par des mécanismes de contrôle interne et externe doit être considéré par la police comme une mission nécessaire et utile qui garantit l'état de droit et protège les droits de toute la population. La police doit s'efforcer de collaborer avec les mécanismes de contrôle (tout en respectant leur indépendance) et accueillir leurs recommandations comme des critiques constructives visant à instaurer une société plus sûre pour tous et toutes.

La police de proximité

La police de proximité correspond à une approche du maintien de l'ordre qui privilégie l'établissement de relations et la collaboration avec la population pour résoudre les problèmes de sécurité qui la touchent. En s'attachant à comprendre les besoins de la population locale et à adapter les stratégies de maintien de l'ordre à ces besoins, cette approche peut aider à fournir des prestations qui tiennent davantage compte du genre.

Si la police de proximité peut prendre des formes très variées, elle présente néanmoins une caractéristique récurrente : des forums mixtes où la police et la population desservie se réunissent pour échanger des informations, discuter de leurs préoccupations et élaborer des plans ensemble (voir l'étude de cas n° 6, page 62). L'encadré 11 montre comment ces forums peuvent élaborer des plans d'action conjoints.

La police de proximité peut également se révéler un moyen efficace de promouvoir le rôle des femmes au sein d'un service de police, car les solides compétences en communication et en diplomatie que ce travail requiert sont souvent perçues comme des qualités propres aux policières. Le NCWP (National Center for Women and Policing, en français « Centre national des États-Unis sur les femmes et le maintien de l'ordre ») a ainsi constaté que :

... les policières possèdent souvent de meilleures compétences en communication que leurs homologues masculins et sont mieux à même de susciter la coopération et la confiance nécessaires pour mettre en œuvre un modèle de police de proximité [...]. La présence même de femmes sur le terrain entraînera souvent des changements de politiques et de procédures qui seront bénéfiques pour les policiers comme pour les policières²¹.

La présence d'un plus grand nombre de policières peut donc, à elle seule, aider la police de proximité à remplir ses missions et favoriser une réorientation plus générale de la culture des services de police.

Toutefois, la police de proximité essuie également des critiques²². Il n'est pas rare que ce maintien de l'ordre conçu pour être « proche » du public surestime le degré de cohésion sociale de la population concernée, occultant le fait que ses prestations excluent très souvent certaines composantes de la société. En outre, il est pratiquement impossible de modifier l'orientation d'un service de police dans un contexte social caractérisé par des niveaux élevés d'inégalité et d'exclusion. Ce phénomène souligne l'importance de relier les réformes menées au sein de la police à une transformation générale de la société du point de vue de l'inclusion et de la protection des droits.

Encadré 11. Des plans d'action pour la sécurité des populations locales

Si la police de proximité est généralement considérée comme un partenariat entre la police et les populations, les organisations de la société civile peuvent également soutenir des initiatives de sécurité plus ancrées au niveau des populations locales auxquelles la police peut participer, sans que cela soit toujours nécessaire. Les plans d'action pour la sécurité des populations locales (community security action plans) qu'élabore Saferworld en sont un exemple. Mis en œuvre dans des pays aussi différents que le Kirghizistan, le Népal et le Soudan du Sud, ces plans d'action permettent aux populations locales et aux principales parties prenantes, y compris les prestataires de services de sécurité, d'identifier et de hiérarchiser ensemble les problèmes de sécurité et leurs facteurs sous-jacents.

Les plans d'action pour la sécurité des populations locales sont formulés par une population en réponse à un problème de sécurité publique affectant ses membres. Leur planification mobilise divers membres de la population, les prestataires de services de sécurité et d'autres acteurs clés. Ils et elles élaborent ensemble une feuille de route décrivant clairement des activités réalistes et réalisables qui produiront des résultats visibles. La population concernée doit définir ses propres critères de réussite. La réalisation du plan dépend de la volonté et de la responsabilité de cette population, et elle doit s'appuyer sur les capacités et les ressources existantes.

Les plans d'action comprennent :

- + un énoncé clair du problème ;
- + les mesures convenues pour résoudre le problème ;
- + la répartition des tâches ;
- + les objectifs et indicateurs de progrès ;
- + des dates d'examen régulières pour vérifier les progrès accomplis.

L'élément central des plans d'action pour la sécurité des populations locales est une liste clairement définie d'actions réalisables, assorties de délais de mise en œuvre. Les responsabilités des différentes parties pour garantir les progrès doivent être clairement réparties. Il n'existe pratiquement aucune limite aux actions qu'il est possible d'inclure. Seule condition : elles doivent être réalisables avec les capacités et les ressources dont disposent les parties prenantes et leurs réseaux.

Certains plans d'action apportent des solutions simples aux problèmes observés, telles que l'installation de serrures sur les portes communes des immeubles d'habitation.

D'autres peuvent prendre beaucoup plus de temps, comme l'installation de réverbères ou l'organisation de consultations régulières permettant au personnel de police de rencontrer la population locale pour discuter de la criminalité. Tous les plans d'action se rejoignent sur un point : ils ne réussiront que si les institutions, les populations et les individus unissent leurs efforts pour atteindre les objectifs fixés.

Pour garantir que ces forums de sécurité répondent aux besoins et aux intérêts de toute la population, y compris les personnes souvent marginalisées à cause de leur genre, il est essentiel que ceux-ci soient ouverts à toutes et tous et qu'ils fassent entendre la totalité des opinions exprimées. Cela peut demander de veiller à ce que les groupes marginalisés soient représentés ou d'organiser des forums séparés où les groupes marginalisés se sentiront plus en sécurité et plus à l'aise pour discuter ouvertement de leurs préoccupations.

Source: d'après Bennett W., Community Security Handbook, Londres: Saferworld, 2014.

Malgré ces lacunes, il a été constaté que les initiatives de police de proximité améliorent le sentiment de sécurité des femmes. La diminution effective du niveau de violence envers les femmes et les filles reste néanmoins à confirmer²³. Tout effort visant à instaurer une police de proximité doit donc avoir une vision réaliste des résultats qu'il est susceptible d'obtenir et tenir compte des difficultés d'une véritable évolution de la philosophie du maintien de l'ordre, ainsi que du fait qu'il s'agit d'un processus à long terme.

Travailler avec des prestataires non étatiques de services de sécurité et de justice

Divers prestataires non étatiques de services de maintien de l'ordre existent selon les contextes. Il peut s'agir de chefs coutumiers ou cheffes coutumières, d'organisations sociales et religieuses, de bandes et groupes armés, de groupes ou agent-e-s communautaires, d'associations professionnelles ou de prestataires de services de sécurité commerciaux. Souvent, les mêmes acteurs exercent des fonctions de maintien de l'ordre, de justice et de règlement des différends, en raison de l'absence fréquente de séparation entre ces rôles. Dans certains contextes, ces prestataires non étatiques peuvent être plus nombreux, mieux formés, mieux dotés en ressources et plus puissants que les organismes publics chargés de l'application de la loi²⁴.

Les prestataires informels, non étatiques ou coutumiers de services de sécurité et de règlement des différends sont souvent critiqués pour leur discrimination à l'égard des femmes et des groupes minoritaires. Ils n'en demeurent pas moins très employés, en partie en raison de leur légitimité culturelle, de leur proximité et de l'impression d'accessibilité financière qu'ils renvoient par rapport au système officiel. Dans la mesure où beaucoup de personnes continuent de compter sur eux, il est important d'étudier comment dialoguer avec les services non étatiques de maintien de l'ordre afin de faire progresser l'égalité des genres. Voici des exemples de stratégies concluantes :

- → organiser des formations de sensibilisation au genre et aux droits de toutes les personnes, quel que soit leur genre;
- → inclure des femmes dans les patrouilles ou les processus de décision ;
- enregistrer les sanctions disciplinaires prises en vue d'établir un registre de précédents qui pourra être utilisé pour révéler et prévenir la discrimination;
- collaborer avec des chefs coutumiers et religieux ou des cheffes coutumières et religieuses pour promulguer et faire appliquer des règles et des lois religieuses à l'appui des droits des femmes et des personnes LGBTI, notamment pour faire évoluer ou cesser les pratiques traditionnelles préjudiciables;
- ◆ soutenir les mécanismes communautaires de règlement des différends afin qu'ils travaillent avec les femmes et les personnes LGBTI, les soutiennent en cas de différends et les protègent de la discrimination.

En fonction des relations entre les prestataires étatiques et non étatiques de services de maintien de l'ordre, les organisations de la société civile peuvent être mieux placées que les organismes publics chargés de l'application de la loi pour travailler avec des prestataires privés. Aux îles Salomon, par exemple, des agent·e·s communautaires ont été nommés dans des villages ruraux pour servir d'intermédiaires entre la population locale et la police. Ils et elles contribuent à rétablir des relations avec l'État dans un contexte où de nombreux villages sont éloignés et difficiles d'accès²⁵. Ces agent·e·s communautaires, qui sont souvent la première personne à qui l'on s'adresse en cas de problème ou de différend, aident la population (notamment de nombreuses femmes victimes de violence intrafamiliale) à s'orienter dans les services fournis par l'État.

Le dialogue avec les prestataires non étatiques de services de maintien de l'ordre ne se justifie pas toujours et exigera des stratégies différentes selon les contextes. Toute coopération avec des prestataires non étatiques doit tenir compte du risque que cette démarche puisse causer du tort en renforçant les pratiques discriminatoires.

4.4 Faire évoluer les attentes et les biais de la société en matière de genre

Cette section examine le rôle que la police peut jouer dans une évolution plus large des normes sociales afin de corriger les inégalités sous-jacentes qui entretiennent au premier chef l'inégalité entre les genres. Alors que les sections précédentes traitent des moyens de remédier à l'exclusion des femmes, d'accroître la diversité et de combattre la violence liée au genre, cette section vise un objectif plus ambitieux : œuvrer pour une société où cette exclusion et cette violence n'existent plus. Il est important de noter que les stratégies de changement proposées peuvent se renforcer mutuellement. Ainsi, les efforts visant à faire évoluer les stéréotypes de genre au sein de la société peuvent inciter davantage de femmes et de personnes représentatives de la population dans toute sa diversité à rejoindre les services de police.

Campagnes de sensibilisation du public

Les campagnes de sensibilisation du public permettent de déconstruire les stéréotypes et les biais de genre les plus répandus. Ces campagnes peuvent prendre des formes variées : panneaux d'affichage, publicités télévisées, émissions de télévision ou de radio, campagnes en ligne, alertes par téléphone mobile, événements locaux (dialogues, ateliers de sensibilisation), etc. La police peut contribuer utilement à ces campagnes, compte tenu de son rôle de premier plan auprès de la population et des stéréotypes qui associent traditionnellement le maintien de l'ordre à une « affaire d'hommes ». Les partenariats entre les services de police, d'autres services publics, la société civile et des organisations internationales peuvent contribuer à déconstruire ces stéréotypes. Par exemple, la police peut :

- utiliser des panneaux d'affichage ou des émissions de radio pour mettre en avant des policières ou du personnel LGBTI et bousculer les idées reçues selon lesquelles le maintien de l'ordre est une profession d'hommes;
- → diffuser des informations pour faire connaître les lois sur la violence liée au genre et les solutions de signalement existantes au moyen de services de SMS, d'émissions de radio ou de télévision ou d'actions de sensibilisation locales :
- participer à des débats radiophoniques ou télévisés sur ce que signifie être un homme, en remettant en question les conceptions selon lesquelles la masculinité trouve ses racines dans la force physique ou l'agressivité;
- participer aux marches des fiertés (Gay Pride) pour montrer son soutien à la population LGBTI et aux policiers et policières LGBTI.

Les campagnes de sensibilisation du public font généralement partie d'un ensemble d'interventions visant à produire des changements. En effet, sans autres réformes, les actions de sensibilisation peuvent se révéler contre-productives. Si l'on encourage davantage les femmes à signaler la violence intrafamiliale sans donner aux services de police les compétences ou les ressources supplémentaires nécessaires pour enquêter, cette sensibilisation pourrait se révéler préjudiciable en créant une demande qui ne sera pas satisfaite. Mais si l'on s'y prend correctement, la campagne de sensibilisation peut stimuler des conversations sur les biais de genre qui contribueront à soulever le problème des stéréotypes et à promouvoir des attentes plus équitables concernant les rôles sociaux de genre.

Lors de l'élaboration d'une campagne de sensibilisation, quel que soit son type, il est important d'envisager les risques éventuels et les conséquences imprévues, et de s'assurer que les supports de communication ne renforcent pas les stéréotypes. Il peut être utile de se poser les questions suivantes :

- Que laisse entendre cette campagne à propos des hommes, des femmes, des garçons, des filles et des personnes LGBTI ? Les images et les messages diffusés sont-ils positifs ? Renforcent-ils des stéréotypes préjudiciables ?
- ◆ Des opinions variées ont-elles été sollicitées lors de l'élaboration des supports de la campagne, afin de s'assurer que les groupes dont les droits sont défendus soutiennent cette démarche ?
- La campagne s'inscrit-elle dans une initiative plus vaste, par exemple un plan d'action national?
- ◆ Notre organisation est-elle le meilleur porte-parole ou la meilleure plateforme pour aborder ce problème? Ne vaudrait-il pas mieux travailler en partenariat avec d'autres organisations, notamment des groupes de femmes ou de personnes LGBTI, ou leur apporter notre soutien?
- ◆ La campagne pourrait-elle causer du tort, même involontairement ? Si certains individus sont mis en avant, s'exposent-ils à des réactions brutales ? Si la campagne déclenche des conversations délicates au sein de la population, de quelles ressources ou de quel soutien disposons-nous pour protéger les personnes vulnérables qui pourraient être exposées ou maltraitées ?
- Quelles autres stratégies de changement ont été mises en place pour pérenniser les intentions de la campagne ?

Mobilisation des hommes et des garçons

On pense trop souvent que le problème de la violence liée au genre peut se résoudre en travaillant uniquement avec les femmes et les filles. Les liens avec la violence envers les hommes et les garçons et avec les masculinités sont trop souvent ignorés. Or, dans la majorité des cas, prévenir la violence liée au genre signifie prévenir les violences commises par des hommes. Il est donc important d'engager des discussions avec les hommes et les garçons sur la masculinité, le pouvoir et la violence, et de chercher à modifier leurs attitudes et leurs comportements. La police peut jouer un rôle dans la prévention de ces violences et dans la promotion de ces changements.

Comme les conceptions sur la masculinité se forment dans l'enfance et à l'adolescence, il est important de faire participer les garçons à des discussions sur le sujet. Les policiers peuvent jouer des rôles importants, en usant de leur position respectée et du stéréotype traditionnellement masculin qui leur est associé, pour déconstruire les idées des garçons sur ce qu'est un homme. Au Timor-Leste, par exemple, une campagne menée conjointement par la Secrétaire d'État à la promotion de l'égalité, l'Association des hommes contre la violence et les Nations Unies a fait appel à des personnalités de haut rang telles que le Président, le Premier ministre, le chef d'état-major de l'armée nationale, le commandant adjoint de la police et le président du Parlement national pour dénoncer la violence liée au genre. Ils ont exploité leur autorité masculine pour envoyer un message aux hommes et aux garçons. Dans une autre campagne, des policiers ougandais se sont montrés en public portant des bébés sur le dos et du bois et de l'eau sur la tête pour attirer l'attention sur la répartition genrée des tâches et pour sensibiliser la population aux taux élevés de violence envers les femmes²⁶. Si ces campagnes connaissent le succès, c'est justement parce qu'elles battent en brèche le stéréotype conventionnel qui voit dans le maintien de l'ordre une activité d'hommes. Elles soulignent aussi le fait que les services de police peuvent déconstruire les normes liées au genre.

Plusieurs organisations soutenant le travail auprès des hommes et des garçons se sont réunies pour former l'alliance mondiale MenEngage, qui encourage les hommes et les garçons à être des agents de changement actifs au service de l'égalité des genres. Les services de police peuvent jouer un rôle important dans la remise en cause des stéréotypes de genre – à la fois en prenant l'initiative de soutenir des actions telles que MenEngage et en encourageant les discussions à l'intérieur même de leurs services. L'étude de cas n° 7, page 62, donne l'exemple d'une formation sur les masculinités reçue par la police pakistanaise. Elle visait à améliorer la réceptivité de la police à l'égard des femmes à partir d'une réflexion sur la masculinité des policiers eux-mêmes.

Une autre forme de travail avec les hommes et les garçons gagne du terrain dans certains pays, notamment en Écosse et en Australie. Elle consiste à travailler avec les auteurs de comportements violents ou dominateurs envers leurs partenaires intimes. Dans ces programmes, appelés « programmes de changement de comportement des hommes » ou « programmes pour les auteurs de violences intrafamiliales », la police n'est qu'un référent parmi d'autres, car les tribunaux, les prisons et les services sociaux orientent également des hommes vers ces services. Cette méthode va de pair avec d'autres sanctions judiciaires : elle n'a pas vocation à traiter les auteurs de violences avec indulgence. Au contraire, compte tenu des taux élevés de récidive associés aux méthodes conventionnelles, les programmes de changement des comportements visent à s'attaquer aux causes profondes de la violence conjugale et à prévenir toute violence future²⁷. Ils aident les auteurs de violences à trouver de nouvelles formes d'expression pacifiques grâce à une assistance sociopsychologique, à un travail de gestion de la colère et à une thérapie cognitivo-comportementale²⁸.

Conclusion

Comme le montre ce module, de nombreuses mesures peuvent être prises pour intégrer une perspective de genre dans le maintien de l'ordre et pour faire en sorte que celui-ci contribue à l'égalité des genres. Les options suggérées dans ces pages, si variées soient-elles, ne sont pas exhaustives. Étant donné l'ampleur des défis à relever, il est nécessaire de continuer à tester de nouvelles approches. Les mesures présentées ici ne sont pas toutes adaptées à tous les contextes. S'il reste nécessaire d'assurer un maintien de l'ordre plus sensible au genre dans tous les pays, la manière de procéder varie. Le questionnaire d'auto-évaluation proposé à la section 6 fournit des pistes de réflexion pour définir des méthodes appropriées au contexte.

La dernière décennie a vu se multiplier les expériences d'intégration d'une perspective de genre dans le maintien de l'ordre. Ce volumineux catalogue d'expériences doit contribuer activement à l'acquisition de connaissances sur les approches qui fonctionnent et selon quelles modalités. Quel que soit le lieu, les mesures d'intégration d'une dimension genre seront plus efficaces si elles tiennent compte du contexte, si elles sont portées par une volonté locale, si elles s'adaptent à la situation politique, si elles sont soutenues par les instances dirigeantes et si elles s'inscrivent dans des processus généraux de changement social. En d'autres termes, le chemin vers un maintien de l'ordre qui répond aux besoins distincts selon le genre en matière de sécurité et qui contribue à l'égalité des genres prendra des formes différentes. Même si cela pose des difficultés pour la réalisation d'outils tels que celui-ci, conçus pour éclairer les avancées obtenues, il est important de prendre en compte et de partager ces différentes formes afin de mieux nous entraider et de continuer de faire progresser l'égalité des genres.

Notes de bas de page

- Stabilisation Unit, « Policing the context: principles and guidance to inform international police assistance », Londres: Bureau des Affaires étrangères et du Commonwealth, ministère de la Défense et ministère du Développement international, 2014, p. 30.
- 2. Booth D. et Unsworth S, « Politically smart, locally led development », document de travail, Londres : Overseas Development Institute, 2014.
- 3. Grant H., « Ken Lay's legacy », *OurWatch*, 28 janvier 2015, https://www.ourwatch.org.au/News-media/Latest-news/%E2%80%8BKen-Lay-s-legacy (consulté le 25 octobre 2018).
- 4. Douglas H. et Goodmark L., « Police perpetrators of domestic violence: What do we know and what can be done? », *The Conversation*, 1^{er} novembre 2015, https://theconversation.com/police-perpetrators-of-domestic-violence-what-do-we-know-and-what-can-be-done-49441 (consulté le 14 octobre 2019).
- 5. WPON, Guidelines for Gender-Sensitive Policing, Belgrade: SEESAC et PNUD, 2012, p. 10-20.
- 6. Ward A. et Prenzler T., « Good practice case studies in the advancement of women in policing », *Police Science and Management*, vol. 18, n° 4, 2016, p. 243.
- 7. WPON, op. cit.
- 8. Criado Perez C., *Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men*, Londres: Chatto et Windus, 2019
- 9. Martin S., « The effectiveness of affirmative action: The case of women in policing », *Justice Quarterly*, vol. 8, n° 4, 1991, p. 489-504.
- 10. Kanter R. M., Men and Women of the Corporation, New York: Basic Books, 1977; Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale et Université de Stockholm, « Quotas », 2009, https://www.idea.int/datatools/data/gender-quotas/quotas (consulté le 9 novembre 2018); Joecks J., Pull K. et Vetter K., « Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a 'critical mass'? », Social Sciences Research Network Working Paper Series, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2009234 (consulté le 9 novembre 2018).
- 11. Bacon L., « Liberia's gender-sensitive police reform: Improving representation and responsiveness in a post-conflict setting », *International Peacekeeping*, vol. 22, n° 4, 2015, p. 380-381.
- 12. Jones S., « The many dangers of being an Afghan woman in uniform », New York Times Magazine, 5 octobre 2018, https://www.nytimes.com/2018/10/05/magazine/afghanistan-women-security-forces.html (consulté le 17 novembre 2018).
- 13. Rubin A., « Afghan policewomen struggle against culture », *New York Times*, 1er mars 2015, https://www.nytimes.com/2015/03/02/world/asia/afghan-policewomen-struggle-against-culture.html?module=inline (consulté le 17 novembre 2018).
- 14. Jones, op. cit.
- 15. Montgomery R., « Female staff associations in the security sector: Agents of change? », Document hors série nº 25, Genève : DCAF, 2011.
- 16. Denney L. et Valters C., « Evidence synthesis: Security sector reform and organisational capacity building », Londres: Overseas Development Institute et ministère du Développement international, 2015.
- 17. Pour plus d'informations sur les techniques de formation efficaces, voir DCAF, Manuel de formation sur l'intégrité de la police, Genève: DCAF, 2015; Lysychkina I., Hildenbrand A. et Reid-Martinez K., « Adult learning principles and transformative learning in teaching gender », dans Handbook on Teaching Gender in the Military, Genève: DCAF et Groupement du PPP, 2016.
- 18. Sreekumaran Nair N., Darak S., Bhumika T. V., Darak T., Mathews M., Dayashwori Devi L., Ratheebhai V. et Anjali D., « Gender-responsive policing initiatives designed to enhance confidence, satisfaction in policing services and reduce risk of violence against women in low- and middle-income countries: A systematic review », Londres: EPPI Centre, University College London, 2017.
- 19. Brogden M. et Nijhar P., *Community Policing: National and International Models and Approaches*, Cullompton: Willan Publishing, 2005, p. 5.
- 20. Sreekumaran et al., op. cit.
- NCWP, Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement, Los Angeles: NCWP, 2000, p.
 22.
- 22. Brogden et Nijhar, op. cit.
- 23. Sreekumaran et al., op. cit., p. 12.
- 24. DCAF, « La police », Série de documents d'information sur la RSS, Genève : DCAF, 2015.
- 25. Allen M., Dinnen S., Evans D. et Monson R., « Justice delivered locally: Systems, challenges and innovations in the Solomon Islands », rapport *Justice for the Poor*, Washington: Banque mondiale, 2013, p. 76-77.
- 26. Durosomo D., « Uganda's police force is tackling domestic violence by 'putting themselves in the shoes of women' », *OkayAfrica*, 3 avril 2018, https://www.okayafrica.com/uganda-police-force-domestic-violence-against-women-march-protest-feminism/ (consulté le 17 novembre 2018).
- 27. Centre for Innovative Justice, « Opportunities for early intervention: Bringing perpetrators of family violence into view », Melbourne: RMIT, 2015.
- 28. Say No to Violence/Men's Referral Service, « Annual report », Burnley North : No to Violence/Men's Referral Service. 2016.





5. Études de cas

Étude de cas n° 1. L'unité genre et la stratégie sur le genre de la police civile palestinienne

En 2017, la Police civile palestinienne (PCP) a lancé une stratégie sur le genre échelonnée sur cinq ans, la première de ce type dans un État arabe. Cette stratégie est le résultat d'une année d'analyses de genre et de consultations réalisées en collaboration avec d'autres parties prenantes nationales, la société civile, UN Women, le Programme des Nations Unies pour le développement et l'Union européenne. Elle s'est appuyée sur la création en 2011 d'une unité genre et en 2013 d'un comité directeur chargé de la question de l'égalité des genres qui réunissait les directeurs adjoints des principaux services de police. Pour pouvoir intégrer une perspective de genre de façon systématique dans la PCP, l'unité genre s'est attachée à modifier les perceptions concernant le genre et à supprimer les obstacles à l'intégration du genre. En fin de compte, cette démarche a créé des conditions propices pour faire progresser le travail sur le genre en tant que domaine légitime du maintien de l'ordre.

La stratégie sur le genre de la PCP détaille les politiques favorisant l'intégration de la dimension genre dans le recrutement, la fidélisation et la formation du personnel, ainsi que dans la conception des installations. Assortie d'un budget complet, cette stratégie comporte l'engagement d'accroître la participation des femmes à la PCP de 3,75 % à 7 % au cours des trois à cinq prochaines années et une description des difficultés à régler concernant les politiques et procédures existantes, afin de faire progresser l'inclusion du genre. La mise en œuvre de la stratégie est en cours. Certains points ont été intégrés aux plans de travail des services, et 11 coordinateurs ou coordinatrices de l'égalité des genres ont été nommé-e-s dans les districts pour soutenir les trois personnes employées à plein temps dans l'unité genre.

La mobilisation du commandement en faveur de la stratégie a été essentielle à sa réalisation. Le chef de la police était déterminé à recruter plus de femmes afin de fournir de meilleures prestations à l'ensemble de la population et de renforcer la confiance et la crédibilité dont jouit la police auprès des citoyen·ne·s. Ces efforts pour améliorer la prise en compte du genre au sein de la PCP ont été soutenus par des réformes menées en parallèle de la stratégie sur le genre, comme la création d'une unité de protection de la famille et des mineurs, d'un bureau des réclamations et de structures de police de proximité – ce qui démontre que plusieurs mesures peuvent être utilisées en appui les unes des autres.

Sources: Bureau de coordination de l'UE pour le soutien de la police palestinienne, « Palestinian police launch its gender strategy », 23 février 2017, http://www.eupolcopps.eu/en/node/5118 (consulté le 17 octobre 2019); Alhussein W., « Navigating gender in the police force », This Week in Palestine, n° 226, février 2017, http://www.thisweekinpalestine.com/navigating-gender-police-force/ (consulté le 9 novembre 2018); Police civile palestinienne, Palestinian Civil Police Gender Strategy, Ramallah: PCP, 2016.

Image: Des participant-e-s lors de l'inauguration d'un nouveau poste de police à Mambassa, dans l'est de la République démocratique du Congo, accueillant une unité spéciale pour la protection des femmes et des enfants, 2013 © UN Photo/Sylvain Liechti.

Étude de cas n° 2. Le recrutement et la promotion de policières en Afrique du Sud

Le Service de police sud-africain (SAPS) est parvenu à une représentation remarquable des femmes dans ses rangs, y compris aux échelons supérieurs. En 2017, elles constituaient 27,5 % de ses effectifs. De 2008 à 2015, la représentation des femmes aux postes de direction est passée de 17,9 % à 37,5 %, et dans les postes de commandement, de 20,7 % à 34,8 %. Ces augmentations sont en partie attribuables à un engagement pangouvernemental en faveur de l'égalité des genres, dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Chaque ministère, chaque organisme public d'Afrique du Sud doit être doté de points focaux genre qui relèvent du Bureau du statut des femmes rattaché à la présidence.

Au sein du SAPS, plusieurs initiatives ont appuyé le recrutement et l'avancement des femmes. Un objectif de 30 % de policières avait été fixé en 1997 dans le cadre d'une mesure générale de discrimination positive visant à garantir la diversité des origines ethniques et des genres dans les services de police post-apartheid. En 2002, cet objectif a été porté à 40 %. Pour soutenir sa réalisation, les mesures suivantes ont été mises en place :

- ◆ 40 % des places de formation sont réservées aux femmes, afin d'améliorer leur ascension vers des postes de cadres intermédiaires et supérieures ;
- → 70 % des places du programme Emerging Leadership sont réservées aux femmes, afin d'élargir le vivier de dirigeantes;
- toutes les nominations à des postes de commandement sont contrôlées pour vérifier leur conformité aux objectifs du Plan pour l'équité du SAPS;
- → toutes les campagnes de recrutement et de promotion sont contrôlées pour vérifier que les unités atteignent leurs objectifs.

En plus de ces objectifs explicites, l'égalité des genres a été soutenue par la création du SAPS Women's Network (Réseau de femmes du SAPS) en 2003 et de Men for Change within SAPS (Hommes en faveur du changement au sein du SAPS) en 2004. Le réseau Women's Network offre aux policières un soutien, un système de mentorat et des formations en leadership dans le but de faciliter leur avancement et de mettre en place un « cadre affirmé de dirigeantes ». Le réseau nomme des « défenseuses » pour diriger ses travaux et rend compte chaque année des progrès accomplis et des plans d'action à mettre en œuvre. De son côté, le réseau Men for Change exerce un rôle de soutien auprès du Women's Network, soutien axé sur la création d'une culture d'ouverture dans le service de police. Des campagnes d'autonomisation des femmes ont été menées dans toute l'Afrique du Sud pour encourager les femmes à se présenter à des promotions. Les membres du personnel ont été formés à la mise en œuvre de la politique concernant le harcèlement sexuel. Le directeur général de la police nationale a joué un rôle moteur sur la question de l'égalité en ordonnant à ses effectifs de faire de l'amélioration des ratios d'équité entre les genres une priorité et en encourageant notamment les femmes à se présenter à une promotion et à servir dans des unités de police spécialisées.

Si l'Afrique du Sud a réalisé de nets progrès en matière de recrutement et d'avancement des femmes dans la police, ces résultats côtoient des taux endémiques de violence liée au genre. Le pays enregistre en effet un taux de féminicides cinq fois supérieur à la moyenne mondiale. Cette situation soulève d'importantes questions sur le rôle qu'un service de police plus représentatif peut jouer dans la création d'une société plus sûre pour les femmes et

les personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses. Le recrutement d'un plus grand nombre de femmes n'est pas suffisant en soi et devrait être considéré comme une simple mesure parmi d'autres pour atteindre l'objectif d'un maintien de l'ordre intégrant une dimension genre.

Sources: SAPS, Annual report 2016/17, Pretoria: SAPS, 2017; site web du SAPS, « Women's Network background », https://www.saps.gov.za/resource_centre/women_children/overview_women_network.php (consulté le 22 juin 2018); Ward A. et Prenzler T., « Good practice case studies in the advancement of women in policing », Police Science and Management, vol. 18, nº 4, 2016, p. 247; Emdon L., « Creating conversations on gender just communities: Reflections from the Institute for Justice and Reconciliations gender dialogues in South Africa », Le Cap: Institut pour la justice et la réconciliation, 2017.

Étude de cas nº 3. Un partenariat entre la police et la société civile en vue d'une formation sur la violence conjugale et intrafamiliale au Kazakhstan

Dans le cadre des réformes menées actuellement dans la police kazakhe au titre de la transition postsocialiste, un programme de formation sur la violence conjugale et intrafamiliale a permis à la police de mieux comprendre ce problème et d'établir un partenariat avec la société civile.

Un décret présidentiel de 1999 a créé des unités de lutte contre la violence conjugale et intrafamiliale au sein de la police du Kazakhstan, mais peu de ressources ont été allouées pour former le personnel ou équiper les nouvelles unités. Dans la pratique, ces « unités » se résumaient à des points focaux pour la violence conjugale et intrafamiliale nommés parmi les policières et policiers existant·e·s, sans réel soutien supplémentaire. Les unités en question risquaient, dès lors, de ne pas pouvoir améliorer la prise en charge des victimes.

Pour combler le manque de formation, la Florida State University (FSU), avec le financement du Département d'État américain et l'approbation du ministère de l'Intérieur du Kazakhstan, a été chargée de former le Service de police d'Almaty sur la violence conjugale et intrafamiliale. Cette équipe pluridisciplinaire (anthropologue des cultures, spécialiste en sécurité internationale de nationalité kazakhe et criminologue féministe) a élaboré la formation de façon progressive afin qu'elle repose sur la compréhension des pratiques, des expériences et des réalités du Service de police d'Almaty. Les ressources, en particulier, étaient très limitées : il n'y avait ni ordinateur portable ni appareil photo, alors que ces outils sont couramment employés dans la lutte contre la violence conjugale et intrafamiliale aux États-Unis. Au lieu de chercher à compenser ce manque de moyens, ce qui n'aurait fourni qu'une solution à court terme, l'équipe de la FSU a élaboré la formation en tenant compte de ces réalités.

S'appuyant sur les leçons tirées de l'expérience américaine en matière de lutte contre la violence conjugale et intrafamiliale, l'équipe a fait appel à l'expertise de deux ONG kazakhes locales, Podrugi et la Ligue féministe. Une méthode interculturelle de formation des formateurs et formatrices a été adoptée. L'objectif était d'intégrer l'expertise locale à l'expérience américaine et internationale pour mettre au point le programme, la méthodologie et le mode d'animation, afin que la formation puisse trouver un écho auprès du personnel de police formé. La formation a d'abord été dispensée par des formateurs et formatrices de la police américaine, qui ont ensuite transféré progressivement cette responsabilité aux policiers et policières des services kazakhs et aux responsables des ONG.

Le programme de formation a été élaboré avec rigueur.

- → Il couvrait les définitions de la violence conjugale et intrafamiliale, ses relations avec l'inégalité entre les genres, ses motivations et facteurs déclencheurs et le rôle des coutumes locales. Cet aspect était assuré en grande partie par les ONG locales.
- → Il s'appuyait sur l'expérience de la police kazakhe, qui a présenté des affaires, des résultats et des recours innovants au Code pénal et aux protocoles existants.
- → Il a mobilisé des juristes, des procureur·e·s et des juges qui ont débattu des voies légales pour combattre la violence conjugale et intrafamiliale.

Les échanges entre la police kazakhe et les ONG locales, les acteurs de la justice pénale au sens large et les formateurs et formatrices de la police américaine ont été importants, car ils ont permis de tisser des relations et facilité la compréhension et la collaboration. Grâce à un partenariat avec des organisations locales de la société civile (groupes de femmes en particulier) concernant l'animation de la formation, la police kazakhe a tiré des enseignements des ONG, constaté la valeur de leur travail et vu des femmes assumer des fonctions d'autorité lorsqu'elles animaient la formation. Celle-ci a servi de forum pour faire évoluer la culture de la police. La collaboration autour de la formation a débouché sur des partenariats continus entre la police et les ONG. Ainsi, un policier chargé de la lutte contre la violence conjugale et intrafamiliale s'est joint à une ONG de femmes à l'occasion d'une émission de radio afin de répondre aux questions posées par téléphone à propos de la violence intrafamiliale. La colonelle qui dirige l'unité de lutte contre la violence conjugale et intrafamiliale à Almaty s'est également portée volontaire pour travailler avec plusieurs ONG à la préparation de propositions législatives qui permettraient d'élaborer une loi sur la violence conjugale et intrafamiliale. Cette loi a été officiellement adoptée en 2009, et le personnel de police qui a reçu la formation initiale continue de former d'autres collèques à la lutte contre ce problème.

Cet exemple montre qu'une formation peut apporter de nouvelles connaissances théoriques et pratiques, mais aussi des perspectives de nouveaux partenariats et de nouvelles méthodes de travail, à condition d'être conçue et mise en œuvre de manière appropriée.

Sources: Snajdr E., « Creating police partnerships with civil society in Kazakhstan through US-funded domestic violence training: A step toward democratic policing », dans Pino N. et Wiatrowski M. D. (dir.), Democratic Policing in Transition and Developing Countries, Aldershot: Ashgate, 2006, p. 179-197; Snajdr E. et Vyortkin D., « Domestic violence and police training in Kazakhstan », Crime and Justice International, vol. 17, nº 53, 2001, p. 6-25.

Étude de cas n° 4. Une formation pour lutter contre les crimes et délits LGBTI-phobes en Hongrie

En Hongrie, l'organisation LGBTI Háttér a commencé à former les services de police sur les crimes et délits LGBTI-phobes en 2010, à la suite d'agressions de plus en plus violentes contre les défilés de la *Gay Pride*. Un groupe de travail composé de juristes, d'avocat-e-s, de sociologues et de spécialistes de la formation a été mis sur pied pour concevoir cette formation en se basant sur l'évaluation des raisons pour lesquelles les enquêtes sur les crimes et délits de haine échouaient et sur les enseignements dispensés au personnel de police au sujet des personnes LGBTI et des crimes de haine. Le groupe de travail a découvert que les connaissances de la police sur les personnes LGBTI et les crimes et délits de haine étaient très limitées. La formation a donc été conçue pour :

- donner aux stagiaires des connaissances élémentaires sur la communauté LGBTI et les sensibiliser aux discriminations que ces personnes subissent;
- fournir des informations juridiques et pratiques sur les différents types de délits et de crimes de haine et sur les meilleures pratiques concernant le soutien à apporter aux victimes.

Le groupe de travail a également identifié au sein de la police des personnes clés qui, par leur influence directe sur les enquêtes sur les crimes et délits de haine, pourraient produire des effets « multiplicateurs ». L'une de ces personnes était la directrice du service de prévention des actes criminels de la police de Budapest, qui est devenue une alliée de poids, aidant Háttér à élaborer la proposition de formation sous une forme qui soit acceptable pour la police. Háttér possédait une connaissance approfondie des structures et des méthodes de travail policières, ayant accompagné des victimes LGBTI à leurs entretiens avec la police. L'organisation a ainsi pu élaborer un programme répondant aux besoins du personnel.

Une formation de deux jours a été mise au point pour les services de tout le pays. Dispensée par des formatrices et formateurs externes ayant l'habitude de travailler avec la police, elle comportait quatre modules :

- 1. Les préjugés et la communauté LGBTI : concepts de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ; caractéristiques de la communauté LGBTI ; préjugés concernant les personnes LGBTI ; homophobie et transphobie institutionnelles ;
- 2. L'égalité de traitement dans les procédures pénales : concept et cadre législatif de l'égalité de traitement ; les personnes LGBTI dans les procédures pénales ; les personnes LGBTI en tant que groupe de victimes vulnérables ;
- 3. L'importance des crimes et délits de haine : définition et importance des crimes et délits de haine ; effets des crimes et délits de haine sur les victimes ; groupes haineux et profils des agresseurs et agresseuses ;
- 4. La lutte contre les crimes et délits de haine : définition de la « violence contre un membre d'une communauté » et de l'« incitation à la haine » dans le droit pénal hongrois ; indicateurs des crimes et délits de haine ; protection des victimes ; collecte et protection des données.

La formation s'est appuyée sur des méthodes novatrices pour dénoncer les préjugés susceptibles de faire obstacle au travail du personnel de police. Un exercice intitulé « Leila et Mohamed » consistait à raconter l'histoire d'une jeune fille qui traversait la rivière pour voir son amoureux. Les stagiaires devaient évaluer les personnages de l'histoire selon la sympathie qu'ils leur inspiraient à la lumière de différents niveaux d'information. Cet exercice a montré que les hypothèses fondées sur des stéréotypes pouvaient entraîner des erreurs d'appréciation et nuire à l'efficacité du maintien de l'ordre. Des témoignages enregistrés de victimes d'actes LGBTI-phobes ont été utilisés pour démontrer les effets néfastes des crimes et délits de haine : les personnes interrogées étaient invitées à décrire ce qu'elles avaient ressenti pendant l'agression, leur expérience avec le personnel de police et les effets durables de l'agression sur leur sentiment de sécurité et d'identité (l'utilisation de témoignages enregistrés a permis d'éviter d'exposer les victimes aux réactions « à chaud » du personnel de police, ce qui aurait pu les traumatiser à nouveau). Ces témoignages ont suscité de l'empathie chez les policiers et policières et les ont aidés à comprendre l'impact de leur comportement sur la population, ainsi que sur l'efficacité des enquêtes.

Les échanges avec la police sur un problème spécifique – en l'occurrence, les actes LGBTI-phobes – se sont avérés plus efficaces qu'une action de sensibilisation ou une formation générale sur le genre. Plus proches des responsabilités concrètes du personnel de police, ces échanges ont tout de même fourni un point d'entrée pour discuter des attitudes, des préjugés et des stéréotypes liés au genre. En outre, l'utilisation d'exercices interactifs au lieu de présentations de type « cours magistral » a contribué à un apprentissage réflexif.

La formation initiale n'a concerné que 30 à 40 policières et policiers, mais elle a pris de l'ampleur au fil du temps, à mesure que l'intérêt du personnel augmentait et que la formation

était accueillie positivement. Háttér a constaté que les membres de la communauté LGBTI se disaient mieux traités par les policiers et policières qui avaient suivi la formation que par les autres. Dans son propre travail auprès de la police comme dans l'évaluation du programme, l'organisation a noté que les personnes formées conservaient une vision nuancée des crimes et délits de haine plus d'un an après leur formation.

Source: Poláček R. et Le Déroff J., ILGA-Europe Toolkit for Training Police Officers on Tackling LGBTI-phobic Crime, Bruxelles: ILGA-Europe, 2011.

Étude de cas n° 5. Des postes de police pour femmes au Brésil et en Inde

Des bureaux ou des postes de police consacrés aux femmes et aux victimes de violence envers les femmes et les filles existent dans différents pays, notamment en Afrique du Sud, en Argentine, au Bangladesh, en Bolivie, en Colombie, au Ghana, au Kenya, au Malawi, au Népal, en Ouganda, au Pakistan, au Pérou, aux Philippines, en Sierra Leone et au Sri Lanka. Les deux premiers bureaux de ce type ont ouvert en Inde en 1973 et au Brésil en 1985. Il est instructif de revenir sur ces deux cas pour montrer que différentes approches des services spécialisés peuvent se justifier selon les contextes et pour apprécier les résultats que l'on peut obtenir avec le temps.

Brésil

Les postes de police pour femmes du Brésil, connus sous le nom de *Delegacias de Mulher* (DM), ont vu le jour pour répondre aux demandes appuyées de militantes qui dénonçaient l'impunité associée aux taux élevés de féminicides, d'agressions sexuelles et de violence conjugale et intrafamiliale. Ces postes ont été créés pour enregistrer les cas de violences envers les femmes et les filles, enquêter à leur sujet et saisir la justice, le cas échéant. En orientant les survivantes vers des services spécialisés, l'idée était d'éviter qu'elles subissent à nouveau des actes similaires ou qu'elles soient traitées avec mépris si elles s'adressaient à la police ordinaire pour signaler leur agression. Ces postes sont composés de policières et de policiers, mais ils attirent généralement davantage les policières. Les organisations de femmes ont réussi à faire pression pour que les DM fournissent des services d'orientation permettant de bénéficier d'une assistance sociopsychologique, d'un logement ou d'une aide juridique. Dans les années 1990, un feuilleton télévisé a même été consacré pendant deux ans au rôle des DM, contribuant à faire connaître leurs prestations. En 2011, il existait 475 de ces postes répartis à travers le pays.

La création des postes de police pour femmes a entraîné une augmentation massive des signalements de violence conjugale et intrafamiliale, que les DM ont eu du mal à traiter en raison du manque de personnel, de formation et de moyens. La surcharge était en partie due au fait que les postes de police ordinaires leur renvoyaient toutes les affaires impliquant des femmes, même lorsqu'il ne s'agissait pas de violence conjugale et intrafamiliale. Le retard dans le traitement des plaintes a ensuite érodé leur force dissuasive. Il est apparu qu'un signalement aux DM se traduisait, dans la plupart des cas, par une simple « tape sur les doigts » pour les agresseurs et par une procédure longue et frustrante pour les plaignantes. Des tribunaux pénaux d'exception, les *Juizados Especiais Criminais*, ont été créés pour faire face à l'arriéré des affaires et accélérer le jugement des violences conjugales et intrafamiliales. Ils avaient pour but de mener des enquêtes simplifiées, de rendre des décisions judiciaires et de prononcer des peines autres que l'emprisonnement. Dans la pratique, ces tribunaux ont été critiqués pour avoir dépénalisé la violence conjugale et intrafamiliale en prononçant des peines excessivement légères. Les *Juizados Especiais*

Criminais ont été abolis en 2006, après qu'un homme a été condamné à deux ans de prison pour avoir tiré sur sa femme, l'avoir électrocutée et l'avoir rendue paraplégique. Un nouveau système de justice accélérée a été créé à sa place, avec pour mission d'appliquer le Code pénal et de prononcer des peines plus sévères.

Malgré les difficultés et les critiques quant à leur efficacité, les *Delegacias de Mulher* restent « le principal moyen de porter devant la justice, dans des proportions sans précédent, les crimes violents envers les femmes au Brésil ». De plus, « ce progrès s'accompagne sur le long terme d'une diminution de la tolérance culturelle concernant la violence envers les femmes » (Hautzinger, 2016:577). Par ailleurs, selon une étude réalisée en 2015 par la Banque mondiale, la présence des DM réduirait les féminicides de 17 % dans les zones métropolitaines.

Inde

En Inde, les femmes ont été intégrées aux services de police aux côtés des hommes dès l'indépendance. Cependant, des unités de police entièrement féminines (*All Women Police Units*, AWPU) ont vu le jour au Kerala en 1973 et se sont généralisées en commençant par le Tamil Nadu en 1992. En 2017, il existait 613 de ces unités dans toute l'Inde. Spécialement consacrées à la violence envers les femmes et les filles, elles encouragent les femmes à dénoncer la violence qu'elles subissent dans un contexte où les interactions entre hommes et femmes sont culturellement taboues. Contrairement au Brésil, ces unités n'ont pas vu le jour sous la pression de féministes, mais pour lutter contre le problème politique des morts liées à la dot : les pressions autour du paiement de la dot donnent lieu à des agressions, des meurtres, voire à des suicides chez les femmes qui se marient. Les unités de police féminines ont également été jugées utiles pour pouvoir appliquer aux femmes les modalités du maintien de l'ordre (interrogatoire, fouille, arrestation, dispersion).

Les AWPU sont composées de femmes et situées dans les mêmes locaux qu'un poste de police général, ou à proximité de celui-ci. La plupart des plaintes pour violence envers les femmes et les filles sont traitées en premier lieu par la réconciliation avec le mari ou sa famille et font régulièrement l'objet d'une orientation vers des services d'assistance sociopsychologique. Les AWPU disposent également de psychologues et de travailleuses sociales. Lorsque la réconciliation n'est pas jugée possible ou souhaitable, ces unités peuvent saisir la justice. En plus de traiter les cas de violence envers les femmes et les filles, les unités patrouillent en ville pour prévenir le harcèlement sexuel des femmes dans la rue (aussi appelé « Eve teasing »). Elles maintiennent également l'ordre lors d'événements publics et assurent la sécurité des femmes ministres.

Les AWPU font désormais partie du paysage en Inde, et elles reçoivent un grand nombre de plaintes. Selon une étude, leur présence aurait entraîné une hausse de 22 % du nombre de femmes signalant des crimes ou délits. La violence envers les femmes et les filles n'en demeure pas moins un problème très répandu en Inde. Les unités de police entièrement féminines ont essuyé des critiques en raison de leur impact limité et du nombre réduit de condamnations résultant de leur travail. Cependant, comme au Brésil, il peut être trompeur de juger de leur impact au seul nombre de condamnations. Certes, d'après une enquête menée auprès de 60 plaignantes sélectionnées au hasard dans trois AWPU, 12 % seulement des plaintes avaient abouti à une saisie des tribunaux. Toutefois, 93 % des femmes étaient satisfaites de la réponse immédiate apportée par les unités ; 72 % déclaraient avoir reçu une assistance sociopsychologique familiale et, pour 68 % d'entre elles, elles étaient satisfaites de l'aide obtenue. En outre, 68 % des femmes interrogées rapportaient avoir réussi à négocier avec la famille de leur mari ; et 50 % estimaient que la violence de leur mari avait diminué du fait de l'intervention de l'AWPU. Les unités de police pour femmes

ne garantissent donc pas l'augmentation des condamnations d'agresseurs. Néanmoins, leur intérêt peut résider dans d'autres formes de réparation et dans le message qu'elles envoient à la société : les violences envers les femmes et les filles ne sont pas tolérées.

Sources: Hautzinger S., « Policing by and for women in Brazil and beyond », dans Bradform B., Jauregui B., Loader I. et Steinberg J. (dir.), The Sage Handbook of Global Policing, Londres: Sage, 2016, p. 573-593; Perova E. et Reynolds S., « Women's police stations and domestic violence: Evidence from Brazil », Policy Research Working Paper 7487, Washington: Banque mondiale, 2015; Natarajan M., Women Police in a Changing Society: Back Door to Equality, Aldershot: Ashgate, 2008; Amaral S., Prakash N. et Bhalotra S., « Gender, crime and punishment: Evidence from women police stations in India », Ithaca: Cornell University NEUDC, 2018, p. 123-135, http://barrett.dyson.cornell.edu/NEUDC/paper_32.pdf.

Étude de cas n° 6. L'Initiative de sécurité communautaire de l'OSCE au Kirghizistan

En juin 2010, à la suite de violents affrontements interethniques dans les provinces d'Och et de Djalalabad, dans le sud du Kirghizistan, le gouvernement kirghize a demandé l'assistance de l'OSCE pour aider la police travaillant dans un milieu multiethnique à protéger les droits humains et pour améliorer les relations entre la police et la population. Agissant en étroite collaboration avec les autorités kirghizes, l'OSCE a accepté d'envoyer des conseillers policiers et conseillères policières non armé·e·s dans dix districts du pays, principalement dans les régions du sud, puis dans 15 districts. En novembre 2010, les 57 États participants de l'OSCE ont confié à l'Initiative de sécurité communautaire (ISC) la mission d'aider la police kirghize à gérer la situation sécuritaire encore fragile. Les priorités de l'Initiative étaient d'accroître le respect et la protection des droits humains au sein de la police kirghize et de renforcer la confiance entre la population et les organismes chargés de l'application de la loi, notamment en favorisant la diversité ethnique dans le maintien de l'ordre.

Pour encourager le dialogue comme moyen d'améliorer les relations, chaque équipe de l'ISC a mis en place des forums de discussion mensuels entre la population et la police, baptisés « groupes de travail sur la sécurité communautaire », au cours desquels la police, les autorités locales et les représentant·e·s de la société civile pouvaient exprimer leurs préoccupations. Dix-huit postes de police mobiles ont été créés ; en cinq ans, ils ont offert à plus de 82 000 personnes un accès facile et quotidien aux services de police. L'ISC a formé quelque 2 500 policiers et policières des services kirghizes pour renforcer leurs compétences en matière de police de proximité, faciliter la communication entre la police et les localités reculées et promouvoir les droits humains. Des initiatives communautaires localisées (événements sportifs, journées portes ouvertes du service de police, fêtes culturelles) ont contribué à renouer les liens entre la population et la police. L'ISC était secondée par une personne spécialiste des droits humains possédant des compétences en intégration systématique de la dimension genre afin d'aider les conseillers et conseillères de la police à intégrer le genre dans leur travail.

Ses objectifs ayant été atteints, l'ISC a achevé sa mission en décembre 2015.

Source: OSCE, « The Community Security Initiative », 12 avril 2012, https://www.osce.org/bishkek/106312 (consulté le 19 juin 2019).

Étude de cas nº 7. Formation de la police pakistanaise sur les masculinités

Au Pakistan, l'ONG Rozan cherche à améliorer la réponse des services de police aux violences envers les femmes et les filles en encourageant le personnel de police à réfléchir à sa conception de la masculinité et à ses attitudes envers le genre. Au Pakistan, plus de 98 % des effectifs de police sont des hommes. À partir de 1999, Rozan a conduit un programme de formation baptisé Rabta en partenariat avec l'École nationale de police, le Bureau national

de la police, la police d'Islamabad et les services de police des provinces. Consciente que pour opérer des changements au sein de la police il fallait un point d'entrée sensible, l'organisation a développé un module de changement d'attitude en trois jours.

Ce module a été conçu par une équipe interdisciplinaire composée de psychologues, d'anthropologues et de sociologues afin d'identifier les différents facteurs qui contribuent aux attitudes et aux comportements du personnel de police envers les femmes. Des ateliers non conflictuels visaient à renforcer les compétences de la vie courante avant d'aborder les sujets plus sensibles du genre et de la violence envers les femmes et les filles. La formation couvrait trois composantes : la conscience de soi, les compétences de la vie courante et la conscience sociale. Elle commençait par explorer « comment les hommes eux-mêmes conçoivent la masculinité au regard des attentes et des normes de la société quant à la manière dont ils devraient se comporter. Le module s'appuie ensuite sur cette prise de conscience pour discuter des rôles sociaux et des attentes concernant les femmes » (Khan et Bashir, 2011:1). Un jeu de rôle a été utilisé pour encourager les stagiaires à réfléchir aux compétences de la vie courante nécessaires au maintien de l'ordre, par exemple « comment exprimer ses besoins avec assurance, exprimer sa colère de manière constructive et non violente, gérer le stress, faire preuve d'empathie envers autrui et gérer efficacement les relations » (Khan et Bashir, 2011:2).

Alors que la formation avait démarré sous la forme d'ateliers ponctuels, Rozan a commencé en 2002 à faire pression pour que le module soit intégré au programme de l'École nationale de police afin de l'institutionnaliser. Malgré les résistances, l'intégration du module au programme de formation des nouvelles recrues et des policiers et policières en service a été approuvée en 2006, grâce à un plaidoyer concerté et à l'ouverture politique offerte par le processus de mise en œuvre au Pakistan de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Après avoir animé ce module à l'École de police pendant trois ans, Rozan a consacré trois autres années à passer le témoin à des animatrices et animateurs de la police. Depuis 2012, la formation est assurée par les centres de formation de la police pakistanaise.

Plus de 4 000 membres du personnel et 70 instructeurs et instructrices de police ont été directement formé·e·s par l'ONG, et environ 70 000 autres ont été formé·e·s par le personnel instructeur de la police. En 2014-2015, Rozan a procédé à une évaluation de la formation dans deux provinces. Il s'est avéré qu'elle perdurait et que 70 % des formatrices et formateurs étaient toujours en place, mais que les supports avaient été condensés et les éléments interactifs réduits, ce qui avait probablement des répercussions sur son efficacité. Rozan constate néanmoins une conscience accrue des questions de genre parmi les personnes formées, une plus grande demande de formations sur le genre de la part des services de police et davantage d'ouverture à une discussion sur le problème des violences envers les femmes et les filles. Il s'agit de progrès importants au sein d'une culture policière militarisée et d'un service dominé par les hommes.

Pour autant, le besoin d'améliorer la prise en charge policière des violences envers les femmes et les filles demeure, et le problème peine à gagner en visibilité. Cette situation a conduit Rozan à créer en 2012 le Forum pakistanais pour un maintien de l'ordre démocratique (*Pakistan Forum on Democratic Policing*), une alliance d'organisations de la société civile plaidant en faveur d'une réforme plus générale de la police. Ce forum, qui collabore directement avec le commandement de la police et le monde politique, s'est agrandi en 2018 pour créer des sections dans deux des quatre provinces du pays.

Sources: entretien avec Babar Bashir, directeur général de Rozan, le 6 novembre 2018; Khan S. et Bashir B., Promising practice case study: Rabta Police Training Programme, Pakistan, Londres: Social Development Direct, 2011; Saferworld, Masculinities, conflict and peacebuilding: Perspectives on men through a gender lens, Londres: Saferworld, 2014.



6. Questions pour guider l'auto-évaluation

Les questions ci-dessous sont conçues pour servir de point de départ à une démarche visant à évaluer les méthodes d'action qu'un service de police pourrait utiliser pour mieux intégrer une perspective de genre et contribuer à l'égalité des genres. Elles permettent de déterminer les types de données à collecter et à traiter, ainsi que les axes de progrès possibles.

institutionnelle

Cette liste de questions n'est pas exhaustive. Elle a vocation à être complétée et adaptée en fonction de chaque contexte. Si vous utilisez ce module, nous vous encourageons à ajouter d'autres questions pour préciser la façon dont le genre est actuellement abordé dans votre institution. Il n'est pas nécessaire de répondre à ces questions dans l'ordre chronologique. Vous pouvez ignorer certains domaines pour sélectionner ceux qui devraient produire le plus d'effets ou éveiller le plus d'intérêt.

D'autres ressources d'appui à l'examen institutionnel de la prise en compte du genre sont proposées à la section 7.

Questions	Exemples de données à collecter et analyser	Exemples de mesures pour corriger les points faibles
Des politiques et des procédures sont- elles en place pour établir des normes claires en matière de non-discrimination, de protection des droits et d'égalité ?	 ✓ La loi sur le maintien de l'ordre érige-t-elle les droits humains, l'égalité et la non-discrimination en valeurs fondamentales ? ✓ Des codes de conduite précisent-ils ce que sont la diversité, l'égalité, la protection des droits et la non-discrimination ? ✓ Les codes disciplinaires énoncent-ils clairement les sanctions encourues pour discrimination, harcèlement, intimidation ou mauvais traitements à caractère sexuel ou liés au genre ? ✓ Les procédures opérationnelles de toutes les fonctions de maintien de l'ordre intègrent-elles une dimension genre ? ✓ Existe-t-il des procédures opérationnelles permanentes spécifiques pour les crimes et délits constituant des violences liées au genre ? 	 ✓ Mettre en place des codes de conduite, des lois sur le maintien de l'ordre ou des procédures opérationnelles permanentes qui mettent en exergue la nondiscrimination, la protection des droits et l'égalité. ✓ Mettre en place des procédures disciplinaires claires concernant la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les mauvais traitements à caractère sexuel ou liés au genre. ✓ Intégrer une dimension genre dans toutes les procédures opérationnelles. ✓ Élaborer des procédures opérationnelles permanentes pour les crimes et délits constituant des violences liées au genre

Image: Un membre de la police du West Midlands participe aux célébrations du Pride de Birmingham, Royaume-Uni, 2018 © West Midlands Police.

Ouestions Exemples de données à Exemples de mesures pour corriger les points faibles collecter et analyser Existe-t-il un suivi ✓ Dispose-t-on de données ventilées ✓ Mettre en place un système de par sexe sur les crimes et délits et gestion des données pour collecter de la prise en compte du genre sur les plaintes déposées ? des données ventilées par sexe, dans les politiques y compris des statistiques sur la ✓ A-t-on effectué des évaluations et procédures de criminalité, et pour les analyser. institutionnelles ou des audits maintien de l'ordre? √ Encourager les mécanismes de genre? contrôle internes et externes à s'intéresser au genre, y compris aux violences liées au genre, lors du suivi des résultats des services de police. ✓ Effectuer régulièrement des évaluations ou des audits genre pour identifier les axes de progrès. Les organisations ✓ Des études sur les violences liées √ S'associer à des organismes de maintien de au genre, les besoins ou expériences externes pour mener des études l'ordre mènent-elles distincts selon le genre en matière préliminaires sur les questions de des recherches sur de sécurité ou les expériences genre dans le maintien de l'ordre l'intégration du genre distinctes selon le genre en matière afin de susciter de l'intérêt. de maintien de l'ordre ont-elles été et en tirent-elles des ✓ Documenter les consultations des enseignements? demandées? associations de policières et de ✓ Les études disponibles sur les personnel LGBTI et des groupes de violences liées au genre et les la société civile sur des questions besoins ou expériences distincts spécifiques. selon le genre en matière de sécurité ou de maintien de l'ordre sont-elles utilisées lors de l'élaboration des politiques et procédures ? Les processus de ✓ Les processus de recrutement, y ✓ Fixer des objectifs de genre et de recrutement sont-ils compris les descriptions de poste, diversité pour le recrutement. adaptés pour cibler les offres d'emploi, les critères de ✓ Demander à des spécialistes sélection et les dossiers des comités les femmes et les des ressources humaines ou du personnes LGBTI? de recrutement, sont-ils suivis et genre d'examiner les processus analysés sous l'angle du genre et de de recrutement et d'actualiser les la diversité? procédures. ✓ Les associations de policières et de √ Élaborer des programmes qui personnel LGBTI et les groupes de s'adressent aux femmes et aux la société civile sont-ils associés au groupes sous-représentés et qui recrutement? soutiennent leurs candidatures éventuelles Existe-t-il des ✓ Quel est le pourcentage de femmes ✓ Mettre en place un système obstacles ou des et d'hommes à chaque échelon et de soutien des ressources freins à la fidélisation dans chaque type de fonction? humaines, des possibilités de ou à l'avancement du perfectionnement professionnel ✓ La fidélisation et l'avancement sontpersonnel féminin et des processus d'avancement qui ils suivis et analysés sous l'angle du ou LGBTI au sein du tiennent compte du genre et de la genre et de la diversité? service de police? ✓ Quels sont les types de plaintes ✓ Mettre en place des initiatives déposées, en interne et à l'extérieur, favorables à la famille et des par les femmes et par les hommes ? modalités de travail flexibles. ✓ Mener des consultations régulières avec le personnel féminin et LGBTI pour identifier les progrès. ✓ Lancer des initiatives pour encourager la culture institutionnelle à valoriser la

diversité.

Questions	Exemples de données à collecter et analyser	Exemples de mesures pour corriger les points faibles
Existe-t-il des espaces protégés où le personnel féminin et LGBTI peut s'entraider, chercher un mentorat et mener des actions communes de plaidoyer ?	✓ Quels sont les systèmes de soutien institutionnel mis en place pour le personnel féminin et LGBTI ?	 ✓ Aider les femmes et les personnes LGBTI à créer des associations du personnel ou des réseaux. ✓ Instaurer des programmes de mentorat. ✓ Mener des consultations régulières avec le personnel féminin et LGBTI pour identifier les progrès.
La discrimination, l'intimidation, le harcèlement et les mauvais traitements sont-ils courants, minimisés ou tolérés au sein de la police ?	 ✓ Quelle est la prévalence des plaintes formelles et informelles pour discrimination, intimidation, harcèlement ou mauvais traitements? ✓ Quels sont les obstacles qui empêchent les hommes, les femmes, le personnel LGBTI et les autres groupes de porter plainte? 	 ✓ Montrer la volonté de la direction d'établir une culture institutionnelle inclusive. ✓ Mettre en place des politiques robustes de tolérance zéro à l'égard de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement et des mauvais traitements. ✓ Mener régulièrement des évaluations du climat institutionnel et des consultations avec le personnel féminin et LGBTI.
Le service de police est-il axé sur la prévention de la criminalité et la sécurité de la population ?	 ✓ Comment les chartes de maintien de l'ordre, la législation applicable et les politiques organisationnelles parlent-elles de la prévention de la criminalité et de la sécurité de la population ? ✓ Quel est le degré d'engagement de la direction de la police envers la prévention de la criminalité et la sécurité de la population ? ✓ Comment les hommes, les femmes, les filles, les garçons, les personnes LGBTI et les autres groupes au sein de la population perçoivent-ils la police ? 	 ✓ Plaider pour une approche fondée sur une police de proximité dans le cadre de réformes plus générales de la police. ✓ Intégrer davantage d'interactions avec la population, par exemple au moyen de forums d'échanges entre la population et la police, de lignes d'assistance téléphonique pour recueillir les plaintes, les commentaires et les suggestions, ou de partenariats avec la société civile.
Existe-t-il un processus compris et utilisé correctement pour la prise en charge des violences liées au genre, y compris les crimes et délits homophobes et transphobes ?	 ✓ Des politiques ou protocoles décrivant les procédures de prise en charge des violences liées au genre sont-ils en place et suivis de façon constante ? ✓ Quel est le pourcentage de policiers et policières ayant suivi une formation à ce sujet et quelle est l'efficacité de cette formation ? ✓ Sur quoi portent les plaintes reçues des citoyen·ne·s ou des ONG concernant la prise en charge des violences liées au genre ? ✓ Quelles sont les conclusions et les recommandations des organes de contrôle externe concernant la prise en charge policière des violences liées au genre ? 	 ✓ Mettre en place des politiques ou protocoles clairs de prise en charge des violences liées au genre, en consultant les groupes de survivant·e·s, de femmes et de personnes LGBTI. ✓ Contrôler le respect des processus et des délais définis dans les politiques et protocoles. ✓ Étudier la possibilité de mettre en place des postes ou unités de police spécialisés pour assurer des prestations et une coordination plus adaptées. ✓ Évaluer et améliorer la formation et le système de mentorat concernant les politiques ou protocoles de prise en charge des violences liées au genre.

Questions Exemples de données à Exemples de mesures pour collecter et analyser corriger les points faibles Existe-t-il des services ✓ Quel est le pourcentage de crimes √ Étudier la possibilité de créer des unités/bureaux/postes consacrés de police spécialisés et délits homophobes, transphobes (unités, bureaux ou ou constituant des violences aux questions de genre et les doter postes) accessibles, envers les femmes et les filles qui en ressources. utilisés et efficaces sont signalés à la police et aux ✓ Former du personnel spécialisé. pour traiter les services de police spécialisés (par ✓ Mener des campagnes de violences envers rapport à des sources telles que les sensibilisation du public sur les les femmes et les statistiques sur la criminalité et les violences envers les femmes filles et les crimes et études indépendantes)? et les filles, les crimes et délits délits homophobes et ✓ Combien existe-t-il de services homophobes et transphobes et les transphobes? de police spécialisés dans chaque voies de signalement. grand centre démographique ou ✓ Collaborer avec les magistrat·e·s chaque région ? de police, le ministère public et le ✓ Quels sont les taux de réussite des pouvoir judiciaire pour consolider enquêtes policières, des poursuites les affaires engagées. et des condamnations ? Ouelle est l'efficacité ✓ Comment les mécanismes de ✓ Former le personnel des organes des mécanismes de de contrôle à l'égalité des genres et contrôle internes et externes contrôle internes existants intègrent-ils la dimension à l'intégration d'analyses de genre et externes en dans son travail. matière de suivi et de ✓ Quel est le pourcentage de plaintes ✓ Travailler avec les organes de promotion de l'égalité déposées auprès de ces organes contrôle pour assurer un suivi des genres? spécifique et établir des rapports par des femmes, des hommes, des personnes LGBTI et d'autres groupes concernant les questions de genre Quelles normes ✓ Comment le service de police ✓ Mener des campagnes de sociales liées au décrit-il respectivement les sensibilisation du public pour lutter genre (y compris la hommes, les femmes et les contre les stéréotypes de genre (y masculinité) le service personnes LGBTI? compris ceux de la police). de police soutient-il ✓ Quelle est la visibilité des hommes, ✓ Mettre en place des modèles ou perpétue-t-il? des femmes et des personnes LGBTI identificatoires et des défenseur-e-s dans les échanges de la police avec de l'égalité des genres et de la le public? diversité ✓ Mettre en œuvre des programmes de sensibilisation au genre au sein du service

 Travailler avec les hommes et les garçons au sein de la population pour promouvoir des masculinités

✓ Envisager la possibilité de mettre en place des programmes de changement de comportement pour

les auteur·e·s d'agressions.

				 				 			 	 		 	 	 	 		 . 	
 				 				 			 	 		 	 	 	 		 . 	
	 			 				 			 	 		 	 	 	 		 , 	
 •	 •	•	 •	 	•	 ٠	 •	 	•	 ٠	 •	 	•	 	 	 	 		 	
	 •	•	 •	 	•	 •	 •	 	•	 •	 •	 	•	 	 	 	 		 	
 •	 •		 •	 	•	 ٠	 •	 	•		 •	 	•	 	 	 	 		 	
				 		 ٠		 				 		 	 	 	 	. 	 . 	
	 			 				 				 		 	 	 	 		 . 	
	 			 				 			 	 		 	 	 	 		 . 	
	 			 				 			 	 		 	 	 	 		 . 	
				 				 				 		 	 	 	 		 . 	
	 			 				 				 		 	 	 	 		 . 	
	 			 				 				 		 	 	 	 		 . 	
				 				 				 		 	 	 	 		 . 	





7. Ressources complémentaires

Sites web

Alliance MenEngage, http://menengage.org/

Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE/ODIHR), « Human rights, gender and the security sector », https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector

DCAF, « Gender and security », https://www.dcaf.ch/gender-and-security

DCAF, Série de documents d'information sur la RSS, http://ssrbackgrounders.org

Système de gestion des informations sur la violence basée sur le genre (GBVIMS), http://www.gbvims.com/

United States National Center for Women and Policing (NCWP), http://www.womenandpolicing.com/

UN Women, « Les femmes, la paix et la sécurité », https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security

UN Women, « Centre de connaissances virtuel pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles – Secteur de la sécurité », https://www.endvawnow.org/fr/modules/view/13-security.html

Guides et manuels

Bastick M., Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice, Genève : DCAF, 2011.

Bastick M., *Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police*, Genève : DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.

Bastick M., Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains, Genève : DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.

Bastick M. et Valasek K. (dir.), *Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, Genève : DCAF, OSCE/ODIHR, UN INSTRAW, 2008.

Bastick M. et Whitman T., *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité*, Washington : Inclusive Security et DCAF, 2013.

Image: Défilé national des forces armées et de la police en Colombie, juillet 2019 © Policía Nacional de los Colombianos. DCAF, Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité, Genève : DCAF, 2009.

DCAF, Boîte à outils : intégrité de la police, Genève : DCAF, 2012.

DCAF, Manuel de formation sur l'intégrité de la police, Genève : DCAF, 2015.

Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'appui aux missions de l'ONU (DOMP/DAM), *Guidelines for Integrating Gender Perspectives into the Work of United Nations Police in Peacekeeping Missions*, New York: DOMP/DAM, 2008.

DOMP/DAM, Manuel : la police de proximité dans les opérations de paix des Nations Unies, New York : DOMP/DAM, 2018.

Équipe spéciale interinstitutions pour la réforme du secteur de la sécurité, Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, New York: Nations Unies, 2012.

NCWP, Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement, Los Angeles: NCWP, 2000.

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), *Manuel sur les réponses policières efficaces à la violence envers les femmes*, Série de manuels sur la justice pénale, New York : Nations Unies, 2011.

ONUDC, *Programme de formation aux réponses policières efficaces à la violence envers les femmes*, Série de manuels sur la justice pénale, New York : Nations Unies, 2011.

Poláček R. et Le Déroff J., *Joining Forces to Combat Homophobic and Transphobic Hate Crime. Cooperation between Police Forces and LGBT Organisations in Europe*, Bruxelles : ILGA-Europe, 2010.

Police des Nations Unies (UNPOL), *United Nations Police Gender Toolkit*, New York: UNPOL, 2015.

Srinivas S. et Siddiqui A., *Your Guide to Using Police Complaints Authorities*, Better Policing Series – India, New Delhi : Commonwealth Human Rights Initiative, 2009.

UN Women, *Manuel sur les plans nationaux de lutte contre la violence à l'égard des femmes*, New York : UN Women, 2012.

UN Women, Organisation mondiale de la Santé (OMS), Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et ONUDC, *Paquet de services essentiels pour les femmes et les filles victimes de violence : Lignes directrices sur les éléments de base et la qualité*, New York : UN Women, OMS, PNUD et ONUDC, 2015.

Watson C., *Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence Against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions*, Genève: DCAF, 2014.

Women Police Officers' Network in South East Europe, *Guidelines for Gender-Sensitive Policing*, Belgrade: SEESAC et PNUD, 2012.

Notes de synthèse, articles et rapports

Alliance MenEngage et Fonds des Nations unies pour la population (UNFPA), « Engaging men, changing gender norms: Directions for gender-transformative action », brochure de sensibilisation, MenEngage Alliance et UNFPA, s.d.

DCAF, « La police », Série de documents d'information sur la RSS, Genève : DCAF, 2015.

Grant C., « Behaviour change approaches for social norms regarding gender », K4D Helpdesk Report 28, Brighton: Institut d'études sur le développement, 2017.

Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), *Objectif Sécurité : Combattre les violences faites aux femmes dans la région de l'OSCE. Recueil de bonnes pratiques*, Vienne : OSCE, 2009.

Saferworld, Gender and community security, Londres: Saferworld, 2016.







