



# ASSURER UNE BONNE GOUVERNANCE EN MATIÈRE D'USAGE DE LA FORCE PAR LA POLICE

---

2025



## **À propos du DCAF**

Le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) est une fondation internationale dont la mission est d'aider la communauté internationale à promouvoir la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le DCAF élabore et promeut des normes et des standards, mène des recherches politiques sur mesure, identifie les bonnes pratiques et les recommandations visant à promouvoir la gouvernance démocratique du secteur de la sécurité, et fournit un soutien consultatif et des programmes d'assistance pratique dans les pays.

## **Auteurs**

Gary White

Natalia Alejandra Escobar Cadena

## **Les contributeurs**

María Teresa González Esquivel

## **À propos de cette publication**

Ce document a été produit par le DCAF et financé par le Royaume des Pays-Bas.

Les opinions exprimées dans ce document sont uniquement celles des auteurs et ne reflètent en aucun cas les opinions officielles du Royaume des Pays-Bas, d'autres organisations et/ou personnes mentionnées dans ce document, ou de leurs représentants.

## **Remerciements**

Les auteurs souhaitent remercier Cristina Hoyos, Mark Downes, Abigail Robinson et Paulo Costa pour leur contribution à cette publication.

## **Éditorial**

Publié en Suisse en 2025 par le DCAF - Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité

Chemin Eugène-Rigot 2E

1202 Genève, Suisse

[www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

**ISBN** : 92-9222-777-7

**Conception graphique** : Andrea López

**Relecture et édition** : Michael Galloway

**Relecteur**: Olivier Prevosto

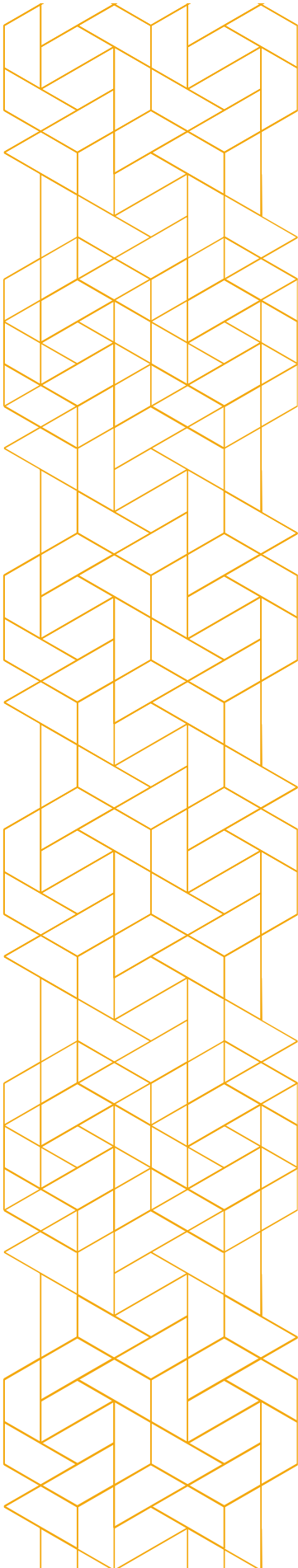
Le DCAF encourage l'utilisation, la traduction et la diffusion de cette publication. Nous vous demandons toutefois de citer les documents et de ne pas en modifier le contenu.

**Citer comme** : Gary White, Natalia Escobar, Assurer une bonne gouvernance en matière d'usage de la force par la police (Genève : DCAF, 2025).

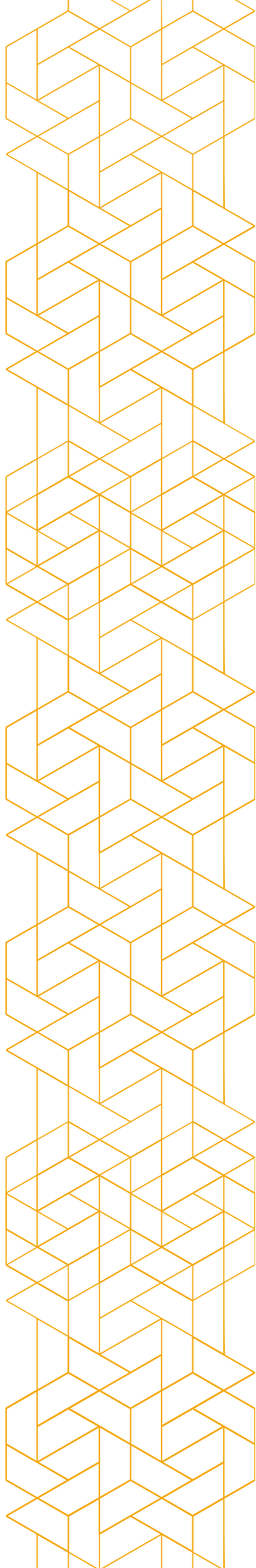
© **DCAF 2025. Tous droits réservés.**



# CONTENU



Résumé	6
Glossaire	10
Introduction	12
L'usage de la force par la police : Le cadre de référence	17
Définition et normes internationalement reconnues : Grands principes	17
Aspects clés d'un système de bonne gouvernance pour l'Union européenne recours à la force	20
<b>I.L'État de droit : Définir comment la police doit faire usage de la force</b>	<b>21</b>
Facteurs stratégiques / politiques	21
Le cadre juridique	23
Directives et ordres de service internes	24
<b>II.Ressources humaines : Sélectionner, préparer, et fournir des outils appropriés à ceux qui utiliseront la force</b>	<b>28</b>
Attirer et retenir les bonnes personnes	28
Recrutement et développement de carrière	29
Systèmes de rémunération et de récompense	33
Formation et spécialisation	34



Certification et re-certification	36
Emotions et gestion du stress	37
Equipement	38
<b>III. Responsabilité : Contrôles et contre pouvoirs pour garantir le conformité</b>	<b>42</b>
Développer une culture de la responsabilité	42
Mécanismes de responsabilité interne	44
Mécanismes de responsabilité externe	45
La bonne gouvernance, base de l'organisation et les modèles opérationnels de recours à la force	52
Conclusions et recommandations	53
Bibliographie	59

# RESUMÉ

L'examen de l'usage de la force par la police est un espace contesté depuis de nombreuses décennies, des événements récents survenus dans différentes régions du monde ont fait en sorte que la discussion soit devenue un sujet pressant dans les agendas de la politique internationale et de l'action policière. Des incidents controversés d'usage excessif de la force ont démontré des violations des principes de nécessité et de proportionnalité. Cela soulève des questions sur la légalité des actions de la police et sur la mesure dans laquelle les institutions chargées de l'application de la loi doivent rendre des comptes.<sup>1</sup>

Compte tenu de l'importance du recours à la force par la police et de son rôle central dans la légitimité et l'efficacité de la police, le DCAF a élaboré ce document afin de définir un cadre permettant de garantir la bonne gouvernance et la responsabilité en lien direct avec le recours à la force par la police. Il vise à fournir aux décideurs politiques et aux partenaires internationaux qui soutiennent les efforts de réforme des orientations sur les principaux piliers qui régissent la gouvernance de l'utilisation de la force par la police en particulier, une responsabilité et une légitimité efficaces. Le document s'appuie sur de nombreux documents d'orientation et analyse les expériences du terrain afin d'identifier les problèmes structurels et systémiques qui ont un impact sur l'utilisation de la force par la police. Sur la base de cette compréhension élargie des dynamiques en jeu, le DCAF vise à développer des orientations supplémentaires, y compris un cadre d'auto-évaluation sur la bonne gouvernance et l'usage de la force.

L'expérience montre que même lorsqu'il existe un cadre politique solide, des incidents liés à un usage abusif de la force se produisent toujours. Cette divergence entre une politique adaptée et la pratique opérationnelle est souvent due à la culture de l'organisation. Même si ce n'est pas le seul facteur, lorsque la culture engendre des attitudes défensives, telles que la posture "eux et nous", et tolère des valeurs telles que la loyauté l'emporte sur l'intégrité, il est probable que la pratique opérationnelle ne respecte pas les normes appropriées en matière de recours à la force. L'équilibre se trouve dans un système de gouvernance solidement ancré dans un cadre de responsabilité qui dissuade les comportements répréhensibles. L'objectif est de rétablir la confiance du public envers la police et contribuer à renforcer la confiance des policiers dans leur capacité à agir dans des situations complexes.

Comprendre les pratiques de recours à la force - comment et dans quelle mesure la force est utilisée - est essentiel pour la police car cela a un impact direct sur sa légitimité et son efficacité, en particulier dans un contexte démocratique. Les citoyens doivent être convaincus que l'institution dotée de pouvoirs spéciaux pour faire appliquer la loi respecte également la loi, protège leurs droits et est responsable de ses actes.

---

**1.** Ce dilemme s'est aggravé l'année dernière lorsque les institutions policières se sont vu accorder des pouvoirs supplémentaires pour faire appliquer des mesures nécessaires de contrôle de la pandémie mais souvent draconiennes et controversées. Dans de nombreux cas, l'extension des pouvoirs des polices s'est accompagnée d'une augmentation des appels à la responsabilité.

Ce document a été élaboré à partir des travaux que le DCAF a entrepris avec des organisations de police dans différentes régions mais aussi avec le soutien d'experts internationaux. Il s'appuie également sur les deux décennies d'expérience du DCAF en matière de soutien aux processus de réforme de la police dans différents pays. Le document présente des exemples spécifiques qui visent à illustrer la nature des pratiques de chaque pays en fonction du contexte. Alors que certains des exemples proviennent de pays où les niveaux de criminalité et de violence sont relativement faibles, la logique qui sous-tend leurs pratiques de recours à la force mérite d'être prise en compte, car les principes sous-jacents peuvent souvent être adaptés à des contextes plus fragiles ou plus complexes.

Ce document examine les différents piliers d'un système de gouvernance à travers des dimensions externes, organisationnelles et individuelles pour s'assurer que les pratiques opérationnelles de la police reflètent les attentes élevées fixées par les normes internationales sur l'utilisation de la force par la police. L'analyse se concentre sur trois dimensions principales du recours à la force : l'État de droit, les ressources humaines et la responsabilité.

- **État de droit** - Définir comment la police doit faire usage de la force :

Une police efficace commence par l'affirmation et l'existence d'un cadre juridique clair qui fournit des orientations appropriées et une délimitation propre des pouvoirs de la police. Toutefois, aucun cadre juridique n'est efficace sans un engagement politique et social en faveur de la protection des valeurs démocratiques et de la reconnaissance de la police en tant qu'institution légitime. Des mécanismes de responsabilité (ou de contrôle et de contre-pouvoir) doivent être mis en place pour atténuer le risque que les gouvernements puissent placer la police dans une situation inappropriée. Les gouvernements doivent également veiller à ce que les lois nationales ainsi que les règles et protocoles internes sur le recours à la force soient en harmonie avec les normes et bonnes pratiques internationalement reconnues. Les politiques internes doivent être élaborées selon une approche transparente et participative et doivent être complètes et compréhensibles tant pour les agents que pour le public. Les institutions chargées de l'application de la loi devraient veiller à ce que les politiques soient internalisées par les agents afin de maintenir une culture de la responsabilité. Les directives et ordres de service devraient également être revus périodiquement par des organismes indépendants.

- **Ressources humaines** - Sélectionner, préparer et équiper les personnes qui utiliseront la force :

Ce sont les policiers qui utilisent la force, et non les institutions policières, mais ces dernières influencent l'approche des policiers en matière d'utilisation de la force, par exemple par la sélection et la formation des policiers et de leur équipement. Les recrues doivent répondre, ou être en mesure de répondre, à des critères d'éligibilité de base qui devraient inclure le niveau d'éducation, les exigences physiques, une bonne santé mentale, un casier judiciaire vierge et

d'autres compétences spécifiques. Le personnel de police doit être diversifié, inclusif, sensible au genre et refléter les communautés qu'il sert.

Les conditions de travail telles que la rémunération, les avantages, les récompenses, les installations et l'équipement sont des facteurs à prendre en compte car ils motivent les policiers à travailler avec intégrité<sup>2</sup>. Les conditions de travail jouent également un rôle important dans le recrutement de nouveaux membres, leurs qualifications et la qualité de leur travail sur le terrain. La formation sur l'usage de la force doit être dispensée à tous les agents et en particulier aux agents de première ligne qui sont en contact régulier avec le public. Elle doit aller au-delà des leçons sur la manière d'exercer la force en appliquant le principe de progression. Elle doit mettre l'accent sur les alternatives à la force (telles que la résolution non violente des conflits, les techniques de désescalade et les compétences en matière de communication) et inclure le développement de compétences en matière de décision et de gestion du stress. Ces dernières, ainsi que la gestion des émotions, jouent un rôle clé dans les domaines tels que le comportement et la prise de décision des agents. Il est également important d'adopter une approche proactive et de soutien à cet égard. L'équipement doit être acheté, stocké, géré et utilisé conformément aux lignes directrices internationales. Il convient de mettre l'accent sur les formations et les rapports indiquant quand et comment les armes létales et moins létales sont utilisées.

- **Responsabilité** - Contrôles et contre-pouvoirs pour garantir la conformité :

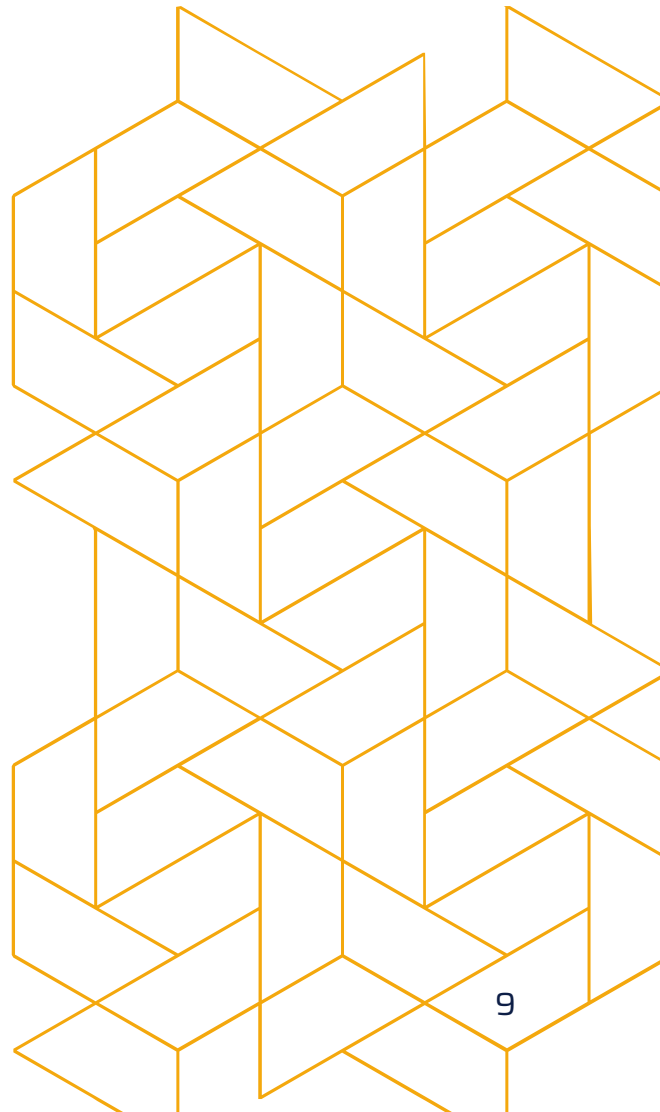
L'obligation de rendre des comptes est essentielle à l'efficacité de la police. Elle est primordiale pour instaurer la confiance dans les institutions policières. La responsabilité implique différents acteurs (la police elle-même, les institutions de l'État, les organes de contrôle, la société civile, etc.) qui jouent des rôles complémentaires par le biais de mécanismes de contrôle internes et externes. Les mécanismes internes devraient être basés sur une supervision proactive et des systèmes de rapports solides qui enregistrent les décisions et les raisons du recours à la force. Cela permet d'éclairer les enquêtes ainsi que la formation, la planification et les décisions tactiques. Les services d'enquête interne sont la clé d'un système disciplinaire efficace. Tout cas de recours arbitraire ou excessif à la force doit être traité comme une infraction pénale.

Les mécanismes externes sont également essentiels ; ils favorisent la transparence, renforcent la légitimité et contribuent à réduire l'impunité. Ils peuvent traiter les plaintes, fixer des priorités, exercer un contrôle et une surveillance, fournir une évaluation indépendante, entreprendre un suivi et/ou informer les processus de prise de décision. Un système solide de contrôles et de contre-pouvoirs internes et externes dissuade les comportements répréhensibles et constitue la base d'une culture qui défend les valeurs démocratiques, notamment le respect de la vie humaine, la protection des droits de l'homme, l'intégrité et la légitimité. Une culture fondée sur ces valeurs décourage la violence et le recours à la force qui, le cas échéant, est utilisée dans le respect des normes politiques appropriées.



Pour que les institutions policières assument les responsabilités liées à leur pouvoir de recours à la force, il ne suffit pas d'augmenter le nombre d'heures de formation aux droits de l'homme ou encore d'adapter les protocoles de maintien de l'ordre public. Bien que nécessaire, la gouvernance elle-même doit également être renforcée et les modèles organisationnels (au sein desquels le recours à la force par la police est opérationnalisé) doivent être conçus de manière à encourager une culture de la responsabilité qui limite le recours à la force lorsqu'il n'est pas conforme aux principes juridiques.

Si la police est l'institution habilitée à faire usage de la force, cela s'inscrit dans un système beaucoup plus large qui comprend les structures exécutives, législatives et judiciaires. Les parties prenantes de ce système comprennent également, mais sans s'y limiter, ceux qui assurent un contrôle externe formel et informel. La question du recours à la force par la police nécessite une compréhension de l'ensemble du système dans lequel elle s'inscrit. L'engagement de nombreuses parties prenantes est à la base de la bonne gouvernance nécessaire pour garantir que la force est utilisée de manière proportionnelle, dans le respect des droits de l'homme et, en fin de compte, pour soutenir la police dans sa mission de maintien de la sécurité et de la sûreté des communautés.



<b>Responsabilité (principe d'une bonne GSS)</b>	Des attentes claires en matière de sécurité, et des autorités indépendantes qui contrôlent si ces attentes sont satisfaites et imposent des sanctions si elles ne le sont pas.
<b>Meilleures pratiques</b>	<p>Stratégies, lignes directrices, protocoles, normes et expériences des services répressifs qui ont produit des résultats positifs en améliorant le respect des droits de l'homme et de la dignité humaine par la police et qui sont propices à un maintien de l'ordre efficace.</p> <p>Depuis de nombreuses années, une série de normes internationalement reconnues concernant le recours à la force ont été publiées, notamment par les Nations unies, l'Union européenne et la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples.</p> <p>Ils sont complétés par des rapports et des recommandations émanant de diverses autres organisations respectées, telles que le manuel de <u>l'UNODC sur la responsabilité, le contrôle et l'intégrité</u> et le guide d'Amnesty International pour la mise en œuvre des principes de base sur le recours à la force. Des rapports complets sur la réforme de la police, respectés au niveau international, ont été publiés dans des contextes aussi différents que l'Irlande du Nord, l'Afrique du Sud et les Philippines. Chacun de ces rapports peut contribuer de manière significative au renforcement des approches de gouvernance en matière de recours à la force par la police.</p>
<b>Mur bleu du silence</b>	Une caractéristique de la culture policière où la loyauté est valorisée au détriment de l'intégrité ; elle facilite les comportements répréhensibles en les dissimulant.
<b>Contrôles et contre-pouvoirs* [mécanismes]</b>	<p>Système qui permet à chaque branche d'un gouvernement d'amender ou d'opposer son veto aux actes d'une autre branche afin d'éviter qu'une branche n'exerce trop de pouvoir.</p> <p>Les mécanismes de contrôle et de contre-pouvoir sont les processus, techniques et/ou systèmes qui garantissent ce qui précède.</p>
<b>Efficacité (principe d'une bonne GSS)</b>	Lorsque les institutions remplissent leurs rôles, responsabilités et missions respectifs pour un niveau professionnel élevé.
<b>Efficience (principe d'une bonne GSS) Adapté à l'usage*</b>	<p>Lorsque les institutions font le meilleur usage possible des ressources publiques pour remplir leurs rôles, responsabilités et missions respectifs.</p> <p>Adéquat à la tâche pour laquelle il a été conçu ; convenable ; approprié ; commode.</p>
<b>Bonne gouvernance du secteur de la sécurité (GSS)</b>	<p>Une bonne GSS consiste à appliquer ses principes à la délivrance, la gestion et au contrôle de la sécurité dans un cadre national.</p> <p>Une bonne GSS repose sur l'idée que le secteur de la sécurité doit être soumis aux mêmes normes élevées de prestation de services publics que les autres prestataires du secteur public.</p>

Le concept de bonne GSS montre comment rendre le secteur de la sécurité d'un État plus efficace et responsable dans le cadre d'un contrôle civil démocratique, l'État de droit et le respect des droits de l'homme.

**Normes internationales sur le recours à la force par la police**  
**Normes reconnues au niveau international**

Aux fins du présent document, nous nous référons aux orientations internationales fournies par les Nations unies, telles que le Code de conduite des Nations unies pour les responsables de l'application des lois (CCLEO) de 1979 et les Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois (BPUFF) de 1990, dont le respect est obligatoire pour les États membres qui ont ratifié ces conventions.

En 2020, les Nations unies ont publié des orientations supplémentaires sur les armes moins meurtrières. L'ensemble de ces documents crée un cadre de principes pour les États et leurs agences chargées de l'application de la loi.

**Participation (principe d'une bonne GSS)**

Tous les hommes et toutes les femmes de tous horizons ont la possibilité de participer à la prise de décision et à la délivrance de services sur une base libre, équitable et inclusive, soit directement, soit par l'intermédiaire d'institutions représentatives légitimes.

**Principes de bonne gouvernance du secteur de la sécurité (GSS)**

Responsabilité, transparence, État de droit, participation, réactivité, efficacité, efficience.

**Réactivité (principe d'une bonne GSS)**

Lorsque les institutions sont sensibles aux différents besoins en matière de sécurité de toutes les parties de l'organisation, elles sont en mesure d'assurer la sécurité de l'ensemble de l'organisation, de la population et accomplissent leurs missions dans l'esprit d'une culture de service.

**État de droit (principe d'une bonne GSS)**

Toutes les personnes et institutions, y compris l'État, sont soumises à des lois connues du public, appliquées de manière impartiale et conformes aux normes internationales et nationales en matière de droits de l'homme.

**Gouvernance du secteur de la sécurité (GSS)**

Se concentre sur les influences formelles et informelles de toutes les structures, institutions et acteurs impliqués dans la fourniture, la gestion et le contrôle de la sécurité aux niveaux national et local.

**Eux et nous (attitude également : eux contre nous<sup>o</sup>).**

Utilisé pour décrire les désaccords ou les différences, en particulier entre différents groupes.

**Transparence**

L'information est librement disponible et accessible aux personnes qui seront affectées par leur mise en œuvre.

\* Dictionnaire Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/>.

+Dictionnaire Macmillan, <https://www.macmillandictionary.com/us/dictionary/british/fit-for-purpose>.

<sup>o</sup>Cambridge Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/them-and-us>.

# INTRODUCTION

Les polices sont chargées d'un large éventail de tâches visant à protéger et à faire respecter les droits de la population. À cette fin, la police est investie de pouvoirs et d'une autorité qui lui permettent de servir et de protéger ses communautés en fournissant une assistance sociale, en maintenant l'ordre et en dissuadant les comportements criminels. Cette autorité comprend, dans de nombreux cas, le pouvoir d'utiliser la force, ce qui confère aux institutions chargées de l'application de la loi une position unique. Ce pouvoir s'accompagne d'obligations et de responsabilités. L'établissement d'un équilibre entre l'autorité et la responsabilité est au cœur des questions de légitimité et de consentement, et nécessite un système de gouvernance solide.

La gouvernance est l'exercice du pouvoir et de l'autorité et englobe les normes, les structures, les règles et les processus formels et informels qui ont un impact sur la fourniture de biens et de services publics<sup>3</sup>. Dans les États démocratiques, le pouvoir et l'autorité sont soumis à un système de mécanismes de contrôle et de contre-pouvoir pour garantir le bon usage de ces facultés spéciales. L'institution policière est intégrée dans ce système et ses fonctions, en particulier celles liées à l'usage de la force, sont tenues de respecter les mêmes principes démocratiques de bonne gouvernance.

Le recours à la force par la police est un sujet contesté depuis de nombreuses décennies, mais des événements récents survenus dans différentes régions du monde ont fait en sorte que la discussion soit devenue un sujet pressant dans les agendas internationaux en matière de politique et l'action policière. Des incidents controversés de recours excessif à la force et de non-respect des principes de nécessité et de proportionnalité ont soulevé des questions sur la légalité des actions de la police et sur la mesure dans laquelle les institutions chargées de l'application de la loi doivent rendre des comptes<sup>4</sup>.

Des normes internationalement reconnues en matière de recours à la force ont été publiées par les Nations unies, l'Union européenne et la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples au fil des ans. Elles sont complétées par des rapports et des recommandations émanant de diverses autres organisations respectées, telles que le manuel de l'UNODC sur la responsabilité, le contrôle et l'intégrité et le document d'Amnesty International intitulé « Guidance for the Implementation of the Basic Principles on the Use of Force » (Guide pour la mise en œuvre des principes de base sur le recours à la force). Des rapports complets sur la réforme de la police, respectés au niveau international, ont été publiés dans des contextes aussi différents que l'Irlande

---

3. DCAF, Gouvernance du secteur de la sécurité, documents d'information sur la RSS, 2.

4. Ce dilemme s'est aggravé l'année dernière lorsque les institutions policières se sont vu accorder des pouvoirs supplémentaires pour appliquer des mesures de contrôle de la pandémie nécessaires mais souvent draconiennes et controversées.

du Nord, l'Afrique du Sud et les Philippines. Chacun de ces rapports peut contribuer de manière significative au renforcement des approches de gouvernance en matière de recours à la force par la police.

La manière dont la police fait usage de la force et l'ampleur de cet usage sont au cœur de sa légitimité et de ses relations avec les communautés qu'elle sert. Dans certains contextes, la police sera dirigée ou influencée politiquement, et ses pratiques opérationnelles, en particulier lorsqu'il s'agit de gérer des rassemblements ou des manifestations, seront conçues pour faire avancer l'agenda d'un gouvernement.

Même dans des contextes démocratiques caractérisés par un degré élevé d'indépendance opérationnelle, un cadre politique solide et des lignes directrices internes robustes intégrant les normes internationales, des incidents et des allégations d'usage abusif de la force se produisent toujours.

Cette divergence entre une directive adaptée et une pratique opérationnelle qui ne répond pas à ces normes est, dans de nombreux cas, due à la culture organisationnelle. De nombreuses qualités positives sont associées à une culture policière reconnue, mais ces valeurs peuvent facilement se transformer en attributs négatifs, notamment une attitude "eux et nous" et un "mur bleu du silence" défensif - où la loyauté est souvent valorisée au détriment de l'intégrité<sup>5</sup>. Afin de le contrebalancer, une gouvernance forte et un cadre de responsabilité, défini comme un système de contrôles et de contre-pouvoirs internes et externes visant à garantir que la police s'acquitte correctement de ses tâches et qu'elle est tenue pour responsable si elle ne le fait pas, est fondamental. Un tel système est conçu pour garantir l'intégrité de la police, dissuader les comportements répréhensibles et restaurer ou renforcer la confiance du public dans la police. Il contribue également à renforcer la confiance des policiers dans leur capacité à agir dans des situations complexes. Les dilemmes rencontrés sur le terrain impliquent souvent le choix entre le recours potentiel à la force et l'inaction. Cette dernière option est souvent perçue comme plus sûre dans les contextes où les droits de l'homme sont considérés comme un fardeau et sont utilisés par les détracteurs de la police pour la critiquer, ou dans les cas où la confiance du public dans le système judiciaire est faible (c'est-à-dire lorsque les délinquants sont facilement relâchés).

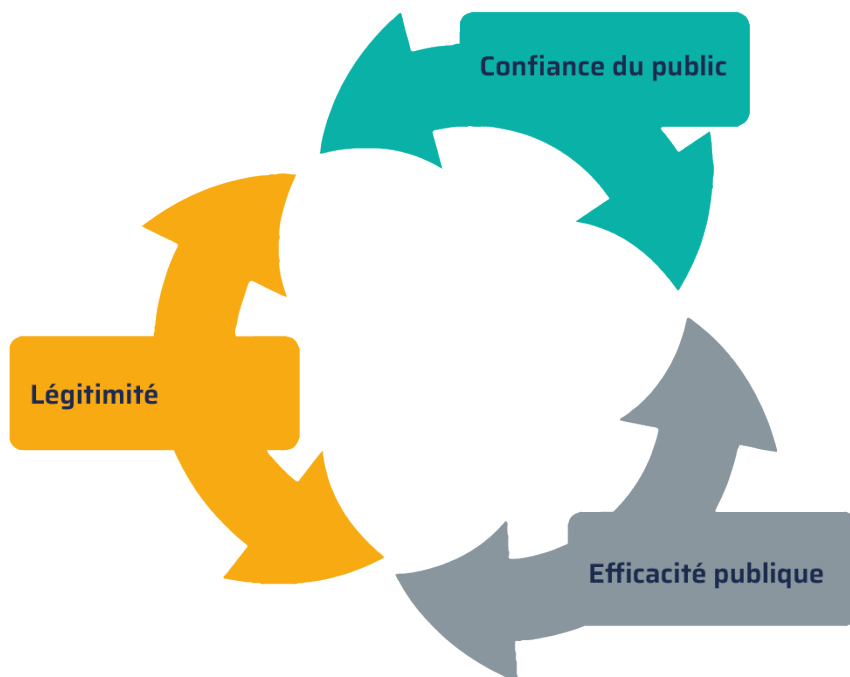
Comprendre les pratiques de recours à la force du point de vue de la gouvernance et de la responsabilité est essentiel pour la police, car cela a un impact direct sur la légitimité et l'efficacité de la police dans un contexte démocratique. Les citoyens doivent être convaincus que l'institution dotée de pouvoirs spéciaux pour faire respecter la loi respecte également la loi, protège leurs droits et rend compte de la manière dont elle s'acquitte des responsabilités qui lui ont été confiées.

5. UNODC - Manuel sur la responsabilité, le contrôle et l'intégrité de la police, 76.

6. Manuel de formation du DCAF sur l'intégrité de la police, 148.

La société, et en particulier les normes culturelles, peuvent avoir un impact considérable sur le travail de la police et notamment sur la manière dont elle utilise la force. Les policiers sont des membres de leur communauté et leurs valeurs sont pour la plupart similaires à celles du reste de la société<sup>6</sup>. Les caractéristiques sociales, économiques et culturelles spécifiques d'une société (y compris ses niveaux de violence et de criminalité) ainsi que les besoins et les attentes des citoyens expliquent en grande partie les différences entre les services de police dans le monde. Des contextes politiques différents peuvent influencer le rôle de la police, des systèmes législatifs différents peuvent aboutir à une direction judiciaire de la police ou à une indépendance opérationnelle. Dans certains pays, des organisations totalement indépendantes ont été créées pour superviser l'activité de la police ou pour enquêter sur les plaintes. Dans d'autres contextes, ces questions peuvent être traitées par une unité spécialisée au sein de la police qui est responsable devant une figure de contrôle externe.

**Figure 1.** Le cycle de la confiance.



**Source:** Renforcer le rôle de la société civile dans la responsabilisation de la police pour les violations des droits de l'homme, Rapport d'atelier, 17 avril 2019.

La figure 1 montre que le soutien du public est essentiel pour une activité positive de la police. Ce soutien découle de la responsabilité, de la transparence et de l'intégrité dans tous les aspects des missions de la police et particulièrement lorsqu'il s'agit de l'usage de la force. Cette approche, également connue sous le nom de "maintenir l'ordre par consentement", est à la base des traditions policières dans des pays tels que le Royaume-Uni, le Canada, l'Australie et la Nouvelle-Zélande<sup>7</sup>.

**7.** La "police par consentement" repose sur l'idée que le public dans son ensemble consent à ce que certains membres de la communauté (la police) soient chargés de détenir et d'exercer les pouvoirs nécessaires au maintien de l'ordre au nom de la communauté. Ce concept découle des neuf principes de maintien de l'ordre élaborés par Robert Peel en 1929.

Les pays où les traditions ou les philosophies policières ont davantage tourné autour du concept de contrôle de la criminalité (comme l'Allemagne) ont, au cours des deux dernières décennies, également mis davantage l'accent sur l'engagement et la coopération de la communauté<sup>8</sup>.

Compte tenu de l'importance du débat sur le recours à la force et de son rôle central dans la légitimité et l'efficacité de la police, le DCAF a élaboré le présent document afin de définir un cadre permettant de garantir la bonne gouvernance et la responsabilité en matière de recours à la force par la police. Il vise à fournir aux décideurs politiques et aux partenaires internationaux qui soutiennent les efforts de réforme des orientations sur les piliers clés par lesquels les systèmes de recours à la force par la police permettent une responsabilité et une légitimité efficaces. Le document s'appuie sur de nombreux documents d'orientation et analyse les expériences sur le terrain afin d'identifier les problèmes structurels et systémiques qui ont un impact sur l'utilisation de la force par la police. Sur la base de cette compréhension élargie des dynamiques en jeu, le DCAF vise à développer des orientations supplémentaires, y compris un cadre d'auto-évaluation sur la bonne gouvernance et l'usage de la force.

Ce document s'appuie sur les travaux que le DCAF a entrepris avec des organisations policières dans divers contextes régionaux, avec le soutien d'experts internationaux en matière de police. L'inclusion d'exemples de pays divers vise à souligner qu'il n'existe pas de système ou de modèle parfait. Il existe plutôt des pratiques dont les principes sous-jacents peuvent être appliqués en fonction du contexte.

La plupart des considérations sur l'usage de la force par la police tendent à se concentrer sur des incidents spécifiques. Les médias s'intéressent souvent aux blessures subies par des civils ou aux images de policiers utilisant des matraques, des gaz lacrymogènes ou d'autres équipements similaires. Les enquêtes et les examens portent généralement sur les actions d'agents individuellement identifiés, d'unités particulières ou d'événements spécifiques. Bien que l'attention portée à des incidents spécifiques soit importante, le présent document vise à favoriser une compréhension plus large et plus systémique de la dynamique impliquée dans l'usage de la force par la police. Cette dynamique peut s'inscrire dans l'une des trois dimensions suivantes : individuelle, organisationnelle ou externe.

---

**8.** La police en Allemagne : L'évolution au cours des 20 dernières années, chapitre 7.

**Figure 2.** Dimensions du recours à la force.



**Source:** Préparé par les auteurs sur la base du manuel de formation du DCAF sur l'intégrité de la police.

Les chapitres suivants du présent document examinent les liens clés qui garantissent que la pratique opérationnelle reflète les attentes élevées des normes internationales en matière de recours à la force par la police :

- **L'État de droit:** Définir comment la police doit faire usage de la force.
- **Ressources humaines:** Sélectionner, préparer et fournir les outils adéquats à ceux qui utiliseront la force.
- **Responsabilité:** Contrôles et contrepouvoirs pour assurer la conformité.



# L'USAGE DE LA FORCE PAR LA POLICE : LE CADRE DE REFERENCE

## Définition et normes internationalement reconnues : principes généraux

Bien qu'il n'existe pas de définition unique et universellement reconnue du recours à la force, il est communément admis que le recours à la force policière est la "quantité d'efforts requis par la police pour contraindre un sujet récalcitrant à se soumettre"<sup>9</sup>.

Les fonctionnaires de police peuvent avoir recours à la force pour atténuer un incident, faire face à une résistance ou se protéger eux-mêmes ou d'autres personnes. La force peut être requise dans toute la gamme des fonctions de la police, y compris les interpellations et les fouilles, les saisies, les arrestations, les détentions, les opérations de lutte contre la criminalité et la gestion des rassemblements publics<sup>10</sup>.

Selon le contexte, les niveaux de force employés peuvent aller de la contrainte physique légère à la force létale. Dans tous les cas, le recours à la force doit être régi par le cadre juridique international traitant des droits de l'homme ainsi que par le droit national.

Les principales orientations internationales sont fournies par les Nations unies avec le Code de conduite des Nations unies pour les responsables de l'application des lois (CCLEO) de 1979 et les Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois (BPUFF) de 1990, dont le respect est obligatoire pour les États membres qui ont ratifié ces conventions. La Cour européenne des droits de l'homme et la Cour interaméricaine des droits de l'homme les ont toutes deux citées comme des déclarations faisant autorité en matière de recours à la force par la police<sup>11</sup>. En 2020, les Nations unies ont publié des orientations supplémentaires sur les armes moins létales<sup>12</sup>. Collectivement, ces documents créent un cadre de principes pour les États et leurs agences chargées de l'application de la loi :

---

9. International Association of the Chiefs of Police, *Police Use of Force in America*. Alexandria, 1.

10. Dans de nombreux pays, en raison de la pandémie de COVID-19, ces mesures ont été étendues à l'application de mesures de confinement et de couvre-feu, ainsi qu'à des restrictions liées au port de masques.

11. ee Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), *Benzer c. Turquie*, ancienne deuxième section, arrêt n° 23502/06 §90, 12 novembre 2013 (rendu final le 24 mars 2014) ; *Cruz Sánchez et al c. Pérou* (Objections préliminaires, fond, réparation et frais), n° §E264, Cour interaméricaine des droits de l'homme, 17 avril 2015. La Cour fait référence au Code de conduite des Nations unies pour les responsables de l'application des lois de 1979 dans le même paragraphe ; et à l'affaire des femmes victimes de torture sexuelle à Atenco contre le Mexique, Cour interaméricaine des droits de l'homme, 28 novembre 2018. La Cour déclare que le respect des mesures orientées vers l'action, lorsque le recours à la force est impératif, exige le respect des principes de légalité, d'absolue nécessité et de proportionnalité.

12. UNOHCHR, *Guidance on Less-lethal Weapons In law enforcement*, 2020.



Dans l'exercice de leurs fonctions, les responsables de l'application des lois utilisent, dans la mesure du possible, des moyens non violents avant de recourir à la force ou aux armes à feu. Ils ne peuvent recourir à la force que si les autres moyens semblent inefficaces ou sans espoir d'atteindre le résultat escompté<sup>13</sup>. Tout recours à la force par les responsables de l'application des lois doit être conforme aux principes de légalité, de précaution, de nécessité, de proportionnalité, de non-discrimination et de responsabilité.



### **CADRES POLITIQUES RÉGIONAUX ET SOUS-RÉGIONAUX DÉFINISSANT OU RÉAFFIRMANT DES NORMES ET DES VALEURS POUR LE RECOURS À LA FORCE EN AFRIQUE**

En Afrique, il existe plusieurs cadres politiques et d'orientation importants aux niveaux continental et sous-régional qui aident à définir des principes, des valeurs et des normes communs pour le recours à la force.

Il s'agit notamment des principes fondamentaux de l'usage de la force décrits dans la "loi type sur la police" présentée par le Parlement panafricain (2021), les directives pour la police des assemblées par les responsables de l'application des lois en Afrique, publiées par la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples ainsi que les standards communs en matière de police en Afrique de l'Est, qui ont été élaborées par le Forum africain de supervision civile de la police (APCOF) en collaboration avec l'Organisation des chefs de police d'Afrique de l'Est (2010)<sup>14</sup>. Elles traduisent les normes et lignes directrices internationales en cadres régionalisés et peuvent servir de cadres de référence importants lorsque de nouvelles procédures ou lois sont élaborées au niveau au niveau national.

**Légalité:** Le recours à la force doit être régi par le droit national et les règlements administratifs, conformément aux normes internationalement reconnues. Le recours à la force ne peut être justifié que s'il vise à atteindre un objectif légitime de maintenir l'ordre. La législation nationale pertinente doit être suffisamment claire pour que ses implications juridiques soient prévisibles et doit être largement publiée pour être facilement accessible à tous. Dans la perspective de maintenir l'ordre, la force ne doit jamais être utilisée à des fins punitives. Seuls les équipements dûment autorisés par les autorités compétentes de l'État peuvent être utilisés par les polices. Les lois et règlements nationaux doivent préciser les conditions d'utilisation des armes moins létales et des équipements connexes et imposer des limites à leur utilisation afin de réduire au minimum le risque de blessure.

**Précaution:** Les opérations et les actions des services répressifs doivent être planifiées et menées en prenant toutes les précautions nécessaires pour prévenir ou au moins minimiser le risque de

13. UNOHCHR, Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, principe 4.

14. Forum de surveillance civile de la police africaine, <https://apcof.org/>.

recours à la force et pour minimiser la gravité de toute blessure qui pourrait être causée<sup>15</sup>. Les représentants des polices doivent retarder le contact direct ou l'engagement avec les membres du public si cela rend moins probable la nécessité de recourir à la force ou le risque d'une issue violente, et si ce retard n'entraîne aucun danger pour l'individu qui représente la menace ou pour d'autres personnes. Former les polices, les équiper d'un matériel de protection adéquat et d'une gamme appropriée d'armes moins létales, et déployer ces forces sont des mesures de précaution essentielles si l'on veut éviter des dommages inutiles ou excessifs.

**Nécessité:** Le principe de nécessité exige que, pour atteindre un objectif légitime de maintenir l'ordre, aucune solution raisonnable ne semble disponible à ce moment-là, autre que le recours à la force. En particulier, les agents chargés de l'application de la loi doivent chercher à ne pas aggraver les situations, notamment en privilégiant une solution pacifique à une situation dangereuse chaque fois que cela est possible. Lorsque le recours à la force est raisonnablement nécessaire selon les circonstances, seule la force minimale requise pour atteindre cet objectif doit être utilisée. Le recours à la force doit cesser dès qu'il n'est plus nécessaire.

**Proportionnalité:** Le type et le niveau de la force utilisée et le préjudice qui peut raisonnablement en résulter doivent être proportionnés à la menace posée. En aucun cas, la force utilisée ne doit être excessive par rapport à l'objectif légitime à atteindre. Par exemple, une force susceptible d'entraîner des blessures modérées ou graves - y compris lorsqu'elle est appliquée au moyen d'armes moins létales - ne peut être utilisée simplement pour obtenir l'exécution d'un ordre par une personne qui n'oppose qu'une résistance passive. À tout moment, les responsables de l'application des lois doivent prendre en compte et minimiser l'impact accidentel possible de leur recours à la force sur les spectateurs, les passants, le personnel médical et les journalistes. Ils ne doivent pas diriger la force contre ces personnes, et tout effet secondaire doit être strictement proportionné à l'objectif légitime à atteindre.

**Non-discrimination:** Les responsables de l'application des lois ne doivent exercer aucune discrimination à l'encontre d'une personne sur la base de l'origine, de l'appartenance ethnique, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la langue, de la religion, de l'opinion politique ou autre, de l'origine nationale ou sociale, du handicap, de la fortune ou de la naissance, ou d'autres critères similaires. Pour garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement de facto des personnes soumises à l'usage de la force, un niveau accru de soin, de précaution et de différenciation doit être exercé à l'égard des individus dont on sait qu'ils sont particulièrement vulnérables aux effets d'un usage particulier de la force, ou qui sont susceptibles de l'être. Le suivi, y compris en ce qui concerne les informations appropriées sur les personnes contre lesquelles la force est utilisée, est un élément essentiel des efforts visant à garantir que la force n'est pas utilisée de manière discriminatoire.

---

<sup>15</sup>. Voir *McCann et autres c. Royaume-Uni*, arrêt para. 194, Cour européenne des droits de l'homme, 27 septembre 1995 ; *Nadege Dorzema et autres c. République dominicaine*, arrêt para. 87, Cour interaméricaine des droits de l'homme, 24 octobre 2012 ; UNOHCHR 1990 Basic Principles Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials, principe 5(b) ; UNOHCHR Rapport du rapporteur spécial sur les exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires (A/HRC/26/36), para. 63 New York : Nations unies 2014 ; Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, Observation générale sur le droit à la vie, paragraphe 27.

**Responsabilité:** En vertu du cadre international des droits de l'homme et de ses principes relatifs à l'usage de la force, les États ont l'obligation de veiller à ce que les garants de l'application des lois soient tenus responsables de leurs actions, y compris de toute décision de recourir à la force. Comme les responsables de l'application des lois sont tenus de protéger le public, dans certaines circonstances, les États sont également obligés de les tenir pour responsables de leurs omissions<sup>16</sup>. La responsabilité effective des garants de l'application des lois implique de nombreux acteurs différents : les représentants du gouvernement, le parlement, le pouvoir judiciaire, les acteurs de la société civile et les organes de contrôle indépendants, y compris les institutions nationales des droits de l'homme ou les bureaux des médiateurs. Toutefois, elle concerne avant tout la police et les autres services chargés de l'application de la loi eux-mêmes<sup>17</sup>.

La responsabilité est essentielle pour combler le fossé entre la politique et la pratique policières. La troisième partie de ce document traite plus en détail du concept de responsabilité.

S'il est important de reconnaître qu'il n'existe pas de cadre juridique international complet et juridiquement contraignant sur le recours à la force qui oblige tous les pays à rendre des comptes, les orientations fournies par les Nations unies constituent un point de référence largement reconnu pour évaluer la législation nationale et les pratiques réelles.

#### **NORMES ET LIGNES DIRECTRICES INTERNATIONALES COMME BASE DES NORMES MINIMALES D'UTILISATION DE LA FORCE DANS LA RÉGION DE L'AFRIQUE AUSTRALE<sup>18</sup>**

Le code de conduite adopté par l'Organisation de coopération des chefs de police d'Afrique australe (SARPCCO), qui regroupe 13 pays (Angola, Botswana, République démocratique du Congo, Lesotho, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Afrique du Sud, Swaziland, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe) découle principalement des principes et des normes des Nations unies y compris la CCLEO et la BPUFF. Le code de conduite de la SARPCCO établit un cadre de base sur l'usage de la force par la police dans la région, que les pays membres se sont engagés à mettre en œuvre même s'ils ne sont pas signataires de conventions spécifiques des Nations unies<sup>19</sup>.

## **Aspects clés d'un système de bonne gouvernance pour le recours à la force**

Un maintien de l'ordre efficace commence par des conseils appropriés et une délimitation claire des pouvoirs de la police. Les lois, règles et règlements, procédures et protocoles relatifs à l'usage de la force doivent être en harmonie avec les normes et orientations internationalement reconnues. Le cadre juridique doit être accompagné de processus et de systèmes fonctionnels visant à renforcer le respect des règles établies, ainsi que de facultés et de capacités permettant de faire respecter la conformité et d'imposer des sanctions en cas de besoin. Tous ces aspects essentiels requièrent un solide système de responsabilité pour garantir le respect des règles.

16. UNODC, Manuel sur la responsabilité, le contrôle et l'intégrité de la police, 31.

17. Idem, iv.

18. Code de conduite des fonctionnaires de police de la SARPCCO, <https://apcof.org/wp-content/uploads/2016/05/Implementing-the-SARPCCO-Code-of-Conduct-.pdf>.

19. Mise en œuvre du code de conduite de l'Organisation régionale de coopération des chefs de police d'Afrique australe (SARPCCO), 1-49.

## I | **Etat de droit** : définir l'usage de la force par la police

Les institutions policières peuvent bénéficier d'un renforcement de leur système de gouvernance, car cela permet de garantir la conformité avec les cadres juridiques internationaux et nationaux et conduit à des niveaux plus élevés de légitimité. L'expérience internationale peut fournir des exemples de la manière dont les principes de bonne gouvernance - appliqués aux aspects de l'utilisation de la force, y compris les directives, les ressources humaines et l'équipement - sont essentiels pour parvenir à maintenir l'ordre efficacement.

Les principes et systèmes de gouvernance examinés dans ce document ne concernent pas seulement la police elle-même, mais aussi de nombreux autres acteurs étatiques et non étatiques. La nature du contexte politique et social et le cadre législatif dans lequel ils travaillent définissent en fin de compte la structure organisationnelle de l'usage de la force. La police est fortement influencée par des facteurs extérieurs : le système politique détermine ses structures (décentralisées dans un État fédéral, centralisées dans un État unitaire) ; la législation et le système judiciaire jouent un rôle important, de même que les valeurs et la force de la société civile. Ces influences importantes nécessitent d'examiner les relations entre le milieu environnant et la police<sup>20</sup>.

Pour créer un environnement dans lequel la police est orientée vers le respect des droits de l'homme, il faut une orientation politique positive en ce qui concerne l'État de droit et un cadre législatif qui incorpore les normes et principes internationalement reconnus.

### **Facteurs stratégiques / politiques**

Il incombe aux États, en particulier à ceux qui sont signataires de conventions internationales (à la fois les Nations unies et les cours et tribunaux régionaux des droits de l'homme), de fixer l'ordre du jour pour créer et superviser un cadre complet qui garantisse le respect des normes les plus élevées en matière d'utilisation de la force. Les changements normatifs, les réformes organisationnelles et les processus de modernisation sont insuffisants et inefficaces s'ils ne s'accompagnent pas d'un engagement politique<sup>21</sup>.

---

20. Manuel de formation du DCAF sur l'intégrité de la police, 86.

21. David H. Bayley. La réforme de la police : Qui l'a fait, 7.

### IMPACT DES DÉCISIONS POLITIQUES SUR LA RÉFORME DE LA POLICE AU MYANMAR

Le cas récent du Myanmar illustre à quel point l'orientation et la direction politiques peuvent influencer le travail de la police, indépendamment des lignes directrices, des règles et des protocoles internes de la police. Depuis 2012, les forces de police du Myanmar (MPF) ont été soumises à un processus de réforme administrative, adoptant la police de proximité comme philosophie principale. Une étude menée en 2019 montre que la stagnation dans l'adoption de la nouvelle philosophie est due à l'influence des décideurs clés qui avaient une éthique axée sur la discipline et des valeurs en conflit avec le concept de police de proximité<sup>22</sup>. Plus récemment, le conflit entre les valeurs démocratiques et les facteurs politiques s'est manifesté dans les cas de fonctionnaires de police qui ont fui le pays parce qu'ils refusaient d'obéir à l'ordre de tirer sur les manifestants<sup>23</sup>.

La police agit sous l'autorité du gouvernement en place, et les spécificités de cette relation sont propres à chaque pays. Il incombe aux gouvernements de souligner le rôle de la police en tant que garante des droits des citoyens. Les processus de réforme ou de modernisation de la police entrepris pour améliorer les pratiques de recours à la force sont des entreprises de longue haleine qui s'étendent probablement sur plusieurs mandats présidentiels ou parlementaires. La réalisation de progrès observables peut prendre plus de temps que le cycle électoral moyen de la plupart des pays. Cela signifie qu'en plus du soutien politique, les processus visant à améliorer l'utilisation de la force de police doivent être fondés sur le dialogue, l'ouverture, la transparence et la participation des citoyens. Cela favorise l'instauration d'un climat de confiance qui est essentiel pour les processus de réforme et surtout pour la légitimité et le soutien du public.

Le maintien de l'ordre lors des rassemblements souligne l'importance pour les gouvernements de définir des orientations stratégiques pour les actions de la police. Souvent, les protestations peuvent être dirigées spécifiquement contre les gouvernements, leurs politiques ou les positions qu'ils prennent en matière d'affaires étrangères. L'existence d'un cadre juridique facilitant le droit à la liberté de réunion et de protestation est un facteur essentiel pour déterminer la manière dont la police facilite et gère ces rassemblements. La tolérance des gouvernements à l'égard de ces libertés et leurs positions publiques et privées sur la manière dont la police doit réagir sont tout aussi importantes.

### IMPACT DES FACTEURS POLITIQUES SUR LA GESTION POLICIÈRE DES RASSEMBLEMENTS PUBLICS AU NICARAGUA

En 2020, un discours politique diviseur stigmatisant les rassemblements publics et les qualifiant d'émeutes violentes a généré de l'hostilité entre les policiers et les manifestants. Lors des manifestations de la Coalition nationale contre le président Daniel Ortega, la police a reçu l'ordre de détenir les manifestants qui protestaient contre le régime en place. Cette violation du droit international a eu lieu malgré le fait que le droit à la liberté de réunion soit inscrit dans la Constitution nationale du Nicaragua<sup>24</sup>.

22. Aung Myo Maung, Administrative Reform in the Myanmar Police Force : Decision-Making and Community- Based Policing, 428-443 ; CNN, Myanmar police who fled to India say they refused orders to shoot protesters, <https://edition.cnn.com/2021/03/11/asia/myanmar-india-mizoram-intl-hnk/index.html>.

23. BBC News, Myanmar coup : 'We were told to shoot protests', say police who fled, <https://www.bbc.com/news/world-asia-56343982>.

24. DW, Policía de Nicaragua encierra a opositores para impedir protestas, <https://www.dw.com/es/polic%C3%ADa-de-nicaragua-encierra-a-opositores-para-impedir-protestas/a-52516801>.

## Le cadre juridique

Le respect de la loi par la police, ainsi que sa mise en œuvre correcte et impartiale, sont impératifs pour la démocratie et la légitimité. Toutefois, cela présuppose que la loi elle-même soit adaptée à son objectif. Le cadre international largement reconnu auquel il est fait référence plus haut dans ce document contient les normes sur lesquelles chaque État doit créer son cadre juridique national.

Bien que le recours à la force par la police doive refléter les normes internationales et adhérer aux principes clés inscrits dans les différents codes des Nations Unies, les policiers seront toujours tenus d'appliquer la législation nationale. Si cette législation nationale est déficiente dans ses instructions, les résultats de la mise en œuvre par les officiers seront inappropriés.

Les gouvernements nationaux utilisent la législation pour donner le ton à la nature des opérations de police, en particulier en ce qui concerne l'usage de la force. Bien que la législation ne puisse pas répondre à tous les défis auxquels les responsables de l'application des lois peuvent être confrontés dans leur travail quotidien, elle doit au moins fournir des orientations de base pour garantir que les responsables de l'application des lois respectent le droit et les normes internationales en matière de droits de l'homme.

Les responsables de l'application des lois ne doivent pas être exemptés de la responsabilité pénale pour les actes illégaux commis dans l'exercice de leurs fonctions et les dispositions légales doivent garantir le droit de refuser des ordres qui sont manifestement illégaux.

Les tribunaux nationaux peuvent également apporter une contribution positive ou négative par leur interprétation et leur mise en œuvre de la loi. Si les cours internationales et régionales des droits de l'homme peuvent examiner et contredire l'interprétation nationale, ces processus sont longs et prennent de nombreuses années avant d'aboutir à un jugement, qui nécessite encore plus de temps pour être incorporé dans le droit national.

Le cadre législatif des pays doit être complet, clair, sans ambiguïté, applicable et conforme à la législation sur les droits de l'homme et aux normes internationales. Les lois et les normes nationales doivent être accessibles et compréhensibles tant pour les policiers que pour le public. Étant donné que les activités de police se déroulent dans un environnement en constante évolution, l'adéquation et la conformité du cadre juridique doivent être examinées périodiquement par des autorités administratives et judiciaires compétentes, indépendantes et impartiales, et mises à jour si nécessaire.

### CONFORMITÉ DU CADRE JURIDIQUE SUR LE RECOURS À LA FORCE COMME BASE DE L'EXAMEN LÉGISLATIF EN INDONÉSIE RÉVISION LÉGISLATIVE EN INDONÉSIE

En Indonésie, les organisations de police et le fonctionnement de la police nationale sont régis par la loi sur la police d'État n° 2 (2002) et par le décret présidentiel n° 70 (2002). Cependant, ni la loi ni le décret ne mentionnent le recours à la force par la police. Au lieu de cela, le recours à la force est régi par deux règlements subsidiaires publiés par le chef de la police nationale : N° 1 sur l'usage de la force dans l'action de la police (2009), et n° 8 sur la mise en œuvre des principes et normes des droits de l'homme dans l'exercice des fonctions de la police nationale indonésienne (2009). Ces deux règlements soulignent les principes importants relatifs à l'utilisation de la force par la police, y compris la légalité, la proportionnalité et l'utilisation de la force en dernier recours. Néanmoins, l'absence de mécanismes indépendants de surveillance, de responsabilisation de la police et de traitement des plaintes du public limite l'efficacité et la crédibilité de ces réglementations.

### LOI SUR LES TÂCHES ET LE POUVOIR DE LA POLICE (ZNPPOL) : SLOVÉNIE

La loi slovène sur les tâches et les pouvoirs de la police est une loi nationale qui régit les pouvoirs et les tâches de la police. Elle définit de manière claire et détaillée la manière dont la police doit accomplir ses tâches et exercer ses pouvoirs. La loi comprend des dispositions visant à garantir que les fonctions de base de la police respectent la sécurité des individus et des communautés, les droits de l'homme et les libertés fondamentales, et renforcent l'État de droit. Ce cadre juridique complet comprend des sections spécifiques pour réglementer les aspects de l'utilisation de la force tels que l'utilisation de moyens de contrainte, la collecte et le traitement des données, les rapports et la supervision, et les plaintes contre le travail des officiers de police. Par exemple, les articles 80 et 81 définissent le recours à la force physique et précisent les circonstances dans lesquelles elle peut être employée. Les articles suivants détaillent l'utilisation du spray à gaz, de la matraque, des chiens de police et d'autres moyens liés à l'utilisation de la force physique. Les dernières sections contiennent plusieurs dispositions relatives aux mécanismes et procédures de plainte. Ces questions sont souvent laissées de côté dans d'autres législations nationales et ne sont traitées que dans les lignes directrices et les protocoles internes de la police. En outre, la loi contient un niveau de détail élevé tout en garantissant la clarté du contenu, comme dans l'article 3 qui contient des définitions clés des concepts de la police. Cette caractéristique est importante car elle permet d'éviter toute ambiguïté, ce qui est souvent le cas dans les textes contenant un langage juridique<sup>25</sup>.

## Directives et ordres de service internes

Les directives internes, les protocoles et les ordres de service constituent les éléments fondamentaux d'une approche du recours à la force par la police qui respecte toutes les dispositions légales pertinentes. Alors que le cadre juridique définit les règles régissant le recours à la force par la police, les directives et les ordres de service visent à garantir le respect de ce cadre juridique en fournissant des indications sur la manière et le moment où cette force peut être utilisée. La police cantonale de Genève, Suisse, dispose d'une directive complète et librement accessible à tout citoyen et témoigne d'un souci de transparence favorisant la confiance en l'institution<sup>26</sup>.

25. République de Slovénie, Loi sur les tâches et les pouvoirs de la police (ZNPPol), Journal officiel de la RS n° 15/2013

26. Les éléments tels que la doctrine policière, les plans et le matériel de formation, les pratiques opérationnelles et les mécanismes de responsabilité sont régis par des politiques, des protocoles et des lignes directrices internes. Voir la directive interne de la police cantonale de Genève : <https://www.ge.ch/document/directive-police-os-prs1601-usage-force-moyens-contrainte-fouille>.



Les politiques internes doivent être claires et solides. Leur objectif est de fournir aux fonctionnaires de police des orientations réalisables sur le plan opérationnel, de fixer des normes élevées en matière de recours à la force et de veiller à ce que les individus soient responsables de leur propre conduite et de celle des personnes qu'ils commandent et supervisent.

### **RECOURS A LA FORCE PENDANT UNE CRISE DE SANTE PUBLIQUE DANS LA REGION ASIE-PACIFIQUE : MESURES COVID-19**

Des rapports sur l'usage excessif et disproportionné de la force par les agences de sécurité dans l'application de mesures telles que les bouclages, les couvre-feux et le port de masques sont apparus dans de nombreux endroits à travers le monde depuis les premiers stades de la crise sanitaire du COVID-19. En réponse à la pandémie, de nombreux gouvernements ont rapidement adopté des lois et/ou des décrets qui ne respectaient pas les normes en matière de droits de l'homme et ne tenaient pas compte du risque d'abus de pouvoir de la part de la police. Par exemple, aux **Philippines**, les agences de sécurité ont été accusées de donner la priorité à la réponse sécuritaire à la crise sanitaire, avec des rapports d'abus sur des personnes ayant violé le couvre-feu, battues et gardées dans des cages à chiens<sup>27</sup>. Dans d'autres endroits comme la **Thaïlande**, les lois sur l'état d'urgence ont conféré des pouvoirs illimités aux gouvernements pour répondre au COVID-19, ce qui a restreint de manière disproportionnée les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'expression<sup>28</sup>. De même, au **Cambodge**, des lois ont été rapidement adoptées pour réglementer l'état d'urgence, donnant aux autorités des pouvoirs sans précédent pour mettre en œuvre des mesures qui, bien que jugées appropriées et nécessaires par le gouvernement, ont contourné les contrôles et contre-pouvoirs habituels<sup>29</sup>. En **Inde**, la pandémie de COVID-19 a provoqué une crise interne des migrants à laquelle les polices n'étaient pas préparées, avec des réponses comprenant des incidents largement médiatisés d'utilisation de matraques et de force excessive pour gérer le protocole de quarantaine parmi les travailleurs migrants cherchant à retourner dans leurs lieux d'origine pendant le confinement<sup>30</sup>. Pour garantir un usage approprié de la force qui soutienne une réponse légitime en cas d'urgence, des **lignes directrices** sont nécessaires en ce qui concerne les rôles, les responsabilités et les actions appropriées de la police et des services de sécurité en cas de crise de santé publique. Ces lignes directrices devraient définir les usages appropriés de la force et les formes de punition en cas de confinement, de couvre-feu et d'autres mesures de santé publique<sup>31</sup>.

Pour améliorer les pratiques de recours à la force, il est essentiel de veiller à ce que les agents connaissent, comprennent et internalisent ces directives. La mise en place de mécanismes efficaces pour diffuser, promouvoir et tester la compréhension des directives/orientations internes est une responsabilité clé des institutions chargées de l'application de la loi, et cela nécessite de prendre conscience du fait que les institutions policières sont le reflet de leurs sociétés. Elles ont évolué avec les sociétés auxquelles elles appartiennent et tendent à refléter leurs valeurs, leur culture, leur niveau d'égalité, leur stratification sociale et leur histoire.

**27.** La réponse des Philippines au COVID-19 : Securitisating the Pandemic and Disciplining the Pasaway, 1-21 ; Philippines : Les contrevenants au couvre-feu sont maltraités, <https://www.hrw.org/news/2020/03/26/philippines-curfew-violators-abused>.

**28.** Rapport mondial de Human Rights Watch sur la Thaïlande, <https://www.hrw.org/world-report/2021/country-chapters/thailand>.

**29.** Cambodge : Abandonner le projet de loi Covid-19, <https://www.hrw.org/news/2021/03/05/cambodia-scrap-abusive-covid-19-prevention-bill>.

**30.** COVID-19 : Le chef des droits de l'homme de l'ONU est "bouleversé" par le sort des migrants internes en Inde et se félicite des mesures prises pour éliminer les risques de migration. impact, <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25767&LangID=E>.

**31.** Pour en savoir plus sur le secteur de la sécurité et les crises sanitaires, consulter Le secteur de la sécurité et les crises sanitaires.

### LA SÉPARATION DES POUVOIRS EN ALLEMAGNE, UNE RÉPONSE À SA PROPRE HISTOIRE

Le système de sécurité allemand comporte une séparation claire des pouvoirs, y compris des mécanismes de contrôle et de contre-pouvoir, afin de distinguer les agences de sécurité allemandes de l'ancienne police secrète ou Gestapo qui, à l'époque nazie, s'était vu accorder de vastes pouvoirs en matière de renseignement et de sécurité avec très peu de contrôle<sup>32</sup>. Aujourd'hui, l'Allemagne compte trois branches distinctes de sécurité et de collecte de renseignements : la protection constitutionnelle, la police criminelle et la police "régulière". Les agences appartenant à ces branches travaillent au niveau fédéral et au niveau et des Länder, avec des degrés d'indépendance différents<sup>33</sup>.

La transparence est un mécanisme clé pour établir la légitimité et renforcer la confiance. Les services de police devraient donc être encouragés à s'engager avec les parties prenantes lors de l'élaboration des directives. De même, les politiques devraient tenir compte de la diversité des communautés et de la perspective de genre.

### LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES PROTOCOLES DE RECOURS À LA FORCE DE LA POLICE MUNICIPALE DE NUEVO LEON, MEXIQUE

Le Protocole d'action de 2018 sur l'usage légitime de la force et les obligations dans le système pénal accusatoire avec une approche des droits de l'homme, du genre et de l'interculturel incorpore des éléments novateurs. Contrairement aux protocoles d'autres services de police, il souligne explicitement qu'une attention particulière doit être accordée aux femmes, aux enfants et aux adolescents, les femmes enceintes, les personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique, les personnes âgées, celles qui parlent une autre langue et les membres de la communauté LGBTQI+<sup>34</sup>.

La participation fait référence à l'ouverture de l'institution policière pour permettre à des acteurs externes de faire partie du processus. L'implication d'organes de contrôle externes, chargés d'enquêter sur les plaintes déposées contre la police, peut contribuer à garantir des attentes réalistes en matière d'exigences politiques. Les connaissances techniques ne doivent pas être utilisées comme un argument contre la participation des citoyens. Se concentrer uniquement sur les aspects opérationnels et procéduraux en négligeant les préoccupations et les attentes de la communauté est une erreur stratégique. Le monde universitaire, la société civile, les ONG et les groupes d'intérêt communautaires apporteront des contributions importantes, notamment en exposant le point de vue des personnes susceptibles de faire l'objet d'un recours à la force de la

32. Germany's domestic security services explained, <https://www.dw.com/en/germanys-domestic-security-services-expliqué/a-16070984>.

33. Application de la loi en Allemagne, [https://themarshall.fandom.com/wiki/Law\\_enforcement\\_in\\_Germany](https://themarshall.fandom.com/wiki/Law_enforcement_in_Germany)

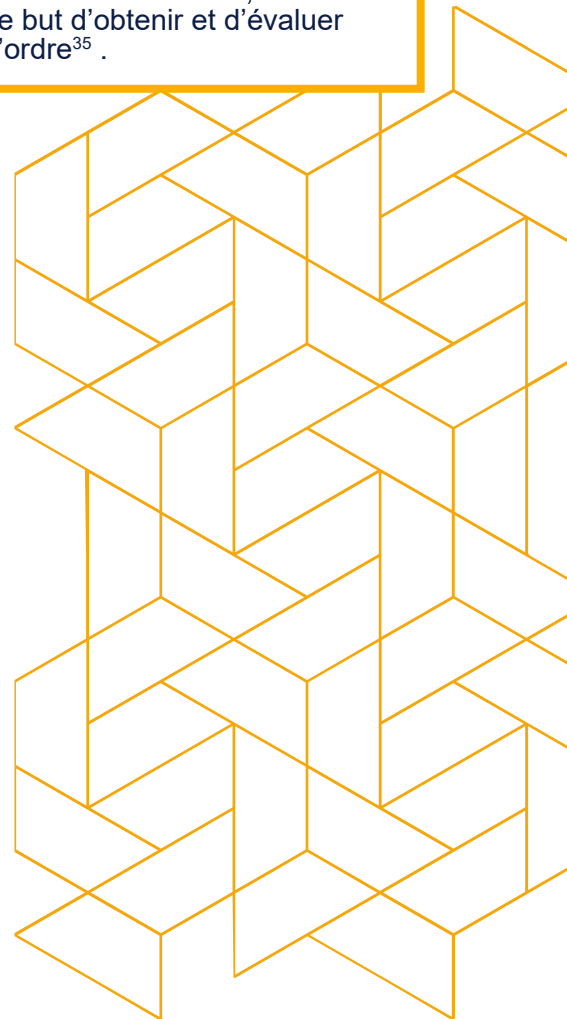
34. Protocolo del Uso de la Fuerza Policias Municipales, Gobierno de la ciudad de Guadalupe Nuevo León, [https://www.guadalupe.gob.mx/Transparencia/Formatos/Articulo95/Articulo\\_95\\_1/Lineamientos/IMPLANI-Protocolo%20del%20Uso%20de%20la%20Fuerza.pdf](https://www.guadalupe.gob.mx/Transparencia/Formatos/Articulo95/Articulo_95_1/Lineamientos/IMPLANI-Protocolo%20del%20Uso%20de%20la%20Fuerza.pdf) ; Nuevo Sistema de Justicia Penal : La Policía en el Nuevo Sistema de Justicia Penal [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/53039/Revista\\_NSJP\\_X.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/53039/Revista_NSJP_X.pdf) ; Ley de Seguridad Pública du Estado de Nuevo León, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/173110/Ley\\_seguridad\\_publica\\_NL.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/173110/Ley_seguridad_publica_NL.pdf).

part de la police. Cette maxime d'ouverture, de transparence et d'approche collaborative devrait s'appliquer à tous les aspects du travail de la police et garantir que les lignes directrices internes soient publiées et placées dans le domaine public dans toute la mesure du possible.

### **PARTICIPATION ET TRANSPARENCE DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE DE POLICE DU ROYAUME-UNI**

Au Royaume-Uni, la procédure normale consiste à consulter les parties intéressées lorsque la police élabore une politique et qu'il existe des obligations légales de le faire. Par exemple, lorsque l'élaboration d'une politique ou d'une ligne directrice sur des questions liées aux crimes de haine ou à la violence contre les femmes et les filles, la consultation et l'engagement incluront les organisations non gouvernementales, le monde universitaire et des groupes d'intérêt spécifiques.

La Commission indépendante sur l'Irlande du Nord est un exemple de participation et d'inclusion. Elle a réuni des fonctionnaires de police, des représentants du gouvernement, des consultants externes et divers groupes de la société civile tels que des partis politiques, des églises, des ONG, organisations communautaires de jeunesse, des travailleurs, des rédacteurs et des universitaires pour travailler ensemble dans le cadre de réunions, des recherches, des consultations et des soumissions écrites dans le but d'obtenir et d'évaluer leurs points de vue et leurs opinions concernant le maintien de l'ordre<sup>35</sup>.



35. Commission indépendante sur le maintien de l'ordre en Irlande du Nord, A New Beginning : Policing in Northern Ireland, 10.

## II | Ressources humaines : sélectionner, préparer et fournir les outils adéquats à ceux qui utiliseront la force

Ce sont les agents de police qui utilisent la force, et non les institutions policières. De même, des équipes structurées planifient des opérations où la force pourrait être nécessaire, et des personnes commandent et supervisent ces engagements. Les services de police ont donc le devoir d'investir correctement dans la sélection, le recrutement, la formation et l'équipement des agents. Ils ont également l'obligation d'apporter un soutien aux agents, reconnaissant que les situations de recours à la force peuvent être stressantes et traumatisantes.

Outre le monopole effectif de l'usage de la force (ce qui peut ne pas être le cas dans certains contextes), les policiers ont également besoin, en raison de la nature de leurs fonctions, d'un niveau important de discrétion dans la manière dont ils interviennent dans un certain nombre de circonstances. Ce degré de discrétion leur permet de prendre des mesures appropriées lorsqu'ils sont confrontés à des scénarios divers, souvent complexes et imprévisibles. La section précédente a examiné le rôle de la loi et des directives dans la définition d'un cadre pour l'utilisation de la force uniquement lorsque cela est nécessaire et proportionnel aux circonstances. Cette section aborde les questions pour lesquelles les organisations policières doivent investir afin de s'assurer que les personnes qui exercent ce pouvoir discrétionnaire sont compétentes et préparées à le faire.

### Attirer et retenir les bonnes personnes

Les conditions de travail de la police impliquent une série de dimensions physiques, sociales, psychologiques et émotionnelles. Les policiers travaillent généralement pendant de longues heures et de manière imprévisible. Selon le service et le grade, les policiers peuvent avoir des contacts fréquents avec le public dans des situations conflictuelles et stressantes et être exposés quotidiennement à différents types de risques<sup>36</sup>.

Compte tenu de la nature des responsabilités qu'ils assument, il est essentiel de veiller à ce que les policiers bénéficient de conditions de travail adéquates. Ce document a déjà fait référence au concept de culture policière. Les conditions dans lesquelles les agents travaillent ainsi que le niveau de soutien perçu de la part du haut commandement et plus généralement du gouvernement sont susceptibles d'avoir un impact sur le sens du professionnalisme des agents qui, s'il est affecté négativement, peut entraîner des pratiques corrompues, y compris en ce qui concerne l'usage de la force. Les policiers qui ont la responsabilité de faire respecter les droits des citoyens doivent se sentir valorisés par l'organisation pour laquelle ils travaillent. La phrase "les policiers ont aussi des droits humains" est une réplique souvent citée lorsque les agents estiment que les leurs sont compromis. En fin de compte, il est difficile d'imposer aux policiers de faire respecter les droits des autres lorsque les leurs sont bafoués.

---

<sup>36</sup>. Comme l'a montré la pandémie COVID-2019, les policiers peuvent également être plus exposés aux maladies et aux maladies infectieuses.

Au-delà des exigences de sécurité de base et de l'environnement physique dans lequel ils travaillent, les agents doivent également être correctement équipés et rémunérés pour être en mesure de mener à bien leur mission et s'acquitter de leurs tâches de manière efficace et intègre. L'adéquation de l'équipement comprend également des considérations liées au genre ; dans de nombreux services répressifs, les uniformes et l'équipement sont conçus exclusivement pour les hommes. Les budgets de la police ne doivent pas négliger les salaires/conditions des agents sur le terrain. Le maintien des salaires à un niveau peu élevé peut avoir deux conséquences majeures :

- Elle décourage les recrues de qualité et laisse leur poste à des candidats moins compétents.
- Elle crée une tentation énorme pour la corruption de bas niveau qui a un impact sur l'intégrité et la légitimité de la police.

Les conditions de travail, y compris la rémunération, les conditions de vie et les dispositions en matière de santé et de sécurité peuvent toutes contribuer positivement ou négativement à attirer des recrues de haut niveau dans l'organisation et à encourager une culture organisationnelle positive qui soutient les buts et les objectifs de l'institution policière.

## **Recrutement et développement de carrière**

Les pratiques de recrutement, de fidélisation, de promotion et de développement de carrière au sein de la police contribuent toutes à une culture organisationnelle positive. Comme dans toute autre organisation, la manière dont les institutions policières gèrent les ressources humaines joue un rôle central dans leur bien-être. La gestion des ressources humaines est un vaste sujet qui doit être pris en compte dans tout effort visant à améliorer les pratiques policières, y compris celles liées à l'usage de la force. Deux aspects méritent une attention particulière : le recrutement et l'évolution de carrière.

Le recrutement est un facteur clé de l'efficacité des services de police, car il a un impact sur toutes les autres fonctions de l'institution policière. Les policiers sont chargés de faire respecter la loi, de protéger les droits des personnes et d'assurer la sécurité des communautés. Le rôle d'un policier est complexe et exige des compétences professionnelles, des aptitudes, des valeurs, de la motivation, de la discipline et la capacité de répondre à des normes professionnelles élevées. Pour ce faire, il faut attirer des personnes talentueuses. Des normes médiocres, l'analphabétisme, des capacités cognitives inférieures ou un manque de compétences interpersonnelles sont préjudiciables à une bonne prise de décision et à l'utilisation adéquate de la force dans le cadre d'une bonne gouvernance. Les recrues doivent satisfaire ou être en mesure de satisfaire à des critères d'éligibilité de base qui devraient inclure le niveau d'éducation, les exigences physiques, une bonne santé mentale, un casier judiciaire vierge et d'autres compétences spécifiques requises pour traiter des cas complexes et sensibles, travailler efficacement au sein d'une équipe et rester calme et patient dans des situations stressantes ou volatiles. Les processus de sélection doivent comprendre des mécanismes permettant de tester et d'évaluer les aptitudes, par exemple : des examens, des évaluations de compétences, des procédures de filtrage et une forme ou une autre de test psychométrique.

Le travail de la police repose souvent sur des relations communautaires fondées sur la confiance et le respect mutuels. Cela favorise le soutien, l'approbation et la coopération des citoyens, ce qui réduit le nombre de cas nécessitant le recours à la force. Il est important de développer des stratégies pour recruter des agents qui reflètent les communautés locales, car ils sont plus susceptibles de mieux comprendre les besoins des gens, et les communautés peuvent plus facilement s'identifier à une organisation policière composée d'agents avec lesquels ils partagent des valeurs et des traits de caractère similaires.

L'inclusion et la diversité doivent être des éléments clés de toute campagne de recrutement. Des stratégies doivent être élaborées pour attirer un ensemble diversifié de candidats afin de garantir la représentation des femmes, des jeunes et d'autres minorités et groupes sous-représentés. Des documents de recrutement ciblés, des déclarations de bienvenue et des ateliers d'information sur l'intégration peuvent tous jouer un rôle de sensibilisation<sup>37</sup>.

### LA DIVERSITÉ DANS LE RECRUTEMENT DE LA POLICE EN IRLANDE DU NORD

Les programmes de liaison avec les écoles, les programmes dédiés à la jeunesse (cadets et explorateurs) - qui proposent des activités pour les adolescents visant à renforcer les relations de coopération avec les communautés - ont permis d'améliorer le recrutement de groupes sous-représentés dans des pays comme l'Irlande<sup>38</sup>.

Les principes d'égalité et de non-discrimination doivent être présents dans les pratiques de recrutement. Les normes internationales des Nations unies en matière de droits de l'homme destinées aux polices comprennent des dispositions visant à garantir une représentation équitable des communautés et à faire en sorte que le recrutement, l'embauche, la formation, l'affectation, le salaire et les promotions dans les institutions policières soient exempts de toute discrimination - à titre d'exemple, le recrutement d'un nombre suffisant de femmes contribue à protéger les droits des femmes suspectes, arrêtées et détenues<sup>39</sup>. La prise en compte de la dimension de genre est l'un des moyens, mais pas le seul, permettant à la police d'améliorer sa réactivité, notamment en ce qui concerne les pratiques de recours à la force. Les femmes notamment, doivent être détenues séparément des hommes; les femmes enceintes et les mères allaitantes doivent bénéficier d'installations spéciales pendant leur détention; et les polices doivent recruter un nombre suffisant de femmes pour assurer une représentation équitable de la communauté et la protection des droits des suspects, des personnes arrêtées et des détenues<sup>40</sup>.

**37.** Aux États-Unis, par exemple, les lignes directrices du Community Relations Service (une agence du ministère de la justice) pour la résolution des conflits communautaires impliquant un usage excessif de la force, soulignent l'importance de tout mettre en œuvre pour que les forces de police reflètent la composition de la communauté qu'elles servent. L'une des principales stratégies consiste à cibler les minorités (raciales et ethniques, jeunes) dans les programmes de recrutement.

**38.** Commission indépendante sur la police en Irlande du Nord, *A New Beginning : Policing in Northern Ireland*, 85-87; Département américain de la justice, *Police Use of Excessive Force : A Conciliation Handbook for the Police and The Community*.

**39.** UNOHCHR, *International Human Rights Standards for Law Enforcement* : Un livre de poche sur les droits de l'homme pour la police, 4, 13, 16, 17.

**40.** UNOHCHR, *Professional Training Series No. 5/Add.3 Human Rights Standards and Practice for the Police Expanded* (Normes et pratiques en matière de droits de l'homme pour la police). Livre de poche sur les droits de l'homme pour la police.

## LES STATISTIQUES AMÉRICAINES MONTRENT QUE LES FEMMES POLICIÈRES SONT MOINS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE IMPLIQUÉES DANS DES INCIDENTS DE RECOURS À LA FORCE

Une enquête nationale américaine menée en 2017 par le Pew Research Center auprès de 7917 agents de police a révélé que seuls 11 % des agents féminins ont déclaré avoir déjà tiré avec leur arme dans l'exercice de leurs fonctions, contre 30 % des agents masculins. Les policières étaient également moins susceptibles de croire que l'agression est plus utile que la courtoisie, moins susceptibles d'admettre que certaines personnes "ne peuvent être ramenées à la raison que par la manière dure et physique" et moins susceptibles de déclarer que leur travail les avait rendues insensibles. De même, un rapport de l'inspecteur général du département de la police de New York (NYPD) publié en 2015 a examiné tous les cas avérés de recours excessif à la force par des agents du NYPD entre 2010 et 2014 et a conclu que, bien que les femmes représentent 17 % de l'ensemble des agents, elles n'ont été impliquées que dans seulement 3,2 % des cas de recours excessif à la force. Si le fait de s'attaquer aux disparités entre les sexes dans le maintien de l'ordre ne résoudra probablement pas des problèmes plus profonds tels que la criminalisation excessive ou le racisme structurel, les données globales montrent de façon convaincante que la diversité des genres pourrait réduire la violence policière<sup>41</sup>.

Dans la plupart des services de police, les femmes ne représentent encore qu'une petite fraction des agents. Des stratégies d'intégration de la dimension de genre portant sur des aspects tels que le recrutement, la formation, le traitement des agents et la culture organisationnelle sont nécessaires pour maintenir une certaine proportion d'agents masculins et féminins dans le service. Outre les considérations de genre, les policiers doivent être conscients des besoins particuliers des personnes impliquées dans un événement donné. Il peut s'agir de femmes, d'hommes, de filles, de garçons, de jeunes, de LGBT, de personnes handicapées, etc<sup>42</sup>.

Dans l'ensemble, les institutions policières qui garantissent le recrutement de personnes issues de tous les secteurs de la communauté seront mieux à même de servir et de protéger les citoyens et de se conformer au cadre juridique international en matière de droits de l'homme.

Il est également recommandé d'intégrer du personnel civil professionnel dans les processus de recrutement. L'équipe de recrutement doit être diversifiée et refléter les types de personnes que l'institution cherche à attirer. Les nouvelles recrues doivent montrer leur volonté d'adopter la culture et la doctrine de l'organisation. Cela facilite la réalisation des objectifs de l'organisation, en particulier en ce qui concerne le recours à la force. À cette fin, il convient d'accorder une attention particulière aux tests psychologiques, aux qualités telles que l'intégrité et aux raisons pour lesquelles les candidats décident de devenir officiers de police<sup>43</sup>.

41. Une des raisons de la violence policière ? Trop d'hommes avec des badges, <https://www.washingtonpost.com/outlook/2020/06/18/women-police-officers-violence/>.

42. Un bon exemple pratique serait les considérations supplémentaires concernant l'utilisation de la force, telle que le gaz lacrymogène, en présence d'enfants ou de femmes enceintes. De même, les bonnes pratiques exigent un avertissement avant tout recours à la force, mais les personnes malentendantes peuvent ne pas s'en rendre compte, et les personnes à mobilité réduite peuvent ne pas être en mesure de se conformer à l'avertissement.

43. DCAF, Manuel de formation sur l'intégrité de la police, 2 ; Orrick, Recruitment and Selection of Police Officers, 82.

## IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN AMÉRIQUE LATINE SUR LE RECOURS À LA FORCE

Alors que des pays comme l'Allemagne et les Pays-Bas comptent environ 300 policiers pour 100 000 habitants alors qu'en Angleterre, en Écosse et au Pays de Galles, ce chiffre est d'environ 200, des pays comme le Honduras et le Mexique, où les conditions de sécurité sont plus exigeantes, atteignent à peine 144 et 65 agents pour 100 000 habitants. La pression pour augmenter les effectifs peut aller à l'encontre de la logique de renforcement des critères de sélection<sup>44</sup>. L'assouplissement des critères de recrutement peut être préjudiciable aux qualifications des officiers, ce qui est essentiel en termes d'utilisation de la force. Au Mexique, la Garde nationale - créée en 2019 pour remplacer la police fédérale afin de répondre à l'urgence de la sécurité intérieure - demande des exigences minimale<sup>45</sup> pour tenter d'augmenter la taille des forces de police. Bien que la Garde nationale joue un rôle civil, elle rassemble du personnel transféré de l'armée, de la marine et de l'ancienne police fédérale.

En 2019, la Garde nationale devrait compter 82 747 membres nommés comme suit : 51 915 de l'armée, 12 837 de la marine et 17 955 de la police fédérale dissoute<sup>46</sup>. Le fait de recruter du personnel auprès de trois institutions différentes qui ne partagent pas les mêmes doctrines, normes et procédures, pose des problèmes en termes de culture et d'adoption de directives codifiant le recours à la force adaptées à une institution chargée de l'application de la loi<sup>47</sup>. Amnesty International a signalé des cas de violation des droits de l'homme par des membres de la Garde nationale<sup>48</sup>.

L'évolution de carrière fait référence à la fidélisation du personnel et à la progression par la promotion ou la sélection de ceux qui sont aptes à occuper un rang plus élevé ou des fonctions spécialisées. La perspective d'une carrière prometteuse basée sur le mérite peut améliorer la qualité du recrutement, conduire à la fidélisation et au développement des talents, et soutenir l'intégrité de la police puisqu'ils ont comme incitation le potentiel d'évoluer dans la structure de l'organisation. Les parcours de développement de carrière doivent être basés sur la formation, la professionnalisation et l'évaluation des performances. Les politiques de promotion devraient également refléter les principes d'égalité des sexes et d'inclusion.

44. Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana México, Únete a la Guardia Nacional, <https://www.gob.mx/sspc/articulos/y-tu-por-que-luchas-unete-a-la-guardia-nacional> ; Policía Nacional de Honduras, Requisitos para Ingresar Academia Nacional de Policía, <https://policianacional.gob.hn/forma-parte-de-nosotros/>; Welcome to the Police Academy <https://www.politieacademie.nl/en> ; U.K. National Careers Service, Police Officer, <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/police-officer>.

45. Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana México, Únete a la Guardia Nacional, <https://www.gob.mx/sspc/articulos/y-tu-por-que-luchas-unete-a-la-guardia-nacional>.

46. La police fédérale ne dispose que de 46 000 membres (dont la moitié est du personnel administratif) pour lutter contre le trafic de drogue et le crime organisé. Il est important de noter que la police fédérale n'est pas la seule organisation chargée de l'application de la loi, puisqu'il existe également des institutions policières régionales et locales. De même, la Garde nationale joue un rôle civil ; elle est composée de personnel transféré de l'armée, de la marine et de l'ancienne police fédérale. En 2019, la Garde nationale devrait compter 82 747 membres répartis comme suit : 51 915 de l'armée, 12 837 de la marine et 17 955 de la police fédérale dissoute.

47. La Jornada, Acusan en Nuevo Laredo falta de protocolos de las fuerzas de seguridad, <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/04/10/sociedad/acusan-en-nuevo-laredo-falta-de-protocolos-de-las-fuerzas-de-seguridad/>.

48. Amnesty International. La Garde nationale mexicaine rompt son engagement à respecter les droits de l'homme. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/11/mexicos-national-guard-breaking-vow-respect-human-rights/>.



## Systèmes de rémunération et de récompense

L'une des implications du pouvoir de recourir à la force est qu'il place les institutions policières dans une position unique. Contrairement aux écoles ou aux hôpitaux, les forces de police ne sont pas soumises aux préférences des consommateurs et les citoyens n'ont pas la possibilité de choisir librement un autre prestataire public pour assurer leur sécurité<sup>49</sup>.

Des systèmes de récompense sont souvent utilisés dans le secteur privé pour améliorer les performances des employés et atteindre les objectifs de l'organisation. Bien que ces types d'incitations ne soient pas courants dans le secteur public, il est prouvé que lorsqu'ils s'accompagnent de facteurs tels que la satisfaction, l'efficacité et l'efficience, les systèmes de récompense peuvent améliorer la productivité<sup>50</sup>. Les systèmes de récompense ne sont pas nécessairement financiers et doivent être considérés comme faisant partie d'un système holistique de gestion des ressources humaines. Ils nécessitent généralement d'investir dans des systèmes de données ou des technologies pour la saisie et l'analyse des données, ainsi que dans des ressources en personnel pour les gérer. Il est recommandé aux institutions policières de procéder à une évaluation de faisabilité avant de mettre en place un système de récompenses. Le contexte national est essentiel à la mise en place d'un système de récompense adéquat et efficace. La recherche suggère que les incitations externes à la performance de la police peuvent également être efficaces à condition qu'elles fassent partie d'un système de gestion intégral<sup>51</sup>.

### POLICE DE PHILADELPHIE : MÉDAILLE DE LA DÉSESCALADE TACTIQUE

En juin 2015, à la suite d'une recommandation du ministère américain de la Justice, la police de Philadelphie (PPD) a mis à jour sa politique en matière de citations, de prix et de récompenses (directive 6.1) et y a incorporé la médaille de la désescalade tactique. Cette récompense est décernée au personnel assermenté qui utilise "des compétences tactiques exceptionnelles ou des approches et des techniques verbales pour désamorcer une situation d'urgence" ce qui a permis de sauver ou de maintenir une vie humaine<sup>52</sup>. De janvier à juin 2016, la PPD a décerné cette médaille à plus de 40 policiers pour avoir "désamorcé des conflits sans avoir recours à la force" et pour avoir "désamorcé des conflits sans tirer, sans matraquer ou sans recourir à une force excessive"<sup>53</sup>. Les incidents de tir ont été réduits d'environ 50 % entre 2015 et 2018<sup>54</sup>. La mise à jour de la directive 6.1 s'est accompagnée de modifications d'autres directives sur le recours à la force et d'une amélioration du système de plaintes contre la police (CAP). Ce cas illustre comment une approche holistique de la responsabilité, associée à des systèmes de récompense bien conçus et axés sur le renforcement de l'ouverture, de la transparence, de l'accessibilité et de la participation<sup>55</sup> peut conduire à l'amélioration des pratiques de l'usage de la force.

**49.** Les partisans de la mise en œuvre de systèmes de récompenses et d'incitations pour les institutions policières que la recherche psychologique suggère que les performances des agents pourraient être améliorées par "l'utilisation habile des récompenses et (si nécessaire) des punitions sur le lieu de travail". Conditionnement opérant, 115-144 ; The Patrol Officer's Perspective on Rewards and Punishments, July 2017 Brief ; Police Effectiveness : Measurement and Incentives, 25-42.

**50.** Récompenses dans la bureaucratie et la politique, 5.

**51.** Les systèmes de récompenses nécessitent généralement d'investir dans des systèmes de données ou des technologies pour la saisie et l'analyse des données et les ressources en personnel pour les gérer. Efficacité de la police : Measurement and Incentives, 26-28.

**52.** Directive 6.1 du département de la police de Philadelphie - Recommandations, prix et récompenses, 4.

**53.** Philadelphia Magazine : Philly Cops Award for Not Shooting First, <https://www.phillymag.com/news/2016/06/01/police-involved-shootings/>.

**54.** Département de la police de Philadelphie : Fusillades impliquant un agent, <https://www.phillypolice.com/ois/>.

**55.** Pour en savoir plus sur l'initiative de réforme collaborative et pour obtenir des données, des statistiques et des rapports, veuillez consulter les sections du site web de la DGPP consacrées à la responsabilité.

## Formation et spécialisation

La formation est l'instrument qui garantit que la réglementation, les directives et les normes en matière de recours à la force sont appliquées et mises en œuvre adéquatement. La formation devrait aller au-delà de l'exercice progressif et discriminatoire de la force et de l'utilisation correcte d'équipements tels que les matraques, les pistolets, les Taser et les armes à feu.

La formation des agents de police et des unités de police devrait également inclure :

- Droits de l'homme, éthique policière et cadre juridique national sur le recours à la force
- Les trois dimensions de l'intégrité : individuelle, organisationnelle et externe<sup>56</sup>.
- L'utilisation de moyens non violents, l'importance de la communication, la résolution des conflits, les techniques de désescalade et de persuasion.
- Utilisation d'équipements défensifs.
- Utilisation de moyens non létaux.
- Gestion du stress personnel.
- La perspective du genre.
- Documentation et signalement du recours à la force.

### RÉSULTATS DE LA FORMATION À LA DÉSESCALADE AUX ÉTATS-UNIS

Aux États-Unis, au moins 80 services de police<sup>57</sup> ont adopté un concept de désescalade appelée Integrating Communication Assessment Tactics (ICAT) dans le cadre de leur programme de formation. Cette dernière s'appuie sur les éléments essentiels de la pensée critique, de l'intervention en cas de crise, de la communication et de la tactique, et les réunit dans une approche intégrée de la formation. L'ICAT est spécialement conçue pour les situations impliquant des personnes qui sont non armées ou en possession d'autres armes que des armes à feu, et qui peuvent être en proie à une crise de santé mentale ou autre. Le programme est ancré dans le modèle de prise de décision critique qui aide les agents à évaluer les situations, à prendre des décisions sûres et efficaces, ainsi qu'à documenter leurs actions et à en tirer des enseignements<sup>58</sup>. Le bureau du shérif du comté de Volusia est un exemple de cas qui reflète les résultats positifs de la mise en œuvre de l'ICAT. Fin 2018, tous les agents de police du comté de Volusia ont suivi une formation ICAT. En comparant les statistiques de 2016 (avant la formation) et de 2019 (après la formation), il a été constaté que le recours à la force avait diminué de 50 %, les arrestations de 30 % et les blessures contre les adjoints de 50 %<sup>59</sup>.

La formation au recours à la force ne doit pas se limiter à ses aspects techniques, qui privilégie uniquement comment utiliser l'équipement, ou à des définitions des droits de l'homme. La formation à l'usage de la force doit être pratique et périodiquement révisée, mise à jour et évaluée. Si les concepts et la théorie sont importants, les exercices de simulation facilitent la compréhension et l'assimilation. Les activités de remise à niveau doivent être encouragées et les compétences acquises doivent être régulièrement évaluées. Les formations initiales et «sur le tas» doivent être évaluées avec soin et à intervalles réguliers afin de déterminer si elles ont un impact positif sur les performances de la police.

56. DCAF, Manuel de formation sur l'intégrité de la police.

57. Bien qu'il s'agisse d'un petit nombre, il y a plus de 18 000 services de police aux États-Unis. Département de la justice des États-Unis, données sur l'emploi 2016, <https://bjs.ojp.gov/content/pub/pdf/nsleed.pdf>.

58. Forum de recherche des cadres de la police, ICAT : Integrating Communications, Assessment, and Tactics, <https://www.policeforum.org/icat>.

59. Communiqué de presse Le bureau du shérif du comté de Volusia (Floride) utilise des tactiques écossaises pour désamorcer les situations de stress intense, <https://www.themunicipal.com/2020/11/volusia-county-fla-sheriffs-office-uses-scottish-tactics-to-de-escalate-high-stress-situations/>.

### UNE FORMATION EFFICACE SUR LE RECOURS À LA FORCE : POLICE DE METRO-DADE

Un partenariat entre le Metro-Dade Police Department (MDPD) et The Police Foundation à Miami, Floride (USA) a permis de développer un projet visant à améliorer les compétences des agents de patrouille. Foundation à Miami, Floride (USA), a développé un projet visant à améliorer les compétences des patrouilleurs afin de réduire le risque d'affrontements violents dans le cadre des activités quotidiennes de la police. Ils ont dispensé une formation basée sur des exercices de simulation comprenant des jeux de rôle scénarisant des situations potentiellement violentes, des présentations et des vidéos d'études de cas qui améliorent les techniques de résolution des conflits. Les résultats ont été positifs, avec une réduction significative de 24 % du recours à la force dans l'un des districts où le programme a été mis en œuvre<sup>60</sup>.

### ÉVALUATION DES CAPACITÉS DE JUGEMENT DANS LA POLICE ÉCOSSAISE

Les policiers écossais sont testés sur leurs compétences en matière de prise de décision critique, telles que la capacité à raisonner de manière analytique et sur leur capacité de réactions et décisions en situation de stress. Toute la formation est basée sur le caractère absolu de la vie humaine<sup>61</sup>.

La formation doit être spécifique et adaptée au rôle des policiers. Tous les fonctionnaires de police sont susceptibles de se trouver dans des situations où un certain niveau de force sera nécessaire. Les agents de première ligne sont en contact permanent avec les citoyens et sont susceptibles d'être impliqués dans des arrestations, des interpellations et des fouilles, ou dans l'exécution de mandats. Par conséquent, la formation initiale que reçoivent tous les agents doit inclure des modules relatifs à l'usage de la force, comme indiqué ci-dessus.

De nombreux services de police viennent tout juste de passer à des modèles de formation de base sur le recours à la force pour tous les agents. D'autres doivent encore relever ce défi. Il est important de combler cette lacune, car la plupart des incidents liés au recours à la force se produisent dans des scénarios qui n'ont rien à voir avec les rassemblements publics et impliquent des agents qui ne reçoivent pas la formation des unités spéciales.

### LA COLOMBIE SUR LA VOIE DU RENFORCEMENT DE LA FORMATION DE LA POLICE SUR L'USAGE DE LA FORCE

En 2015, la Colombie a commencé à travailler sur un guide tactique de la police qui prévoit des tactiques de retrait et des techniques de désescalade. La formation vise à réduire la nécessité de recourir à la force et met l'accent sur les compétences en matière de communication pour faire face à des situations qui risquent d'entraîner une escalade de la force. Elle comprend également des aspects mentaux tels que le contrôle des émotions, la peur et la gestion du stress. En 2018, ces conseils ont été intégrés dans les programmes de formation des nouveaux stagiaires. Bien que les résultats doivent encore être évalués, et qu'il est nécessaire d'augmenter le nombre d'heures de formation pour les officiers de rang inférieur (qui représentent la plus grande partie des officiers de première ligne), cette action représente un progrès vers l'amélioration de la qualité de la formation sur l'usage de la force<sup>62</sup>.

60. Prenzler, Porter, et Alpert, Reducing police use of force : Case studies and prospects, 343-356.

61. Prenzler, Porter, et Alpert, Reducing police use of force : Case studies and prospects, 343-356.

62. Les données proviennent d'une comparaison des heures de formation pour les postes de patrouilleur et de sous-lieutenant au sein de l'Union européenne. Police nationale colombienne, évaluation en cours par la division LAC du DCAF et un partenaire national colombien.

## Certification et re-certification

La formation n'est pas équivalente à la qualification. Tous les agents qui suivent une formation ne sont pas automatiquement aptes à exercer les fonctions pour lesquelles ils ont été formés. L'évaluation est par conséquent un élément clé de la formation et doit mettre l'accent sur le bon jugement, c'est-à-dire sur la nécessité et la proportionnalité de l'usage de la force. Les agents doivent intérioriser et être en mesure de démontrer qu'ils peuvent appliquer ce qui leur a été enseigné. Les processus de certification et de recertification/qualification sont appliqués par les services de police du monde entier afin de garantir que seuls les stagiaires et policiers en service capables de démontrer leur aptitude à faire usage de la force soient autorisés à le faire.

### LA CERTIFICATION ET LA RE-CERTIFICATION DE LA POLICE EN SUISSE, LE CONCEPT GENERAL DE FORMATION (CGF)

Le Brevet de policier peut être obtenu en passant un "examen principal" (examen professionnel) correspondant à la formation de base requise pour pouvoir exercer la profession de policier en Suisse. Avec plusieurs académies réparties sur l'ensemble du territoire, la formation policière en Suisse est le reflet du fédéralisme helvétique qui vise à permettre aux quelque 330 corps de police de dispenser une formation adaptée à leurs besoins.

Le Concept général de formation (CGF) 2020 a permis à la Conférence des directeurs et directrices des départements cantonaux de justice et police (CCDJP) de développer une formation de base et continue pour la police afin de répondre aux exigences d'un modèle basé sur les compétences et orienté vers la pratique. Le brevet de policier est reconnu au niveau fédéral et il est exigé par la plupart des services de police suisses pour entrer en service. Il est également une condition d'admission aux formations et certifications policières supérieures. Le certificat permet (mais ne donne pas le droit) aux agents de changer de service de police dans les différents cantons et de rejoindre la police fédérale ou le service de renseignement au niveau national.

### POLICE DE GENEVE - FORMATION SPECIFIQUE ET RECYCLAGES FREQUENTS

Chaque canton est chargé de dispenser des formations spécifiques et plus spécialisées et de veiller à ce que les stagiaires satisfassent à des normes minimales. Si les stagiaires ne satisfont pas à ces normes, une formation supplémentaire sera exigée ou des décisions administratives seront prises. Les normes deviennent plus strictes à mesure que les niveaux de forces autorisés augmentent (c'est-à-dire la létalité des armes). De même, les formations de remise à niveau et les exigences de recertification deviennent plus fréquentes. La police genevoise, par exemple, dispense des cours de formation continue avec évaluation des compétences sur l'utilisation du bâton de police tous les deux ans, tandis que les cours de formation continue avec évaluation des compétences sur l'utilisation de l'arme de police standard sont dispensés tous les ans.

Les unités spécialisées dans le contrôle des rassemblements publics et des foules ont tendance à recevoir une formation plus spécialisée sur l'usage de la force. C'est essentiel car ces unités sont souvent équipées de moyens tactiques potentiellement plus nocifs, comme les gaz lacrymogènes et les balles d'impact. La formation spécialisée devrait compléter la formation standard sur le recours à la force que reçoivent tous les policiers.

Compte tenu de l'importance de la formation, il convient d'accorder une attention particulière aux formateurs et aux programmes de formation. Les formateurs doivent avoir une expertise technique et une compétence opérationnelle dans le domaine qu'ils enseignent. Des exigences en termes d'expérience et de comportement standardisés ainsi que des processus de sélection approfondis sont des pratiques qui permettent de constituer une base solide de formateurs. L'importance des valeurs dans le leadership est particulièrement élevée pour ceux qui sont chargés de développer des approches de l'usage de la force chez les officiers nouvellement recrutés.

### **FORMATION SUR L'INTEGRITE DE LA POLICE ET LES DROITS DE L'HOMME AU NIGER**

L'Ecole Nationale de Police (ENP/FP) a développé un programme de formation continue sur l'intégrité de la police afin de sensibiliser les policiers aux conséquences d'un comportement non éthique et à ses effets sur l'image de l'institution policière et l'accomplissement de ses missions de service public.

En 2020, la Direction de la Sécurité Publique de la Police Nationale (DSP) a formé plus de 700 policiers de Niamey au respect des droits de l'homme lors du maintien de l'ordre pendant les élections générales de 2020-2021. Cette direction de la police a commencé à mettre en place des mécanismes de contrôle interne au sein des services et unités de police pour renforcer le contrôle par les pairs et le contrôle de proximité par la hiérarchie intermédiaire.

La police nigérienne participe également à l'animation de la plateforme sous-régionale Police et droits de l'homme (POLI-DH) qui préconise l'application et le partage des meilleures pratiques en matière de mécanismes de formation qui respectent les droits de l'homme dans le travail de la police.

## **Emotions et gestion du stress**

Les policiers sont souvent exposés à des conflits et à des situations stressantes. Cela a un impact cumulatif sur leur jugement, leurs décisions et la manière dont ils interagissent avec leurs pairs et le public. Il est de la responsabilité de l'institution de fournir aux policiers des outils pour gérer le stress et les émotions afin qu'ils puissent exercer leurs fonctions au plus haut niveau sans que cela ait un impact négatif sur la jouissance de leur vie privée.

Les institutions policières ont la responsabilité de protéger la santé et la sécurité de leurs agents, y compris leur santé mentale et la fourniture d'un soutien adéquat. Cela peut inclure une formation à la gestion du stress, des activités de conseil sur le stress (ciblant en particulier ceux qui sont impliqués dans des événements de recours à la force), et des évaluations périodiques pour mesurer la santé mentale et physique des agents et leur aptitude à prendre des décisions complexes. Cela est notamment devenu encore plus important dans le contexte de la pandémie de COVID-19, car les agents ont été confrontés à des exigences et à des risques plus élevés<sup>63</sup>.

<sup>63</sup>. Le CICR a formulé des recommandations pour faire face au stress émotionnel auquel la police est confrontée en période de pandémie. Il souligne notamment l'importance de la formation, de la rotation du personnel et d'un équipement adéquat. Comité international de la Croix-Rouge, Salud mental y apoyo psicosocial de Fuerzas Armadas y de Seguridad durante COVID-19, 2020.

## Équipement

Dans une section précédente, il a été souligné que ce sont les agents individuellement qui utilisent la force, plutôt que les institutions. De même, ce sont les agents qui utilisent l'équipement qui leur a été fourni. Ils ne doivent utiliser que des équipements approuvés et conformément à la formation qu'ils ont reçue ; telles sont les responsabilités qui incombent à l'individu. Cette section se concentre sur les obligations organisationnelles visant à garantir que les agents disposent d'options tactiques et d'équipements qui facilitent le respect des principes des droits de l'homme lors de l'usage de la force.

Les principes de base des Nations unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, adoptés en 1990, constituent le principal instrument international visant à réglementer le recours à la force à des fins d'application de la loi.

**Le principe 2** définit la responsabilité des gouvernements et des services de police de développer un large éventail de moyens pour fournir un équipement adéquat aux services de police qui leur permette d'apporter une réponse différenciée lorsqu'il s'agit de faire usage de la force et d'armes à feu. Cela inclut la mise à disposition d'armes moins létales à n'utiliser qu'en cas de besoin et dans des situations spécifiques. Dans l'ensemble, les institutions policières devraient adopter la vision visant à restreindre de plus en plus l'utilisation et l'application de tout moyen capable de blesser ou de tuer des individus. En outre, il est également recommandé aux institutions policières de s'efforcer d'équiper ses personnels en matériel d'autodéfense comme les boucliers, les casques, les gilets pare-balles et des moyens de transport à l'épreuve des balles, afin de réduire la nécessité d'utiliser des armes de quelque nature que ce soit<sup>64</sup>. En d'autres termes, il est de la responsabilité de l'organisation de d'assurer un niveau de protection plus élevé, afin de minimiser la nécessité pour les individus de recourir à la force.

**Le principe 3** demande que la mise au point et le déploiement d'armes moins létales soient "soigneusement évalués afin de réduire au minimum le risque de mettre en danger des personnes non impliquées" et stipule que leur utilisation "devrait être soigneusement contrôlée". En 2020, les Nations unies ont publié un autre document intitulé *Guidance on Less-Lethal Weapons in Law Enforcement*. L'objectif de ce guide le plus récent était de fournir des normes internationales en ce qui concerne :

- Conception et production de telles armes.
- Examen juridique, essais et passation de marchés.
- Suivi des inventaires et de leur utilisation.
- Transparence (y compris la publication des critères d'utilisation et des risques qui en découlent).
- Formation.

---

<sup>64</sup>. Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, article 2.

- Assistance médicale.
- Responsabilité.
- Coopération internationale.

Les lignes directrices de 2020 dressent également une liste d'équipements qui devraient être considérés comme illégaux en toutes circonstances, tels que les matraques à pointes, les lasers, les entraves et les fers à la jambe ou au poignet.

Bien que le choix de l'équipement soit conditionné par le contexte local et corresponde aux besoins de la police, les services de police devraient prendre en compte les principes de ce guide et utiliser les recommandations lorsqu'ils envisagent d'acquérir de nouvelles options tactiques. Cela doit se faire dans le respect des principes suivants<sup>65</sup>:

- Les nouveaux équipements de maintien de l'ordre devraient être développés et introduits sur la base de besoins opérationnels et d'exigences techniques clairement définis (et pas seulement en raison de leur disponibilité sur le marché), en vue de réduire le degré de force utilisé et le niveau de dommages et de blessures causés.
- Tous les équipements doivent être soumis à des tests approfondis afin de déterminer s'ils répondent aux besoins opérationnels requis, aux exigences techniques en termes d'exactitude et de précision, de fiabilité, de durée de vie, de degré de préjudice et de souffrance qu'ils peuvent causer, ainsi que d'éventuels effets injustifiés et/ou intentionnels. Les essais doivent être effectués par un organisme indépendant.

Il convient d'exclure tout équipement qui :

- Est jugé suffisamment imprécis pour présenter un risque élevé de causer des blessures significatives, y compris à des personnes autres que la personne ciblée (par exemple les pistolets à grenaille de plomb, certains projectiles à impact cinétique tels que les balles en caoutchouc).
- Cause des dommages disproportionnés par rapport à l'objectif (qui par exemple présente un risque élevé de causer la mort, bien qu'elle soit considérée comme moins létale, comme les balles en métal recouvertes de caoutchouc).
- Vise à atteindre un objectif qui est également réalisable avec un dispositif moins nocif (par exemple, des menottes à pouce vs. des menottes ordinaires, des matraques à pointes vs. des matraques ordinaires).
- Est très abusif (dispositifs d'électrochocs sans point de coupure, pistolets électriques qui agissent comme une arme de contact direct) ou dont l'utilisation violerait l'interdiction de la torture et d'autres traitements cruels, inhumains ou dégradants (par exemple, ceintures d'électrochocs portées sur le corps).

<sup>65</sup>. Amnesty International, Guide pour la mise en œuvre des principes de base des Nations unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, [https://www.amnesty.nl/content/uploads/2015/09/usage\\_de\\_la\\_force\\_vc.pdf?x79902](https://www.amnesty.nl/content/uploads/2015/09/usage_de_la_force_vc.pdf?x79902).

## Armes à feu :

**Principe 9** “Les responsables de l’application des lois ne doivent pas utiliser d’armes à feu contre des personnes, sauf en cas de légitime défense ou de défense d’autrui contre une menace imminente de mort ou de blessure grave, pour empêcher la perpétration d’un crime particulièrement grave mettant notablement la vie en danger, pour arrêter une personne présentant un tel danger et résistant à leur autorité, ou pour empêcher sa fuite, et seulement lorsque des moyens moins extrêmes ne suffisent pas à atteindre ces objectifs. **En tout état de cause, l’usage légal intentionnel d’une arme à feu ne peut avoir lieu que lorsqu’il est strictement inévitable pour protéger la vie**”.

C’est ce que l’on appelle parfois **le principe de protection de la vie**, selon lequel les armes à feu ne peuvent être utilisées par les polices que pour protéger la vie. Ce principe devrait être inscrit dans la loi. L’utilisation des armes à feu est donc une option de dernier recours pour la police et uniquement dans les circonstances les plus extrêmes. Les armes à feu ne devraient donc jamais être considérées comme une option tactique pour contrôler les foules.

### **POLITIQUES EN MATIÈRE D’ÉQUIPEMENT : ADOPTER LA VISION DE LA RETENUE DANS L’USAGE DE LA FORCE**

La Colombie (loi 1801 - 2016, décret 003-2021) et le Pérou (décret 1186-2016, accord plénier n° 05-2019/CJ16) ont modifié leur cadre juridique dans le but de limiter l’usage de la force dans le contexte des rassemblements publics. Les deux pays interdisent aux policiers déployés dans un rassemblement public de porter des armes létales et d’en restreindre l’utilisation aux agents qui doivent éventuellement intervenir en cas de troubles à l’ordre public et qui appartiennent à des groupes ou des unités spécialisés. Bien que des efforts accrus en matière de suivi et d’évaluation soient nécessaires, les réformes juridiques constituent une étape importante dans la réorientation des pratiques de recours à la force.

Dans le contexte de l’utilisation de la force par les institutions chargées de l’application des lois, des considérations supplémentaires sont nécessaires pour les armes à feu :

- Veiller à ce que les policiers reçoivent une formation adéquate et continue sur l’utilisation des armes à feu.
- Établir des protocoles clairs pour leur utilisation correcte et veiller au respect de tous les protocoles, y compris ceux qui indiquent comment agir après l’utilisation d’armes à feu.
- Établir des protocoles et des procédures claires pour les rapports détaillés sur l’utilisation des armes à feu.
- Les directives, protocoles et lignes directrices concernant les armes à feu doivent au moins inclure les éléments suivants :
  - L’aide médicale doit être apportée à toutes les personnes blessées. Il s’agit en outre d’une considération essentielle qui doit être prise en compte lors de la phase de planification d’une opération de police.
  - Les enquêtes doivent être autorisées lorsqu’elles sont demandées ou exigées et un rapport complet et détaillé de l’incident doit être accessible.
  - Des règles strictes concernant le contrôle, le stockage et la délivrance des armes à feu, y compris des procédures visant à garantir que les officiers sont responsables des armes et des munitions qui leur sont remises.



- Interdiction d'utiliser des armes et des munitions qui causent des blessures, des dommages ou des risques injustifiés.
- Des contrôles ponctuels périodiques et inopinés dans les lieux de détention, les postes de police et les sous-stations, ainsi que des inspections des armes et des munitions transportées par la police pour s'assurer qu'elles sont conformes aux réglementations officielles. Le cas échéant, des sanctions devraient être imposées aux agents qui ne respectent pas ces règlements.
- Stratégies visant à réduire le risque que les agents soient contraints d'utiliser des armes à feu.

### **LES SERVICES DE POLICE DE NORVEGE ET DU ROYAUME-UNI PREPARENT LEURS AGENTS A RESOUDRE DES INCIDENTS SANS ARME A FEU**

En Norvège, les policiers ne sont généralement pas armés, sauf s'il y a des informations indiquant que le suspect porte une arme. Ils sont formés à résoudre diverses situations sans recourir aux armes. Les policiers disposent généralement d'armes dans leurs voitures de patrouille, afin de pouvoir s'armer en cas d'urgence<sup>66</sup>. En outre, l'utilisation des armes à feu est enregistrée et des statistiques détaillées sur leur utilisation sont publiées chaque année<sup>67</sup>. La police norvégienne informe également le public des périodes au cours desquelles les agents seront systématiquement armés. C'est ce qui s'est produit pour la période allant de mars à avril 2021, lorsque les menaces terroristes liées à l'islamisme radical se sont intensifiées, selon l'évaluation de la menace par la police<sup>68</sup>.

Au Royaume-Uni, la police a tendance à accorder une grande priorité à l'apprentissage de la résolution des incidents sans utilisation d'armes à feu, car la grande majorité des agents de police n'en sont pas équipés.

Seuls 3 % des officiers du Grand Manchester et 2 % des officiers écossais sont armés<sup>69</sup>. La police de Manchester a compris l'importance de fournir un véritable effort pour en apprendre le plus possible sur la personne, d'engager la conversation et de chercher une ouverture, privilégier l'empathie, de calmer la personne et de l'amener à rendre ses armes sans recourir à la force, afin que tout le monde puisse rentrer chez soi en toute sécurité. Cette approche peut également impliquer l'apport de ressources supplémentaires, telles que des armes à contrôle électronique, ou l'appel à des agents spécialement équipés de boucliers lourds, voire finalement faire appel à des agents qui portent des armes à feu.

De même, la majorité des policiers écossais ne portent pas d'armes à feu ; ils reçoivent une formation approfondie sur la manière de résoudre de tels incidents sans utiliser d'arme à feu<sup>70</sup>.

**Cela ne veut pas dire que les mêmes mesures peuvent être appliquées littéralement dans des contextes où les taux de criminalité et de violence sont plus élevés. On dit que les services de police sont le miroir de la société<sup>71</sup>. Dans les sociétés où les taux de criminalité et de violence sont élevés ou où la possession d'armes à feu est très répandue, comme aux États-Unis où l'estimation la plus récente du nombre d'armes à feu détenues par des civils est de 120,48 pour 100 habitants<sup>72</sup>, l'équipement de la police peut devoir inclure des armes à feu. Toutefois, le principe sous-jacent de la promotion de moyens alternatifs pour résoudre les conflits s'applique toujours.** Un certain nombre de services de police aux États-Unis ont pris des mesures pour former les agents à désamorcer les situations impliquant des personnes qui ne portent pas d'armes à feu.

66. Direction de la police nationale norvégienne Polietiet : Police rarely shot.

67. Norway National Police Directorate Statistical Note Police Threat of Use of Firearms and Use of Firearms 2009-2019.

68. Direction de la police nationale norvégienne : Temporary Armament.

69. Police Executive Research Forum, Re-Engineering Training on Police Use of Force, 7.

70. Police Executive Research Forum, Re-Engineering Training on Police Use of Force, 7.

Police Executive Research Forum, Principes directeurs sur le recours à la force, 2.

71. Erica Marat, The Politics of Police Reform : Society Against the State in Post-Soviet Countries, chapitre 1.

72. Small Arms Survey, 2018 ; <https://www.smallarmssurvey.org/database/global-firearms-holdings>.

### III | Responsabilité : Contrôles et contre pouvoirs pour garantir la conformité

Ce document a mis en évidence que les questions relatives à l'utilisation de la force par la police vont bien au-delà du comportement individuel des agents. Les aspects externes tels que les orientations du gouvernement et le cadre juridique dans lequel la police opère doivent adhérer aux principes des droits de l'homme, tout comme les facteurs internes tels que les directives, les ordres de service, les lignes directrices et la formation. La frustration résulte souvent du fait que même lorsque ces mesures sont conformes aux normes internationales, les pratiques opérationnelles peuvent différer et ne sont pas à la hauteur exigée. L'un des principaux défis des programmes de réforme de la police consiste souvent à combler le fossé entre le cadre juridique, directif et la pratique. Pour ce faire, il faut examiner ce qui crée ce fossé.

#### Développer une culture de la responsabilité

La culture organisationnelle est un aspect essentiel qui influence les pratiques de recours à la force au sein des institutions policières. La culture peut être comprise comme un ensemble de valeurs et de croyances partagées et définies au sein d'un groupe. Peter Drucker, le gourou autrichien de la gestion, a déclaré que “la culture mange la stratégie au petit déjeuner”. Il entend par là que même lorsque les organisations disposent des meilleurs énoncés de mission, valeurs et cadres éthiques, c'est la culture organisationnelle qui détermine le comportement. George Kelling, l'un des principaux architectes de la police de proximité moderne, a déclaré que “le principal déterminant du comportement des policiers est probablement la culture dans laquelle ils se trouvent”. De même, la plupart des policiers actifs se remémoreront l'anecdote selon laquelle, lorsqu'ils arrivent à leur première affectation depuis l'académie, un policier plus expérimenté leur dit rapidement : “Oubliez ce qu'on vous a appris pendant la formation. Nous allons vous montrer ce que c'est vraiment”.

En tant que groupe, les policiers sont exposés à l'influence de leurs pairs en raison du système de valeurs communes sur lequel repose la culture de l'institution<sup>73</sup>. Les cultures policières partagent souvent des valeurs telles que la camaraderie, le travail d'équipe, la loyauté et le soutien<sup>74</sup>. Mais ces valeurs peuvent facilement passer d'attributs souhaitables à des attributs indésirables. Par exemple, une caractéristique commune à de nombreuses cultures policières est le “mur bleu du silence”, où la loyauté est valorisée par rapport à l'intégrité<sup>75</sup>. Cela établit la dissimulation des actions des officiers en tant que norme permettant les fautes professionnelles<sup>76</sup>.

Les attitudes peuvent jouer un rôle essentiel dans la détermination du recours à la force par la police et peuvent également être des indicateurs de l'évolution du recours à la force par la police.

<sup>73</sup>. Peter Drucker affirme que c'est la culture de l'organisation qui détermine le comportement de ses membres. Voir l'article Management Centre UK, Culture eats strategy for Breakfast, <https://www.managementcentre.co.uk/management-consultancy/culture-eats-strategy-for-breakfast/>.

<sup>74</sup>. Voir Open Text British Columbian, Ethics in Law Enforcement, chapter 8.

<sup>75</sup>. UNODC, Manuel sur la responsabilité, le contrôle et l'intégrité de la police. Série de manuels de justice pénale, 74

<sup>76</sup>. Selon Alpert et Dunham 1997, lorsque les nouveaux agents rejoignent l'organisation policière, ils sont exposés à des modèles de comportement qui influencent leurs propres attitudes et comportements. Et comme les policiers sont exposés à leurs pairs beaucoup plus souvent que les autres, il est probable que les nouveaux policiers apprennent à accepter et à intérioriser les valeurs partagées par les autres policiers et le reste de l'organisation policière.

Par exemple, si la norme au sein d'une institution policière est de récompenser les collègues qui ont une attitude et un comportement agressifs et de les punir s'ils agissent avec prudence, les agents finiront par intérioriser ces valeurs et le recours à la force deviendra une pratique courante. Ce phénomène s'explique par des mécanismes psychologiques tels que l'association différentielle, le renforcement et l'initiation<sup>77</sup>. L'attitude des policiers à l'égard de l'usage excessif de la force est susceptible d'être liée à d'autres attitudes, telles que celles à l'égard des fautes commises par la police et de la violence en général<sup>78</sup>. Les institutions policières doivent donc accorder une attention particulière aux attitudes des agents, ce qui permet de prédire le comportement. Cela s'applique également à la phase de recrutement. Toutefois, l'expérience montre qu'il est plus efficace de changer le comportement des gens pour tenter de modifier leurs attitudes que l'inverse<sup>79</sup>. George Kelling donne des conseils sur l'antidote à une culture négative : «Le leadership par le biais de valeurs et d'une combinaison de mécanismes de responsabilité internes et externes». Reconnaissant que le comportement des personnes occupant des postes d'encadrement et de direction exerce une forte influence sur la culture institutionnelle, il est recommandé aux institutions policières de mettre l'accent sur la formation à l'éthique et à l'intégrité des agents d'encadrement afin de renforcer le leadership. En outre, des structures de contrôle externe (y compris les communautés locales et des procédures de contrôle interne robustes accompagnées de mécanismes de contrôle solides) sont nécessaires pour instaurer une culture de la responsabilité<sup>80</sup>.

Le résultat pratique pour les policiers de première ligne est qu'ils deviennent presque inconsciemment conscients que leur comportement et leur conduite sont toujours soumis à un examen minutieux, et qu'ils s'adaptent en conséquence. L'omniprésence des «smartphones», qui permettent d'enregistrer visuellement et auditivement les interactions et de les partager instantanément dans le monde entier, a sans aucun doute renforcé ce sentiment de responsabilité. Réfléchir à la manière dont les services de police réglementent les comportements dans une optique de gouvernance permet de s'assurer que les systèmes et structures de responsabilité qu'ils mettent en œuvre s'orientent progressivement vers une culture de la responsabilité. Les agents en viennent à reconnaître que leurs collègues peuvent calculer l'importance du risque qu'ils courent s'ils ignorent ou ne signalent pas un usage excessif de la force lors d'une arrestation. Les agents qui sont témoins de tels événements calculent les conséquences pour eux s'ils ne signalent pas l'incident à un supérieur et qu'un autre agent le fait. Ainsi, les mécanismes de responsabilisation ont un impact «avant les faits» ou préventif qui réduit la probabilité de telles transgressions en affectant le calcul de la prise de décision des agents. À certains égards, l'effet peut être décrit comme similaire au comportement des conducteurs dans une zone où ils savent qu'il y a de nombreux radars. La responsabilité a donc une fonction à la fois proactive et réactive.

**77.** L'hypothèse de base de la théorie de l'apprentissage social (TAS) est que le processus d'apprentissage utilisé pour apprendre un comportement socialement acceptable est également utilisé lorsque les gens apprennent un comportement criminel/déviant. L'initiation est également connue sous le nom de «comportement de modélisation», qui se produit lorsqu'une personne observe et imite le comportement d'autres personnes. Voir Maskaly et Donner 2014, A Theoretical Integration of Social Learning Theory with Terror Management Theory : Towards an Explanation of Police Shootings of Unarmed Suspects.

**78.** Lester, Attitudes des agents à l'égard du recours à la force par la police. Et la justice pour tous : Comprendre et contrôler les abus policiers.

**79.** Comme dans le cas des questions raciales aux États-Unis. Idem.

**80.** George Kelling - le principal facteur déterminant le comportement des policiers est probablement l'environnement dans lequel ils se trouvent eux-mêmes. Voir Kelling et Stewart, Neighbourhoods and the Police : The Maintenance of Civil Authority.

La responsabilité est définie comme “un système de contrôles et de contre-pouvoirs internes et externes visant à garantir que la police s’acquitte correctement de ses tâches et qu’elle est tenue pour responsable si elle ne le fait pas”. Un tel système est censé préserver l’intégrité de la police, dissuader les comportements répréhensibles et restaurer ou renforcer la confiance du public dans les services de police. L’intégrité de la police fait référence aux garanties normatives et autres qui empêchent la police d’abuser de ses pouvoirs, de ses droits et privilèges<sup>81</sup>.

La responsabilité est un système complexe qui implique différents acteurs exerçant des fonctions de surveillance et de contrôle, y compris la police elle-même, les institutions de l’État, les organes de surveillance et la société civile, qui jouent tous des rôles différents mais complémentaires pour garantir que les fonctions de la police sont exercées avec responsabilité et réactivité. En fonction de la portée et des acteurs impliqués, il peut y avoir une distinction entre la responsabilité interne et externe (et à son tour formelle et informelle), mais chaque élément du cadre doit contribuer à renforcer la légitimité et la confiance du public.

## Mécanismes de responsabilité interne

La responsabilité interne concerne une chaîne de commandement fonctionnelle, efficace et efficiente, des mécanismes de notification solides et un système disciplinaire cohérent. Ces trois domaines de responsabilité interne, ancrés dans la culture de l’organisation, sont très importants pour régir le recours à la force. Ils se matérialisent par des mécanismes formels et informels, notamment la supervision, le contrôle par les pairs, les rapports et les niveaux de tolérance à l’égard de différents comportements.

## Commandement

Si la responsabilité première de justifier le recours à la force au regard des principes clés, notamment la nécessité et la proportionnalité, incombe aux agents qui prennent ces décisions, la responsabilité s’applique également aux supérieurs hiérarchiques qui donnent des instructions et préparent les agents à leurs tâches, ainsi qu’à l’agence dans son ensemble. Les fautes sont rarement le fait d’un seul individu ; les supérieurs hiérarchiques doivent être conscients de la conduite de ceux qui sont sous leurs ordres.

Les forces de police sont normalement structurées de manière hiérarchique et organisées par grade. En ce qui concerne le recours à la force, l’exigence d’une chaîne de commandement claire et cohérente va plus loin, et des responsabilités spécifiques doivent être définies et délimitées à différents niveaux de la structure de commandement. Il peut s’agir de fixer des niveaux d’autorisation pour la fourniture d’équipements capables d’utiliser des niveaux de force plus létaux (gaz lacrymogènes/balles à impact) ou d’imposer des paramètres tactiques pour les plans d’opérations de haut niveau. Bien que la force soit utilisée par les officiers de première ligne, la jurisprudence internationale reconnaît l’importance des systèmes de commandement et de la planification des événements susceptibles d’impliquer le recours à la force<sup>82</sup>.

<sup>81</sup>. UNODC. Manuel sur la responsabilité, le contrôle et l’intégrité de la police, iv.

<sup>82</sup>. Voir McCann et autres c. Royaume-Uni, arrêt para. 194, Cour européenne des droits de l’homme, 27 septembre 1995 ; et Simsek c. Turquie, 13 novembre 2018, Cour européenne des droits de l’homme.

## Mécanismes de notification

Un adage souvent utilisé dans les services de police dit que “si ce n’est pas écrit, c’est que cela n’a pas eu lieu”. Bien que la tenue de registres et de pistes d’audit des décisions puisse sembler bureaucratique, elle revêt une importance considérable pour la légitimité et la confiance du public, en particulier lorsque des événements très médiatisés font l’objet d’une enquête rétrospective. Des registres détaillés de toutes les décisions clés de planification et de tactique relatives à l’utilisation de la force servent non seulement de mécanisme de responsabilité important et de base pour les enseignements tirés, mais peuvent également protéger les officiers de police contre les jugements injustes. L’enregistrement des décisions et des raisons qui les ont motivées garantit que les actions seront jugées équitablement et dans un contexte approprié. Les journaux de prise de décision, l’enregistrement vidéo des tactiques policières et l’enregistrement audio des communications radio (y compris les avertissements) peuvent tous jouer un rôle important dans la gestion du recours à la force. Au minimum, les agents de première ligne doivent être tenus de signaler tous les cas de recours à la force à leurs supérieurs, et lorsque ce recours à la force implique des tactiques spécialisées telles que les gaz lacrymogènes ou les balles d’impact, l’obligation de signalement peut également s’appliquer à tout organe externe qui supervise la police (voir la section sur la responsabilité externe).

### RAPPORT SYSTÉMIQUE : SUIVI DES INCIDENTS LIÉS AU RECOURS À LA FORCE AU ROYAUME-UNI

Depuis avril 2017, toutes les forces de police du Royaume-Uni sont tenues d’enregistrer et de signaler les différents types de force utilisés et le contexte dans lequel ils se produisent. L’objectif de cette collecte de données a pour but de mieux informer le public et d’étayer les travaux futurs du National Police Chiefs’ Council (NPCC) et le College of Policing pour améliorer les tactiques, la formation et l’équipement. Les statistiques sur le recours à la force peuvent être ventilées en fonction de variables telles que le lieu, la démographie, le type de force (tactique) utilisé, la justification et le résultat<sup>83</sup>. Le suivi systématique des incidents liés au recours à la force permet d’obtenir des informations importantes sur les tendances et les lacunes, ce qui permet de les traiter de manière plus efficace et efficiente. En outre, il contribue à accroître la confiance des policiers dans le signalement des cas d’agressions dont ils sont victimes<sup>84</sup>.

L’obligation de tenir des registres détaillés va au-delà des considérations opérationnelles mentionnées ci-dessus. Des mesures simples mais robustes de type audit concernant la remise individuelle d’équipements spécifiques à des agents doivent être mises en place. Il peut s’agir de numéros de série sur les matraques ou de l’inspection et de la pesée régulières des sprays d’auto-défense pour détecter les utilisations non déclarées.

<sup>83</sup>. Voir le guide de l’utilisateur du gouvernement britannique : Police Use of Force Statistics, disponible à l’adresse suivante : <https://www.gov.uk/government/publications/user-guide-to-police-use-of-force-statistics-england-and-wales>.

<sup>84</sup>. Voir : Crime, Justice and Law - Collection : Police use of force statistics. <https://www.gov.uk/government/collections/police-use-of-force-statistics>.

## RAPPORT PUBLIC SUR LES CAS D'AGRESSION, LES DÉCÈS ET LES PLAINTES CONTRE LA POLICE EN AFRIQUE DU SUD

La Direction indépendante d'enquête de la police sud-africaine a publié dans ses rapports annuels des statistiques sur les cas de décès causés par des actions de la police, les cas présumés de torture et d'autres plaintes déposées par le public contre la police. L'accès du public à des données et statistiques, même élémentaires, dans un contexte de prévalence extrêmement élevée de décès de civils ou de tortures au cours d'opérations de police, a été déterminant pour encourager le débat public sur l'usage de la force en Afrique du Sud. Les discussions ont porté sur des propositions visant à modifier le cadre juridique et la formation de la police, lesquelles ont facilité le suivi d'année en année des tendances à la détérioration<sup>85</sup>.

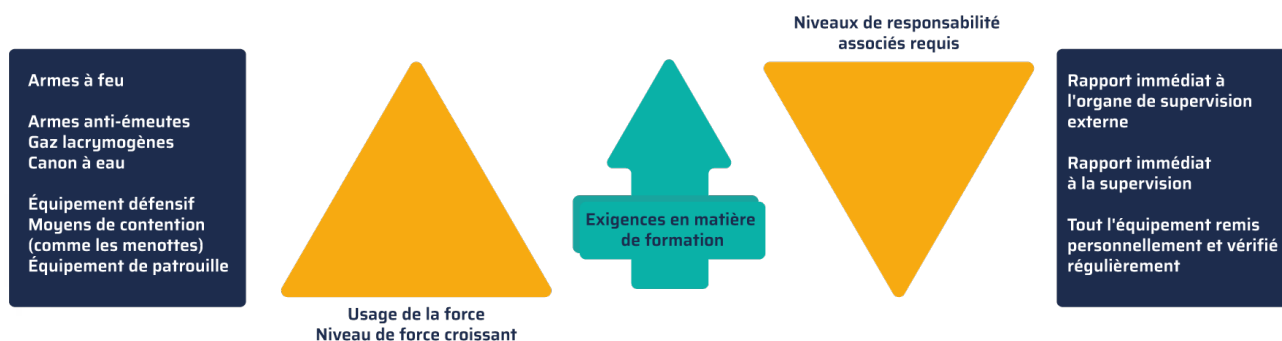
L'identification individuelle des agents est une mesure clé de responsabilisation. L'obligation pour les agents de porter des badges nominatifs est une bonne pratique, même si, dans certains contextes, des considérations de sécurité peuvent autoriser à y renoncer. Toutefois, rien ne semble justifier que l'identification personnelle (au moyen d'un numéro unique) ne soit pas mise en évidence sur l'uniforme des agents. Ceci est particulièrement important lorsqu'ils sont déployés dans des équipements de protection de l'ordre public avec des casques qui garantissent que tous les agents ont la même apparence.

## Un continuum de responsabilité

Tous les recours à la force par la police ne nécessitent pas d'équipement, mais il est probable que les plus susceptibles de causer des dommages en utiliseront. Il devrait donc y avoir une relation directe entre le niveau potentiel de préjudice et le degré de contrôle interne et de responsabilité concernant ces tactiques. La quantité et la fréquence de la formation doivent également être prises en compte. Les agents qui sont équipés de tactiques de recours à la force d'un niveau plus élevé devraient également suivre une formation plus poussée et plus fréquente.

La figure ci-dessous illustre le concept :

**Figure 3.** Continuum de l'obligation de rendre compte.



Source: Préparé par les auteurs.

85. 2020 Rapports par pays sur les pratiques en matière de droits de l'homme : Afrique du Sud, <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/south-africa/>.

## Système disciplinaire cohérent

Des normes élevées de comportement policier sont attendues et doivent être encouragées. Les codes d'éthique ou de conduite doivent être rédigés dans un langage positif pour promouvoir le comportement professionnel, mais ils doivent également identifier et délimiter clairement les pratiques inacceptables. Il est important de souligner que le système disciplinaire est également lié au système de gestion des ressources humaines, qui peut également inclure des systèmes de récompense conçus pour encourager les actions et les comportements positifs en fonction du contexte et de la culture spécifiques. Des systèmes inadéquats peuvent entraver les objectifs du travail de la police. À cet égard, la recherche suggère que les incitations externes à la performance policière peuvent accroître l'efficacité lorsqu'elles sont associées à un système interne intégral de discipline et de récompense. Il est essentiel que ces normes soient appliquées par les superviseurs et les supérieurs hiérarchiques<sup>86</sup>.

Le rôle des organes de contrôle interne, tels que les départements des affaires internes, doit être bien connu et clairement compris par tous les membres de l'institution policière, car ils sont la clé d'un système disciplinaire efficace. Une directive écrite des fonctions des affaires internes doit être disponible et accessible à tout moment, et les changements apportés à cette directive doivent être annoncés suffisamment à l'avance. Les allégations de mauvaise conduite, d'abus ou de recours excessif à la force de la part de la police doivent faire l'objet d'une enquête rapide, objective et approfondie, en informant toutes les parties concernées de l'évolution de la situation et en conservant tous les documents relatifs à l'affaire. Lorsque les résultats de l'enquête requièrent une sanction, celle-ci doit être prise en compte conformément aux dispositions des lois nationales et des traités internationaux. Tout cas de recours arbitraire ou abusif à la force, y compris l'utilisation d'armes à feu par les polices, doit être traité comme une infraction pénale<sup>87</sup>. En outre, on pourrait également envisager un suivi proactif et une analyse détaillée des tendances des plaintes liées à l'usage de la force afin d'identifier les agents, les unités particulières, établir des statistiques par postes de police et les lieux, les zones ou les communautés qui nécessitent une attention particulière de la part de la direction. Les informations collectées sur le recours à la force soutiennent les modèles de police fondés sur des preuves et devraient être utilisées pour façonner la formation, la planification, l'approvisionnement et les décisions tactiques.

Les mécanismes de responsabilité interne aident la police, comme toute autre grande organisation, à garantir le respect par les individus des valeurs, des systèmes et des lignes directrices de l'organisation ; cependant, la nature du travail policier exige bien plus qu'une gouvernance interne. La légitimité perçue de la police détermine largement la relation entre l'institution et le public. Si les mesures de gouvernance interne contribuent à garantir des normes professionnelles, elles ne suffisent pas à elles seules à assurer la confiance du public. Les mécanismes externes de responsabilité complètent et renforcent leur impact.

<sup>86</sup>. Efficacité de la police : Mesure et incitations, 26-28.

<sup>87</sup>. Nations unies, Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, article 7.

### MÉCANISMES DE RESPONSABILITÉ INTERNES ET EXTERNES AU NIGER

En cas de non-conformité, la police nigérienne transmet les dossiers à l'Inspection générale des services de sécurité (IGSS), qui mène des enquêtes pouvant déboucher sur des dossiers administratifs ou judiciaires. Le Médiateur de la République a élaboré une cartographie des voies de recours en cas d'abus de la part de la police, qui vise à améliorer les connaissances des citoyens sur les mécanismes de contrôle internes et externes.

En avril 2017, une manifestation d'étudiants réclamant de meilleures conditions de travail s'est transformée en affrontement entre étudiants et policiers sur le campus de l'université de Niamey. Peu de temps après les violences, une vidéo montrant un groupe de policiers frappant un étudiant à l'arrière d'un camion avait été diffusée sur les réseaux sociaux. La vidéo montre un jeune homme non armé, allongé, entouré de plusieurs agents qui le frappent à coups de matraque et le forcent à crier "vive la police". L'impact de la vidéo sur l'opinion publique a conduit à une enquête interne et à l'arrestation formelle de trois policiers impliqués dans les violences.

### L'IMPORTANCE DE LA MISE EN PLACE D'AUTORITÉS CHARGÉES DES PLAINTES CONTRE LA POLICE : PAKISTAN, INDE ET MALAISIE

En Inde, en réponse au manque de responsabilité de la police et aux nombreuses plaintes déposées contre elle, un arrêt de la Cour suprême de 2006 a conduit à la création d'autorités chargées des plaintes contre la police (PCA) au niveau des États et des districts dans l'ensemble du pays. Sur les 29 États que compte l'Inde, 17 ont mis en place des APC par le biais de leur législation et 10 l'ont fait par le biais de décrets. Dans la capitale Delhi, l'APC est entrée en fonction en février 2019. Si, dans la plupart des États, les déterminations et les recommandations des APC sont contraignantes, les APC sont généralement affaiblies par le manque de capacités d'enquête et l'absence d'autorité pour sanctionner les fonctionnaires de police impliqués dans des fautes graves. Au Pakistan, le décret législatif de 2002 sur la police a établi, entre autres, des commissions de sécurité publique (PSC) et des autorités chargées des plaintes contre la police (PCA) aux niveaux fédéral et provincial, composées de membres indépendants et apolitiques sélectionnés par les commissions de la fonction publique concernées. Les PSC et les PCA avaient pour but de renforcer la responsabilité de la police grâce à la participation du public et à l'apport des communautés. Une commission fédérale traite les plaintes sérieuses contre la police fédérale, y compris l'usage excessif de la force, la violation des droits et d'autres formes de mauvaise conduite<sup>88</sup>. Des mesures similaires ont été prises en Malaisie avec la présentation d'un projet de loi au Parlement en août 2020 qui vise à créer une Commission indépendante de conduite de la police (IPCC) qui traiterait les allégations de corruption de la police et de recours excessif à la force par les services de police malaisiens<sup>89</sup>.

<sup>88</sup>. Responsabilité externe de la police : Rêve ou réalité ? 1-67.

<sup>89</sup>. Malaisie Une proposition de loi revient sur les réformes de la police : La commission des plaintes a besoin d'une véritable discipline d'enquête pouvoirs ; <https://www.hrw.org/news/2020/08/28/malaysia-proposed-law-reverses-police-reforms>.



## Mécanismes de responsabilité externe

La gouvernance policière implique des acteurs à plusieurs niveaux de tout système démocratique, y compris des acteurs exécutifs, judiciaires et législatifs, ainsi que des organes de contrôle indépendants. Comme pour les mesures internes, la force d'un système réside souvent dans le chevauchement et l'interaction entre les différents acteurs et processus. La transparence est un principe clé de la gouvernance, et bien que la police puisse exercer des responsabilités statutaires pour rendre compte à un médiateur ou à une commission parlementaire, un engagement positif et ouvert avec les médias peut également contribuer à renforcer la légitimité et la confiance.

### EFFICACITÉ DES COMMISSIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME ET DES OMBUDSMEN CHARGÉES DU CONTRÔLE DU RECOURS À LA FORCE DANS LA RÉGION ASIE-PACIFIQUE

Il existe de nombreux exemples de commissions nationales des droits de l'homme et d'institutions en charge du contrôle sur le recours à la force par les services de sécurité. En Malaisie, la Commission nationale des droits de l'homme (SUHAKAM) a entrepris des enquêtes publiques sur des allégations de recours excessif à la force<sup>90</sup> et, en 2019, a formulé des recommandations sur un projet de loi visant à créer une commission indépendante chargée d'enquêter sur les plaintes et les fautes commises par la police<sup>91</sup>. Aux Fidji, la Commission des droits de l'homme et de la lutte contre la discrimination a entrepris des enquêtes indépendantes sur des allégations de violations des droits de l'homme, de violations de la liberté individuelle, de brutalités et de fautes professionnelles de la part de la police et des agents pénitentiaires, et de violations des droits des personnes arrêtées et détenues<sup>92</sup>. En Inde, la Commission nationale des droits de l'homme (NHRC) a enquêté sur les décès survenus lors d'une rencontre (c'est-à-dire lors d'une arrestation par la police) et sur les droits de l'homme dans les prisons<sup>93</sup> et a élaboré des lignes directrices pour les procédures d'arrestation ainsi que des recommandations plus générales pour la réforme de la police<sup>94</sup>. En Indonésie, la Commission nationale des droits de l'homme (Komnas HAM), créée par décret présidentiel en 1993, a contrôlé et enquêté sur la mise en œuvre des droits de l'homme par les forces de sécurité. Il est important de souligner qu'un contrôle efficace des institutions de sécurité par les commissions nationales des droits de l'homme et les institutions de médiation ne peut fonctionner correctement que dans un environnement où son indépendance et son efficacité ne sont pas compromises. Il est rare qu'une CNDH puisse être plus efficace ou plus forte que la structure de gouvernance ou l'environnement dans lequel elle opère.

En tant qu'organisme financé par le gouvernement, la police est susceptible d'être soumise à un contrôle externe au travers d'une série de processus de gouvernance qui contribuent à garantir le fonctionnement efficace et efficient de toute grande organisation. Il peut s'agir d'organismes axés sur l'audit, la santé et la sécurité, l'égalité et la non-discrimination. Bien que moins évidents, ils apportent une contribution importante au cadre de responsabilité.

90. Suara Rakyat Malaysia, <https://suhakam.org.my/wp-content/uploads/2013/11/Report-Of-Suaram-Observations-On-The-Public-Inquiry.pdf>.

91. Independent Police Complaints of Misconduct Commission (IPCMC) Bill 2019, <https://www.parlimen.gov.my/images/webuser/IPCMC/Memorandum/No.%2031%20-%20Kertas%20Cadangan%20SUHAKAM%20Recommendations%20IPCMC%20Bill%202019%20oleh%20Dr.%20Cheah%20Swee%20Neo%20-%20Setiausaha%20SUHAKAM.pdf>.

92. Commission des droits de l'homme et de la lutte contre les discriminations, Ni plus grand ni plus petit mais ÉGAL : Dignité, égalité et liberté pour tous à Fidji, Rapport annuel 2018.

93. Commission nationale des droits de l'homme de l'Inde, SOP Guidelines, <https://nhrc.nic.in/acts-%26-rules/guidelines-1?page=1>.

94. Commission nationale des droits de l'homme de l'Inde, recommandations de la NHRC sur les réformes de la police dans le pays, <https://nhrc.nic.in/press-release/nhrc%E2%80%99s-recommendations-police-reforms-country>.

La position unique de la police dans une démocratie, avec sa capacité à faire usage de la force et à appliquer la loi, exige des mécanismes supplémentaires de contrôle et d'examen qui peuvent inclure, entre autres, des commissions parlementaires, des conseils de police et des organismes indépendants pour l'examen des plaintes.

### **LES ORGANES DE RESPONSABILISATION EXTERNES : LA COMMISSION DE RESPONSABILISATION DE LA POLICE DE L'ÉTAT DE LA POLICE DE L'ÉTAT DANS L'ASSAM, EN INDE**

Il existe différents exemples d'organes de contrôle externe dans le monde, tels que la Commission d'intégrité de la police en Nouvelle-Galles du Sud; la Commission de lutte contre la criminalité et les fautes professionnelles du Queensland (Australie) ; le Bureau du commissaire de police de la Colombie-Britannique, Canada ; la Commission nationale de déontologie de la sécurité en France ; le Ghanaian Police Council au Ghana ; l'Independent Police Complaints Council à Hong Kong ; l'Autorité des plaintes contre la police au Lesotho ; la Commission nationale de déontologie de la sécurité en France. Police Complaints Authority au Lesotho ; la Enforcement Agency Integrity Commission en Malaisie ; la Commission d'intégrité de la police aux Maldives ; l'Independent Police Conduct de la police en Nouvelle-Zélande ; le People's Law Enforcement Board aux Philippines ; et l'auditeur indépendant de la police à San Jose, en Californie, États-Unis. Chaque institution a son propre mandat bien que la plupart d'entre elles se concentrent uniquement sur la réception et le traitement des plaintes<sup>95</sup>. En 2008, la police de l'État d'Assam, en Inde, a institué une commission autonome de responsabilisation visant à renforcer la responsabilité de la police vis-à-vis de la société. Les citoyens peuvent déposer des plaintes en cas d'allégation de mauvaise conduite de la part d'un fonctionnaire de police, conformément à la section 78 de la loi de 2007 sur la police de l'Assam. La commission dispose de tous les pouvoirs d'un tribunal civil en vertu du code de procédure civile (1908) et est habilitée à enquêter, à demander des documents publics à n'importe quel bureau, à convoquer et à faire comparaître des témoins et à les interroger sous serment, entre autres. Elle peut prendre des mesures départementales sur la base de ses conclusions et fournit un rapport annuel comprenant des statistiques et des rapports sur les affaires<sup>96</sup>.

95. Manuel de l'UNODC sur la responsabilité, le contrôle et l'intégrité de la police, 63-63.

96. Gouvernement de l'Assam - State Police Accountability Commission

### LES MÉCANISMES DE RESPONSABILITÉ EXTERNE À PLUSIEURS NIVEAUX AU ROYAUME-UNI<sup>97</sup>

Au Royaume-Uni, en fonction de la région, il peut y avoir une combinaison de niveaux de responsabilité externes, notamment :

- Commission parlementaire de la justice : commission interpartis chargée “d’assister et de conseiller” le ministre de la Justice sur les questions relatives au fonctionnement du système judiciaire (y compris la police). Elle joue un rôle de contrôle, d’élaboration de politiques et de consultation en ce qui concerne le fonctionnement de la législation.
- Commissaire de police : directement élu par le public. Il définit l’orientation stratégique et les principaux objectifs de la police et lui demande de rendre compte de ses performances.
- L’autorité de police/le conseil de police : il comprend souvent des représentants politiques et des membres indépendants. Détient l’autorité statutaire pour la surveillance et la responsabilité de l’organisation de la police. Fournit des orientations à la police sur les priorités stratégiques clés et sera souvent impliqué dans la nomination des officiers supérieurs.
- Inspection des forces de police : fournit une évaluation indépendante de l’efficacité et de l’efficacité des forces de police.
- Autorité indépendante chargée d’enquêter sur les plaintes contre la police : organisme créé et habilité à “enquêter sur la police”. Les exemples vont des organisations qui traitent toutes les plaintes contre la police déposées par des membres du public à celles qui se concentrent sur des questions très préoccupantes (y compris, par exemple, les décès en garde à vue).
- Partenariats locaux de police et de sécurité communautaires : souvent associés au gouvernement local et financés par lui. Ces entités plus locales jouent un rôle similaire à celui des autorités de police, mais pour une zone plus localisée.
- Programmes de visiteurs non professionnels : il s’agit de mécanismes souvent organisés par l’une des entités susmentionnées, dans le cadre desquels des membres individuels sont habilités à effectuer des visites d’inspection inopinées dans les commissariats de police (normalement associés à la protection des détenus).

D’autres acteurs, tels que les institutions nationales des droits de l’homme, les médiateurs, les organisations non gouvernementales, la société civile, les universités, les forums de police de proximité, les médias, les contrôleurs et observateurs indépendants, ont un rôle à jouer dans la responsabilisation externe. Les institutions policières peuvent tirer profit de l’établissement de partenariats et d’une collaboration étroite avec ces acteurs. La responsabilité externe améliore et renforce la confiance de la communauté car elle est généralement perçue comme une source d’information impartiale et transparente qui renforce la légitimité de l’institution policière. Il est très important que les organes de responsabilité externe soient dotés des moyens et de l’indépendance nécessaires pour remplir leur mission et lutter contre l’impunité.

<sup>97</sup>. L’inclusion de ces exemples britanniques vise à illustrer le fait que les mécanismes de responsabilité externe peuvent être à plusieurs niveaux. Des mécanismes similaires sont souvent en place dans d’autres pays..

## MESURE DE L'IMPUNITÉ DANS LES SERVICES DE POLICE ET SON EFFET SUR LA LÉGITIMITÉ DE LA POLICE : MYANMAR, PHILIPPINES ET NÉPAL

Les systèmes qui favorisent l'impunité de la police peuvent saper la légitimité de cette dernière. Au Myanmar, la loi sur le maintien de la discipline des forces de police (1995) prévoit la création par les forces de police du Myanmar (MPF) de leurs propres tribunaux chargés d'examiner les actions de leurs agents, y compris les actions susceptibles de constituer des actes criminels en vertu du code pénal. Cela permet aux policiers d'éviter les poursuites pénales pour les infractions commises pendant leur service. Les enquêtes et les poursuites engagées contre la police en vertu de la loi sur le maintien de la discipline des forces de police, potentiellement appliquée dans les cas de violations des droits de l'homme, ne sont ni indépendantes ni impartiales et nuisent donc à l'obligation de rendre des comptes<sup>98</sup>. Aux Philippines, la vague de décès extrajudiciaires liés à la drogue a été associée à une impunité sans précédent et à l'absence de responsabilité des forces de police<sup>99</sup>, ce qui a alimenté une remise en question généralisée de la légitimité des services de police et a conduit à une diminution de la confiance du public. Au Népal, en octobre 2020, la Commission nationale des droits de l'homme (NHRC) a publié une liste de 286 personnes soupçonnées de crimes graves, dont 98 policiers. Peu d'auteurs présumés d'abus ont été poursuivis<sup>100</sup>. La résistance persistante à la résolution des abus passés au Népal continue de saper l'État de droit et les efforts de réforme du secteur de la sécurité en érodant la confiance de la communauté dans la police et les services de sécurité.



**98.** Achieving Justice for Gross Human Rights Violations in Myanmar, Baseline Study, January 2018, ICJ Global Redress and Accountability Initiative; <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2018/01/Myanmar-GRA-Baseline-Study-Publications-Reports-Thematic-reports-2018-ENG.pdf>.

**99.** Amnesty International, Philippines : L'ONU doit intensifier ses pressions pour mettre fin aux homicides alors que l'impunité règne, <https://www.amnesty.org/en/latest/press-release/2020/09/philippines-un-pressure-end-killings/>.

**100.** Human Rights Watch, Népal : Mettre en œuvre les recommandations du groupe d'experts sur les droits de l'homme, <https://www.hrw.org/news/2020/11/03/nepal-carry-out-rights-panels-recommendations>.

## La bonne gouvernance comme base des modèles organisationnels et opérationnels de recours à la force

Ce document a toujours souligné que les questions relatives à l'usage de la force font partie d'un système. Bien que certains de ces aspects puissent sembler éloignés et sans lien entre eux, ils sont susceptibles d'avoir un impact sur le résultat global. En général, les "modèles opérationnels de recours à la force" peuvent être considérés comme prescriptifs (lorsque les agents suivent un type de continuum de force) ou réfléchis (plus axés sur la prise de décision par l'individu). L'objectif du graphique ci-dessous est de montrer que toute approche de ce type s'inscrit dans un modèle organisationnel plus large qui nécessite une gouvernance solide, tant avant qu'après les faits. Les trois piliers de la gouvernance décrits ci-dessus - l'État de droit, les ressources humaines et la responsabilité - englobent une série d'éléments qui interagissent de manière cyclique et se renforcent mutuellement. Le renforcement de ces éléments permettra aux institutions chargées de l'application de la loi d'assurer la conformité des pratiques opérationnelles avec une politique de recours à la force adaptée à l'objectif visé.

**Figure 4.** Exigences fondamentales de bonne gouvernance des modèles organisationnels et opérationnels de recours à la force.



Source: Préparé par les auteurs.

## CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

La société investit ses services de police de l'autorité unique de faire usage de la force. Cette autorité s'accompagne de la responsabilité d'utiliser la force d'une manière conforme aux cadres législatifs et aux meilleures pratiques. Elle ne doit être utilisée que lorsqu'elle est jugée nécessaire et qu'il n'est pas possible d'atteindre un objectif légal autrement. Même dans ce cas, la police est tenue de n'utiliser que la force proportionnelle à l'objectif qu'elle cherche à atteindre et qui est raisonnable compte tenu des circonstances.

Garantir le respect de cette responsabilité va au-delà de l'augmentation du nombre d'heures de formation sur les droits de l'homme ou de l'ajustement des protocoles d'ordre public. Si ces mesures contribuent à améliorer les pratiques existantes en matière de recours à la force, il est recommandé d'élaborer un modèle organisationnel qui intègre des mesures visant à façonner les attitudes et à réglementer les comportements en matière de recours à la force, tant par les équipes que par les individus. Une mauvaise directive entraînera une mauvaise pratique opérationnelle. Les ordres de service opérationnels doivent être sensibles au genre et refléter les protections prévues par les normes internationales et les cadres législatifs nationaux. Les policiers qui sont appelés à faire usage de la force doivent être correctement préparés à de tels engagements grâce à une formation de qualité et à des options tactiques adaptées.

Si un modèle organisationnel solide pour le recours à la force est nécessaire pour obtenir un résultat conforme aux droits de l'homme, il n'est pas suffisant à lui seul. Le concept de "culture policière" est complexe. En tant que membres de leur société, les policiers reflètent les valeurs de la société à laquelle ils appartiennent. Chaque service de police développe une culture organisationnelle qui joue un rôle central dans la détermination du recours à la force. D'une part, une culture policière saine encourage des caractéristiques positives telles que la camaraderie, le travail d'équipe et une attitude positive<sup>101</sup>. D'autre part, des caractéristiques négatives telles que la masculinité toxique, les préjugés, l'agressivité et le "mur bleu du silence" peuvent être un facteur clé de l'utilisation abusive de la force.

Le moyen de contrecarrer cette culture est d'assurer un leadership éthique au sein de l'organisation et de mettre en place des mécanismes solides de responsabilité interne et externe. Le développement d'une culture de la responsabilité au sein de la police, en particulier en ce qui concerne le recours à la force, renforcera la légitimité de l'organisation et favorisera l'efficacité de la police. Les actions quotidiennes des policiers ont un impact stratégique sur leur réputation et doivent donc être guidées par les normes les plus élevées possibles.

Ce document s'est principalement concentré sur la police, mais la police n'est que celle qui applique la force et son travail n'est qu'une partie d'un système qui s'étend du gouvernement

---

**101.** Voir Open Text British Columbia, *Ethics in Law Enforcement*, chapitre 8.

exécutif aux structures législatives, en passant par les structures judiciaires. Ce système se déploie dans des contextes sociaux et culturels très spécifiques et souvent difficiles. Le présent document fait également référence à d'autres parties prenantes, y compris, mais sans s'y limiter, à celles qui assurent le contrôle de la police. Dans cette chaîne complexe, les lacunes ou les distorsions d'un élément auront très probablement des conséquences négatives sur le résultat final, c'est-à-dire sur la manière dont la force est utilisée. En l'absence d'un gouvernement réactif, de lois équitables et transparentes et de tribunaux impartiaux, il est peu probable que la police soit reconnue comme un protecteur légitime des droits, efficace dans sa mission et méritant donc la confiance du public.

L'accent mis sur la bonne gouvernance dans le domaine de la police, que ce document préconise, s'applique à d'autres éléments d'un cadre national visant à garantir un recours à la force uniquement nécessaire, proportionné et non discriminatoire.

## RECOMMANDATIONS

Ce document a mis en évidence le fait que le recours à la force par la police ne se réfère pas simplement aux actions physiques individuelles d'un agent isolé. Le recours à la force se produit à la fin d'un système étroitement lié et résulte d'un ensemble complexe de processus. Pour avoir un impact positif sur les pratiques de la police en matière de recours à la force, il faut adopter une approche holistique qui prenne en compte chaque élément du système et intègre la multitude de parties prenantes qui jouent un rôle.

L'analyse s'est concentrée sur trois dimensions principales du recours à la force :

- **L'État de droit** : définition de la manière dont la police doit faire usage de la force.
- **Ressources humaines** : sélection, formation de base et continue, préparation et fourniture d'outils appropriés aux personnes qui utiliseront la force.
- **Responsabilité** : renforcer les mécanismes de contrôle et de surveillance ("contrôles et contre-pouvoirs") pour garantir le respect des règles et des lois.

Les recommandations suivantes sont issues de cette étude et représentent le cadre autour duquel le DCAF construit sa compréhension sur la façon d'assurer une bonne gouvernance de l'usage de la force par la police.

## CADRE LEGAL, ETAT DE DROIT

### Orientation du gouvernement :

- La direction de la police doit être dotée d'une autonomie suffisante pour prendre des décisions tout en respectant le cadre juridique. C'est ce que l'on appelle souvent « l'indépendance opérationnelle ».
- Les forces de police doivent avoir une éthique civile distincte et être soumises à des autorités de contrôle civiles telles que le ministère de l'Intérieur ou le ministère de la Justice plutôt qu'à des autorités militaires.
- Le contrôle de la police doit intégrer les principes de participation, de transparence et d'inclusion, et être multifonctionnel, impliquant différents acteurs plutôt qu'une seule entité afin d'éviter la capture par des intérêts spécifiques.

### Cadre législatif :

- Les lois doivent être claires, complètes, sans ambiguïté et applicables.
- Il convient de procéder à une évaluation des cadres juridiques nationaux existants afin de s'assurer :
  - a. De la conformité avec les normes internationalement reconnues, en particulier le fait que la force ne peut être utilisée qu'avec l'accord de l'État.
  - b. Que les principes clés de précaution, de légalité, nécessité, proportionnalité, non-discrimination et responsabilité soient clairement définis dans les lois.
- La législation doit être clairement définie et largement publiée pour être accessible à tous (y compris dans les langues minoritaires/formats alternatifs).
- La législation nationale devrait imposer des limites au type d'options tactiques moins létales que les polices peuvent acquérir (voir équipement ci-dessous).

### Directives internes et directives pratiques ou ordres de service :

- Les services de police doivent disposer de directives et de procédures opérationnelles standard conformes.
- Un examen indépendant de la directive interne de la police et des procédures opérationnelles standard afin d'évaluer leur compatibilité avec les normes internationales et le cadre juridique national.
- L'exigence légale d'une approche collaborative de l'élaboration de la politique interne qui implique la consultation des parties prenantes et des personnes susceptibles d'être affectées par cette directive devrait être incluse afin d'améliorer la transparence et d'instaurer la confiance.



## RESSOURCES HUMAINES

- La police doit être le reflet de la communauté qu'elle sert.
- L'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes devrait être réalisée.
- Les politiques de recrutement doivent promouvoir et garantir la diversité et la non-discrimination.
- Les candidats potentiels doivent atteindre un seuil minimal lors de tests de compétence standard à l'entrée. De même, des systèmes de certifications devraient régir la progression de carrière et l'autorisation d'utiliser la force et les équipements ad hoc.
- La promotion et la progression de carrière fondées sur le mérite devraient inclure des éléments traitant des antécédents de l'agent en matière d'usage abusif de la force.

### Formation

- Tous les officiers de police doivent recevoir une formation adéquate sur le recours à la force, conformément à la législation nationale et cadre légal international régissant les droits de l'homme, et y intégrer les principes fondamentaux du recours à la force.
- Une formation continue et permanente doit être dispensée aux :
  - Agents affectés à des unités spécialisées dans le maintien de l'ordre public.
  - Agents qui sont sélectionnés pour porter un équipement capable d'utiliser des niveaux de force plus élevés, y compris certaines armes à feu.
- La formation au recours à la force doit aller au-delà des compétences techniques et inclure les éléments suivants :
  - Les compétences en matière de communication
  - La sensibilité au genre
  - Techniques pour minimiser les conflits
  - Désescalade
  - Intégrité
  - Gestion du stress
- La formation à l'usage de la force devrait inclure des scénarios d'engagement et des évaluations de la prise de décision.

### Aide sociale et soutien

- Les services de police devraient fournir des services de soutien aux agents (en particulier ceux impliqués dans des incidents de recours à la force) dans le cadre de leur devoir de diligence.
- Les États doivent garantir une qualité et une quantité suffisantes de policiers en offrant une rémunération et des conditions de travail appropriées afin d'attirer et de retenir les candidats adéquats.

- Les systèmes de récompense (dans le cadre de systèmes holistiques de gestion des ressources humaines) ainsi que les mécanismes de responsabilisation adéquats devraient soutenir les changements culturels organisationnels en faveur du respect des principes juridiques et décourager le recours à la force.
- Les organisations policières doivent veiller à ce que les droits de l'homme soient protégés.

### **Équipement**

Les services de police devraient être tenus d'examiner l'équipement existant pour s'assurer qu'il est conforme aux principes suivants :

- Investir dans des équipements défensifs (boucliers, casques, gilets balistiques) qui réduisent la nécessité de recourir à la force.
- Les policiers doivent être équipés d'une large gamme d'équipements afin d'être en mesure de répondre avec une force différenciée aux défis opérationnels.
- Les services de police doivent réaligner les processus internes d'équipement, d'identification et d'acquisition afin de se conformer aux exigences du document d'orientation des Nations unies sur les armes.

## **RESPONSABILITÉ**

Il s'agit d'un processus interdépendant dans lequel différents acteurs partagent la responsabilité afin d'instaurer une culture de la responsabilité.

### **Responsabilité interne**

Les organisations policières devraient élaborer un code de déontologie ainsi que des codes et procédures disciplinaires. Il s'agit de déclarations positives visant à encourager un comportement approprié, mais qui constituent également la base d'un code de discipline.

- Le code de déontologie doit inclure des responsabilités spécifiques pour les superviseurs et les commandants.
- Les mécanismes de responsabilité individuelle, tels que la tenue de registres détaillés, devraient s'appliquer à tous les équipements d'usage de la force ; toutefois, dans une approche de "continuum de responsabilité", des exigences supplémentaires en matière d'acquisition et de déploiement devraient s'appliquer aux équipements dont le degré de létalité est plus élevé.

### **Responsabilité externe**

- Un organisme externe et indépendant capable d'enquêter (ou de superviser) sur les plaintes contre la police devrait être créé. Pour être efficaces, ces entités doivent disposer de ressources et de pouvoirs suffisants.
- Le contrôle externe doit être libre de toute influence politique.
- Un système de contrôle externe de la responsabilité à plusieurs niveaux, doté de moyens adéquats et indépendant, est important pour garantir la mise en œuvre du cadre juridique sur le recours à la force et pour réduire l'impunité.
- Tous les cas de décès ou de blessures graves survenus pendant la garde à vue doivent être soumis à un organisme externe capable d'enquêter ou de superviser une enquête sur leurs circonstances.
- Pour garantir la transparence, la police devrait être tenue d'enregistrer et de publier des statistiques sur le recours à la force et des informations explicatives dans le domaine public.
- Les informations recueillies sur le recours à la force devraient être utilisées pour soutenir les modèles de police fondés sur des données probantes. Elles devraient servir de base à la formation, à la planification, ainsi qu'aux décisions tactiques et aux acquisitions.

## Bibliographie

- **Acuerdo Plenario No. 05-2019/CJ116** (XI Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanete, Transitoria y Especial 2019). Consulté à l'adresse <https://derecho.unap.edu.pe/jurisprudencia/wp-content/uploads/5-acuerdo-plenario-2019.pdf>.
- **Alpert, G. P. (1997). The force factor** : Measuring police use of force relative to suspect resistance. Washington, DC : Police Executive Research Forum.
- **Amnesty International. (2015). Use of Force:** Guidelines for Implementation of the UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials. Consulté sur <https://www.amnestyusa.org/reports/use-of-force-guidelines-for-implementation-of-the-un-basic-principles-on-the-use-of-force-and-firearms-by-law-enforcement-officials/>.
- **Amnesty International. (2020, 09 25). Amnesty International, Philippines:** UN must intensify pressure to end killings as impunity reigns. Consulté sur <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/09/philippines-un-pressure-end-killings-2/>.
- **Amnesty International. (2021). Amnesty International Report 2020/21: The state of the world's human rights.** Londres : Peter Benenson House.
- **Bayley, D. H. (2008). Police reform** : Who done it? Policing & Society, 18(1), 7:17.
- **BBC News. (2021, 10 mars). Myanmar coup** : "We were told to shoot protesters", say police who fled.e. Extrait du site <https://www.bbc.com/news/world-asia-56343982>.
- **Benzer c. Turquie, ancienne deuxième section**, 23502/06 §90 (Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) 12 novembre 2013).
- **Briefs, Banques de développement d'Asie.** Consulté sur <http://www.lprn.org.pk/wp-content/uploads/2015/07/Hameed-External-Police-Accountability.pdf>.
- **Bureau du Haut-Commissaire aux droits de l'homme des Nations Unies. (1990). Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials.** La Havane : Huitième conférence des Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants.
- **Bureau du Haut-Commissaire aux droits de l'homme des Nations unies. (2004).** Série sur la formation professionnelle No. 5/Add.3 Normes et pratiques en matière de droits de l'homme pour la police Livre de poche élargi sur les droits de l'homme pour la police. New York, Genève.
- **Bureau du Haut-Commissaire aux droits de l'homme des Nations Unies. (2014).** Rapport du Rapporteur spécial sur les exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires (A/HRC/26/36), para. 63. New York.

- **Bureau du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme (OHCHR). (2004).** **Professional Training Series No. 5/Add.3 Human Rights Standards and Practice for the Police Expanded Pocket Book on Human Rights for the Police.** New York et Genève : Nations Unies.
- **Bureau du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. (2020).** **COVID-19:** UN human rights chief “distressed” over plight of India’s internal migrants, welcomes measures to limit impact. Genève. Consulté sur <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25767&LangID=E>.
- **Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México** (Corte Interamericana de Derechos Humanos Noviembre 28, 2018).
- **Civic Space Watch. (2020). France - Police Doctrine:** “A new scheme, old practices” denounce NGOs and trade unions. Récupéré de <https://civicspacewatch.eu/france-police-doctrine-a-new-scheme-old-practices-denounce-ngos-and-trade-unions/>.
- **CNN. (2021, 11 mars).** Myanmar police who fled to India say they refused orders to shoot protesters Tiré de <https://edition.cnn.com/2021/03/11/asia/myanmar-india-mizoram-intl-hnk/index.html>.
- **Comisión Nacional de Derechos Humanos México. (2019).** Promovió la CNDH ante la SCJN cuatro acciones de inconstitucionalidad respecto de igual número de leyes para coadyuvar a consolidar el marco jurídico de la Guardia Nacional. Dirección General de Comunicación, Ciudad de México.
- **Comité Internacional de la Cruz Roja. (2019, 2 mai).** México Contribución a la adopción de una ley nacional de uso de la fuerza en el mantenimiento del orden tras las reformas en relación con la Guardia Nacional. Ciudad de México. Consulté sur <https://www.icrc.org/es/document/documento-del-cicr-sobre-consideraciones-minimas-y-ejemplos-de-normativa-comparada-en-el#:~:text=M%C3%A9xico%20%28CICR%29%20%E2%80%93%20El%20CICR%20presenta%20un%20documento,reforamas%20constitucionales%20en%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20Guardia%20Nacional>.
- **Comité international de la Cruz Roja. (2020).** América Latina y el CICR en tiempos de COVID'19 : así adaptamos nuestra acción. Récupéré de <https://www.icrc.org/es/document/america-latina-y-el-cicr-en-tiempos-de-covid-19-asi-adaptamos-nuestra-accion>.
- **Commission des droits de l'homme et de la lutte contre la discrimination. (2018).** **Ni plus grand, ni plus petit, mais ÉGAL :** Dignité, égalité et liberté pour tous à Fidji, Rapport annuel 2018. Fidji.
- **Commission indépendante des plaintes pour mauvaise conduite de la police (IPCMC). (n.d.).** Recommandations de Shuhakam.

- **Commission indépendante sur le maintien de l'ordre en Irlande du Nord. (1999). Un nouveau départ** : Policing in Northern Ireland. Belfast.
- **Commission interaméricaine des droits de l'homme. (1969).** Conférence spécialisée interaméricaine sur les droits de l'homme. Convention américaine des droits de l'homme. San José.
- **Commission nationale des droits de l'homme de l'Inde. (n.d.).** NHRC's recommendations on police reforms in the country. Extrait de <https://nhrc.nic.in/press-release/nhrc%E2%80%99s-recommendations-police-reforms-country>.
- **Commission nationale des droits de l'homme de l'Inde. (n.d.).** SOP Guidelines. Tiré de <https://nhrc.nic.in/acts-%26-rules/guidelines-1?page=1>.
- **Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, résolution 39/46** (adoptée et ouverte à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale le 10 décembre 1984).
- **Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées, résolution 47/133** (Comité des disparitions forcées, 18 décembre 1992).
- **Cruz Sánchez et al. c. Pérou** (Objections préliminaires, fond, réparation et frais), 264 (Cour interaméricaine des droits de l'homme, 17 avril 2015).
- **DCAF - Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité. (2015).** Gouvernance du secteur de la sécurité. Série de documents d'information sur la RSS. Genève.
- **DCAF - Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité. (2015).** Manuel de formation sur l'intégrité de la police. Genève.
- **DCAF - Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité. (2021, mars).** Le secteur de la sécurité et la crise sanitaire. (I. K. Albrecht Schnabel, Ed.) Genève.
- **Département d'État américain, Bureau de la démocratie, des droits de l'homme et du travail. (2020).** 2020 Country Reports on Human Rights Practices (Rapports nationaux 2020 sur les pratiques en matière de droits de l'homme) : South Africa. Consulté sur <https://www.state.gov/reports-bureau-of-democracy-human-rights-and-labor/country-reports-on-human-rights-practices/>.
- **Département de la justice des États-Unis. (2002, juin).** Police Use of Excessive Force: A Conciliation Handbook for the Police and The Community.
- **Département de la justice des États-Unis. (2016, 4 octobre).** Sources nationales d'application de la loi : Données sur l'emploi. Extrait de <https://bjs.ojp.gov/content/pub/pdf/nsleed.pdf>.

- **Département de la police de Philadelphie. (2015, 06 29). DIRECTIVE 6.1** : Commendations, Awards and Rewards. Philadelphia. Consulté sur <https://www.phillypolice.com/assets/directives/D6.1-CommendationsAwardsAndRewards.pdf>.
- **Direction de la police nationale norvégienne Politiet. (2020). Politiet** : Police rarely shot. Oslo.
- **Direction de la police nationale norvégienne. (2020).** Politiets Trussel Om Bruk Av Skytevåpen Og Bruk Av Skytevåpen 2009-2019 Statistikknotat Oppdatert. Oslo.
- **Direction de la police nationale norvégienne. (2021).** Temporary Armament. Oslo.
- **Dissel, S. T. (2011). Implementing the Southern African Regional Police Chiefs Cooperation Organisation (SARPCCO) Code of Conduct.** Capetown: African Policing Civilian Oversight Forum.). Capetown: African Policing Civilian Oversight Forum. Consulté sur <https://apcof.org/wp-content/uploads/2016/05/Implementing-the-SARPCCO-Code-of-Conduct-.pdf>.
- **DW. (2020, 24 février). Policia de Nicaragua encierra a opositores para impedir protestas.** Consulté sur le site <https://www.dw.com/es/polic%C3%ADa-de-nicaragua-encierra-a-opositores-para-impedir-protestas/a-52516801>.
- **Feltes, T., et al. (2013). Policing in Germany: Developments in the last 20 years. s. Dans F. C. Meško G., Handbook on Policing in Central and Eastern Europe.** New York : Springer. Consulté sur le site [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6720-5\\_7](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6720-5_7).
- **Forum de recherche des cadres de la police. (2016, mars). Série “Critical Issues in Policing”** : Guiding Principles on Use of Force. Washington, D.C. Consulté sur <https://www.policeforum.org/assets/30%20guiding%20principles.pdf>.
- **Forum de recherche des cadres de la police. (n.d.). ICAT** : Integrating Communications, Assessment, and Tactics. Washington, D.C. Consulté sur <https://www.policeforum.org/icat>.
- **Gobierno de Ciudad de Guadalupe Nuevo Leon. (2017).** Protocolo del uso de la fuerza para policias municipales. Nuevo Leon. Consulté sur [https://www.guadalupe.gob.mx/Transparencia/Formatos/Articulo95/Articulo\\_95\\_1/Lineamientos/IMPLANI-Protocolo%20del%20Uso%20de%20la%20Fuerza.pdf](https://www.guadalupe.gob.mx/Transparencia/Formatos/Articulo95/Articulo_95_1/Lineamientos/IMPLANI-Protocolo%20del%20Uso%20de%20la%20Fuerza.pdf).
- **Gouvernement de l'Assam. (n.d.).** Consulté le 05 2021, sur le site de la State Police Accountability Commission.
- **Gouvernement du Royaume-Uni. (2020).** Crime, justice and law. Policing. Collection: Police use of force statistics. Récupéré de <https://www.gov.uk/government/collections/police-use-of-force-statistics>.

- **H. Congreso del Estado de Nuevo León. (2008, 09 22).** Ley de Seguridad Pública del Estado de Nuevo León. Nuevo León. Consulté à l'adresse [http://www.hcnel.gob.mx/trabajo\\_legislativo/leyes/leyes/ley\\_de\\_seguridad\\_publica\\_para\\_el\\_estado\\_de\\_nuevo\\_leon/](http://www.hcnel.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_seguridad_publica_para_el_estado_de_nuevo_leon/).
- **Hameed, Z. (2005).** External police accountability : Rêve ou réalité ? Gouvernance.
- **Hapal, K. (2021).** **The Philippines' COVID-19 Response** : Securitising the Pandemic and Disciplining the Pasaway. Consulté sur <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1868103421994261>.
- **Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme Centre pour les droits de l'homme. (1997).** Normes internationales des droits de l'homme pour les policiers : Un livre de poche sur les droits de l'homme pour la police. Genève : Nations Unies.
- **Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH). (2020).** Guide sur les armes moins meurtrières dans l'application de la loi (Guidance on Less-lethal Weapons In law enforcement). New York et Genève : Nations Unies.
- **Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (1979).** **Code de conduite pour les responsables de l'application des lois** : Adopté par l'Assemblée générale dans sa résolution 34/169 du 17 décembre. New York : Nations unies.
- **Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (1990).** Huitième Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants. Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois. La Havane.
- **Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (2004).** Professional Training Series No. 5/Add.3 Human Rights Standards and Practice for the Police Expanded Pocket Book on Human Rights for the Police. New York et Genève : Nations Unies.
- **Home Office Government UK. (2010).** **FOI release** : Definition of policing by consent. Londres. Consulté à l'adresse <https://www.gov.uk/government/publications/policing-by-consent/definition-of-policing-by-consent>.
- **Human Rights Watch . (2020).** **Philippines** : Curfew Violators Abused. Manille. Récupéré à partir de <https://www.hrw.org/news/2020/03/26/philippines-curfew-violators-abused>.
- **Human Rights Watch. (2020, 08 28).** **Malaysia Proposed law reverses police reforms**: Complaints commission needs real investigatory disciplinary powers. Tiré de <https://www.hrw.org/news/2020/08/28/malaysia-proposed-law-reverses-police-reforms#:~:text=%28Bangkok%29%20%E2%80%93%20The%20Malaysian%20government%E2%80%99s%20proposed%20police%20complaints,punish%20rights-abusing%20police%2C%20Human%20Rights%20Watch%20said%20today>.



- **Human Rights Watch. (2020, 11 3). Human Rights Watch, Népal : Carry Out Rights Panel's Recommendations.** Consulté sur le site <https://www.hrw.org/news/2020/11/03/nepal-carry-out-rights-panels-recommendations>.
- **Human Rights Watch. (2021). Cambodia : Scrap Abusive Covid-19 Prevention Bill.** Consulté sur <https://www.hrw.org/news/2021/03/05/cambodia-scrap-abusive-covid-19-prevention-bill>.
- **Human Rights Watch. (2021). World Report : Country Chapter Thailand.** Récupéré de <https://www.hrw.org/world-report/2021/country-chapters/thailand>.
- **International Association of the Chiefs of Police. (2001).** Police Use of Force in America. Alexandria, Virginia.
- **Jobard, F. (2019). The Use of Force by the Police.** Homeland Security and Urban Security, 390-401.
- **Kelling, G. L., & Stewart, J. K. (1989). Neighborhoods and Police : The Maintenance of Civil Authority.** Washington, D.C. : U.S. Department of Justice.
- **Kimani, M. (2009, octobre).** Security for the Highest Bidder. Africa Renewal Magazine.
- **Le Municipal. (2020, 28 novembre).** Sheriff's Office uses Scottish tactics to de-escalate high-stress situations.. Volusia County, Fla. Consulté sur le site <http://www.themunicipal.com/2020/11/volusia-county-fla-sheriffs-office-uses-scottish-tactics-to-de-escalate-high-stress-situations/>.
- **Le Washington Post. (2020, 06 18).** One reason for police violence? Too many men with badges. Consulté à l'adresse <https://www.washingtonpost.com/outlook/2020/06/18/women-police-officers-violence/>.
- **Lester, D. (1996). Officer Attitudes Toward Police Use of Force. And Justice for all : Understanding and Controlling Police Abuse of Force.** (pp. 177-185).
- **Marat, E. (2018). The Politics of Police Reform: Society against the State in Post-Soviet Countries.**Oxford Scholarship Onlilne.
- **Maskaly, J., & Donner, C. M.(2014). A Theoretical Integration of Social Learning Theory with Terror Management Theory : Towards an Explanation of Police Shootings of Unarmed Suspects.** American Journal of Criminal Justice, 40(2).
- **Maung, A. M. (2020). Administrative Reform in the Myanmar Police Force : Decision-Making and Community-Based Policing.** Journal of Current Southeast Asian Affairs, 39(3), 428-443.
- **McCann et autres contre le Royaume-Uni ; para. 194** (Cour européenne des droits de l'homme. 27 septembre 1995).

- **Ministère de l'intérieur. (2013).** Police Tasks and Powers Act. République de Slovénie. Récupéré à partir de <https://www.policija.si/eng/about-the-police/legislation>.
- **Ministère de l'intérieur. (2020).** Schéma National du Maintien de l'Ordre. France. Extrait de [https://www.labase-lextenso.fr/sites/lextenso/files/lextenso\\_upload/schema\\_national\\_du\\_maintien\\_de\\_lordre\\_16\\_sept.\\_2020.pdf](https://www.labase-lextenso.fr/sites/lextenso/files/lextenso_upload/schema_national_du_maintien_de_lordre_16_sept._2020.pdf).
- **Nadege Dorzema et autres c. République dominicaine, para. 87** (Cour interaméricaine des droits de l'homme 24 octobre 2012).
- **National Careers Service UK. (n.d.). Explore careers : Police officer.** Extrait de <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/police-officer>.
- **Noll, A., & Klausner, M. (2012).** Germany's domestic security services explained. (S. Kimball, Ed.) Consulté sur <https://www.dw.com/en/germanys-domestic-security-services-explained/a-16070984>
- **Observation générale sur le droit à la vie, paragraphe 27** (Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, novembre 2015).
- **Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. (2011).** Manuel sur la responsabilité, le contrôle et l'intégrité de la police. Vienne : Nations Unies.
- **Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. (2019). Prévention du crime et justice pénale Module 4 : Recours à la force et aux armes à feu.** Consulté sur <https://www.unodc.org/e4j/fr/crime-prevention-criminal-justice/module-4/key-issues/intro.html>.
- **Open Text British Columbia. (n.d.). Ethics in Law Enforcement. Chapitre 8 : The Culture of Law Enforcement.** Extrait de <https://opentextbc.ca/ethicsinlawenforcement/chapter/8-1-police-culture/>
- **Organisation de coopération régionale des chefs de police d'Afrique australe (SARPCCO) (2001).** Code de conduite de la SARPCCO pour les fonctionnaires de police (SARPCCO Code of Conduct for Police Officials). Extrait de <https://www.apr.ch/knowledge-hub/publications/sarpcco-code-conduct-police-officials-2001>.
- **Orrick, W. D. (2018). Chapitre 4 : Recruitment and Selection of Police Officers.** Recruitment, Retention, and Turnover of Law Enforcement Personnel. Bureau of Justice Assistance Département de la justice des États-Unis.
- **Pacte international relatif aux droits civils et politiques, résolution 2200A (XXI)** (16 décembre 1966).

- **Parlement britannique. (n.d.).** The role and powers of Police and Crime Commissioners Londres. Consulté sur <https://publications.parliament.uk/pa/cm201011/cmselect/cmhaff/511/51106.htm>.
- **Pew Research Center. (2017, 17 janvier).** Female police officers' on-the-job experiences diverge from those of male officers. (R. Stepler, Ed.) Consulté sur <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/01/17/female-police-officers-on-the-job-experiences-diverge-from-those-of-male-officers/>.
- **Police du Kerala. (n.d.).** Extrait du projet Janammaithri Suraksha : <https://keralapolice.gov.in/storage/pages/custom/table/table-N0Oe34J9WWjXlx8BwnYWclplQ.pdf>.
- **Police Executive Research Forum. (2015). Critical Issues in Policing Series: Re-Engineering Training on Police Use of Force.** Washington, D.C. Consulté sur <https://dataspace.princeton.edu/handle/88435/dsp01v692t8966>.
- **Policía Nacional de Honduras. (n.d.).** Requisitos para Ingresar Academia Nacional de Policía. Extrait de <https://policianacional.gob.hn/forma-parte-de-nosotros/>.
- **Politie Academy Pays-Bas. (n.d.). Welcome to the Police Academy.** Récupéré à partir de <https://www.politieacademie.nl/en>.
- **Prendergast, C. (2001, décembre).** Selection and Oversight in the Public Sector, with the Los Angeles Police Department as an Example. National Bureau of Economic Research. Extrait de <https://www.nber.org/papers/w8664>.
- **Prenzler, T., Porter, L., C Alpert, G. P. (2013). Reducing police use of force: Case studies and prospects.** Aggression and Violent Behavior, 18, 343-356.
- **Rayner, M., et al. (2019, 17 avril). Strengthening the Role of Civil Society in Holding the Police Accountable for Human Rights Violations, Workshop Report.** Socio-Economic Rights Institute (SERI), the Institute for Security Studies (ISS), African Policing Civilian Oversight Forum (APCOF), Omega Research Foundation and the Right2Protest. Disponible à l'adresse suivante : <https://apcof.org/wp-content/uploads/seriissapcofworkshopreport18and19march2019johannesburg.pdf>.
- **Secretaría de Gobernación. (2019, 30 septembre).** Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México. Consulté sur <https://www.dateas.com/es/docs/diario-oficial-federacion/2019/09/30>.
- **Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2019, 11 juillet). Y tú ¿por qué luchas? Únete a la Guardia Nacional : Convocatoria Guardia Nacional.** Consulté sur <https://www.gob.mx/sspc/articulos/y-tu-por-que-luchas-unete-a-la-guardia-nacional>.

- **Secretaria Tecnica del Consejo de Coordinación para la implementación del Sistema de Justicia Penal. (2016). Nuevo Sistema de Justicia Penal : La Policía en el Nuevo Sistema de Justicia Penal.** Consulté sur [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/53035/Revista\\_NSJP\\_VI.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/53035/Revista_NSJP_VI.pdf).
- **Service UK Government. (2020). User guide to 'Police use of force statistics, England and Wales'** (Guide de l'utilisateur des statistiques sur l'usage de la force par la police, Angleterre et pays de Galles). Londres. Consulté sur <https://www.gov.uk/government/statistics/police-use-of-force-statistics-england-and-wales-april-2020-to-march-2021/user-guide-to-police-use-of-force-statistics-england-and-wales>.
- **Servin, F. C. (2021, 10 avril).** Acusan en Nuevo Laredo falta de protocolos de las fuerzas de seguridad. Récupéré de <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/04/10/sociedad/acusan-en-nuevo-laredo-falta-de-protocolos-de-las-fuerzas-de-seguridad/>.
- **Simsek c. Turquie deuxième section, 48719/08** (Cour européenne des droits de l'homme 13 novembre 2018).
- **Simsek et autres contre la Turquie** (Cour européenne des droits de l'homme).
- **Small Arms Survey. (2018).** Global Firearms Holdings. Consulté sur <https://www.smallarmssurvey.org/database/global-firearms-holdings>.
- **Suara Rakyat Malaysia. (2008, 11 18).** The Public inquiry into the allegation of excessive force during the incident at Bandar Mahkota Cheras on 27th May 2008 : Soumis à la Commission des droits de l'homme de Malaisie. Selangor. Consulté sur <https://suhakam.org.my/wp-content/uploads/2013/11/Report-Of-Suaram-Observations-On-The-Public-Inquiry.pdf>.
- **The Management Centre UK. (n.d.).** Culture eats strategy for breakfast. Londres. Consulté sur le site <https://www.managementcentre.co.uk/management-consultancy/culture-eats-strategy-for-breakfast/>.
- **Transparency International. (2019).** Baromètre mondial de la corruption pour l'Afrique 2019.
- **Trasparency International. (2020, 23 septembre).** Police Corruption is Becoming a Pandemic Too. Récupérée de <https://www.transparency.org/en/news/police-corruption-is-becoming-a-pandemic-too>.
- **Tucker, D. (2020, 8 novembre).** La nueva Guardia Nacional de México está rompiendo su juramento de respetar los derechos humanos. Consulté sur <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/11/mexicos-national-guard-breaking-vow-respect-human-rights/>.



ISBN : 92-9222-777-7

DCAF 25  
ANS



Kingdom of the Netherlands

**Maison de la Paix**  
Chemin Eugène-Rigot  
1202 Genève, Switzerland

 +41 (0) 22 730 94 00

 [info@dcaf.ch](mailto:info@dcaf.ch)

 [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

