

# Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police



**DCAF**  
un centre pour la sécurité,  
le développement et  
l'état de droit

**OSCE** Organization for Security and  
Co-operation in Europe

# Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police



**DCAF**  
un centre pour la sécurité,  
le développement et  
l'état de droit



Organization for Security and  
Co-operation in Europe

**Auteure :** Megan Bastick

**Remerciements :** Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et la Section de l'égalité des sexes de l'OSCE souhaitent adresser leurs sincères remerciements aux membres du Conseil consultatif qui ont contribué à la réalisation de cette note d'orientation, en particulier Pierre Aeppli, Lena Andersson, Bojana Balon, Paulo Costa, Cecil Griffiths, Heather Huhtanen, Marco Kubny, Nicolas Long, Ruth Montgomery, Timothy Prenzler, Yasmin Rehman et Ivan Zverzhanovski, ainsi que les personnes ayant participé à l'atelier d'experts sur le genre et le contrôle organisé en novembre 2013.

L'auteure souhaiterait aussi remercier Andreea Vesa de l'OSCE/BIDDH, ainsi que Hanna Sands de la Section de l'égalité des sexes de l'OSCE pour leur contribution pendant la phase préparatoire de cette note d'orientation, et pour leur collaboration pendant la mise en œuvre du projet. Enfin, ce projet n'aurait pas pu être réalisé sans le travail de recherches de Veerle Triquet et de Caroline Pardier, ni les contributions des autres membres de l'équipe genre et sécurité du DCAF – Karin Grimm, Kathrin Quesada and Kristin Valasek.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et la Section de l'égalité des sexes de l'OSCE souhaitent adresser leurs sincères remerciements à la Direction du développement et de la coopération Suisse (DDC), sans qui cette note d'orientation n'aurait pu voir le jour.



**DCAF :** Le Centre de Genève pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF) est une institution de premier plan à l'échelle mondiale dans les domaines de la réforme et de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité. Le DCAF fournit un soutien au niveau national dans différents pays, participe à la mise en place de programmes d'assistance sur le terrain, conçoit et soutient l'élaboration de normes démocratiques appropriées à l'échelle nationale et internationale, encourage la mise en œuvre de bonnes pratiques et conduit des recherches sur les politiques permettant d'assurer la bonne gouvernance du secteur de la sécurité.



**OSCE :** L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), est un organisme intergouvernemental œuvrant en faveur de la sécurité dans ses 57 États participants qui s'étendent de Vancouver à Vladivostok. En vertu du Chapitre VIII de la Charte des Nations unies, l'OSCE constitue un outil de base pour la détection et la prévention des conflits, la gestion des crises et la capacité de reconstruction après un conflit dans l'espace de l'OSCE. Son approche de la sécurité a la particularité d'être à la fois globale et coopérative.



**OSCE/BIDDH :** Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) de l'OSCE est l'institution chargée de la promotion des droits de l'homme au sein de l'OSCE. À cet effet, le BIDDH est en charge d'assister les gouvernements à tenir leurs engagements dans le domaine des droits de l'homme et des libertés fondamentales, respecter l'état de droit, promouvoir les principes de la démocratie, et construire, renforcer et protéger les institutions démocratiques, ainsi que promouvoir la tolérance dans la société.

© DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014. Le DCAF encourage l'utilisation, l'adaptation et la copie de ce guide, sous réserve d'un respect des sources et des textes utilisés.

Veuillez nous contacter si vous souhaitez traduire ce guide.

Référence pour la photo de couverture : Des agents de la police de l'Ouzbékistan. (Crédit : PNUD en Europe et en Asie centrale).

La conception graphique a été effectuée par Alice Lake-Hammond ([www.alicelakehammond.com](http://www.alicelakehammond.com)). Des remerciements sont également dus à Linda Machata pour la traduction française.

ISBN : 978-92-9222-319-9

Extraits à citer comme suit : Bastick, Megan, *Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police* (Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014).

# SOMMAIRE

1. Introduction . . . . .	1
2. Le contrôle interne de la police . . . . .	7
3. L'importance d'intégrer une perspective de genre dans le contrôle interne de la police . . . . .	13
4. Comment intégrer une perspective de genre dans le contrôle interne de la police . . . . .	21
4.1 Renforcer les capacités et la représentativité des acteurs du contrôle interne au sein de la police . . . . .	24
4.2 Suivi de la mise en œuvre d'une politique prenant en charge les questions de genre au sein de la police . . . . .	25
4.3 Contrôle des services de police pour les femmes, hommes, filles et garçons . . . . .	31
4.4 Contrôle des ressources humaines au sein des services de police .	34
4.5 Prévenir et lutter contre la discrimination et le harcèlement sexuels au sein de la police . . . . .	41
4.6 Prévenir et lutter contre les actes d'inconduite commis par la police contre des particuliers . . . . .	45
5. Conclusion . . . . .	53
6. Tableau d'auto-évaluation. . . . .	55
7. Ressources complémentaires . . . . .	61





# 1

---

## INTRODUCTION

Offrant un large éventail de services à la communauté, la police joue un rôle crucial dans la société. Elle est chargée de maintenir l'ordre, de prévenir et d'enquêter sur les actes criminels et de protéger les individus et les communautés. Les pouvoirs, responsabilités et devoirs spéciaux qui lui sont confiés exigent qu'elle agisse avec un degré élevé d'intégrité et dans un cadre de contrôle efficace.

Pour qu'elle puisse exercer ses fonctions efficacement, la police a besoin de reconnaître et de répondre aux besoins différents des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans les communautés qu'elle sert. De même, il est important que la profession policière soit accessible aussi bien aux femmes qu'aux hommes, et que les agents de police femmes et hommes soient traités équitablement. C'est ce que l'on appelle une approche des activités de police prenant en compte les questions de genre (voir l'Encadré 1), comme encouragée par les lois et politiques nationales et internationales, notamment les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité<sup>1</sup>. En outre, ce type de police s'inscrit dans le cadre d'un plan d'action global en faveur d'un modèle de maintien de l'ordre plus équitable en ce qui concerne tous les aspects de la diversité au sein des communautés.

---

Des membres de la Garde nationale serbe participent à une présentation sur la version préliminaire du Plan d'Action National sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies à Belgrade en Serbie.  
Crédit : OSCE, Milan Obradovic, 2010.

---

De nombreux services de police ont pris des mesures pour mieux prendre en charge les questions de genre. Des exemples se trouvent dans le Dossier « *Place du genre dans la réforme de la police* », publié conjointement par le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW, ainsi que dans d'autres ressources énumérées à la fin de cette note d'orientation. Les systèmes de surveillance et de contrôle interne constituent un élément clé de l'approche des activités de police prenant en charge les questions de genre, car ils garantissent la prestation efficace des services de police et procédures de ressources humaines équitables, tout en prévenant et en luttant contre les abus policiers. Ce sont ces systèmes de contrôle interne qui font l'objet de la présente note d'orientation.

### ENCADRÉ 1 – EXEMPLES DE QUESTIONS LIÉES AU GENRE DANS LA POLICE

- Comment le crime touche les hommes et les femmes de différentes manières.
- La différence de criminalité entre les hommes et les femmes.
- L'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans la police.
- Le harcèlement sexuel et les autres types de comportements sexuels répréhensibles commis par la police.

Cette note d'orientation a été élaborée en partenariat avec l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (BIDDH/OSCE). Issue de recherches documentaires, d'entretiens et d'avis d'experts, elle a été longuement examinée et débattue lors d'une réunion d'experts et de praticiens qui s'est tenue en novembre 2013.

Cette note d'orientation est conçue pour aider les personnes qui travaillent au niveau stratégique ou au niveau de la gestion des services de police, et pour les organismes chargés de la gestion et de la supervision de la police, ainsi que ceux qui soutiennent la réforme de la police et/ou les stratégies d'intégration systématique du genre, notamment le personnel de l'OSCE. Cette note d'orientation est destinée à servir de référence en matière de bonnes pratiques de maintien de l'ordre, présentant des stratégies qui pourraient être adaptées aux différents contextes, besoins et ressources des différents services de police.

Cette note d'orientation s'articule de la façon suivante :

- » une introduction au contrôle de la police ;
- » une discussion sur l'importance des questions de genre dans le contrôle de la police ;
- » des indications sur la façon d'intégrer une perspective de genre dans le contrôle de la police, dans plusieurs domaines clés ;
- » un tableau d'auto-évaluation pour les services de police ;
- » une liste de ressources complémentaires.





Cette note d'orientation fait partie d'une série qui aborde en profondeur les questions liées à la réforme du secteur de la sécurité dans une perspective de genre, précédemment introduites dans la Boîte à outils « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* », publiée conjointement par le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW. Les autres éléments de la série sont *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions nationales de défense des droits humains*, et *Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées*.





АВИАБИЛЕТЫ  
ВО ВСЕ НАПРАВЛЕНИЯ

ASIA  
AFRICA  
EUROPA



EXCEPTIE  
TRANSPORTUL  
PASAGERILOR

TELEFON  
PUBLIC

STEFAN MARE  
SPIN

73

# 2

## LE CONTRÔLE INTERNE DE LA POLICE

Dans cette note d'orientation, « police » est le terme générique utilisé pour tous les services autorisés et/ou contrôlés par l'État qui ont la responsabilité de maintenir l'ordre public, et sont habilités par l'État à utiliser la force et/ou des pouvoirs spéciaux à ces fins. Les services de police comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- le maintien de l'ordre public dans la société ;
- la protection et le respect des libertés et droits fondamentaux des personnes ;
- la prévention et la détection de la criminalité et la lutte contre ce phénomène ;
- l'assistance et autres services à la population.

Certains États ont des services de police spécialisés, tels que la police des frontières. Bon nombre des recommandations figurant dans la présente note d'orientation peuvent aussi s'appliquer à la gendarmerie (forces militaires ou paramilitaires chargées de fonctions de police parmi les populations civiles, appelées dans certains pays *guardia civil*, *carabinieri*, etc.).

Pour qu'ils puissent remplir leurs missions, les policiers sont dotés de pouvoirs spéciaux, notamment le pouvoir d'arrêter et de détenir des personnes et le pouvoir de faire usage de la force. Cela place la police dans une position délicate, car elle doit trouver un juste équilibre entre d'un côté, le droit à la vie privée, l'accès à la liberté et la présomption d'innocence jusqu'à preuve du contraire, entre autres droits individuels, et de l'autre, leur devoir de maintenir l'ordre dans la société. La hiérarchie dans un service de police jouit d'une indépendance opérationnelle importante, et les agents de police sont investis de pouvoirs discrétionnaires (par exemple, dans le cas d'un délit mineur, ils peuvent choisir d'arrêter une personne ou bien de lui donner un avertissement)<sup>2</sup>. Cette indépendance et ce pouvoir discrétionnaire doivent être contrebalancés par des mécanismes de contrôle et de surveillance afin de s'assurer que la police utilise ses pouvoirs pour faire appliquer la loi de façon juste et équitable, et pour protéger les libertés civiles des abus de la police. Toutefois, la surveillance ou le contrôle de la police ne peuvent se réduire à limiter ses pouvoirs ; les policiers devraient également être tenus pour responsables de l'efficacité avec laquelle ils utilisent leurs pouvoirs et leurs ressources pour faire diminuer la criminalité, renforcer la sécurité publique et servir la communauté.

La responsabilisation de la police exige des structures et des systèmes de surveillance et de contrôle qui fonctionnent à la fois en interne (au sein de la police) et en externe (en dehors de la police). Ces structures et systèmes de surveillance varient considérablement entre les pays, mais les mécanismes suivants peuvent chacun jouer un rôle important.

## Contrôle externe

---

La police devrait être soumise au contrôle des autorités civiles externes, notamment, au minimum, le ministre de l'Intérieur<sup>3</sup> et/ou les maires (qui sont chargés d'importants pouvoirs de police, lorsque cela concerne les services de police municipaux et régionaux), le pouvoir judiciaire (les jugements et autres ordres auxquels la police doit se conformer) et le Parlement (qui élabore les lois et approuve le budget de la police en général). Le bureau du vérificateur général peut être responsable du suivi budgétaire de la police. Les organes de contrôle qui sont indépendants du gouvernement, comme les institutions nationales de défense des droits humains, les institutions de médiation et/ou les commissions/organes de plainte de la police, jouent aussi souvent un rôle (voir la note d'orientation sur *l'Intégration du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions nationales de défense des droits humains*). En outre, dans certains pays, la police est tenue de rendre compte à et de coopérer avec les forums de police de proximité, les comités de sécurité locaux ou les organes de contrôle civils. Le contrôle civil informel de la police est exercé par les organisations de défense des droits, les groupes de femmes, les organismes de recherche et les médias, ces acteurs étant capables de mettre en évidence les lacunes et de promouvoir des changements. Au niveau international, le contrôle est exercé par les Nations Unies (notamment par



les organes conventionnels des droits humains, les mécanismes spéciaux et l'Examen périodique universel, entre autres), ainsi que par des organes conventionnels des droits humains régionaux<sup>4</sup>.

## Contrôle interne

---

Bien que le contrôle externe soit d'une grande importance, les officiers de police ont pour principale responsabilité de veiller à ce que les initiatives de police dans les communautés soient efficaces et que des mesures positives soient prises pour empêcher les exactions policières. Ce sont eux qui sont impliqués dans les défis quotidiens liés au maintien de l'ordre et qui ont le plus d'influence sur la performance et la conduite de leurs subordonnés<sup>5</sup>. Les policiers doivent rendre des comptes tout au long de la voie hiérarchique au sein du service de police. En outre, le personnel, sa formation et son développement professionnel sont sujets à un suivi permanent et à un contrôle proactif, tout comme les pratiques et procédures opérationnelles font l'objet d'un contrôle.

Les structures et systèmes de contrôle, d'évaluation, de surveillance et de suivi des services internes de la police varient considérablement. Les structures peuvent inclure des services d'inspection et d'audit interne, tandis que les systèmes impliquent souvent des indicateurs de performance, des systèmes de gestion de la qualité et des systèmes d'alerte précoce. Le contrôle et le suivi nécessitent au minimum la collecte et l'analyse de données, ainsi que des mécanismes correcteurs lorsque des problèmes sont identifiés. Au niveau individuel, les processus de gestion des ressources humaines, telles que la vérification des antécédents, la rétention ou le licenciement, la promotion, l'examen et l'évaluation des performances, constituent également des formes de contrôle.

Les processus de plainte, d'enquête et de discipline constituent un élément essentiel du contrôle. De nombreux services de police mettent sur pied des unités indépendantes pour enquêter sur les allégations d'inconduite de la part d'agents de police, qui sont composées de policiers spécialement formés à cet effet (par exemple, une division « affaires internes » ou « normes professionnelles »)<sup>6</sup>. D'autres services de police font appel à des enquêteurs provenant d'une branche ou d'une région différente pour garantir leur indépendance par rapport aux policiers faisant l'objet d'enquêtes.

Ces mécanismes de contrôle internes, et la façon dont ils peuvent mieux prendre en charge les questions de genre, font l'objet de cette note d'orientation.

L'efficacité des mécanismes de contrôle internes dépend fortement de l'engagement des officiers de police de lutter contre les cas d'inconduite et de fournir des services de qualité. Les policiers peuvent parfois être réticents à exposer leur institution à la critique. Quant aux mécanismes de contrôle internes, ils peuvent manquer de crédibilité auprès du public en raison de l'idée selon laquelle les officiers de police peuvent soustraire

leur personnel à ses responsabilités. En outre, les mécanismes internes sont souvent limités dans leur portée et ont tendance à se concentrer uniquement sur les mesures réactives (punitives), par opposition aux mesures proactives (préventives)<sup>7</sup>. Pour ces raisons, il est important que les mécanismes de contrôle internes soient complétés par des mécanismes externes. En outre, la supervision et la surveillance par les organes de contrôle externes peuvent renforcer et soutenir les efforts des officiers en faveur d'une meilleure prise en compte des questions de genre par les services de police.





# 3



---

## L'IMPORTANCE D'INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LE CONTRÔLE INTERNE DE LA POLICE

Les rôles sexospécifiques – ainsi que d'autres facteurs tels que l'âge, le handicap, le sexe, l'origine ethnique et la classe sociale – influencent fondamentalement la façon dont une personne fait l'expérience de la criminalité et de la violence. Le genre ne concerne pas seulement les femmes, mais les femmes et les hommes et les différents rôles, caractéristiques et comportements qui leur sont attribués par la société. Du point de vue des services de police, le genre joue un rôle essentiel dans la détermination des types de crimes que les femmes, les filles, les hommes et les garçons ont tendance à commettre, et dont ils sont victimes. Par conséquent, il est essentiel, pour que le maintien de l'ordre soit réellement assuré, de prendre en considération les questions de genre dans la société et dans le service de police. L'Encadré 2 présente certains des termes issus de la terminologie du genre qui sont utilisés dans cette note d'orientation.



Tous les processus de contrôle internes devraient examiner les incidences différentes qu'ont les structures, systèmes, politiques, procédures et pratiques sous leur surveillance sur les femmes et les hommes, qu'il s'agisse du personnel ou des usagers ou bénéficiaires des services de police. Parmi les principaux avantages de l'intégration du genre, on peut citer.

## Une prestation efficace des services

---

Dans de nombreux pays, les femmes et les hommes qui sont victimes de violence familiale (aussi appelée violence domestique ou violence conjugale), de violence sexuelle et de traite des êtres humains estiment que la police n'est pas disposée à enquêter et poursuivre sérieusement les auteurs des crimes dont ils ont été la cible. En effet, des données provenant de 57 pays indiquent que, en moyenne, seulement 11 %



des femmes victimes d'agression sexuelle le déclarent à la police<sup>8</sup>. Cela signifie qu'il existe des lacunes importantes dans la prestation des services policiers aux victimes de violence domestique et sexuelle. Les mécanismes de contrôle peuvent aider à améliorer les services policiers en se concentrant sur ces crimes, ainsi que plus généralement sur les différentes expériences que vivent les femmes et les hommes, les filles et les garçons en tant que victimes d'un crime.

## Des services de police représentatifs

---

Garantir la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du personnel est essentiel pour que les services de police puissent prévenir et dépister les actes criminels commis à l'encontre de femmes et d'hommes, et enquêter sur eux efficacement. En outre, des études indiquent que les femmes peuvent souvent apporter des compétences et atouts différents, et qui permettraient d'accroître l'efficacité du travail de la police<sup>9</sup>. Néanmoins, dans certains pays, les processus de recrutement sont discriminatoires envers les femmes. Une fois recrutées, les femmes sont souvent sur-représentées dans les postes subalternes, qu'elles finissent par quitter en raison de la sous-utilisation de leurs compétences, et en raison d'attitudes et politiques discriminatoires, de harcèlement sexuel et des difficultés qu'elles rencontrent à concilier emploi et vie de famille<sup>10</sup>. Le suivi des processus de ressources humaines, en accordant une attention particulière aux expériences distinctes des femmes et des hommes, peut aider la police à remédier à ces problèmes, et contribuer à accroître le recrutement, la rétention et la promotion du personnel féminin compétent.



## Le harcèlement et la discrimination sexuels au sein de la police

---

Non seulement les actes de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel qui sont commis au sein des services de police violent les droits des victimes, mais ils entraînent aussi des coûts considérables pour les forces de police, puisqu'ils engendrent un accroissement du taux de rotation du personnel, une baisse de la productivité, des problèmes de santé et, dans certains pays, des frais de justice. Par exemple, des recherches en Australie ont montré que 63 % des agents de sexe féminin et 14 % des agents de sexe masculin ont été victimes de harcèlement sexuel<sup>11</sup>. Les mécanismes de contrôle internes jouent un rôle clé dans la construction d'une culture de travail respectueuse, où les cas de discrimination et de harcèlement sont rares, et où les incidents sont traités efficacement.

## Les abus de la police envers le public

---

Il est nécessaire de prévenir et de répondre activement aux actes de violence et de discrimination fondés sur le sexe commis par des policiers à l'encontre de détenus, de victimes d'actes criminels et d'autres membres de la communauté. De tels abus peuvent être perpétrés envers les hommes et les garçons ainsi qu'envers les femmes et les filles. Dans certains pays, des policiers se sont rendu complices de criminalité organisée liée au sexe, comme la prostitution et la traite d'êtres humains. La violence conjugale peut également être considérablement répandue dans les services de la police<sup>12</sup>. Les obstacles auxquels les victimes doivent faire face lorsqu'elles signalent des cas de violence sexiste, ainsi que les lacunes dans les réponses apportées par la police, sont généralement encore plus nombreux lorsque l'auteur des actes est un agent de police. Toutefois, les services de police ont la possibilité de mettre en œuvre des mesures efficaces pour se prémunir contre de tels abus et s'assurer qu'ils sont traités d'une manière qui renforce la confiance du public dans la police.

---

Officier du département de la Police Métropolitaine de Londres (London Metropolitan Police Department, MET). La Police Métropolitaine participe à un projet pour aider à réduire l'agression sexuelle et les comportements sexuels indésirables sur les transports en commun. Crédit : Angel Xavier Viera, 2013.

---

## ENCADRÉ 2 - LEXIQUE DES TERMES SENSIBLES À LA DIMENSION GENDRE

La police utilise généralement des définitions de lois ou de politiques nationales qui sont fondées sur des termes internationalement convenus. Les éléments suivants constituent des exemples de définitions.

Le **genre** concerne les caractéristiques et les perspectives sociales associées au fait d'être homme ou femme et les rapports entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles. Ces caractéristiques, ces perspectives et ces rapports sont construits socialement et sont appris par des processus de socialisation. Ils dépendent du contexte et de l'époque et peuvent évoluer. La question des sexospécificités détermine ce qui est attendu, permis et valorisé chez la femme et chez l'homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes à propos des responsabilités attribuées, des activités réalisées, de l'accès aux ressources et du contrôle de celles-ci, ainsi que des possibilités de prendre des décisions. Les autres critères importants pour l'analyse socio-culturelle comprennent la classe, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique et l'âge. (Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme relevant de l'ONU, *Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality*, rev. août 2001.)

La **systématisation de la prise en compte de la dimension du genre** c'est « évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en oeuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. » (*Documents officiels de l'Assemblée générale A/52/3/Rev.1*, chapitre IV, paragraphe 4, 18 septembre 1997.)

La **discrimination sexuelle** est le traitement injuste ou la distinction arbitraire fondée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle d'une personne. (Adapté de Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale no 20*, Article 2, E/C.12/GC/20, 2 juillet 2009.)

Le **harcèlement sexuel** « s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation ». (*Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur l'Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir*, ST/SGB/2008/5, 11 février 2008.)



Les **inconduites sexuelles** comprennent les infractions pénales de violences sexuelles (harcèlement, viol et autres formes d'agression sexuelle), ainsi que les comportements sexuels ne relevant pas du droit pénal qui sont inappropriés, non professionnels ou préjudiciables à la confiance de la population dans la police, comme :

- le fait de soutirer les faveurs sexuelles d'une personne en échange d'une suppression d'amende ou d'arrestation ;
- un contact physique inapproprié avec les suspects ;
- un comportement sexuel pendant le service (par exemple : visionnage de pornographie, activité sexuelle, recours aux services de prostituées) ;
- actions inutiles prises pour des raisons personnelles et/ou comportant une motivation sexuelle (par exemple : arrêt inutile de conductrices). (Adapté de International Association of Chiefs of Police, *Addressing Sexual Offenses and Misconduct by Law.*)



# 4

## COMMENT INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LE CONTRÔLE INTERNE DE LA POLICE

Cette section propose des stratégies concrètes pour intégrer une perspective du genre dans les structures, processus et pratiques de contrôle. Lors de la mise en œuvre de ces stratégies, il convient de garder à l'esprit deux points. Tout d'abord, tout processus de réforme en matière de sexospécificité doit mettre l'accent sur la culture et les valeurs organisationnelles. La conduite des officiers de police, notamment, influence fortement la culture organisationnelle et, partant, le comportement des policiers. Deuxièmement, un leadership fort est nécessaire pour constamment renforcer et démontrer l'idée que l'intégration d'une perspective du genre profite à la fois aux hommes et aux femmes qui travaillent dans les services de police, aux services eux-même et aux collectivités servies. Comme toujours, les bonnes pratiques décrites ci-dessous doivent être adaptées en fonction des besoins et ressources de chaque service de police. L'Encadré 3 montre que le coût de ces mesures n'est pas nécessairement élevé.



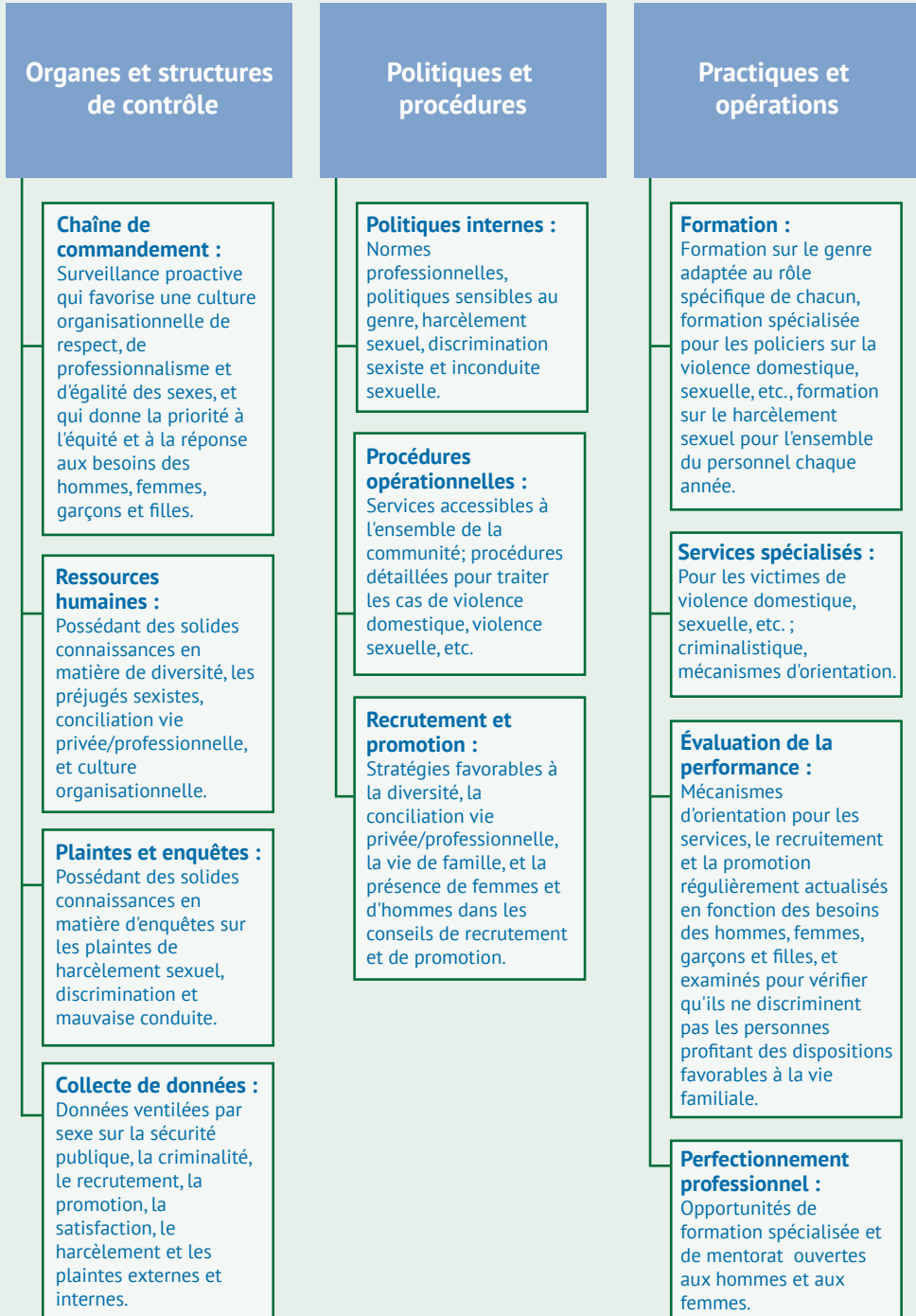
### ENCADRÉ 3 – HUIT DÉMARCHES PEU COÛTEUSES POUR UNE POLICE PRENANT EN CHARGE LES QUESTIONS DE GENRE

Combinées aux nombreuses bonnes pratiques figurant dans cette note d'orientation, ces mesures peu onéreuses démontrent que, bien souvent, la résolution des problèmes liés à la dimension de genre passe davantage par de nouvelles idées que par des ressources financières plus importantes.

- ✓ Recueillir des statistiques sur le pourcentage de candidates et les comparer au pourcentage de recrues de sexe féminin. Des universitaires et des étudiants de troisième cycle peuvent être sollicités pour analyser les données brutes.
- ✓ Organiser des groupes de réflexion et des sondages en ligne avec le personnel féminin et masculin.
- ✓ Intégrer les objectifs en matière de genre dans les processus de planification stratégique existants.
- ✓ Modifier les descriptions de poste et les critères de promotion de manière à y faire figurer les connaissances et les compétences exigées en matière de genre.
- ✓ Modifier les politiques qui pénalisent le personnel pour prise d'un congé parental, notamment l'obligation d'effectuer des périodes de service continu comme condition préalable à la promotion.
- ✓ Dispenser une formation sur le genre, la diversité et le harcèlement sexuel.
- ✓ Construire des alliances avec les organisations de femmes et les ministères de la Condition féminine.
- ✓ Collaborer avec les médias pour toucher l'ensemble de la population et renforcer sa confiance dans la police.

Cette note d'orientation met l'accent sur les domaines qui nécessitent une attention particulière, notamment les politiques, les procédures, la formation, la collecte de données, le suivi, et l'établissement de rapports. Il est important d'adopter une approche intégrée et de tenir compte de l'ensemble de ces domaines. Par exemple, si un service de police possède une politique sur le harcèlement sexuel, mais qu'aucune formation n'est dispensée pour en informer les employés, et qu'il n'existe aucune structure permettant de déposer des plaintes et de les examiner, cette politique sera totalement inefficace. Par conséquent, pour être efficace, un contrôle interne nécessite non seulement des politiques, mais aussi des ressources consacrées à leur mise en œuvre opérationnelle et pratique, ainsi que des mécanismes structurels. Le Diagramme 1 montre comment ces éléments interagissent lors de l'intégration du genre dans le contrôle interne de la police. Vous pouvez vous reporter à ce schéma à tout moment au cours de la lecture du reste de ce document.

## DIAGRAMME 1 – INTÉRACTION ENTRE LES STRUCTURES, POLITIQUES ET PRATIQUES LORS DE L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE CONTRÔLE INTERNE DE LA POLICE





## 4.1 Renforcer les capacités et la représentativité des acteurs du contrôle interne au sein de la police

---

Pour de nombreux policiers, le genre reste un sujet méconnu, et une idée fausse communément répandue est que les femmes sont les seules concernées. Il est donc probable qu'une formation en matière de genre soit nécessaire à tous les niveaux, mais cela serait peut-être particulièrement pertinent pour les personnes responsables de la gestion et du contrôle des services de police. Les femmes étant souvent absentes des structures de contrôle existantes au sein de la police, les y inclure pourraient être un moyen efficace de renforcer la capacité des services de police à aborder les questions de genre.

### Formation

Toutes les personnes et organismes qui jouent un rôle dans le contrôle et la surveillance du fonctionnement de la police peuvent exiger de recevoir une formation sur les questions de genre qui soit adaptée à leur rôle spécifique. Cette formation pourrait aborder les questions suivantes :

- les lois internationales et nationales relatives à l'égalité des sexes applicables à la police ;
- les politiques et les directives relatives à l'égalité des sexes, ainsi que la manière de les mettre en œuvre grâce à une stratégie d'intégration systématique du genre ;
- les répercussions différenciées du crime et de l'insécurité sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons dans les différents segments de la population ;
- Comment lutter contre les crimes sexistes, tels que la violence domestique, la violence sexuelle et la traite des êtres humains ;
- Les questions de genre sur le lieu de travail, telles que les politiques favorables à la vie de famille et le harcèlement sexuel ;
- la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe et d'autres données relatives au genre (voir l'Encadré 4) ;
- la participation des femmes et des hommes de la communauté aux processus de contrôle.

La formation peut être développée ou soutenue par le département chargé des questions d'égalité au sein de la police, un responsable des questions relatives au genre, un promoteur actif de la prise en compte des questions de genre. La formation peut également s'appuyer sur le savoir-faire des groupes de femmes de la communauté.

## ENCADRÉ 4 – DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

*Que sont-elles ?* Les données ventilées par sexe sont des données collectées sur les femmes et les hommes et présentées séparément.

*Comment les collecter ?*

- Veiller à ce que tous les formulaires et fichiers informatiques exigent que le sexe du sujet soit enregistré.
- Exiger que les données recueillies proviennent à part égale d'hommes et de femmes, ou en proportion du nombre de femmes et d'hommes dans le service concerné.
- Envisager des mesures spéciales pour s'assurer que les femmes et les hommes participent au processus de collecte des données, par exemple en organisant des groupes de discussion séparés pour les femmes et les hommes ou en collaborant avec des organismes communautaires.
- Toujours comparer les données sur les femmes et les hommes et analyser leurs différences.

## Représentation équilibrée des sexes

Afin d'identifier efficacement les préoccupations relatives à la fois au personnel féminin et masculin, ainsi qu'aux femmes, hommes, filles et garçons de la communauté, et d'y répondre de façon équitable, les structures de contrôle devraient inclure autant d'hommes que de femmes. Cela contribuerait également à augmenter la confiance de la population dans la capacité des structures de contrôle à résoudre leurs problèmes. Pour accroître la représentation et la participation des femmes, il pourrait être utile d'impliquer une ou plusieurs des personnes suivantes :

- une représentante d'une association de policières/personnel féminin – s'il n'existe aucune association, une représentante des femmes peut être nommée ou élue ;
- une personne responsable des questions relatives aux femmes dans un syndicat de police ;
- des représentantes de femmes de la communauté locale, par exemple, des représentantes de réseaux et organisations de femmes qui offrent des services aux femmes victimes de crime.

## 4.2 Suivi de la mise en œuvre d'une politique prenant en charge les questions de genre au sein de la police

De bonnes politiques sont un élément clé pour parvenir à une police qui prenne en compte les questions de genre. Chaque politique devrait prendre en compte les besoins distincts des femmes, des hommes, des filles et des garçons, qu'ils soient victimes ou auteurs d'actes criminels, détenus ou agents de police. En outre, il devrait y avoir des politiques pour résoudre les problèmes spécifiquement liés au genre. Les systèmes de

contrôle interne sont chargés de surveiller la mise en œuvre de ces politiques, y compris leur impact sur les différents groupes de la population. Des organismes spécialisés peuvent également contribuer à garantir que les questions de genre bénéficient bien de toute l'attention nécessaire.

## Auto-évaluation ou audit sur les questions de genre

Réaliser une auto-évaluation ou un audit sur les questions de genre peut être très utile, dans un premier temps, pour identifier les lois, doctrines, directives et pratiques qui sont en place, et celles qui sont nécessaires. Un audit sur les questions de genre est un processus d'évaluation utilisé pour déterminer comment les questions de genre sont traitées dans les processus internes et les activités d'une organisation. En réunissant des informations auprès de diverses sources, un audit peut choisir d'examiner une question de genre en particulier, ou tous les niveaux de l'organisation. De nombreux services de police ont trouvé ce genre d'audit utile<sup>13</sup>.

Cette note d'orientation comporte un tableau d'auto-évaluation à la page 55. Le DCAF a également produit un *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, plus détaillé et qui peut être utilisé pour élaborer et guider le processus d'audit (voir les ressources complémentaire à la page 61). Le dossier du DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW sur la *Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité* fourni des conseils sur la conduite d'audits sur les questions de genre dans les institutions du secteur de la sécurité.

## Examen de la politique

Pour que les structures et systèmes puissent contrôler l'intégration d'une perspective de genre efficacement, des politiques appropriées doivent être mises en place afin d'établir les normes auxquelles la police s'est engagée. Un service de police peut procéder à un examen des politiques comme suit :

- ✓ Examiner tous les procédures opérationnelles permanentes, protocoles, politiques, processus et pratiques afin de s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires, qu'ils sont rédigés de manière à y inclure les femmes et les hommes, et qu'ils répondent aux différents besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons.
- ✓ Veiller à ce que les procédures opérationnelles, protocoles, politiques, processus et pratiques pertinents concernant les crimes liés au genre, comme la violence familiale ou la violence sexuelle, soient mis en place.
- ✓ S'assurer que les procédures et protocoles existants reflètent une compréhension claire que la police est là pour servir et protéger la communauté dans son ensemble, notamment les femmes et les groupes sous-représentés.

- ✓ Discuter des protocoles et des procédures avec les groupes de la communauté, notamment les organisations de femmes, les groupes de victimes et les prestataires de services des secteurs de l'éducation, de la justice et de la santé.

Pour faciliter le suivi des questions de genre, chaque politique devrait indiquer les données ventilées par sexe à recueillir et la manière de les communiquer, et devrait identifier des indicateurs pertinents<sup>14</sup>. Les organes de contrôle interne peuvent ensuite utiliser ces données pour vérifier si la politique a un impact différent sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons, et le cas échéant, de quelle manière. Ces données sont également utilisées pour contrôler les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs spécifiques liés au genre. Le suivi des questions de genre est aussi traité en plus de détail dans la section 4.3 (page 31) et la section 4.4 (page 34).

## Politiques en faveur de l'égalité des sexes

Un certain nombre de services de police a tiré profit de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique, d'une stratégie ou d'un plan d'action spécifiquement en faveur de l'égalité des sexes. Les politiques en faveur de l'égalité des sexes définissent les objectifs et les engagements de la police, tout en veillant à ce que la perspective du genre soit intégrée dans toutes les orientations stratégiques et pratiques de la police. Quant aux plans d'action pour l'égalité des sexes, ils fixent les activités, échéances et responsabilités en vue d'atteindre cet objectif.

En complément aux politiques institutionnelles, il y aura vraisemblablement des politiques nationales en faveur de l'égalité des sexes qui attribueront des responsabilités particulières à la police, dans certains cas liées aux engagements internationaux. Celles-ci peuvent prendre la forme d'un plan d'action national sur la résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU, ou encore, de politiques nationales en faveur de l'égalité des sexes ou en matière de violence contre les femmes. Les services de police doivent suivre et rendre compte de leur performance dans le cadre de ces cadres politiques nationaux (voir l'Exemple 1).

## EXEMPLE 1 – LE COORDINATEUR CHARGÉ DE LA PARITÉ À LA DIRECTION DE LA POLICE MONTÉNÉGRINE

Un coordinateur chargé de la parité a été nommé à la Direction de la police monténégrine après l'adoption de la loi sur l'égalité des sexes en 2007. Le coordinateur est chargé de guider la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre du Plan d'action national du Monténégro pour l'égalité des sexes et d'en soumettre des rapports à intervalles réguliers. Il est également responsable des rapports relatifs aux engagements pris par le Monténégro au titre de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Chaque année, la Direction de la police prend une part active à la campagne mondiale « 16 journées de militantisme contre la violence sexiste ». En 2011, le coordinateur a contribué à la mise au point d'une procédure opérationnelle permanente pour les affaires de violence sexiste, qui définit la façon dont les institutions compétentes devraient traiter les cas de violence sexiste et la façon dont elles devraient coordonner leurs efforts.

Sources : Women Police Officers Network in South East Europe, *Guidelines for Gender Sensitive Policing: With an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services* (Belgrade: PNUD/SEESAC, 2012), p. 27 ; communication privée avec Bojana Balon, PNUD/SEESAC, 28 juin 2013.





## Organes et fonctions spécialisés

Beaucoup de services de police s'interrogent sur la nécessité ou non de créer des organismes spécialisés (comme la Section des questions de parité entre les sexes décrite à l'Exemple 2) ou s'il est préférable de donner aux organes existants des responsabilités accrues en matière de genre. Le Tableau 1 ci-dessous présente les avantages et les inconvénients de ces différentes approches. Bien entendu, même s'il existe des organismes spécialisés, les organismes existants peuvent encore être tenus d'aborder les questions de genre dans leur travail.

Dans de nombreux services de police, il existe également des individus, comme un « coordinateur/coordinatrice des activités relatives au genre », spécialement chargés de soutenir l'intégration du genre dans les politiques et les opérations de la police.

### TABLEAU 1 – AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DU RECOURS AUX ORGANISMES SPÉCIALISÉS POUR SURVEILLER ET ASSURER L'EXÉCUTION DES ENGAGEMENTS PRIS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES AU SEIN DE LA POLICE

Avantages	Inconvénients
Créé une réserve de spécialistes et de formateurs en matière de sexospécificités.	Peut manquer d'expérience et de crédibilité.
Met davantage l'accent sur les questions de genre dans le temps.	Peut donner la mauvaise impression dans d'autres départements de l'organisation que « d'autres » sont responsable de l'intégration systématique de la dimension genre.
Favorise la coordination et l'engagement des différentes divisions.	Existe un risque que le mandat ne soit pas clair, ou qu'il fasse double emploi avec avec d'autres organismes existants.
Pourrait attirer des fonds dédiés à l'intégration du genre.	Manque souvent de ressources par rapport à d'autres unités.
Peut aider à renforcer la collaboration avec les acteurs de contrôle externe et ceux concernés par les questions d'égalité des sexes.	

Colonel Lola Otaboeva (en uniforme) est la conseillère principale pour le département de la coopération internationale et du genre au ministère de l'Intérieur du Tadjikistan. Elle a fait pression pour et soutenu le développement d'unités de police spécialisées sur la violence domestique. Les forces armées du Tadjikistan emploient plus de 1,5 million de femmes, dont 9 colonels et 71 lieutenants-colonels. Crédit : Bureau de l'OSCE en Tadjikistan.

Les organismes ou unités spécialisés chargés de superviser les questions d'égalité entre les sexes sont au maximum de leur efficacité lorsque :

- ils ont le soutien du haut commandement et ils sont placés assez haut dans la hiérarchie institutionnelle pour autoriser et mettre en œuvre les changements nécessaires ;
- ils sont clairement intégrés au sein des structures existantes et ont accès aux décideurs au niveau stratégique et à toutes les données pertinentes ;
- ils possèdent une capacité de recherche et d'analyse politique ;
- leurs travaux sont liés ou coordonnés aux structures de contrôle existantes ;
- leur personnel reçoit une formation en matière de genre ;
- leur personnel compte un nombre égal, ou presque, d'hommes et de femmes.

## EXEMPLE 2 – LA SECTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DE LA POLICE NATIONALE DU LIBERIA

La police nationale du Libéria (LNP) a adopté une politique favorable à l'égalité des sexes en 2005, et a créé en 2008 la Section de l'égalité des sexes pour soutenir, surveiller, conseiller et informer sur sa mise en œuvre. Comptant sept membres, la Section favorise le recrutement des femmes, soutient le renforcement des capacités du personnel féminin et l'inclusion de la formation sur le genre dans l'École de police. En outre, elle sensibilise à la fois la police et le grand public à la politique sur le genre et à la violence contre les femmes et les enfants, et surveille largement l'intégration du genre dans les politiques, orientations et programmes de la LNP. La Section répond également aux plaintes concernant le harcèlement sexuel, la violence domestique, et le non-paiement continu de pensions alimentaires pour enfants, qui impliquent le personnel de la police.

*Source : Miranda Gaanderse et Kristin Valasek (eds), *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO* (Genève : DCAF, 2011), p. 146.*

## Associations de personnel féminin

Un certain nombre de services de police ont mis en place des comités ou des réseaux pour représenter les policières assermentées et les employées civiles, ainsi que des comités représentant le personnel lesbien, gay, bisexuel et transsexuel (LGBT). Bien que n'étant pas officiellement chargé de la mise en œuvre de politiques, ces groupes examinent souvent les sujets de préoccupation du personnel féminin ou LGBT, s'entretiennent avec la Direction lorsque des problèmes se présentent, et la conseillent pour les résoudre. À ce titre, ils peuvent être un mécanisme de contrôle interne utile<sup>15</sup>.

### 4.3 Contrôle des services de police pour les femmes, hommes, filles et garçons

---

Pour la police, il est important d'avoir accès à des informations fiables sur les résultats de ses travaux, afin de déterminer si elle s'acquitte de ses fonctions correctement, et pour l'aider à concevoir des réponses appropriées aux besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans les collectivités qu'elle dessert. Le contrôle de la prestation des services de la police devrait impliquer la collecte et l'analyse de données liées au genre portant sur toutes les activités de la police. Une attention particulière devrait être accordée à la façon dont la police traite les cas de violence domestique et sexuelle.

#### Collecte et analyse des données relatives au genre

Les données de la police doivent comprendre des mesures sur :

- les formes de criminalité, qui devraient généralement inclure le sexe et le groupe d'âge des victimes et des auteurs présumés, et devraient être enregistrés de manière à ce que les caractéristiques sexospécifiques soient évidentes (par ex.: cataloguer un acte d'agression au sein d'une famille comme un acte de violence conjugale, plutôt qu'une agression) ;
- les tendances en matière de victimisation ;
- la résolution des affaires ;
- la satisfaction du public après l'intervention de la police ;
- la confiance du public dans la police ;
- le sentiment de sécurité de la population<sup>16</sup>.

Les données sur la résolution des affaires indiquent comment la police a résolu ou clos une enquête criminelle, notamment si des poursuites ont été engagées et si l'affaire a été retirée des listes d'enquêtes actives. Ces données sont particulièrement importantes pour surveiller la façon dont la police répond aux appels à l'aide de la population, ainsi que les crimes qui auraient tendance à être négligés. Par exemple, si l'on constatait qu'une grande proportion d'appels du public concernant des incidents de violence conjugale n'étaient pas étudiés (par ex. : répertoriés simplement comme « signalements d'information » plutôt que comme signalements de crime, car considérés comme ne remplissant pas tous les critères pour être considéré comme « crime » ou enregistrés comme fausse déclaration), cela signifierait qu'il y existe un décalage important entre ce que les membres de la communauté identifient comme violence familiale et la réponse de la police<sup>17</sup>.

Les crimes qui ne sont pas souvent signalés à la police, comme les cas de violence familiale ou sexuelle, seront par conséquent sous-représentés dans les données de la police sur la criminalité. La police doit donc inclure de façon proactive, dans son analyse

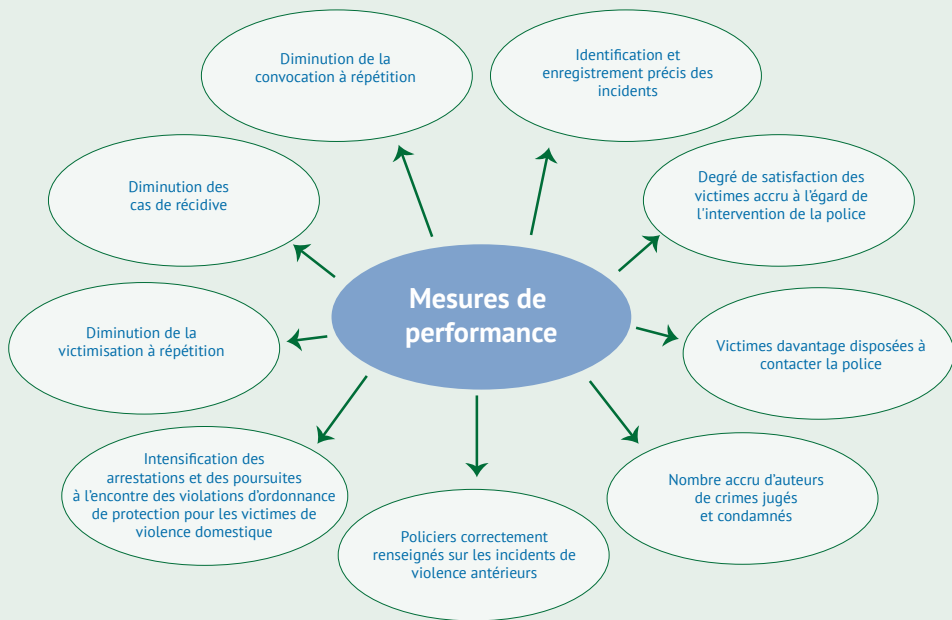
de la criminalité, les données recueillies par d'autres organismes (comme les enquêtes sur la victimisation et les informations collectées par les prestataires de services d'aide aux victimes). Au Royaume-Uni, l'enquête britannique sur la criminalité (British Crime Survey) comporte deux entretiens face-à-face et un questionnaire séparé à remplir soi-même sur la violence familiale, les agressions sexuelles et le harcèlement criminel, pour tenter de contrebalancer le fait qu'ils sont très peu signalés. Ces données sont combinées avec les données enregistrées par la police pour obtenir une vue d'ensemble des niveaux de criminalité<sup>18</sup>. Les services de police devraient explorer la façon dont les organisations de femmes et les autres parties prenantes au sein de la communauté peuvent être impliquées dans ce suivi de la performance de la police et dans l'établissement des rapports correspondants. Par exemple, un centre de crise pour les femmes peut être consulté sur la performance de la police dans la prise en charge des victimes d'abus ou de viol conjugal.

Les services de police devraient compiler et publier des statistiques opérationnelles chaque année, et les soumettre à l'examen du public et lui permettre de faire part de ses commentaires. Lorsque des méthodes de gestion de la qualité sont utilisées, elles devraient être en mesure de produire des données ventilées par sexe et de suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs institutionnels et des références au niveau national et international liés aux questions de genre.

## Suivi et évaluation du traitement des affaires de violence domestique et sexuelle

Un certain nombre de services de police ont établi des mécanismes pour mesurer leur efficacité dans la prévention et le traitement des affaires de violence conjugale et sexuelle (qui ne sont, bien sûr, que deux exemples de crimes sexistes). Le diagramme 2 montre les diverses façons dont la police peut mesurer la façon dont elle traite les affaires de violence familiale.

## DIAGRAMME 2 : MESURES DE LA PERFORMANCE DE LA POLICE DANS DES AFFAIRES DE VIOLENCE CONJUGALE



Source : Kiah Rollings et Natalie Taylor, « Measuring police performance in domestic and family violence », *Trends & Issues in Crime and Criminal Justice*, No. 367, Institut australien de criminologie, 2008, p. 3.

Les systèmes de mesure devraient prendre en compte :

- Les mesures d'impact – par exemple : le nombre d'incidents, le nombre d'appels concernant des victimes à répétition et le nombre de récidivistes ;
- Les mesures du processus – par exemple, le respect des procédures/protocoles concernant l'enregistrement des incidents, l'enquête, la collecte de preuves et la gestion des affaires ; le pourcentage de victimes ayant été orienté vers des services d'aide ; le pourcentage d'arrestations ayant donné lieu à une condamnation ; la coordination avec d'autres acteurs et les mécanismes d'aide aux victimes ; et le degré de satisfaction de la victime à l'égard de la réponse de la police<sup>19</sup>.

Les organismes qui offrent un soutien aux victimes, les services de santé, les services de poursuite et les autorités locales peuvent aider les services de police à suivre et évaluer leur performance et à l'améliorer.



Des données peuvent être collectées selon les méthodes suivantes :

- analyse des appels aux services de police et type de signalement enregistré ;
- analyse des archives d'affaires résolues ;
- vérification des dossiers d'enquête de la police ;
- vérification des postes de police et/ou des unités spéciales chargées de lutter contre la violence conjugale ou sexuelle ;
- enquêtes de satisfaction des victimes – cependant, tout contact avec les victimes doit être mené avec tact, et, dans certains pays, seuls des chercheurs spécialement formés effectuent de telles enquêtes.

Dans le cas où des lacunes dans la performance de la police auraient été identifiées suite à ces activités de suivi, une révision des procédures opérationnelles et de la formation devrait avoir lieu, et de nouvelles mesures devraient être introduites. Le suivi et l'évaluation devraient être répétés périodiquement de telle sorte que l'impact des nouvelles mesures puisse être évalué.

Les données concernant la violence domestique et les crimes sexuels doivent être clairement identifiables dans les statistiques opérationnelles de la police, tout en assurant la protection de l'identité des victimes.

## 4.4 Contrôle des ressources humaines au sein des services de police

---

Les ressources humaines sont fondamentales à la création d'un service de police qui soit représentatif de la collectivité qu'il dessert, notamment un équilibre de femmes et d'homme au sein du personnel. Les pratiques de recrutement et de promotion devraient être rigoureusement contrôlées, et les mesures favorables à la rétention et la promotion du personnel devraient être surveillées de manière proactive, afin de s'assurer que les femmes et les hommes dans les forces armées jouissent de l'égalité des chances. *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, publié par le National Center for Women and Policing (Centre national pour les femmes et la police), fournit de plus amples informations sur ces questions. La vérification des antécédents, qui joue un rôle dans la prévention des abus policiers, est abordée plus en détail dans les sections 4.5 et 4.6.

### Vérification des antécédents prenant en charge les questions de genre

Les vérifications des antécédents criminels font partie du processus de sélection de tout service de police. Elles devraient porter sur les points suivants :

- antécédents de violence familiale ou sexuelle, de maltraitance d'enfant, de harcèlement sexuel ou de comportement violent ou discriminatoire (voir l'Exemple 5 à la page 49) ;
- attitudes négatives envers les femmes dans le cadre de leurs fonctions d'agents chargés de l'application de la loi, ou envers les femmes victimes de violence conjugale, d'agression sexuelle ou d'autres crimes.

Les processus de vérification des antécédents prenant en charge les questions de genre devraient comporter les éléments suivants :

- des entretiens personnels approfondis avec le (la) candidat(e), comprenant des questions relatives aux points énoncés ci-dessus ;
- des entrevues avec des gens qui connaissent le (la) candidat(e), y compris son conjoint ou partenaire ;
- des tests psychologiques ;
- un examen des activités du (de la) candidat(e) sur réseaux sociaux et des organisations sociales et politiques auxquelles il (elle) appartient.
- la vérification de l'aptitude du (de la) candidat(e) à identifier les appels urgents concernant des cas de violence familiale ou autres incidents violents.
- un examen de sa conduite, dans les cas où le (la) candidat(e) fait l'objet d'un transfert entre différents services de police ou depuis une autre branche du secteur public (par exemple : les forces armées)<sup>20</sup>.

Les procédures de vérification des antécédents internes devraient être améliorées et mises en œuvre pour tous les membres du personnel qui se portent candidats à des postes présentés comme sensibles ou vulnérables, tels que ceux qui traitent de la protection des enfants et des adultes, de la violence familiale, des personnes disparues, de la prostitution et de la gestion des délinquants sexuels<sup>21</sup>.

## Surveiller les processus de recrutement et de sélection

Chaque service de police doit concevoir et mettre en œuvre une stratégie de recrutement afin d'améliorer la représentativité des femmes, des minorités ethniques, religieuses et autres. Le Dossier « *Place du genre dans la réforme de la police* », publié conjointement par le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW, comprend des directives à ce sujet, comme une liste de vérification pour l'élaboration de fiches de poste et des conseils sur les politiques favorables à la vie de famille. Les bonnes pratiques de base en matière de recrutement et de sélection comprennent les mesures suivantes :

- former les recruteurs pour qu'ils prennent conscience de la discrimination à l'embauche – en particulier la discrimination fondée sur l'état matrimonial, l'existence d'enfants, et l'éventualité d'une grossesse – et des éventuels préjugés conscients ou inconscients à l'encontre de certains groupes.

- veiller à ce que les comités de sélection soient, autant que possible, composés à parité d'hommes et de femmes, de manière à représenter un éventail de points de vue. En Serbie, par exemple, au moins un des quatre membres que comportent les comités de sélection doit être une femme<sup>22</sup>. Envisager de placer des personnes extérieures, tels que les spécialistes des ressources humaines, dans les comités de sélection.

Des systèmes de contrôle doivent alors être mis en place pour suivre et évaluer le recrutement, et déterminer les approches qui fonctionnent et les changements qui vont devoir être mis en œuvre. Le suivi devrait consister à :

- surveiller l'imagerie utilisée dans le matériel de recrutement, ainsi que les endroits où les activités de recrutement ont lieu, pour garantir que les femmes soient autant représentées et ciblées que les hommes.
- Utiliser les objectifs pour la représentation des femmes comme mesure de la performance, avec des objectifs spécifiques pour les femmes issues des minorités ethniques. Les objectifs pourraient être fixés en fonction des statistiques démographiques nationales, en particulier la représentation des femmes dans la population adulte (par ex. : 49 %) ou la main-d'œuvre (par ex. : 40 %), ou selon les objectifs de la politique nationale du genre.
- Recueillir des données sur le sexe et l'ethnicité des candidats à chaque étape du processus de recrutement, puis comparer les pourcentages d'hommes et de femmes pour chaque étape. Si possible, revenir sur les archives des dernières années. Si un grand nombre de femmes sont rejetées du processus de sélection à la suite d'une évaluation particulière, considérer les points suivants :
  - L'aptitude ou la compétence qui est évaluée est-elle réellement nécessaire pour occuper le poste convoité ?
  - L'impact négatif sur les femmes a-t-il été réduit autant que possible ?
- Préciser les critères de recrutement, et exiger que des évaluations écrites des candidats selon chacun de ces critères soient fournies. Ces évaluations peuvent ensuite être examinées afin de déterminer quels sont les critères qui peuvent avoir un impact négatif et disproportionné sur les femmes.
- Être attentif à toute indication d'une possible discrimination fondée sur le sexe par un(e) recruteur(se). Si un(e) recruteur(se) classe de façon systématique les femmes moins bien que les hommes, il (elle) devra être remplacé(e).
- Examiner le programme de recrutement régulièrement (tous les six mois), au regard de ses objectifs, et enquêter sur les raisons pour lesquelles ces derniers ne sont pas atteints.

## Mesures concernant la rétention, le déploiement, et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Des systèmes de surveillance devraient également être mis en place pour suivre et évaluer la rétention et la promotion du personnel, en particulier les affectations à des postes spécialisés. Les services de police devraient régulièrement recueillir et analyser des données statistiques de base sur le personnel féminin et masculin à tous les stades de leur carrière. Cette analyse devrait inclure :

- le pourcentage de personnel féminin et masculin à tous les rangs ;
- les unités dans lesquelles les hommes et les femmes servent, en portant une attention particulière au pourcentage de femmes occupant des fonctions spécialisées ;
- les taux de femmes et d'hommes participant aux formations spécialisées ;
- les demandes faites et accordées aux femmes et aux hommes pour les dispositions tournées vers la vie de famille, comme les congés de maternité et de paternité ;
- la possibilité de mentorat ;



- les taux de rétention de femmes et d'hommes ;
- les raisons invoquées par les femmes et les hommes pour justifier l'abandon de leur formation ou leur départ.
- les expériences de discrimination et de harcèlement sexuel (qui font l'objet d'une discussion plus détaillée dans la section 4.6 à la page 45).

La police nationale albanaise, par exemple, recueille et analyse des données ventilées par sexe sur les raisons qui conduisent les femmes et les hommes à quitter les rangs de la police. Ces recherches ont montré que les principales raisons pour lesquelles les femmes abandonnaient l'École de police étaient l'environnement dominé par les hommes et le désir de trouver un emploi mieux rémunéré. Après dix années de service, la raison principale qui pousse les femmes à quitter la police est qu'elles n'arrivent pas à concilier leur vie professionnelle et leur obligations familiales, tandis que les hommes partent à ce stade pour trouver un emploi mieux rémunéré<sup>25</sup>.

Ces données devraient être complétées par des enquêtes régulières auprès de (ou des groupes de réflexion avec des) membres du personnel féminin et masculin sur les problèmes rencontrés en milieu de travail et leur satisfaction globale (voir l'Exemple 3). Il est important d'examiner les expériences de ceux qui bénéficient des dispositions tournées vers la vie de famille, ainsi que ceux qui n'en bénéficient pas. Le *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police »* comprend un modèle « d'évaluation environnementale du lieu de travail ». Les résultats de la collecte de données doivent être analysés régulièrement pour évaluer les obstacles à la progression des femmes et des hommes dans leurs carrières, notamment la discrimination et le harcèlement sexuel. Ils peuvent également servir à développer et tester des dispositifs et modifier les pratiques et politiques.

Il pourrait être utile de nommer un comité ou groupe de travail chargé du contrôle stratégique des conditions de travail des femmes.



### EXEMPLE 3 – LE SERVICE DE POLICE DE MADISON, WISCONSIN, ÉTATS-UNIS

Le chef du service de police de Madison s'est publiquement engagé à créer un milieu de travail représentatif de la collectivité. On estime que c'est parce que le chef veut être à l'écoute de son personnel et adopter des politiques et des pratiques conséquentes avec ce qui lui est dit que le service de police est en mesure de maintenir un tel niveau de représentation féminine (34 %).

Le Service effectue régulièrement des sondages pour déterminer quels sont les sujets de préoccupation de ses effectifs, tels que la direction et les relations de confiance. Les analystes portent une attention particulière aux différences entre les réponses des femmes et les réponses des hommes. Lorsqu'une telle différence est décelée, une enquête de suivi est réalisée pour en déterminer la cause. Le chef tient ensuite des séances d'écoute, pour entendre de la part des participant(e)s quelles mesures pourraient être prises pour corriger les problèmes décelés. Les modifications aux politiques et aux pratiques sont ensuite apportées à la lumière des résultats de ces échanges. Le service procède également à des examens réguliers en vue de déterminer si ces changements ont des répercussions négatives sur les femmes et sur les hommes travaillant au sein de l'organisation. Le cas échéant, d'autres séances d'écoute sont tenues pour trouver des stratégies permettant de résoudre ces nouvelles difficultés.

*Source : Ruth Montgomery, L'établissement de bilans de l'égalité entre les sexes dans les organisations policières (Ottawa : Condition féminine Canada, 2012), p. 28.*

### Surveiller l'équité salariale

Les femmes et les hommes agents de police doivent être payés le même montant pour le même travail ou pour un travail de valeur égale. Des statistiques datant de 2005 montrent que les policières au Royaume-Uni, en plus d'être cantonnées à la moitié inférieure de la structure de rémunération, gagnaient en moyenne 8 % de moins que leurs homologues masculins<sup>24</sup>. Les services de police peuvent procéder à un examen concernant l'égalité de rémunération. Il s'agit d'une analyse de la structure de rémunération de l'organisation visant à identifier et éliminer les différences qui ne peuvent pas être expliquées de manière satisfaisante par des raisons autres que le sexe. La publication du Comité du personnel de la police anglais et gallois, *Guidance for Carrying Out Equal Pay Reviews in the Police Service* peut être utilisée comme un outil pour procéder à un examen relatif à l'égalité de rémunération<sup>25</sup>.

### Évaluation des performances

L'évaluation des performances dans les services de police servant de base à la prise de décisions relatives aux affectations particulières et aux promotions, il est crucial qu'elle soit juste et impartiale. L'Encadré 5 contient une liste de vérification pour contrôler qu'un système d'évaluation des performances est bien non discriminatoire. Les écarts dans les scores attribués aux femmes et aux hommes doivent être examinés.

## ENCADRÉ 5 – LISTE DE VÉRIFICATION POUR L'ÉVALUATION DES PERFORMANCES

- Les évaluations de performances ont été examinées par des avocats et des experts du personnel pour qu'elles soient exemptes de tout élément de discrimination et préjugé.
- Les évaluateurs ont été formés pour éviter les préjugés et la discrimination dans l'attribution de scores.
- Les objectifs de performance, et la façon dont ils doivent être mesurés, sont déterminés au début de la période d'évaluation.
- Les scores obtenus à l'évaluation des performances sont basés sur l'observation des comportements.
- Chaque employé est évalué selon son niveau de conformité aux politiques relatives à la discrimination et au harcèlement.
- Les évaluations des performances des employés qui ont déposé des plaintes pour discrimination ou harcèlement sont examinées avec soin, afin de détecter des signes d'éventuelles représailles.
- Des examens périodiques du système d'évaluation des performances et des évaluateurs sont menés pour identifier et corriger tout problème.

*Source : National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (Los Angeles, CA: NCWP, 2001).*

L'évaluation des performances joue également un rôle crucial dans la définition d'une police prenant en charge les questions de genre, en mesurant la performance de chaque agent de police dans cette optique. Par exemple, tous les agents sont évalués sur :

- leur service vis-à-vis des femmes, hommes, filles et garçons dans la communauté ;
- leur réaction dans les cas de violence conjugale ou sexuelle ;
- leur respect des politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement ;
- leur succès à rassembler des avis divers dans la conception des projets et à atteindre une représentation diversifiée dans les projets et initiatives communautaires.

Les agents qui ont des responsabilités d'encadrement devraient également être évalués sur, par exemple, la manière dont :

- ils gèrent les femmes et les hommes dans leur équipe ;
- ils développent ou soutiennent une culture institutionnelle de l'égalité et de la non-discrimination ;
- ils surveillent les comportements sexuels répréhensibles et les autres formes d'inconduite.

L'Exemple 4 illustre cette approche en Angleterre et au Pays de Galles.

## EXEMPLE 4 – ÉVALUATION DES PERFORMANCES DE LA POLICE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ET DE DIVERSITÉ EN ANGLETERRE ET AU PAYS DE GALLES

La police en Angleterre et au Pays de Galles est formée selon des normes professionnelles nationales qui incluent la promotion de l'égalité et la valorisation de la diversité. Les participants sont évalués selon les critères de performance suivants en matière de diversité :

- Vous agissez en conformité avec les lois, règlements sur l'emploi et politiques pertinentes, ainsi que les codes de bonnes pratiques liées à la promotion de l'égalité et de la diversité.
- Vous agissez de façon à :
  - reconnaître les origines et les croyances de chacun ;
  - respecter la diversité ;
  - apprécier l'individualité de chacun ;
  - ne traiter personne de manière discriminatoire.
- Vous tenez compte de la façon dont votre comportement influence les individus et leur expérience de la culture et de la démarche de votre organisation.
- Vous amenez les gens à réfléchir sur leur comportement lorsqu'ils ne promeuvent pas les valeurs de l'égalité et de la diversité.
- Vous aidez activement les autres à promouvoir les valeurs de l'égalité et de la diversité.
- Vous sollicitez l'appui de sources appropriées si vous éprouvez des difficultés à comprendre comment promouvoir les valeurs de l'égalité et de la diversité.

Les cadres supérieurs sont évalués par rapport à un ensemble distinct de critères de performance, sur la façon dont ils développent une culture et des systèmes pour promouvoir l'égalité et valoriser la diversité au sein de l'organisation. Ces critères comprennent l'examen et l'évaluation des systèmes, politiques, processus, procédures et directives de l'organisation pour la promotion de l'égalité et la valorisation de la diversité, ainsi que pour la lutte contre les pratiques injustes et discriminatoires.

*Source : Skills for Justice, Common Standards AA1 and AA2 (Sheffield : Skills for Justice, 2006), pp. 2-4.*

## 4.5 Prévenir et lutter contre la discrimination et le harcèlement sexuels au sein de la police

Malheureusement, un défi majeur à la rétention de personnel féminin dans certains services de police demeure les incidents de harcèlement et de discrimination sexuelle, quand il ne s'agit pas d'un milieu de travail où un tel comportement est courant. Afin de mettre fin à ces inconduites, il est essentiel de procéder à un contrôle interne rigoureux des mécanismes de prévention, du processus de plainte et des mesures disciplinaires.

## Politiques et prévention

En raison de la prévalence et des caractéristiques distinctes du harcèlement sexuel, chaque service de police devrait se doter d'une politique sur le sujet, et mettre en place une formation continue et des mesures de contrôle pour la soutenir. La mise en œuvre de la politique devrait être accompagnée d'une formation à l'attention des administrateurs et des superviseurs les informant de ce qu'ils peuvent et doivent faire pour entretenir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement, comment réagir en cas d'incident et comment prévenir les représailles contre un plaignant. Ces responsabilités devraient être incluses dans les évaluations de performance individuelles.

Pour des ressources plus détaillées voir le *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police »*, qui comprend une liste de vérification des politiques sur le harcèlement sexuel et décrit les étapes clés de leur mise en œuvre. Le Chapitre 12 de *Recruiting and Retaining Women : A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, publié par le Centre national pour le recrutement des femmes et de la police, comporte des directives plus précises pour prévenir et enquêter sur le harcèlement sexuel.

## Plaintes

Un agent de police désirant soumettre une plainte relative à des actes de discrimination ou de harcèlement sexuels commis par un collègue devrait pouvoir le faire de multiples façons, notamment en contournant la chaîne de commandement et/ou en s'adressant à un organe de contrôle indépendant.

La politique adéquate devrait clairement énoncer ce qui suit :

- ✓ la manière de déposer une plainte (par exemple, si elle doit se faire par écrit) et les détails à y inclure ;
- ✓ comment la plainte sera enregistrée ;
- ✓ les droits de la ou des personnes accusées ;
- ✓ le processus d'enquête, y compris les délais ;
- ✓ comment et à quels stades de la procédure de traitement des plaintes le plaignant et l'accusé recevront des informations sur l'enquête.

## Enquêtes

Les enquêtes sur les actes de discrimination et de harcèlement sexuels commis par des policiers contre des collègues devraient être :

- équitables, transparentes, approfondies et menées aussi rapidement que possible ;
- menées par des enquêteurs ayant une formation spécialisée sur la législation relative à la discrimination et au harcèlement, sur les dynamiques de harcèlement sexuel et sur les raisons de la réticence des femmes et des hommes à signaler ces comportements, ainsi sur que la façon d'interroger les victimes et d'empêcher les représailles à leur rencontre ;
- dirigées par une équipe d'enquête, dans la mesure du possible, présentant un nombre équilibré de femmes et d'hommes ;
- conformes à des normes uniformisées pour documenter et enquêter sur toutes les plaintes de harcèlement et de discrimination – celles-ci couvrent la confidentialité des plaintes, les délais d'enquête, les mesures pour prévenir les représailles contre la victime et les mécanismes de communication régulière avec la victime.

Certains services de police disposent d'une unité spéciale consacrée aux enquêtes sur les allégations de discrimination ou de harcèlement (qui peuvent être fondés sur le sexe, la race, l'origine nationale, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap ou tout autre statut protégé par la loi). Cette unité peut faire partie de la division du personnel, ou être intégrée à l'unité chargée d'enquêter sur les autres types de faute commis par les policiers. Si la plupart du temps les actes de discrimination et de harcèlement sexuel sont traités comme des délits « administratifs », parfois, l'incident est suffisamment grave pour constituer un crime. Selon la gravité, différentes procédures d'enquête, différents niveaux de preuve, et différentes encourues seront appliquées. Aussi, les enquêteurs doivent être bien informés sur les types d'actes d'inconduite, de harcèlement, de discrimination et de violence sexuels qui constituent des crimes.

Les mesures disciplinaires pour avoir commis des actes non criminels peuvent consister en une formation obligatoire, des séances de counselling obligatoire, une rétrogradation, une réaffectation de poste, une amende, une suspension sans solde ou un renvoi. Les mécanismes de contrôle ne doivent pas seulement veiller à ce que les coupables soient punis, mais aussi doivent également tenir les supérieurs pour responsables de veiller à ce que le harcèlement et la discrimination ne soient pas tolérés. Cela peut consister à sanctionner un supérieur ou un responsable qui n'aurait pas pris les précautions raisonnables pour identifier et mettre un terme au harcèlement.

Certaines organisations ont également mis au point une façon de rétablir la réputation des personnes soupçonnées d'avoir commis un acte de harcèlement ou de discrimination, mais qui finalement n'ont pas été reconnues coupables.



## Suivi des plaintes

Les plaintes concernant le harcèlement sexuel au sein de la police, et la manière dont elles sont réglées, doivent faire l'objet d'une évaluation et d'un suivi attentif. À cet effet, les mesures suivantes devraient être prises :

- ✓ Normaliser les définitions des différents types de faute (par exemple : harcèlement sexuel, abus sexuels) et des résolutions disponibles selon les cas (par exemple : la plainte est-elle fondée ou non) afin d'assurer la comparabilité des données.
- ✓ Conserver des registres de toutes les plaintes pour discrimination et harcèlement, sexuels, ainsi que des enquêtes, résultats et de la résolution des plaintes (tout en gardant les noms des plaignants et des auteurs présumés confidentiels dans la mesure du possible).
- ✓ Vérifier si les personnes ayant déposé des plaintes ont subi des représailles.
- ✓ Examiner régulièrement les dossiers de plaintes pour discrimination et harcèlement, sexuels, afin de déceler les tendances et de vérifier la cohérence, la transparence et l'équité des procédures et des sanctions. En cas d'abandon disproportionné des plaintes, d'absence d'enquête, d'un nombre important de plaintes trouvées infondées, il serait bon d'enquêter sur les raisons de cette situation. Rechercher les causes sous-jacentes de ces manquements, y compris un manque de supervision adéquate, un manque de formation et/ou des directives ambiguës.
- ✓ Avoir une stratégie explicite pour tirer des leçons de l'examen des plaintes pour discrimination et harcèlement sexuels, pour ensuite améliorer la formation et les politiques en conséquence<sup>26</sup>.
- ✓ Publier des statistiques sur le nombre et la nature des plaintes reçues pour discrimination et harcèlement sexuels, ainsi que sur les suites qui leur ont été données. Ne divulguer aucun détail qui permettrait d'identifier les victimes à n'importe quelle étape du processus.
- ✓ Lorsque cela est possible, analyser les données relatives aux plaintes avec les données recueillies lors d'enquêtes menées en milieu de travail, des groupes de réflexion et d'entretiens/sondage de fin d'emploi (voir la sous-section sur *Mesures concernant la rétention, le déploiement, et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle*, à la page 37 pour plus d'informations).
- ✓ Rendre compte périodiquement aux organes de direction et/ou de contrôle externes, sur les mesures prises pour réduire et éliminer le harcèlement et la discrimination sexuels, ainsi que sur leur portée.

## 4.6 Prévenir et lutter contre les actes d'inconduite commis par la police contre des particuliers

---

Dans la plupart des pays, il existe des mécanismes de contrôle qui gèrent les plaintes relatives au comportement de la police. Ces mécanismes de contrôle peuvent avoir la responsabilité première d'enquêter sur les plaintes particulièrement graves, tels que les plaintes d'agression sexuelle impliquant des policiers, comme c'est le cas en Afrique du Sud, en Angleterre et au Pays de Galles<sup>27</sup>. Comment rendre les mécanismes de contrôle externe sensible au genre est abordée dans une autre note d'orientation de cette série, *l'Intégration du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions nationales des droits de l'homme*.

Cependant, dans de nombreux pays et dans de nombreux cas d'inconduite de la police, les citoyens doivent d'abord déposer leur plainte auprès du service de police lui-même. Être disposée à recevoir les plaintes du public et disposer de procédures efficaces pour y répondre est essentiel au professionnalisme et à l'intégrité d'un service de police. Les processus de plaintes contre la police doivent être examinés pour s'assurer qu'ils luttent fermement contre les comportements répréhensibles liées au genre et qu'ils sont accessibles aux femmes, hommes, filles et garçons.

### Codes de conduite, politiques and prévention

Tous les services de police devraient avoir des politiques claires (ou normes, règles, procédures ou codes de conduite internes) interdisant toute forme de discrimination, de violence et d'exploitation sexuels, ainsi que toute forme de discrimination et de comportements homophobes. Selon le code de conduite de la Essex Police Authority (Royaume-Uni), par exemple, « les membres du service devraient promouvoir l'égalité et n'exercer aucune forme de discrimination illégale envers quiconque, et devraient traiter les gens avec respect, sans distinction de race, d'âge, de religion, de genre, d'orientation sexuelle ou de handicap ». Des politiques détaillées devraient prévoir des procédures de plainte, d'enquête et de rapports adéquates.

Des formations devraient être dispensées pour veiller à ce que l'ensemble du personnel de police comprenne ces politiques et agisse en conformité, tandis que les administrateurs et les superviseurs devraient être chargés du contrôle du respect de ces politiques par leur personnel.

### Suivi actif des comportements de la police

En plus de la vérification des antécédents (voir page 45), la supervision immédiate et l'utilisation des renseignements sont indispensables pour prévenir et détecter les abus de la police. Pour identifier les signes avant-coureurs de sexisme ou d'inconduite sexuelle, les agents de police devraient être soumis à des contrôles périodiques et

aléatoires concernant :

- ✓ leur usage de l'ordinateur et du téléphone portable ;
- ✓ les dossiers des affaires et incidents les concernant ;
- ✓ les dossiers relatifs aux contrôles et interpellations qu'ils ont effectué (pour identifier un nombre anormalement élevé de femmes, travailleurs du sexe ou autres groupes interpellés<sup>28</sup>) ;
- ✓ leurs activités sur les réseaux sociaux.

Certains services de police utilisent un « système d'alerte précoce » pour la collecte, l'examen et l'analyse systématique de données sur la performance individuelle des agents. Pour prendre en charge les questions de genre, un tel système devrait recueillir et analyser les données de manière à qu'elles puissent être ventilées par sexe.

La Commission indépendante des plaintes contre la police du Royaume-Uni a élaboré une liste de questions et recommandations pour les services de police, visant à prévenir ou détecter rapidement les abus de pouvoirs de la police, comme la violence sexuelle. L'Encadré 6 présente un extrait de cette liste. Celle-ci est complétée par des modèles pour l'examen de dossiers et l'examen de la gestion du service (y compris la vérification des antécédants, les renseignements, la supervision et les tendances de performance, etc.) qui comprennent un modèle de plan d'action pour le suivi.

## ENCADRÉ 6 – LISTE DE QUESTIONS SUR LA PRÉVENTION ET LA PRÉVISION DE LA VIOLENCE SEXUELLE PAR LA POLICE

- ✓ Y a-t-il un processus de transfert cohérent et solide en place dans votre service de police pour permettre un changement d'agent de surveillance ?
- ✓ Les agents de surveillance reçoivent-ils une formation sur les normes et les valeurs dans le cadre de leur formation pour ce rôle ?
- ✓ Êtes-vous satisfait de la façon dont vos agents de surveillance rendent des comptes des activités de leurs agents ? Y a-t-il un suivi adéquat de gestion des présences, des congés maladie, etc ?
- ✓ Les agents de surveillance seraient-ils en mesure d'identifier chez un agent (en tenant compte de la nature de leur rôle) un temps excessif passé à s'occuper des femmes ou des groupes vulnérables, notamment les professionnels du sexe, ou un intérêt disproportionné envers eux ?
- ✓ Un cadre est-il en place pour les aider, dans le cas où ils suspecteraient un intérêt trop grand de la part d'un agent envers les groupes vulnérables ? Par exemple, en surveillant les arrestations, les interpellations, les sanctions fixes imposées à ces groupes par ces agents, et leur présence lors d'incidents particuliers, tels que la violence domestique, la soustraction aux soins, ou la disparition de personnes.

Source : Extraits de Independent Police Complaints Commission, « Appendix: Checklist of questions to the police service », in *The Abuse of Police Powers to Perpetrate Sexual Violence* (London : IPCC, 2012), p. 13-14.

## Plaintes

Dans la plupart des pays, une personne peut déposer une plainte directement auprès de la police, le plus souvent auprès du chef de police local ou du chef de police du district. Cependant, il devrait être aussi possible de le faire auprès d'un organisme indépendant, comme un organisme de médiation, une commission d'examen des plaintes, ou le procureur.

Pour garantir la prise en compte du genre dans la procédure de traitement de plaintes, les dispositions suivantes doivent être mises en place :

- de multiples façons de déposer une plainte, notamment dans tout poste de police, dans d'autres lieux, sans rapport avec la police, par téléphone (numéro sans frais) ou par courrier (envoi gratuit), ou par courrier électronique ;
- idéalement, dans tous les postes de police, des policières devraient être disponibles pour prendre la plainte de femmes ou de filles ;
- une exigence selon laquelle aucun agent de police ne peut refuser une plainte ou tenter de dissuader une personne de déposer plainte ;
- un système de fichiers qui identifie si le(la) plaignant(e) entretient une relation avec un agent de police (par ex. : pour identifier les affaires de violence conjugale) ;
- la possibilité de déposer une plainte dans sa propre langue et/ou à l'oral uniquement ;
- des procédures pour permettre au plaignant de déposer une plainte anonyme<sup>29</sup> ;
- la possibilité qu'une plainte soit déposée par le partenaire de la victime, un membre de la famille, un ami ou autre représentant ;
- un système dans lequel un registre des documents confidentiels et de traçabilité relatifs à toutes les plaintes reçues est tenu.

Des affiches d'informations expliquant la procédure de traitement des plaintes devraient être bien visibles dans les postes de police et dans d'autres sites de la communauté, et devraient être fournies aux organismes juridiques œuvrant pour le bien-être des femmes. Ces ressources devraient être disponibles dans toutes les langues locales, et illustrées de manière à ce que les gens qui ne savent pas lire puissent quand même les comprendre.

## Enquêtes

Il est important de se rappeler que les policiers commettent des violations dans les cas où ils pensent ne pas se faire prendre. Il est très possible que les plaintes déposées contre la police proviennent de personnes qui sont généralement perçues comme manquant de crédibilité, notamment des personnes se livrant elles-mêmes à certaines activités criminelles, des sans-abris ou des toxicomanes/alcooliques, ou des personnes souffrant de maladie mentale ou de troubles cognitifs. Toutes les plaintes doivent être étudiées avec le même niveau élevé de rigueur et de professionnalisme, peu importe de qui elles proviennent.

Comme dans le cas des enquêtes sur les plaintes internes (mentionnées à la page 42 ci-dessus), les enquêtes sur les plaintes du public concernant des incidents de discrimination (sexuelle ou non) et d'inconduites sexuelles commis par la police devraient être menées par des enquêteurs spécialement formés. Les victimes devraient être en mesure de choisir d'être interrogées par une personne de leur propre sexe.

Des protocoles devraient être en place pour guider le traitement d'une plainte de violence sexuelle. Ceux-ci devraient inclure des protocoles régissant les interrogatoires des victimes, les services d'aide aux victimes et la collecte de preuves médico-légales. Lorsqu'un agent de police est l'auteur présumé des violences, une attention particulière devrait être accordée à la nécessité de d'assurer la protection physique de la victime et des témoins (voir l'Exemple 5).

---

Un officier de police vérifie les papiers d'un conducteur en Bosnie-Herzégovine.  
Crédit : PNUD en Europe et en Asie centrale, 2012.

---



## EXEMPLE 5 – MODÈLE DE POLITIQUE DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES CHEFS DE POLICE SUR LA VIOLENCE DOMESTIQUE COMMISE PAR LES POLICIERS

Le modèle de politique de l'International Association of Chiefs of Police (Association internationale des chefs de police) sur la violence domestique commise par les policiers insiste sur la position de « tolérance zéro » tenue par la police et l'approche proactive de la sécurité des victimes. Les principaux éléments du modèle sont les suivants :

### 1) Prévention par le biais des pratiques d'embauche de formation

- ✓ Effectuer des vérifications des antécédents et des évaluations psychologiques pour écarter les candidats ayant des antécédents de violence domestique.
- ✓ Dispenser une formation régulière sur la violence domestique, idéalement en collaboration avec des avocats locaux des victimes de violence familiale.
- ✓ Mener régulièrement des actions de sensibilisation à l'égard des partenaires intimes, membres familiaux des policiers au sujet de la politique sur la violence domestique, du point de contact au sein du département et des services de soutien locaux.

### 2) Instructions aux supérieurs d'intervenir quand il y a des signes avant-coureurs de violence domestique

- ✓ Mettre en place un système pour reconnaître les signes avant-coureurs de violence conjugale ou autres formes de mauvais traitements de la part d'un policier (par exemple : l'agressivité, la surveillance excessive ou le dénigrement d'un partenaire intime).
- ✓ Dispenser une formation aux supérieurs pour leur permettre d'intervenir.

### 3) Réaction structurée aux incidents de violence conjugale impliquant des policiers

- ✓ Encourager les policiers à signaler à leurs supérieurs s'ils font l'objet d'une enquête criminelle ou de protection instance.
- ✓ Documenter tous les faits et les transmettre au chef par la chaîne de commandement.
- ✓ Les départements doivent consulter périodiquement les bases de données relatives aux ordonnances de protection pour vérifier si des noms de policier y figurent.

### 4) Garantir la sécurité et la protection des victimes

- ✓ Utiliser un outil d'évaluation du danger, ainsi que des entretiens avec la victime, des témoins et des membres de sa famille, afin de déterminer la possibilité de violences futures.
- ✓ Saisir les armes à feu et délivrer des ordonnances de protection administratives.
- ✓ Les départements devraient affecter un membre du personnel de commandement comme principal point contact de la victime.
- ✓ Aider la victime à rédiger une évaluation du danger et à élaborer un plan de sécurité.

### 5) Enquête et conséquences

- ✓ Des enquêtes pénales et administratives doivent être menées.
- ✓ Le contrat d'emploi de tout policier ayant été reconnu coupable de violence domestique à la suite d'une enquête administrative ou d'une procédure pénale doit être résolu.

Sources : International Association of Chiefs of Police, *Domestic Violence by Police Officers and Discussion Paper on IACP's Policy on Domestic Violence by Police Officers* (Alexandria, VA : IACP, 2003); Kim Lonsway et Penny Harrington, *Responding to Police Officer Domestic Violence : The IACP Model Policy*, non daté, [http://www.abuseofpower.info/Lonsway\\_IACP\\_Policy.pdf](http://www.abuseofpower.info/Lonsway_IACP_Policy.pdf).



D'une manière plus générale, des bonnes pratiques sur les procédures, les enquêtes et le suivi de plaintes sont fournies dans *Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity*, de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, et *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, du National Center for Women and Policing.

## Suivi des plaintes

La surveillance des systèmes pour prévenir et lutter contre les abus de la police commis contre des particuliers devrait inclure les mêmes étapes que celles qui sont indiquées dans le cadre de la surveillance de la discrimination et du harcèlement sexuels au sein de la police, comme décrit à la page 41 ci-dessus. Les rapports devraient présenter une analyse de la situation, les facteurs contributifs, les résultats et les mesures correctives qui ont été mises en œuvre. Les données ventilées par sexe sur les plaintes devraient être partagées avec les organes de contrôle externes.

Il ne faut pas voir dans l'absence de plaintes, ou l'absence de plaintes déposées par des femmes, un signe que la performance de la police suscite la satisfaction générale du public. Au contraire, cela peut indiquer un manque de foi dans la gestion efficace des plaintes par la police. Aussi, les données relatives aux plaintes devraient, dans la mesure du possible, être associées aux données recueillies à l'interne auprès du personnel et auprès du public pour évaluer la performance de la police.





# 5

---

## CONCLUSION

Dans de nombreux pays, les services de police reconnaissent que les femmes, les hommes, les filles et les garçons sont affectés différemment par la criminalité et la violence, et se mettent constamment au défi de fournir de meilleurs services à tous. De même, la pleine intégration des femmes dans la police est largement considérée comme une condition préalable pour pouvoir coopérer avec tous les secteurs de la société et répondre à leurs besoins. Cependant, ces objectifs ne sont pas faciles à atteindre. La prise en charge des questions de genre doit être profondément ancrée dans les structures et les processus de la police, ainsi que dans les attitudes et les comportements du personnel.

Le contrôle interne au sein d'un service de police joue un rôle crucial pour s'assurer le respect des normes concernant les ressources humaines, la prestation de services et le professionnalisme, ainsi que pour mettre en évidence les domaines problématiques et reconnaître les succès enregistrés. Cette note d'orientation invite les services de police à intégrer le genre dans tous les mécanismes de surveillance et de contrôle interne, tout en leur fournissant les outils pour le faire.





# 6

## TABLEAU D'AUTO-ÉVALUATION

Maintenant que vous avez lu cette note d'orientation, qu'en pensez-vous ? Votre lecture vous a-t-elle apporté de nouvelles informations qui pourraient être utilisées pour améliorer les services de police de votre pays, ou qui pourraient être partagées avec un service de police avec lequel vous travaillez ?

Vous trouverez ci-dessous un outil d'auto-évaluation de base qui vous aidera à évaluer quels sont les systèmes en place et comment ils fonctionnent, à vous concentrer sur les domaines clés qui nécessitent une attention particulière et à identifier les étapes à suivre. Cet outil vient compléter une série d'autres outils d'évaluation sur les sexospécificités pour les services de police qui sont énumérés ci-après.

---

La police de Bichkek, au Kirghizistan, participe à un exercice pratique sur l'identification des besoins en matière de la profession policière, afin de mieux répondre à la violence conjugale dans le cadre d'un programme de formation dirigé par l'OSCE/BIDDH. Crédit : OSCE/BIDDH, Andreea Vesa, 2012.

---





Questions	Données ventilées par sexe à recueillir et analyser	Que faire pour combler les lacunes ?	Comment ?
<b>Les individus et organes de la police qui assurent le suivi et la surveillance des performances possèdent-ils une connaissance appropriée des questions de genre ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % des personnes ayant suivi une formation sur le genre (ou qui possédaient déjà les compétences requises en la matière)</li> <li>• % de femmes et d'hommes ayant des fonctions de contrôle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispenser des formations sur le genre</li> <li>• Actualiser le mandat des organes de contrôle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impliquer les groupes de femmes de la communauté</li> <li>• Solliciter l'appui du ministère chargé de l'égalité des sexes et/ou d'organisations internationales</li> </ul>
<b>Les processus de contrôle et de surveillance recueillent et analysent-ils des données sur les différents besoins et expériences des femmes et des hommes en ce qui concerne les services de police ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau de confiance des femmes et des hommes dans la police</li> <li>• Sentiment de sécurité des femmes, des hommes, des filles et des garçons</li> <li>• % d'hommes et de femmes victimes et d'hommes et de femmes suspects pour chaque catégorie de crime, au fil du temps</li> <li>• % de chaque catégorie de crime où des poursuites sont engagées</li> <li>• % d'arrestations donnant lieu à une condamnation</li> <li>• Satisfaction des femmes et des hommes dans leurs contacts avec la police</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surveiller systématiquement comment les politiques, processus et pratiques de la police affectent les femmes et les hommes</li> <li>• Élaborer une politique institutionnelle sur l'égalité entre les sexes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un groupe de travail et/ou une unité spécialisée</li> <li>• Impliquer les représentants des groupes de victimes et des services communautaires</li> </ul>
<b>Y a-t-il un contrôle particulier du traitement des affaires de crimes liées au genre par la police (par ex. : violence conjugale, agressions sexuelles, harcèlement criminel, traite des personnes, etc.) ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'incidents</li> <li>• % d'appels concernant des victimes à répétition</li> <li>• % de délinquants récidivistes</li> <li>• % des procédures/protocoles respectés pendant l'enregistrement d'incidents, les enquêtes, la collecte de preuves et la gestion des affaires</li> <li>• % de victimes bénéficiant des services d'aide aux victimes</li> <li>• % des affaires où les activités de police sont coordonnées ou intégrées à celles d'autres acteurs ou mécanismes d'aide aux victimes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer des politiques et des processus de contrôle spécifiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un groupe de travail et/ou une unité spécialisée</li> <li>• Impliquer les représentants des groupes de victimes et des services communautaires</li> </ul>

Questions	Données ventilées par sexe à recueillir et analyser	Que faire pour combler les lacunes ?	Comment ?
<p><b>Des mesures positives sont-elles prises pour créer un milieu de travail diversifié, exempt de discrimination directe ou indirecte ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de campagnes de recrutement ciblant les femmes et autres groupes sous-représentés</li> <li>• % de candidats hommes et femmes qui sont reçus, passent un entretien et sont sélectionnés</li> <li>• % de femmes et d'hommes qui demandent une promotion et l'obtiennent</li> <li>• % de femmes et d'hommes dans les jurys de recrutement et de promotion</li> <li>• % de femmes et d'hommes sélectionnés ou promus par des recruteurs/promoteurs individuels</li> <li>• % de femmes et d'hommes pour chaque grade, unité et spécialité</li> <li>• % de femmes et d'hommes suivant une formation spécialisée</li> <li>• Salaires des femmes et des occupant des fonctions de valeur égale ou comparable.</li> <li>• Mise à profit par les femmes et les hommes des dispositions tournées vers la famille, comme le congé parental</li> <li>• Niveau de satisfaction du personnel féminin et masculin</li> <li>• Nombre d'années de service des femmes et des hommes</li> <li>• Raisons données pour abandonner la formation et quitter le service par les hommes et les femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixer des objectifs pour le recrutement et la promotion des femmes et des autres groupes sous-représentés</li> <li>• Dispenser des formations</li> <li>• Recueillir et analyser des données sur les hommes et des femmes à chaque étape du processus de recrutement</li> <li>• Recueillir et analyser des données sur les femmes et les hommes à chaque étape de leur carrière dans la police</li> <li>• Élaborer une politique institutionnelle sur l'égalité des chances et la diversité, notamment sur les processus de contrôle, et ajuster les politiques existantes en conséquence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nommer un expert ou un groupe de travail</li> <li>• Mettre à jour les formulaires et les systèmes informatiques pour s'assurer que les données nécessaires sont collectées</li> <li>• Organiser des sondages et groupes de réflexion régulièrement</li> <li>• Consulter des associations de personnel</li> </ul>

Questions	Données ventilées par sexe à recueillir et analyser	Que faire pour combler les lacunes ?	Comment ?
<b>Concernant le harcèlement, la discrimination et les abus sexuels commis par le personnel de la police, y-t-il des mécanismes de prévention et des processus de plainte et disciplinaires en place, et font-ils l'objet d'un suivi permanent ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de chaque type de plainte formulée par les femmes et les hommes et % de plaintes reçues, font l'objet d'enquêtes, retenues ou rejetées</li> <li>• % du personnel formé pour combattre le harcèlement, la discrimination, et les abus sexuels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer des politiques spécifiques</li> <li>• Améliorer les processus de contrôle</li> <li>• Dispenser des formations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un groupe de travail et/ou une unité spécialisée pour développer, suivre, évaluer et ajuster les politiques et pratiques</li> <li>• Organiser des sondages et groupes de réflexion régulièrement</li> <li>• Consulter des associations de personnel</li> </ul>

Quatre outils d'évaluation existants peuvent aider à réaliser une évaluation plus vaste ou approfondie des questions de genre pour la police sont énumérés ci-dessous :

- Le *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice* du DCAF. Ce guide d'auto-évaluation aide les services de police à examiner, par le biais de questions, leur prise en compte du genre, notamment en termes de contrôle interne et de structures et processus de plaintes. Il décrit le processus de la réalisation des évaluations, la création d'un plan d'action et le suivi et l'évaluation de sa mise en œuvre. Il est disponible en albanais, arabe, anglais et français.
- Le « questionnaire d'auto-évaluation des services de police sensibles au genre » du Women Police Officers Network in South East Europe (Réseau de femmes policières en Europe du Sud-Est), faisant partie des *Guidelines for Gender Sensitive Policing: With an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services*. Le questionnaire porte sur des questions de ressources humaines, et est disponible en anglais et dans la plupart des langues d'Europe du Sud-Est.
- *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* du National Center for Women and Policing (Centre national pour les femmes et la police). Ce document contient des orientations précises sur les ressources humaines, ainsi que le harcèlement et la discrimination sexuels au sein de la police. Bien qu'à la base, il ait été élaboré pour les services de police aux États-Unis, une grande partie de son contenu est généralement applicable à d'autres contextes. Il est disponible uniquement en anglais.
- Le chapitre sur le genre de la *Compilation d'outils d'évaluation de la justice pénale* de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime inclut une série de questions pour évaluer la prise en charge des questions de genre dans la prestation des services et la criminalistique, ainsi que des paragraphes courts sur l'intégrité et la responsabilité de la police, et sur les ressources humaines. Il est disponible uniquement en anglais.





# 7

## RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

### Notes d'orientation connexes

Bastick, Megan, *Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées* (Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014).

Bastick, Megan, *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions nationales des droits humains* (Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014).

### Police prenant en charge les questions de genre

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

Bastick, Megan et Valasek, Kristin (eds), *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS* (Genève : DCAF, 2009), [www.gssrtraining.ch](http://www.gssrtraining.ch).

British Association for Women in Policing, *Gender Agenda 2 – Women Making Their Full Contribution to Policing* (BAWP, 2006).

---

La Mission de l'OSCE à Skopje a contribué à la formation de la police et l'élaboration des programmes d'études et favorise l'égalité entre les sexes dans les processus de recrutement. Crédit : OSCE, 2003.

---



DCAF, *Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux relatives à la place du genre dans la RSS* (Genève : DCAF et UN-INSTRAW, 2011).

Denham, Tara, « Place du genre dans la réforme de la police », dans Bastick, Megan et Valasek, Kristin (eds) *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008).

International Association of Chiefs of Police, *Addressing Sexual Offenses and Misconduct by Law Enforcement* (Alexandria, VA : IACP, 2011).

Independent Police Complaints Commission, *The Abuse of Police Powers to Perpetrate Sexual Violence* (Londres : IPCC, 2012).

Montgomery, Ruth, *L'établissement de bilans de l'égalité entre les sexes dans les organisations policières* (Ottawa : Condition féminine Canada, 2012).

National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (Los Angeles, CA : NCWP, 2001).

Ontario Provincial Police Strategic Initiatives Office, *Destination Diversity: The Ontario Provincial Police Diversity Journey* (Ontario : Police provinciale de l'Ontario, 2011).

Popovic, Nicola, « Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité », in Bastick, Megan et Valasek, Kristin (eds), *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008).

UNIFEM, *Case Studies of Gender-Sensitive Police Reform in Rwanda and Timor-Leste* (New York : UNIFEM, 2009).

UNIFEM et PNUD, *Policy Briefing Paper : Gender Sensitive Police Reform in Post Conflict Societies* (New York : Nations Unies, 2007).

UNODC, *Gender in the Criminal Justice System Assessment Tool* (New York : Nations Unies, 2010).

Women Police Officers Network in South East Europe, *Guidelines for Gender Sensitive Policing: With an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services* (Belgrade : PNUD/SEESAC, 2012).

## Contrôle interne de la police

Conseiller Principal de Police auprès du Secrétaire Général de l'OSCE, *Guide pour une Police Démocratique*, 2e édition (Vienne : OSCE, 2008).

DCAF, *Toolkit on Police Integrity* (Genève : DCAF, 2012).

Leslie, Sara et Hastings, Sue, « Guidance for carrying out equal pay reviews in the Police Service », (Londres : Police Staff Council, non daté)

[http://www.local.gov.uk/c/document\\_library/get\\_file?uuid=141c75c5-e174-4b6e-9a40-2be3e2820309&groupId=10180](http://www.local.gov.uk/c/document_library/get_file?uuid=141c75c5-e174-4b6e-9a40-2be3e2820309&groupId=10180).

UNODC, *Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity* (New York : United Nations, 2011).

## Notes

1. Voir DCAF, *Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la place du genre dans la RSS* (Genève : DCAF/UN-INSTRRAW, 2011) Megan Bastick et Daniel de Torres « Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité », dans Megan Bastick et Kristin Valasek (eds), *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRRAW, 2010). Les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité sont une série de résolutions, à commencer par la résolution 1325 de 2000, qui porte, entre autres, sur les expériences particulières des femmes dans les conflits armés. Elles abordent des questions telles que la protection et le respect des droits humains des femmes et des filles, l'assistance des victimes de violence sexuelle, la poursuite des responsables de la violence contre les femmes et les filles, la vérification des antécédents et la représentation des femmes dans les processus de prise de décision.
2. UNODC, *Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity* (New York : Nations Unies, 2011), pp. 5-7.
3. Bien que le nom du ministère responsable de la police varie d'un pays à l'autre (par exemple, ministère de l'Intérieur, ministère de la Sécurité ou Ministère des Affaires de la police), leurs fonctions en rapport avec le maintien de l'ordre sont généralement similaires. La gendarmerie dépend généralement du ministère de la Défense.
4. Les organes conventionnels des droits humains internationaux, dont le Comité des droits de l'homme, le Comité contre la torture et le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU. Les organes conventionnels régionaux incluent la Commission africaine et la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants, la Cour européenne des droits de l'homme, la Commission interaméricaine et la Cour interaméricaine des droits de l'homme et l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe. Une vue d'ensemble des instruments internationaux pertinents à la police figure à l'annexe 1 du document de l'ONUDC, à la note 2 ci-dessus.
5. Themba Masuku, *Strengthening Democratic Policing in South Africa: Enhancing and Coordinating the Internal and External Accountability Systems of the South African Police Service* (Johannesburg : Centre for Study of Violence and Reconciliation, 2005), p. 7.
6. Les meilleures pratiques sur la mise en place d'une unité pour les affaires internes est discuté dans DCAF, *Toolkit on Police Integrity* (Genève : DCAF, 2012), p. 176.
7. UNODC, note 2 ci-dessus, p. 14.
8. Selon les données d'ONU Femmes recueillies dans 57 pays du monde entier, en moyenne 10 % des femmes déclarent avoir été victimes d'agression sexuelle, mais seulement 11 % d'entre elles l'ont signalé. Ces données peuvent être comparées aux taux de vol : en moyenne 8 % cent des femmes déclarent avoir été victimes de vol, parmi lesquelles 38 % l'ont signalé : UN Women, *In Pursuit of Justice: Progress of the World's Women 2011-2012*, (New York: ONU Femmes, 2011), p. 51. De plus en plus d'éléments attestent aussi des obstacles rencontrés par les hommes victimes de violence conjugale (voir la campagne australienne « One in Three », [www.oneinthree.com.au/](http://www.oneinthree.com.au/)).
9. National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (Los Angeles, CA: NCWP, 2001), pp. 22-25. Voir aussi Christiaan Bezuidenhout, « Performance of female police officers in a male dominated environment: Replacing myth with reality », *Acta Criminologica*, Vol. 15, No. 2, 2001, pp. 110-118; Kim Lonsway, Margaret Moore, Penny Harrington, Eleanor Smeal et Katherine Spillar, *Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies* (Los Angeles, CA : National Center for Women and Policing, 2003).
10. National Center for Women and Policing, *ibid.*, p. 133; Samuel Walker et Dawn Irlbeck, « 'Driving while female': A national problem in police misconduct », Police Professionalism Initiative, University of Nebraska at Omaha, 2002; Jennifer Brown, « Integrating women into policing: A comparative European perspective », dans *Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West* (Ljubljana : College of Police and Security Studies, 1996).
11. Tim Prenzler, « Equal employment opportunity and policewomen in Australia », *Australian and New Zealand Journal of Criminology*, Vol. 28, No. 3, 1995, pp. 258-277. De même, des recherches aux États-Unis montrent qu'entre 63 et 68 % de femmes policières déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel ; voir National Center for Women and Policing, note 9 ci-dessus, p. 27. Des recherches en Europe du Sud-Est montrent que d'après 22 % de policières et 38 % d'officières de police, il ya parfois des incidents de harcèlement sexuel, alors que pour 3%, ils arrivent souvent. Voir South East Europe Police Chiefs Association, *Establishing the Southeast Europe Women Police Officers Network – Research Findings* (Sofia: SEPCA, 2010), p. 56. Néanmoins, aucun cas de harcèlement sexuel commis dans les services de police de neuf pays d'Europe du Sud-Est n'a été signalé. Voir Women Police Officers Network in South East Europe, *Guidelines for Gender Sensitive Policing: With an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women*

- in Police Services* (Belgrade : PNUD/SEESAC, 2012).
12. Des études aux États-Unis ont constaté que la violence domestique était deux à quatre fois plus fréquente dans les familles de policiers que dans les familles américaines en général. Voir National Center for Women and Policing, « Police family violence fact sheet ». En Afrique du Sud, les hommes employés dans le secteur de la sécurité (y compris la police) ont quatre fois plus de risques de tuer leur partenaire que les autres hommes. Voir Lisa Vetten, citée dans « Disarm killer cops », *timeslive.co.za*, 30 juin 2010. Voir aussi « Femicide : A Case Study on Members of the South African Police Service », Independent Complaints Directorate, 2009.
  13. Ruth Montgomery, *Gender Audits in Policing Organizations* (Ottawa : Status of Women Canada, 2012).
  14. Les « indicateurs » sont des énoncés quantitatifs ou qualitatifs utilisés pour aider au suivi et à l'évaluation :
    - Pour mesurer les progrès, le cas échéant, réalisés vers un certain objectif ;
    - Pour traduire le changement, les réalisations et leur impact en données qualitatives ou quantitatives mesurables et comparables.
  15. Ruth Montgomery, *Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?* (Genève : DCAF, 2011).
  16. UNODC, note 2 ci-dessus, p. 87. Pour un exemple de rapport de données sur la criminalité se référant à la violence domestique et sexuelle voir Metropolitan Police Authority, « Metropolitan Police Authority Domestic and Sexual Violence Board final report 2006–2011 », Metropolitan Police Authority, 2011.
  17. Un service de police aux États-Unis a fait l'objet de critiques en 1990 pour avoir régulièrement classé des affaires d'agression sexuelle sans voir mené d'enquêtes suffisamment poussées au préalable. Un audit interne de 205 dossiers d'agression sexuelle reçus sur une période de 18 mois a révélé que plus de la moitié avaient été indûment clôturés. Voir « Unfounded rape cases to get a second look from Oakland PD », *Law Enforcement News*, Vol. 16, No. 322, 1990.
  18. Home Office, *Crime in England and Wales, 2010/11: Findings from the British Crime Survey and Police Recorded Crime*, deuxième édition, UK Home Office, p. 61.
  19. US Department of Justice, *Problem-Oriented Guides for Police: Domestic Violence*, Office of Community Oriented Policing Services, 2007, pp. 21–22.
  20. International Association of Chiefs of Police, *Domestic Violence by Police Officers* (Alexandria, VA : IACP, 2003); Independent Police Complaints Commission, *The Abuse of Police Powers to Perpetrate Sexual Violence* (Londres : IPCC, 2012), p. 8.
  21. Pour une liste de questions dans le cadre d'une vérification des antécédents, voir « Appendix: Checklist of questions to the police service », dans Independent Police Complaints Commission, *ibid.*
  22. Women Police Officers Network in South East Europe, note 11 ci-dessus, p. 21.
  23. *Ibid.*, p. 24.
  24. UNISON, « Submission to the independent review of police officers' and staff remuneration and conditions ». Six officières de police ont été indemnisées au Pays de Galles (Royaume-Uni), ont remporté une action en justice et ont reçu une compensation pour toutes les années où elles ont été sous-gradées, ignorées lors de promotions et systématiquement moins bien payées que leurs collègues masculins à poste équivalent. Voir *Local Government Chronicle*, 8 mars 2005, [www.lgcplus.com/policewomen-awarded-compensation-in-equal-pay-claim/555637.article](http://www.lgcplus.com/policewomen-awarded-compensation-in-equal-pay-claim/555637.article).
  25. Voir aussi Australian Government Fair Work Ombudsman, « Best practice guide: Gender pay equity », Commonwealth of Australia, 2013.
  26. Voir par exemple Louise E. Porter, Tim Prenzler et Jenny Fleming, « Complaint reduction in the Tasmania Police », *Policing and Society*, Vol. 22, No. 4, 2011.
  27. En Afrique du Sud, l'impunité de la police dans les affaires de viol est reconnue comme un problème grave. Bien que les services de police aient tenté d'améliorer la responsabilisation et le contrôle internes par des évaluations, le suivi, et des sanctions, ces efforts ont été compromis, au niveau individuel et institutionnel, par la dissimulation d'informations, la résistance à l'enquête, et son délai. À présent, dans les cas d'allégations de viol commis par un agent de police (qu'il soit ou non en service) ou de viol pendant une garde à vue (qu'un agent de police soit ou non impliqué), les policiers ont l'obligation de faire rapport à la Direction indépendante d'investigation de la police (Independent Police Investigative Directorate), qui peut également recevoir des plaintes directement du public et d'organisations non gouvernementales. Voir Independent Complaints Directorate and African Policing Civilian Oversight Forum, « The new legislative framework and mandate of the Independent Complaints Directorate: Rape by a police officer and rape while in police custody irrespective of whether a police officer is involved », (Pretoria : ICD et APCOF, 2010). Un arrangement similaire est en place en Angleterre et au Pays de Galles (Royaume-Uni), où les plaintes faisant état d'actes d'agression sexuelle graves commis par une personne au service de la

police, ou faisant état d'une faute « aggravée par des comportements discriminatoires » doivent être transmises par la police à la Commission indépendante de plainte de la police (Independent Police Complaints Commission).

28. Dans une ville des États-Unis, un agent de police a été sanctionné et a reçu une formation spéciale après qu'un examen de ses contrôles routiers ait révélé que 89 % des conducteurs interpellés étaient des femmes. Voir Walker et Irlbeck, note 10 ci-dessus.
29. Il est important que les plaintes puissent être déposées de manière anonyme. Il faut du temps pour inciter la communauté à faire des signalements publiquement, en particulier lorsqu'un service de police est en phase de transition. Aux États-Unis, l'inconduite sexuelle constitue l'un des plus grands motifs de plaintes anonymes contre la police. Cependant, des procédures spéciales devraient être mises en place pour assurer le traitement des plaintes anonymes, afin de protéger de manière appropriée les droits de l'auteur présumé. En outre, il convient d'admettre que les plaintes anonymes peuvent être utilisées à mauvais escient pour harceler un membre des services de sécurité ; des cas se sont produits dans lesquels des policières ont été victimes de fausses plaintes anonymes déposées par leurs collègues masculins. Par conséquent, les démarches d'enquête initiales doivent inclure des enquêtes qui ne seront pas connues de l'agent(e) en question. Les plaintes anonymes non fondées contre un(e) agent(e) spécifique ne devraient pas nécessairement être incluses dans son dossier.

## Évaluation

---

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'OSCE apprécieraient vos commentaires sur cette publication – l'usage que vous en avez fait, et si vous l'avez trouvé utile. Nous aimerions connaître vos réponses aux questions suivantes dans la mesure du possible.

1. Avec quel type de public ou d'institution avez-vous utilisé cette publication ?
  - forces armées
  - police
  - institutions du secteur de la justice
  - groupes de la société civile/ONG/groupes de femmes
  - parlementaires
  - institutions de médiation ou institutions nationales de défense de droits humains
  - autre (veuillez préciser)
  
2. Comment l'avez-vous utilisée ? Par exemple, dans le cadre de :
  - a. une évaluation des besoins
  - b. recherches
  - c. l'élaboration de nouvelles politiques
  - d. l'organisations d'un atelier ou d'un séminaire
  - e. une formation
  - f. suivi et évaluation
  
3. Y a-t-il des passages de la publication que vous ne trouvez pas clairs ?
  
4. Y a-t-il des sujets qui ne figurent pas dans cette publication mais que vous trouvez importants ?
  
5. Y a-t-il des sujets inclus dans le présent document qui, selon vous, auraient du être abordés différemment ?
  
6. Quel est l'impact de l'utilisation de cette publication dans votre travail/organisation ?
  
7. Avez-vous d'autres commentaires ?

Veuillez renvoyer ce formulaire par email à [gender@dcaf.ch](mailto:gender@dcaf.ch) ou par courrier à



Programme Genre et sécurité  
Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées (DCAF) – Genève  
PO Box 1360  
CH-1211 Genève  
Suisse



