

Place du genre dans la réforme de la police

SOMMAIRE

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

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

Défis et opportunités postconflits

Questions pour la réforme de la police

Complément d'information

Il est communément admis que la réforme du secteur de la sécurité (RSS) doit répondre aux besoins sécuritaires distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles. L'intégration de la perspective du genre est tout aussi essentielle à l'efficacité et à la responsabilité du secteur de la sécurité, ainsi qu'à l'appropriation locale et à la légitimité des processus de RSS.

Cette Note pratique présente sommairement les avantages de l'intégration des questions de genre dans la RSS ainsi que quelques informations sur le faire.

Cette Note pratique est fondée sur le Dossier correspondant, tous deux faisant partie de la **Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»**. Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexes au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose de douze Dossiers, accompagnés des Notes pratiques correspondantes. Voir le Complément d'information.

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

La **réforme de la police** est la transformation d'une organisation de police en un service de police professionnel et responsable, qui tient compte des besoins des communautés locales.¹

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

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

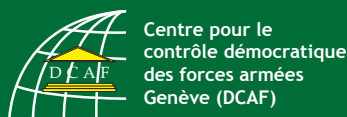
- La police étant responsable du maintien de l'ordre public et de la protection des citoyens, elle se doit de comprendre et de prendre des mesures pour prévenir et traiter les différentes formes de criminalité et d'insécurité qui menacent les hommes, les femmes, les garçons et les filles.
- La violence sexiste, qui comprend, entre autres, la violence domestique, la traite des êtres humains et l'agression sexuelle, constitue l'une des plus lourdes menaces à la sécurité humaine dans le monde. Les agents de police doivent être dûment formés pour prendre efficacement en charge les victimes de violence sexiste, enquêter sur ces crimes et leur donner les suites qui conviennent.

Service de police représentatif

- La mise en place d'un service de police représentatif de la population qu'il prétend servir – en termes d'origine ethnique, de religion, de langue, d'affiliation tribale, etc. – accroît la crédibilité, la fiabilité et la légitimité de la police aux yeux du public.
- Un service de police représentatif optimise l'efficacité opérationnelle, en donnant accès à une large panoplie de compétences, d'expériences, d'éducation et de cultures, qui maximise la capacité à apporter diverses solutions locales à des problèmes locaux.²
- Les femmes apportent souvent des compétences et des atouts spécifiques au travail de la police, comme la capacité à désamorcer des situations potentiellement violentes, à minimiser le recours à la force et à faire valoir une bonne aptitude à la communication.³ Dans certains contextes, les policières sont nécessaires pour pratiquer des fouilles sur des femmes, pour élargir le champ de collecte de données et pour porter assistance aux victimes de violence sexiste.
- Aujourd'hui, dans le monde, les hommes sont fortement surreprésentés dans les services de police. Des initiatives spécifiques sont donc requises pour augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans la police.

Services de police non discriminatoires promouvant les droits humains

- L'élimination de la discrimination et d'autres violations des droits humains, dont le harcèlement sexuel et le viol, par les personnels de police à l'encontre de civils et de collègues permettra d'instaurer un environnement de travail efficace et productif.



- Les attitudes discriminatoires des personnels de police peuvent faire obstacle à l'égalité de l'accès aux services de police. Dans de nombreux pays, les femmes déplorent le manque de sensibilité de la police et son incapacité à enquêter correctement sur les crimes sexistes.⁴ Des politiques, protocoles et capacités sexospécifiques peuvent renforcer le professionnalisme de la police et élargir l'accès à ses services.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'initiative visant à intégrer la perspective du genre dans la réforme de la police n'est pas qu'une question d'efficacité opérationnelle, elle est aussi nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux et régionaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- *La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (1979)
- *La Déclaration et le Programme d'action de Beijing* (1995)

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

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

Examen

- Pratiquer des examens ou audits sexospécifiques axés sur les questions de genre, par exemple les recrutements féminins, les taux de harcèlement sexuel ou le traitement de la violence domestique.

Politiques, protocoles et procédures sexospécifiques

- Concevoir et appliquer des protocoles/procédures spécifiques pour les enquêtes, les poursuites et l'aide aux victimes de violence sexuelle.
- Établir des codes de conduite et des politiques sexospécifiques contre la discrimination, le harcèlement sexuel et les actes de violence commis par des agents de police et des mécanismes externes de dénonciation pour le dépôt de plaintes.
- Vérifier les antécédents des nouvelles recrues de la police en termes de violence sexuelle, y compris la violence domestique.

- Créer des structures de stimulation dans la police pour récompenser les comportements professionnels respectueux de l'égalité des sexes et des droits humains.
- Réviser les cadres, procédures et protocoles opérationnels en collaboration avec:
 - des associations de policières et autres associations de personnels de police pour dresser un état des lieux et identifier les réformes requises;
 - des conseils communautaires de police, des organisations de la société civile, dont des groupes de femmes et des victimes de violence, pour identifier les réformes requises et s'assurer que les protocoles et procédures répondent aux besoins de la communauté.

Postes de police pour femmes/unités spécialisées dans la violence domestique

- Examiner la possibilité d'établir des postes de police pour femmes (PPF) ou des unités spécialisées dans la violence sexuelle pour inciter les victimes à porter plainte et améliorer le traitement policier de la violence sexuelle (voir l'Encadré 1).

Formation en matière de genre

- Intégrer la perspective du genre dans la formation de base dispensée à tous les personnels de police, y compris les personnels civils.
- Dispenser une formation obligatoire et complète sur les sexospécificités et le harcèlement sexuel à tous les personnels de police.
- Proposer des formations approfondies et qualifiantes sur des thèmes sexospécifiques, par exemple les techniques d'entretien avec les victimes de traite humaine et les protocoles de traitement de la violence domestique, de la violence homophobe, de la maltraitance infantile et des agressions sexuelles.

Recrutement, rétention et avancement des personnels féminins

- Fixer des objectifs stratégiques pour le recrutement et la rétention des femmes.
- Adapter les politiques et pratiques de recrutement de manière à attirer une plus grande diversité d'individus qualifiés, notamment ceux issus de groupes sous-représentés (voir l'Encadré 2).

Encadré 1 Postes de police pour femmes (PPF) en Amérique latine⁵

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

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

Les postes de police pour femmes ont les objectifs suivants:

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

- Actualiser les descriptions de postes pour mettre en valeur les compétences requises dans une police moderne.
- Réviser et adapter les politiques de ressources humaines en veillant à ce qu'elles soient non discriminatoires, sexospécifiques et propices à la vie de famille.
- Établir des associations de policières et des programmes de tutorat.
- Réviser, sous l'angle de la discrimination, les normes d'évaluation professionnelle et les critères de promotion. Mettre en œuvre des mécanismes d'évaluation fondés sur la performance.
- Garantir l'égalité de l'accès à la formation pour la promotion professionnelle.

Contrôle de la société civile et collaboration

- Étudier la possibilité de créer une police de proximité pour assurer de manière collaborative la sécurité de la communauté, avec des organisations de la société civile comme les groupes de femmes (ex.: formations communes, patrouilles mixtes).
- Établir des systèmes d'orientation permettant à la police de mettre les victimes en contact avec des services communautaires, dispensés par exemple par des organisations de femmes.
- Créer ou renforcer des mécanismes de contrôle civil, comme des conseils communautaires de police, afin de relever le niveau de confiance publique et d'établir des canaux de communication formels entre la police et la communauté.
- Renforcer les capacités des organisations de la société civile de manière à assurer un contrôle efficace des violations de droits humains commises par la police.

À voir aussi dans le Dossier 2...

- Modèle de plan d'action pour une réforme sexospécifique
- Modèle de protocole d'accord entre la police et un groupe communautaire
- Exemples de bonnes pratiques pour le traitement de la violence sexiste
- Liste de contrôle sexospécifique pour la police de proximité
- Conseils pour la conduite d'une évaluation environnementale du lieu de travail
- Liste de contrôle pour la rédaction d'une description de poste
- Stratégies pour le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes
- Liste de contrôle pour l'élaboration de politiques contre le harcèlement sexuel

Défis et opportunités postconflituels

Les pays sortant d'un conflit se caractérisent souvent par une insécurité omniprésente, accompagnée d'une hausse de certaines formes de violence. Les services de police peuvent être proches de l'anéantissement total ou pâtir d'un cruel manque de légitimité du fait de leur participation au conflit. Ils ont souvent un besoin urgent de réforme systématique de la police, ne serait-ce que pour prévenir la vague de violence sexiste postconflituelle.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les forces de police sont souvent les auteurs de crimes violents, dont viols et agressions sexuelles, commis contre des membres de la communauté, ce qui génère une très vive méfiance. Il peut alors être difficile de recruter des femmes et les taux de dénonciation des crimes de violence sexiste ont tendance à être bas.
- Les institutions de police se méfient souvent des organisations de la société civile et rechignent à travailler avec elles.
- Sous-équipée et mal payée, la police nationale travaille souvent dans des conditions difficiles et, pourtant, doit

Encadré 2 Soutien éducatif aux nouvelles recrues féminines de la police au Libéria⁶

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

continuer de mener à bien les missions évolutives qui lui sont confiées, ce qui la conduit généralement à reléguer au second plan les réformes, mêmes les réformes sexospécifiques.

- Les engagements marqués envers la réforme sexospécifique de la police diminuent dès que la criminalité augmente et que la police renoue avec la répression pour la contrecarrer, ce qui désavantage certains groupes de la société.
- Les forces de police nationale ne sont pas les seuls agents engagés dans la police – les sociétés de sécurité privées, les milices et autres acteurs armés non étatiques doivent aussi être pris en compte dans la réforme du secteur de la sécurité.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- L'attention internationale et le soutien financier peuvent influencer le processus de réforme en favorisant la prise en compte des besoins particuliers des hommes et des femmes, notamment grâce au rôle de modèle joué par les forces internationales de police civile.
- L'altération des rôles sexuels et des structures sociales offre à davantage de femmes des débouchés dans la police.
- La réforme à pleine échelle des services de police offre l'opportunité de définir des objectifs pour le recrutement des femmes, de vérifier les antécédents des nouvelles recrues en matière de violence sexiste et d'intégrer la perspective du genre dans les nouveaux protocoles et politiques, les programmes opérationnels et les formations.
- Il peut y avoir davantage de femmes disponibles pour un emploi dans la police – dont des femmes chefs de foyer ou des anciennes combattantes.
- Étant donné les importants taux de violence sexiste dans les environnements conflictuels et postconflituels, certains pays peuvent avoir intérêt à créer des unités de police spécialisées pour lutter contre la violence exercée à l'égard des femmes et des enfants, comme en Afghanistan, au Libéria et en Sierra Leone (voir l'Encadré 3).

? Questions pour la réforme de la police

L'un des meilleurs moyens pour identifier les points d'entrée, les points forts et les points faibles de la prise en compte des sexospécificités dans la réforme de la police consiste à pratiquer un état des lieux. Ci-dessous figure une liste type de questions importantes à inclure dans tout processus d'examen, de suivi et d'évaluation de réforme de la police.

Encadré 3 Unités de soutien aux familles en Sierra Leone

Pendant la guerre qui a ravagé la Sierra Leone durant une décennie, la violence sexiste a été employée comme stratégie de guerre. Des femmes et des fillettes ont été enlevées, exploitées, violées, mutilées et torturées. Outre les crimes de guerre, une étude conduite par Human Rights Watch sur la période 1998-2000 a révélé que 70% des femmes interrogées affirmaient avoir été battues par leur partenaire intime et 50% avaient eu des relations sexuelles forcées. Le plus grave n'était pas seulement la pratique des abus et sévices, mais aussi la culture du silence qui entourait la violence sexiste. L'étude de HRW a révélé que 60% des femmes interrogées estimaient que les femmes méritaient d'être battues par leur mari – une perception qui doit assurément être traitée.

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

- Des cadres opérationnels, des politiques, des procédures ou autres mécanismes sont-ils en place pour guider le traitement policier de la violence sexiste?
- Y a-t-il des codes de conduite sexospécifiques et des politiques exhaustives contre le harcèlement sexuel? Sont-ils appliqués? Leur application est-elle contrôlée?
- Les capacités des personnels de police en termes de sexospécificités sont-elles dûment renforcées?
- Des mécanismes internes et externes de dépôt de plaintes sont-ils établis et accessibles? Y a-t-il un médiateur en service pour recevoir les plaintes en matière de harcèlement sexuel, de discrimination ou de violence?
- Y a-t-il des organes de contrôle civil, comme des conseils communautaires de police? Contrôlent-ils les affaires de violence sexiste et de discrimination?
- Quels sont la proportion et les grades des personnels féminins et masculins de police?
- Des mesures sont-elles prises pour augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans la police, ainsi que d'autres groupes sous-représentés? Les processus de recrutement sont-ils antidiscriminatoires? Les policières bénéficient-elles des mêmes rémunérations et avantages que leurs collègues masculins?
- Les femmes et les hommes des zones urbaines et rurales ont-ils accès aux services de police?
- Des programmes ou initiatives de police de proximité sont-ils en place?

Complément d'information

Ressources

Centre des enfants, des familles et le système de justice – **Guide à l'intention des policiers qui interviennent dans les cas de violence familiale: promouvoir des communautés plus sûres en intégrant la recherche et la pratique**, 2004.

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

International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Police – **Manuel pratique: stratégies et mesures concrètes types relatives à l'élimination de la violence contre les femmes dans le domaine de la prévention du crime et de la justice pénale**, 1999.

National Center for Women and Policing – **Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement**, 2001.

CAD-OCDE – **Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice**, 2007.

UNIFEM/PNUD – **Gender Sensitive Police Reform in Post-Conflict Situations – a policy briefing paper**, 2007.

Organisations

Commonwealth Human Rights Initiative - www.humanrightsinitiative.org

European Network of Police Women - www.enp.nl

International Association of Women Police - www.iawp.org

National Center for Women and Policing - www.womenandpolicing.org

Open Society Justice Initiative - www.justiceinitiative.org

Groupe chargé des questions de police à caractère stratégique de l'OSCE - www.osce.org/spmu/

UNIFEM - www.unifem.org

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

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

Les Dossiers et les Notes pratiques correspondantes sont disponibles sur les sites Web suivants; www.dcaf.ch, www.un-instraw.org et www.osce.org/odihr.

Cette Note pratique a été élaborée par Anna Korneeva, de l'UN-INSTRAW, sur la base du Dossier 2 conçu par Tara Denham.

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

² United Kingdom Police Home Office. *It works... The Operational Benefits of Diversity for the Police Service*. 2005, p. 4. http://police.homeoffice.gov.uk/newsandpublications/publication/human-resources/Operational_Benefits_Leaflet.pdf

³ Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*. National Center for Women & Policing, 2003.

⁴ UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*. UNIFEM, New York, 2003, p. 46.

⁵ Jubb, N. et Izumino, W.P., *Women and Policing in Latin America: A revised Background Paper*. Latin American Studies Association, Texas, 27-29 mars 2003. <http://www.nevusp.org/downloads/down085.pdf>

⁶ Mission des Nations Unies au Libéria. *Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police*. Communiqué de presse, 22 janvier 2007. <http://unmil.org/article.asp?id=1951>