



YEARS · ANS · AÑOS · سنة
1923 - 2023



INTERPOL

TRAVAIL DE POLICE ET
QUESTIONS
DE
GENRE

INITIATIVES DES SERVICES
CHARGÉS DE L'APPLICATION DE
LA LOI DANS LE MONDE ENTIER



Remerciements et décharge de responsabilité

L'ensemble des informations contenues dans la présente publication proviennent des Bureaux centraux nationaux ou Bureaux régionaux d'INTERPOL, ou bien d'agents appartenant à des services nationaux chargés de l'application de la loi. Nous tenons à remercier toutes les personnes ayant contribué à la rédaction de cette publication. Nous avons reçu beaucoup de réponses à notre sollicitation de témoignages et d'initiatives, ce qui confirme l'importance et la pertinence de cette question pour l'action policière d'aujourd'hui. Malheureusement, nous n'avons pas pu tous les inclure, le Comité de rédaction en charge de la publication ayant dû faire une sélection représentative. Les initiatives sélectionnées visent à représenter toutes les zones géographiques et à présenter diverses approches en matière de promotion de l'égalité des genres et de généralisation d'une action policière sensible à cette dimension au sein des services chargés de l'application de la loi du monde entier.

INTERPOL ne peut garantir l'exactitude des informations fournies ou figurant dans le présent document.





CONTENTS

SECRETARY GENERAL'S FOREWORD

INTRODUCTION	1
PLUS DE FEMMES DANS TOUS LES DOMAINES	2
Australie - Un nombre record de femmes admises aux Opérations spéciales	4
Bahreïn - La coopération inter-États assoit la place des femmes dans les services chargés de l'application de la loi de la région arabe	6
Maldives - Des initiatives en faveur de la diversité et de l'égalité des genres au sein de la Police	8
Jordanie - Les agents de police féminins célèbrent leur cinquantième anniversaire	9
Honduras - Une toute nouvelle	10
«Division des genres»	10
La participation des femmes	10
aux missions de maintien de la paix	10
Le Canada montre l'exemple en déployant des femmes dans le cadre de missions de maintien de la paix à travers le monde	11
La première femme soldat de la paix en Angola	13
INSTAURER DES MÉCANISMES INSTITUTIONNELS POUR FAIRE ÉVOLUER LES POLITIQUES	14
Finlande - équité et égalité dans les règlements et postes de police	17
Israël: la responsabilisation par le pouvoir	19
L'École nationale de police fédérale du Brésil permet d'allier formation et maternité	20
Une campagne de communication dynamique pour célébrer la Semaine de l'égalité des genres en Corée du Sud	22
Costa Rica - Des lieux sûrs réservés aux femmes	23
France – des certifications AFNOR en faveur de la diversité et de l'égalité	24
MENTORAT ET SOUTIEN ENTRE PAIRS	26
Le Réseau des femmes de la SARPPCO: porter la voix des femmes au sein des services chargés de l'application de la loi d'Afrique australe	28
Costa Rica - le programme de mentorat des agents féminins suit les traces de « Pancha » Carrasco	29
Nouvelle-Zélande - un manuel de référence pour responsabiliser les femmes au sein des services de lutte contre la corruption de l'APEC	30
Macédoine du Nord - Test de mentorat mixte au sein de la police	31
Relier les femmes par-delà les frontières dans la région indopacifique	32
Les agents de police masculins, moteurs du changement	34
Men for Change au sein de la Police sud-africaine	35
HeForShe: pour que l'égalité des genres devienne la norme au Royaume-Uni	36
GALERIE PHOTO	38



GROS PLAN SUR: LA CRIMINALITÉ ORGANISÉE TRANSNATIONALE ET LES QUESTIONS DE GENRE	47
Canada – L'équipe CARE, dirigée par des femmes, lutte contre l'exploitation sexuelle des femmes et des jeunes filles	48
Ghana – Des agents féminins intègrent les unités d'intervention rapide	49
Violences sexistes - proposer des services répondant aux besoins des citoyens	50
Suède – Mesurer la gravité des violences domestiques	51
Mongolie - Protéger les femmes et les enfants	52
Zambie – Les Unités d'accompagnement des victimes luttent contre les violences sexistes	53
Asie du Sud - Le tout premier Centre de lutte contre les violences à l'égard des femmes (VAWC) ouvre au Pakistan	54
Afrique australe - Les violences sexistes en ligne de mire	55
Ceci n'est pas de l'amour: briser la loi du silence	56
Inde – Exploiter les technologies pour lutter contre les violences à l'égard des femmes	57
LEADERSHIP D'OPINION: DES FEMMES OFFICIERS FONT ÉVOLUER LES MENTALITÉS	58
L'entretien	62
Montrer l'exemple	63
Lutter contre la discrimination	63
Encourager les femmes dans la police	64
Récolter les fruits de la présence des femmes dans la police	65
Et après ? Vision pour les 100 prochaines années de l'action policière	65
VOIX D'INTERPOL: CE QUI A CHANGÉ	67





AVANT-PROPOS

En tant qu'officiers de police, nous jouons un rôle crucial au sein de la société. Nous sommes chargés de maintenir l'ordre public, de prévenir et enquêter sur les infractions, et de protéger les individus et les populations contre les menaces. L'action policière est dynamique: nous devons nous adapter en permanence à l'évolution de l'environnement criminel et aux transformations sociétales pour mener à bien nos missions.

La diversité de genre est une condition sine qua non de cette capacité d'adaptation. La voix et le point de vue des agents féminins comme masculins sont essentiels pour transformer et améliorer l'environnement de travail (en constante évolution) de la police. Seule cette diversité nous permettra de prendre les bonnes décisions stratégiques pour protéger et servir les populations.

Une action policière mixte offre une compréhension approfondie des besoins de la population et permet de resserrer les liens avec elle, afin de gagner en efficacité.

Alors qu'INTERPOL célèbre son centenaire, nous avons voulu marquer cet événement en étudiant comment les services chargés de l'application de la loi de nos 195 pays membres œuvrent à accroître l'inclusion des genres. D'un programme de mentorat pour les agents de police féminins au Costa Rica à la première femme soldat de la paix en Angola, ce recueil démontre que la diversité de genre au sein des services chargés de l'application de la loi est un combat mondial. Via cet aperçu des diverses actions menées pour promouvoir la diversité dans la police et fournir des services répondant aux différents besoins de la population en matière de sécurité, nous espérons inspirer les lecteurs et encourager d'autres initiatives.

Bien que l'ampleur de ces activités soit remarquable, le chemin vers plus de représentation et d'équité est encore long. Nous avons récemment observé une hausse de la représentation des femmes au sein de la direction d'INTERPOL, mais il reste beaucoup à faire pour amplifier rapidement cette tendance.

Je suis néanmoins fier des progrès majeurs réalisés par INTERPOL ces dernières années en matière de diversité de genre et de diversité géographique. À l'occasion de notre Assemblée générale 2022 en Inde, les pays membres ont adopté une résolution enjoignant l'Organisation de mettre en œuvre une série de mesures pour chercher activement des candidats de pays sous-représentés ou non représentés.

Nous devons nous mobiliser sans relâche pour construire une société plus équitable. Je considère que la poursuite de cet objectif est capitale en tant qu'officiers de police.

Jürgen Stock

Secrétaire Général

INTERPOL

INTRODUCTION



J'ai débuté ma carrière d'agent chargé de l'application de la loi il y a plus de trente ans au sein de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). À cette époque-là, nous avons déjà fait de gros progrès en termes de recrutement et d'affectation d'agents féminins à diverses fonctions. Aujourd'hui, je suis fier de constater que les jeunes recrues masculines et féminines de la GRC travaillent ensemble tout naturellement, et sous la direction de divers collègues, dont un nombre croissant de femmes, dans tous les domaines du travail de police. J'ai été commandant de contingent dans le cadre de la mission de formation policière menée par le Canada en Ukraine, lors de laquelle près de 30 % des formateurs étaient des femmes; cette expérience m'a convaincu que la notion d'égalité des genres dans l'action policière pouvait devenir réalité dans tous les pays du monde. D'après mon expérience, il va sans dire que nos services chargés de l'application de la loi et nos citoyens ont besoin d'agents compétents, aussi bien masculins que féminins, qui travaillent main dans la main pour rendre le monde plus sûr pour tous.

C'est donc un honneur pour moi et mes collègues de la Direction du Renforcement des capacités et de la Formation de montrer la voie au sein d'INTERPOL, en veillant à ce que les questions de genre soient systématiquement et réellement intégrées à l'ensemble de nos activités. Au cours des cinq dernières années, nous avons élaboré des ressources pédagogiques consacrées au genre et à la criminalité transnationale, effectué des recherches sur les femmes au sein des services chargés de l'application de la loi, créé et développé des réseaux visant à promouvoir l'égalité des genres et à soutenir les agents féminins, mais aussi instauré des politiques et cadres internes. À ce jour, plus de 750 agents à travers le monde ont suivi notre formation en ligne sur la prise en compte des questions de genre dans les services chargés de l'application de la loi, et près de 200 ont suivi la formation en ligne sur le genre et la criminalité organisée transnationale. Plus de 600 agents chargés de l'application de la loi membres de nos réseaux régionaux se disent intéressés par ce sujet, et nous sommes actuellement le seul service à disposer d'experts sur les questions de genre. Je souhaiterais inviter tous les agents chargés de l'application de la loi à se rendre sur la Plateforme de formation en ligne d'INTERPOL afin de continuer à se perfectionner en suivant des modules et formations en ligne.

Nous nous efforçons de promouvoir l'équilibre des genres et l'inclusion des questions y afférentes dans tout ce que nous faisons, et ce recueil a pour but de sensibiliser à et d'approfondir la compréhension de ce sujet au sein des services chargés de l'application de la loi. Il n'existe pas de solution universelle et, comme vous le verrez dans les initiatives présentées ci-après, les stratégies et politiques doivent tenir compte des spécificités et contraintes locales pour être efficaces et opérer un réel changement. La présente publication vise ainsi à faire un tour d'horizon des différentes initiatives menées par les pays membres d'INTERPOL en vue d'attirer et de fidéliser les talents féminins, ainsi que de promouvoir une action policière sensible à la dimension de genre. Nous espérons qu'elle sera source d'inspiration alors que nous progressons tous ensemble pour préparer les services chargés de l'application de la loi aux défis qui les attendent et servir au mieux nos citoyens.

Glenn Martindale

**Direction du Renforcement des capacités et de la Formation
INTERPOL**



PLUS DE FEMMES DANS TOUS LES DOMAINES

Une police plus sensible à la dimension de genre est avant tout une police plus représentative de la société qu'elle sert. Au cours des dernières décennies, de plus en plus de femmes se sont orientées vers une carrière au sein des services chargés de l'application de la loi. Traditionnellement, les agents féminins sont initialement affectés à des fonctions auprès de femmes ou d'enfants agresseurs ou victimes, notamment dans les affaires de violences sexistes et sexuelles. C'est un rôle majeur, car l'expérience tirée de diverses situations a démontré l'importance de disposer d'agents (féminins et masculins) correctement formés au sein de ces unités qui interviennent auprès des victimes et des agresseurs.

Tandis que de plus en plus de femmes viennent grossir les rangs et que les compétences recherchées chez les officiers de police évoluent, les agents féminins aspirent à des carrières plus ambitieuses et exercent des fonctions et responsabilités plus variées. Les services chargés de l'application de la loi du monde entier reconnaissent l'importance d'accroître la diversité dans tous les domaines de l'action policière et s'efforcent d'attirer et de fidéliser les talents féminins en instaurant des politiques et structures favorisant leur recrutement et leur affectation à un vaste éventail de fonctions.

La réforme institutionnelle est un travail de longue haleine; une telle transformation ne se produit pas du jour au lendemain et la culture a besoin de temps (voire de plusieurs générations) pour évoluer. Notre objectif est de mettre l'accent sur les progrès majeurs réalisés par les pays pour éliminer les obstacles au recrutement et à l'affectation d'agents féminins, élaborer des politiques et créer des services consacrés à l'accompagnement des femmes souhaitant faire carrière dans les services chargés de l'application de la loi, sans oublier le déploiement d'agents dont la mission est d'aider d'autres pays à intégrer progressivement des agents féminins dans leurs effectifs.



La police à vélo à Helsinki, Finlande.
Photo de Mika Pakarinen.

AUSTRALIE - UN NOMBRE RÉCORD DE FEMMES ADMISES AUX OPÉRATIONS SPÉCIALES

La division des Opérations spéciales (OS) du Commandement de protection spéciale de la Police fédérale australienne (AFP) propose des programmes fondamentaux et formations permettant aux femmes d'obtenir un diplôme dans divers domaines d'expertise. Vingt femmes ont été diplômées dans la dernière promotion, fruit des efforts consentis en faveur de la diversité dans des domaines d'OS traditionnellement masculins.

L'augmentation du nombre de femmes dans les formations des Opérations spéciales a donné lieu à une série de « grandes premières ». Quatre des six participants au Programme fondamental sur les Opérations de négociation étaient des femmes, dont la première diplômée en tant qu'officier du service de protection. Le Programme fondamental d'Officier d'évaluation rapide compte également un officier du service de protection féminin. Sept femmes sont désormais membres actives des Cellules de soutien spécialisées (capacité tactique à temps partiel de l'AFP), trois d'entre elles occupent des postes de direction, et le très convoité Prix du mérite a été décerné à une élève cette année.

Vingt pour cent est le pourcentage de la représentation féminine dans des opérations discrètes de l'AFP, ces membres féminins assument des fonctions spécialisées discrètes après l'achèvement d'un programme de base de 3 mois. Le Prix du mérite a été décerné à une élève cette année avec un certain nombre de femmes occupant des postes de direction ou gérant des équipes opérationnelles.

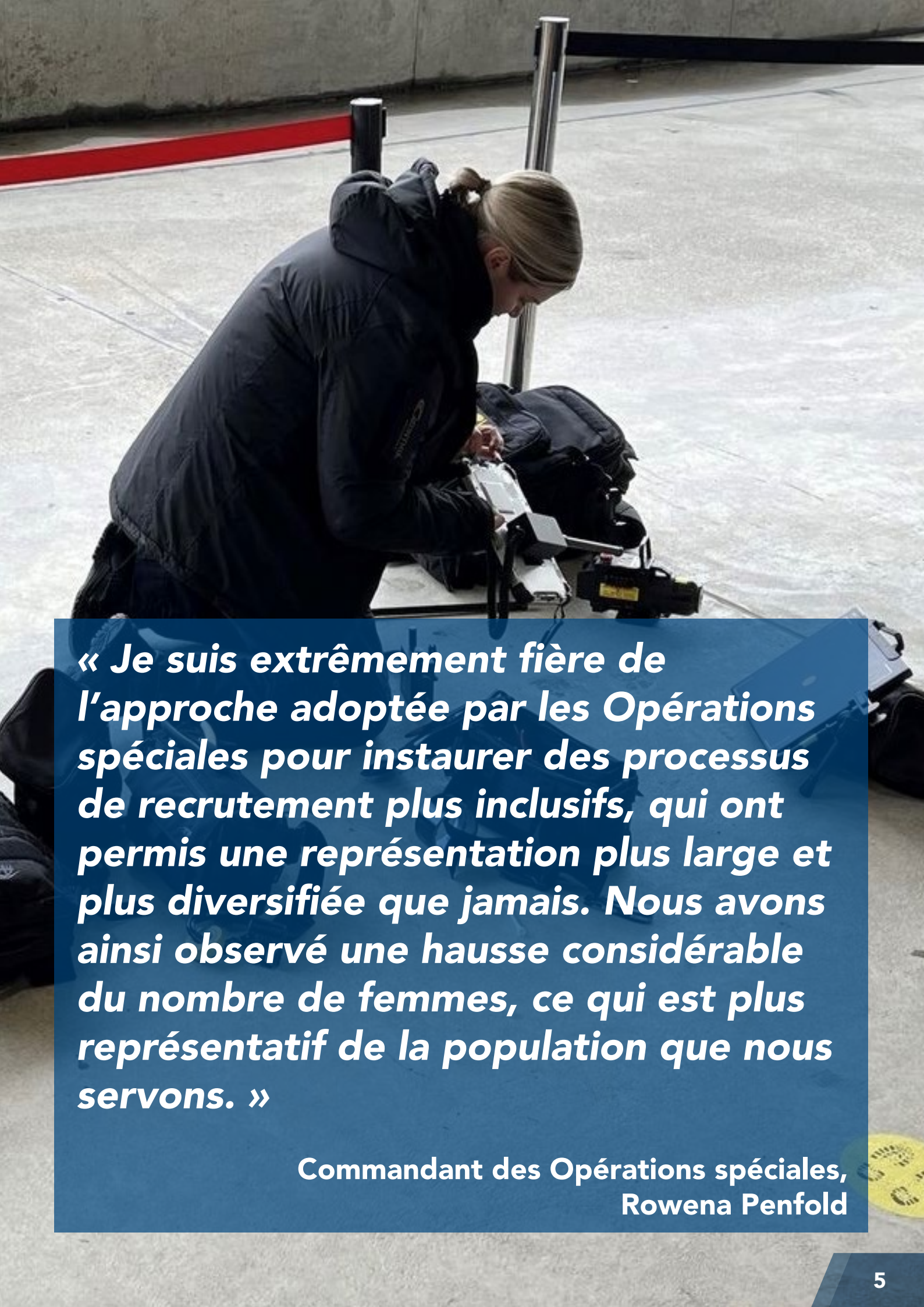
La police Australienne a également recruté récemment sa première femme membre d'une équipe de plongée. Le portefeuille de formation spécialisée pour le commandement, compte un certain nombre de formatrices au sein de ses équipes de protection,

d'aviation, d'ordre public et d'exercices spécialisés.

L'une des solutions pour attirer davantage de recrues féminines et encourager leur participation consiste à adopter une approche pédagogique plus flexible. En effet, le Centre national des opérations canines en a tiré des avantages à la fois individuels et collectifs, et a vu le nombre de femmes maîtres chiens plus que doubler, avec actuellement onze femmes maîtres-chiens et sept autres femmes occupant d'autres fonctions au sein du centre. L'AFP Canine s'est élargie pour inclure des opportunités de développement au sein de l'équipe de formation et de développement canin afin d'offrir une voie vers la formation au sein du centre.

Grâce à ces efforts, un nombre croissant de femmes postulent pour des formations spécialisées et viennent renforcer les rangs des Opérations spéciales de l'AFP.



A woman with blonde hair tied back, wearing a dark, quilted jacket, is leaning over a trolley. She is focused on adjusting or working on some equipment on the trolley. The trolley has a black bag and other gear on it. The background shows a concrete floor and a red and black striped barrier.

« Je suis extrêmement fière de l'approche adoptée par les Opérations spéciales pour instaurer des processus de recrutement plus inclusifs, qui ont permis une représentation plus large et plus diversifiée que jamais. Nous avons ainsi observé une hausse considérable du nombre de femmes, ce qui est plus représentatif de la population que nous servons. »

**Commandant des Opérations spéciales,
Rowena Penfold**

BAHREÏN - LA COOPÉRATION INTER-ÉTATS ASSOIT LA PLACE DES FEMMES DANS LES SERVICES CHARGÉS DE L'APPLICATION DE LA LOI DE LA RÉGION ARABE

Les femmes sont présentes dans la police de Bahreïn depuis plus de 50 ans; en effet, le royaume de Bahreïn est l'un des premiers États de la région arabe à avoir intégré des femmes dans les forces de l'ordre. Si les femmes étaient initialement affectées à des fonctions traditionnelles auprès de femmes et d'enfants ou de délinquants juvéniles, elles exercent désormais des fonctions plus actives et sont en première ligne dans tous les domaines et spécialisations. Des postes tels qu'ingénieur de commandement dans la police aéronautique, expert en IA, agent des douanes, agent de la police des frontières et de la sécurité routière, membre des groupes d'intervention, ou encore agent spécialisé dans l'antiterrorisme au sein du Commandement spécial de sécurité sont aujourd'hui accessibles aux femmes.

Bahreïn était donc bien placé pour proposer son aide au Koweït, qui souhaitait constituer ses propres forces de police féminines. Dans le cadre d'un accord de coopération, le royaume de Bahreïn a envoyé une élite féminine composée d'officiers, d'une infanterie et de préparatrices physiques à la Saad Al Abdulla Academy for Security Sciences en vue de former les élèves officiers féminins du Koweït pour en faire des agents de police compétents.

La progression des femmes dans les services chargés de l'application de la loi n'a pas cessé depuis, et, en 2012, le premier groupe d'intervention féminin de la région a vu le jour à Bahreïn, sous la direction d'une femme officier. En 2022, des femmes ont participé à un exercice antiterroriste conjointement organisé par les Émirats arabes unis et le royaume de Bahreïn, qui a mis en exergue les compétences et capacités des participantes en matière de lutte contre toutes les formes de criminalité, dont le terrorisme. Le Centre de formation de la police féminine met actuellement en œuvre une formation sur les sciences marines aux agents de police féminins au sein du ministère de

l'Intérieur, en collaboration avec les garde-côtes de Bahreïn. Cette formation portera principalement sur la lutte contre les incendies, les premiers secours et les opérations de recherche et de sauvetage, mais les participantes pourront également acquérir des compétences en lien avec les équipements maritimes de pointe, la lecture de cartes, le droit maritime et les techniques de communication.

La Direction de la police féminine de Bahreïn est membre officiel du Conseil suprême des femmes depuis 2016, ce qui a grandement contribué à la responsabilisation des femmes dans l'action policière. Cela a notamment conduit à la création d'un Bureau de la protection de l'enfance et de la famille, qui gère une base de données sur les affaires concernant des femmes et des enfants. Tous les commissariats disposent désormais de sections spécialisées composées d'agents (principalement féminins) formés au traitement de ces affaires sensibles et confidentielles.





En novembre 1970, la Police féminine de Bahreïn a été créée avec seulement deux policières titulaires d'une licence. En 1972, leur nombre est passé de deux à huit et, en 1973, le ministère de l'Intérieur comptait au total dix-sept femmes. Aujourd'hui, le ministère compte environ 2 000 femmes compétentes au sein de sa force de sécurité publique.

MALDIVES - DES INITIATIVES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES GENRES AU SEIN DE LA POLICE

La Police des Maldives (MPS) ne comptait que 65 femmes lorsqu'elle est devenue un service chargé de l'application de la loi totalement indépendant en 2004.

Au fil des ans, la diversité et l'égalité des genres se sont hissées au rang des priorités pour la direction de la MPS. Diverses stratégies ont été mises en œuvre au cours de la dernière décennie pour augmenter le nombre de recrues féminines et accroître la représentation des femmes à des postes d'encadrement au sein de la MPS.

Les principales initiatives inclusives comprennent:

- La présence d'au moins un agent féminin dans chaque commissariat;
- Des places réservées aux agents féminins dans les formations;
- Des conférences dans les écoles et les universités en vue de fournir des conseils professionnels et des informations sur les opportunités ouvertes aux femmes au sein de la MPS;
- L'allongement du congé de maternité rémunéré, passant de deux à six mois;
- Des opportunités d'emploi sur les îles nationales.

Afin de veiller à ce que les femmes soient représentées dans les fonctions dirigeantes, des agents féminins ont été nommés dans l'ensemble des comités et conseils

internes. Cela a entraîné une hausse du nombre de femmes officiers au sein de la MPS, qui sont actuellement plus de 29, soit plus de 10 % de l'effectif total.

Le plan stratégique 2019 - 2024 de la MPS cible des priorités plus larges, visant à aller au contact du grand public et à mieux servir le pays. Ce plan stratégique comprend le projet « Les femmes dans la police aux Maldives », dont l'objectif est d'instaurer une culture de l'inclusion des genres dans les effectifs et de responsabiliser les femmes à travers l'action policière.

Cette idée a donné lieu à la création du Comité des femmes dans la police aux Maldives le 1er septembre 2021. Sa mission consiste à responsabiliser les femmes; le comité joue un rôle crucial dans la mise en place de mécanismes garantissant que les femmes dans la police puissent donner leur avis sur les politiques qui les concernent personnellement.

À ce jour, les agents féminins représentent plus de 17 % des effectifs de la MPS, qui s'engage à ce que ce chiffre continue d'augmenter dans les années à venir.



JORDANIE - LES AGENTS DE POLICE FÉMININS CÉLÈBRENT LEUR CINQUANTIÈME ANNIVERSAIRE

La police jordanienne a accueilli ses premières recrues féminines en 1972; depuis, elles n'ont cessé de grossir les rangs, et ce sont aujourd'hui plus de 5 000 agents féminins qui travaillent aux côtés de leurs collègues masculins. Initialement affectées à des fonctions jugées plus adaptées aux femmes, elles exercent désormais un plus vaste éventail de fonctions, allant des patrouilles en forêt et dans les zones touristiques aux interventions opérationnelles et arrestations de criminels recherchés et dangereux.

La Direction de la sécurité publique du Royaume hachémite de Jordanie a pris les devants en adoptant une stratégie d'intégration de la dimension de genre sur quatre ans. Cette stratégie prévoit des mesures telles que le recrutement d'un conseiller, la création d'un Bureau des genres et la nomination d'ambassadeurs au

niveau de la direction, chargés de veiller à l'intégration de la diversité de genre dans tous les domaines, en particulier les moins traditionnels.

Cela reflète la participation croissante des femmes dans de nombreux domaines de l'application de la loi. Une équipe de femmes spécialisée dans les enquêtes criminelles a été créée pour intensifier la lutte contre les violences sexistes, et un groupe d'intervention féminin a été chargé de former les femmes aux dernières techniques. Les agents de ce groupe d'intervention féminin effectuent des descentes à domicile et apportent des renforts à d'autres groupes d'intervention ciblant des individus recherchés et dangereux, des trafiquants de stupéfiants et d'autres criminels en tout genre.



De six femmes en 1972 à plus de 5 000 en 2022 !

HONDURAS - UNE TOUTE NOUVELLE «DIVISION DES GENRES»

L'égalité des genres est une priorité pour le Honduras, sous l'impulsion de sa première femme présidente; la Police nationale du Honduras a ainsi pris les devants pour mener ce combat dans ses propres rangs.

En avril 2022, la Police nationale a approuvé une politique institutionnelle relative à la dimension de genre, qui traduit son engagement à promouvoir l'égalité des chances et à faire preuve d'une tolérance zéro vis-à-vis des violences sexistes, ainsi qu'à contribuer à l'élimination des inégalités et à consolider la structure institutionnelle. Cette politique s'appuie sur le travail de la Division des genres, chargée d'attirer davantage de recrues féminines ces dernières années. En 2022, les agents de police féminins représentaient 18 % des effectifs au Honduras. En février, à la suite d'un

changement d'administration, 15 officiers féminins ont été nommés à la tête d'unités de police, endossant des responsabilités à haut niveau dans les différents services. Par ailleurs, le B.C.N. INTERPOL du Honduras est dirigé par une femme, la Commissaire de police Adela Maria Serrano Torres.

Le Honduras donne des exemples concrets d'initiatives menées par les services chargés de l'application de la loi pour prendre en compte les questions de genre et promouvoir l'inclusion. La Police nationale est convaincue qu'une sensibilisation accrue aux questions de genre pourrait améliorer la communication avec les populations, accroître l'efficacité opérationnelle et définir des normes redditionnelles strictes.

LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX MISSIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX

Au cours des deux dernières décennies, les opérations de maintien de la paix ont souvent fait les gros titres en raison de l'absence de soldats féminins. Le problème, c'est que cette absence complique les relations avec la population, en particulier les femmes et les jeunes filles, ce qui peut entraîner une négligence de leurs besoins en matière de sécurité et de leurs intérêts. Des efforts ont ainsi été consentis pour augmenter le nombre de femmes déployées dans le cadre d'opérations de maintien de la paix, tant au sein de l'armée qu'au sein de la police.

En dépit du fait que la présence des femmes améliore l'efficacité et les résultats des opérations de maintien de la paix, celles-ci demeurent largement sous-représentées. En 2021, seuls 6 % des soldats de la paix

de l'armée et 28 % des soldats de la paix de la police prenant part à des missions des Nations Unies étaient des femmes. Plusieurs pays ont pris les devants pour inverser la tendance et rétablir l'équilibre, proposant également leur aide à d'autres pays désireux d'investir dans ce domaine. Nous vous présentons ci-dessous l'expérience de deux pays et les mesures qu'ils ont prises pour promouvoir et soutenir la participation des agents féminins aux opérations de maintien de la paix, ainsi que les progrès réalisés jusqu'à présent.





Le Canada montre l'exemple en déployant des femmes dans le cadre de missions de maintien de la paix à travers le monde

La participation accrue des femmes aux efforts de paix et de stabilisation s'inscrit au cœur du Plan national d'action du Canada (PNAC) consacré aux femmes, à la paix et à la sécurité. Le Canada peut se targuer d'une augmentation significative de la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix, passant de 1 % en 2013 - 2014 à 36 % en 2021 - 2022. Au cours de la même année, le Canada a déployé un total de 103 agents de police féminins dans le cadre de 11 missions internationales dans huit pays.

Les efforts sans relâche du Canada pour éliminer les obstacles à la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix, axés sur la sensibilisation, un meilleur accès à l'information, la flexibilité (déploiements plus courts) et l'intégration des bonnes pratiques nationales et internationales, portent leurs fruits.

Au vu de l'importance de l'exemplarité féminine, le Canada veille à ce que les femmes soient suffisamment représentées à des postes à responsabilités, tels que



commandant de contingent ou conseiller sur les questions de genre / les droits de l'homme. En exerçant ces fonctions, elles peuvent fortement influencer sur le développement de services chargés de l'application de la loi efficaces, qui respectent les droits de l'homme, en particulier ceux des femmes, des jeunes filles et des communautés marginalisées, et protègent les civils des violences, notamment sexuelles.

Des femmes officiers canadiennes sont actuellement en service actif en Cisjordanie, au Mali, en Haïti et en République démocratique du Congo. Toutefois, les initiatives en faveur de l'inclusion des genres à l'étranger ne remplacent pas celles menées à l'échelle nationale. En poursuivant le développement de programmes inclusifs, de modèles de gouvernance et d'opérations d'appui, le Canada ne cesse de faire progresser son Plan d'action et de montrer l'exemple.

Au-delà des missions de maintien de la paix, les agents féminins affectés dans les pays hôtes assistent les services de police locaux; dans certains cas, c'est la première fois que des agents masculins travaillent aux côtés d'homologues féminins. Ces initiatives sont primordiales pour combler le fossé qui existe dans certains services de police.

Le Canada est en bonne voie pour atteindre, voire dépasser, l'objectif fixé par les Nations Unies de 30 % de femmes affectées aux opérations de maintien de la paix d'ici 2028.



La Commissaire adjointe Maureen Levy est l'une des premières femmes officiers canadiennes à être déployée en mission en Iraq. Elle est désormais la championne pour les femmes, la paix et la sécurité de la Gendarmerie royale du Canada.



La première femme soldat de la paix en Angola

Les femmes font partie de la Police nationale angolaise depuis sa création en 1975. À l'époque, elles ne représentaient toutefois que 1 % des effectifs, soit un total de 103 agents féminins. Quarante-six ans plus tard, en 2021, elles étaient 15 000, soit 15 % des effectifs. Les agents féminins exercent diverses fonctions, notamment à la tête de directions nationales ou de commandements provinciaux ou municipaux dans les commissariats et postes de police. Elles travaillent également dans les services des enquêtes criminelles et des infractions pénales en tant que chefs de brigade, enquêtrices, formatrices et fonctionnaires d'INTERPOL.



En juin 2022, l'Intendante Sarita Domingos Tomas de Almeida est devenue la première femme officier angolaise à être déployée dans le cadre de la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS). Elle a intégré la Police nationale angolaise en 2010 et a rapidement gravi les échelons jusqu'à devenir officier.



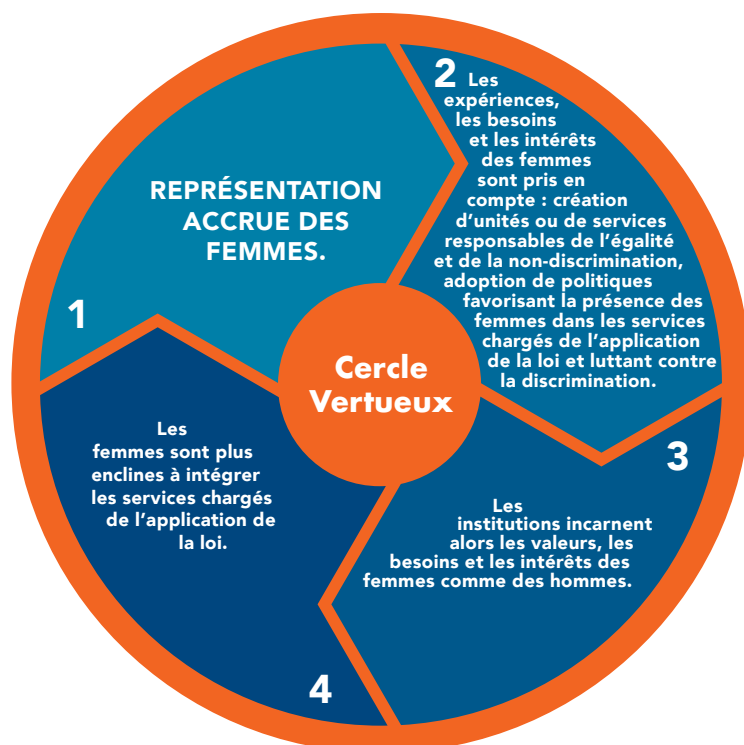
INSTAURER DES MÉCANISMES INSTITUTIONNELS POUR FAIRE ÉVOLUER LES POLITIQUES



Les services chargés de l'application de la loi traditionnels: un cercle vicieux



Le cercle vertueux: comment la présence des femmes dans les services chargés de l'application de la loi entraîne une évolution des institutions, des infrastructures et des politiques





La situation de chaque pays est différente et présente ses propres spécificités et contraintes, mais toutes les initiatives menées, qu'il s'agisse d'espaces réservés comme des toilettes, des salles de prière et des dortoirs, ou de politiques en matière de garde d'enfant ou de lutte contre le harcèlement, contribuent à l'évolution des institutions. Nous vous présentons ci-après quelques initiatives menées pour promouvoir l'égalité des genres et la non-discrimination au sein des services chargés de l'application de la loi.

FINLANDE - ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ DANS LES RÈGLEMENTS ET POSTES DE POLICE

La non-discrimination désigne le fait de traiter équitablement les individus, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles (âge, origine, nationalité, langue, orientation sexuelle, etc.). La législation interdit la discrimination et le harcèlement directs et indirects, de même que les offres d'emploi discriminatoires et toute instruction ou ordre visant à discriminer.

L'objectif est que la police soit représentative de la société finlandaise dans son ensemble, et le pays y travaille depuis un certain temps. La police finlandaise a élaboré un plan identifiant les instances administratives qui doivent être créées pour accroître l'égalité et de prévenir la discrimination dans le cadre des ressources humaines, des politiques et des opérations. Ce plan est régulièrement actualisé par le groupe de travail national sur l'égalité et la non-discrimination; les mesures prises et les avancées réalisées par rapport aux objectifs sont suivies et enregistrées à des fins de comparaison.

Objectifs 2021 - 2023:


- Sensibiliser aux et encourager les comportements positifs en matière d'égalité des genres et de non-discrimination;
- Lutter contre la discrimination et le harcèlement au sein de la police;
- Accroître la diversité lors du recrutement et promouvoir l'égalité des chances en termes d'évolution de carrière;
- Augmenter le nombre de femmes à des postes d'encadrement clés;
- Éliminer les obstacles structurels à la diversité lors du recrutement.

En gardant ces objectifs à l'esprit, des sessions de formation sur la discrimination et le harcèlement ont été dispensées à l'ensemble du personnel, et les unités de police locales disposent de groupes de travail sur l'égalité et la non-discrimination.

La Finlande accompagne par ailleurs les femmes dans l'évolution de leur carrière via des plans de carrière à long terme, définis lors des évaluations de la performance. Le mentorat et la rotation des tâches/agents sont également encouragés aux fins du développement des compétences, et des exemples de carrière sont utilisés pour faire connaître les opportunités qui existent au sein de la police. Les offres d'emploi sont rédigées de manière à attirer des candidats aussi bien masculins que féminins; le recrutement équitable et l'égalité salariale entre les hommes et les femmes figurent parmi les priorités. Des efforts sont consentis afin de garantir des conditions de travail adaptées aux hommes comme aux femmes et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale.

La police finlandaise a enregistré une augmentation constante du nombre de femmes au cours des dernières années, y compris occupant des postes de direction ou à responsabilités.





« La discrimination et le harcèlement, pour quelque motif que ce soit, ne sont en aucun cas tolérés au sein de notre communauté professionnelle, et chacun est tenu de ne pas encourager de comportement discriminant ou dégradant dans le cadre de nos actions ou de celles des autres. »

Le Code de déontologie de la police finlandaise

ISRAËL: LA RESPONSABILISATION PAR LE POUVOIR

La police israélienne compte un plus grand vivier de femmes que la plupart des autres services chargés de l'application de la loi, notamment en raison de son service militaire obligatoire mixte, dans le cadre duquel près de la moitié des conscrits faisant leur service obligatoire dans la police israélienne sont des femmes. Au sein des effectifs permanents, de nombreux postes haut gradés sont occupés par des femmes, tels que général de division et directeur de services clés comme la police scientifique ou les opérations. L'objectif d'une représentation équitable au sein de l'organisation n'a toutefois pas encore été atteint.

En vue d'accroître la représentation des femmes, la police israélienne a récemment créé une section spécialisée dans l'égalité des genres, qui dépend de sa division Populations, dont la mission est de lutter contre les inégalités culturelles et entre les genres, mais également d'atteindre les objectifs de recrutement. Elle dispense des conseils sur les procédures de promotion des femmes, organise des formations et des conférences sur l'égalité des genres, dirige le Forum des commandants et les campagnes He4She, et réalise des études sur l'identification et l'élimination des obstacles à l'égalité des genres. La section a conçu un programme baptisé « La responsabilisation par le pouvoir », qui vise à offrir des possibilités d'échanges entre les agents féminins, à l'instar du Forum des officiers féminins. Les femmes officiers qui ont terminé leur service ne sont pas oubliées et bénéficient d'outils d'évolution professionnelle.

De plus, une section de prévention du harcèlement sexuel a été créée en vue d'instaurer un environnement de travail sûr et respectueux, d'encourager l'engagement et la responsabilité des commandants, de promouvoir une prise en charge globale des victimes de harcèlement et de sensibiliser à l'importance d'une culture de la prévention.

Cette initiative s'inscrit dans le cadre d'un mouvement plus vaste initié en 2019, qui a introduit des mesures pour répondre aux différents besoins de la population et accroître la sensibilité culturelle au sein de la police.



Les femmes au pouvoir (chiffres de 2021)

31% d'officiers

17% d'officiers (unités de terrain)

55% d'officiers (unités administratives)

1 générale de division

8 générales de brigade

30 commandantes

chiffres de 2021

L'ÉCOLE NATIONALE DE POLICE FÉDÉRALE DU BRÉSIL PERMET D'ALLIER FORMATION ET MATERNITÉ

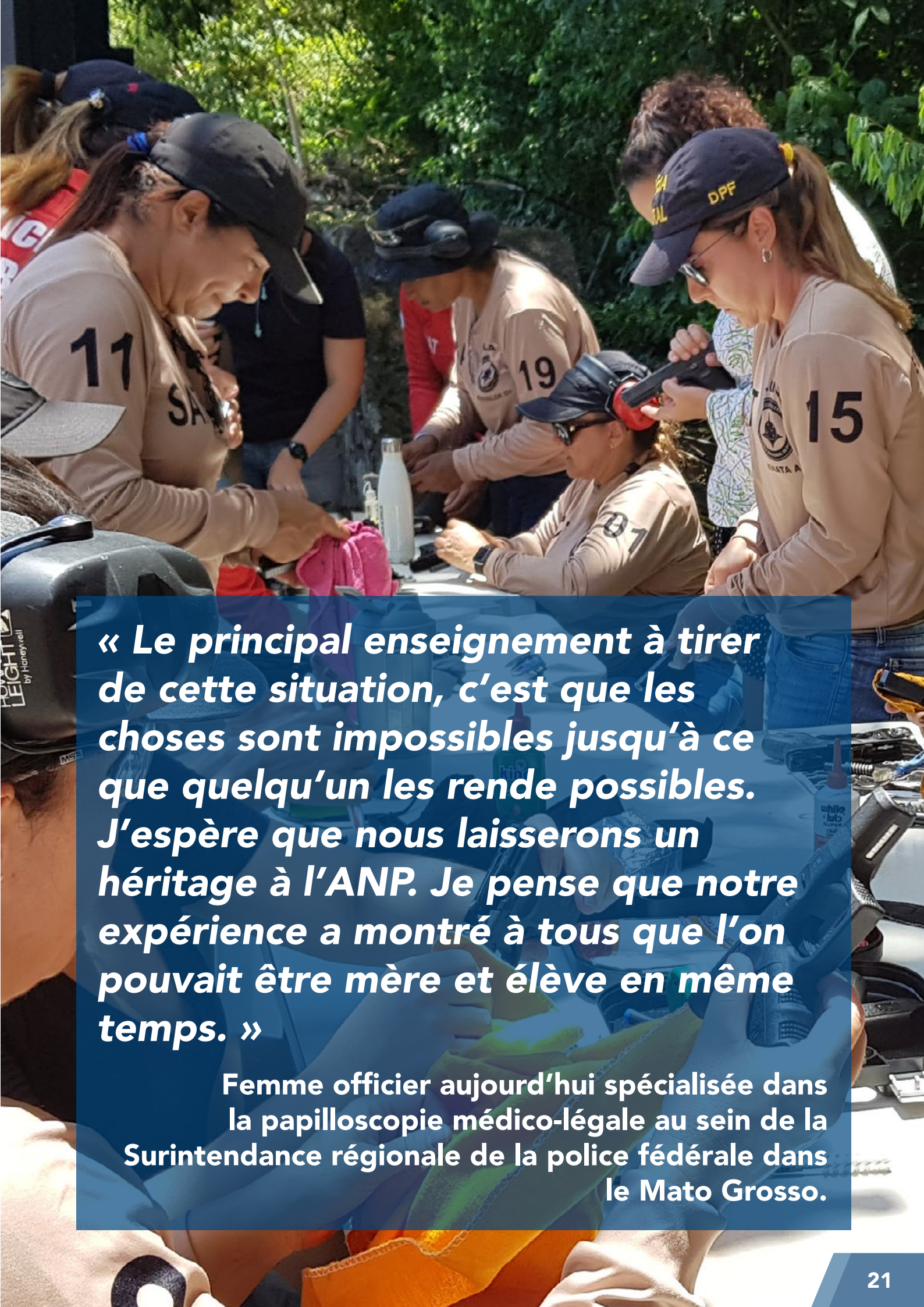
Conformément aux bonnes pratiques internationales, la législation brésilienne protège les travailleuses en leur garantissant un emploi, un congé de maternité rémunéré et un soutien à l'allaitement. Cela fait plus de 50 ans que la police brésilienne œuvre à promouvoir l'inclusion des femmes dans les forces de l'ordre. À titre d'exemple, l'École nationale de police, en collaboration avec l'armée et le gouvernement, propose des cours interactifs d'autodéfense destinés aux agents de police féminins, ainsi que des lieux sûrs où elles peuvent parler de leurs préoccupations. Ces initiatives, associées au changement de regard du grand public sur la police et à l'évolution de la société dans son ensemble, poussent davantage de femmes à envisager de faire carrière dans les services chargés de l'application de la loi.

Les formations dispensées par la Police fédérale brésilienne sont intensives et requièrent un engagement total des élèves. Ceux ayant suivi la formation professionnelle de quatre mois au sein de l'École nationale de police connaissent cette routine exigeante: lever tôt, cours théoriques, exercices pratiques, devoirs, stress, et seulement quelques heures de sommeil. Pas facile d'allaiter un bébé dans ces conditions...

Plusieurs candidates ont contacté le service d'organisation des cours de l'école pour savoir s'il était possible d'allaiter pendant les cours. En réponse à cette demande, et consciente de l'importance de la maternité et de la cohésion familiale ainsi que des recommandations formulées en 2022 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) concernant l'allaitement maternel, l'École nationale de police fédérale a pris une mesure inédite. Pendant la formation professionnelle (l'un de ses programmes les plus difficiles), elle met à disposition des mères une salle afin qu'elles disposent d'un environnement calme et intime pour allaiter ou tirer leur lait.

Deux femmes ont été les premières à bénéficier de ce système et ont ainsi pu allaiter leur nourrisson trois fois par jour, sans que cela n'interfère avec leur formation ou celle des autres élèves. Toutes deux se souviennent à quel point il était difficile d'allier présence en classe et vie de famille.





« Le principal enseignement à tirer de cette situation, c'est que les choses sont impossibles jusqu'à ce que quelqu'un les rende possibles. J'espère que nous laisserons un héritage à l'ANP. Je pense que notre expérience a montré à tous que l'on pouvait être mère et élève en même temps. »

Femme officier aujourd'hui spécialisée dans la papilloscopie médico-légale au sein de la Surintendance régionale de la police fédérale dans le Mato Grosso.

UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION DYNAMIQUE POUR CÉLÉBRER LA SEMAINE DE L'ÉGALITÉ DES GENRES EN CORÉE DU SUD

La Semaine de l'égalité des genres est célébrée chaque année au sein de la Police nationale coréenne depuis 2020, mais en 2022, cette initiative a connu un nouvel élan grâce à une déclaration vidéo choc du Directeur général Yoon Hee Keun, affirmant la détermination de ses services à éradiquer toute forme de discrimination sexuelle au travail.

Cette campagne de communication s'inscrit dans le cadre d'une politique plus large visant à mettre un terme au sexisme sur le lieu de travail, laquelle est entérinée dans la Loi-cadre sur l'égalité des genres adoptée par la Corée du Sud en 1995.

Parmi les mesures égalitaires prises par la Police nationale coréenne, citons un examen médical requérant le même niveau de forme physique pour les hommes et les femmes.

Ce nouveau test d'aptitude physique, qui s'appliquera à compter de 2026, vise à évaluer les capacités dont les agents de police ont besoin pour effectuer leurs tâches quotidiennes. Il comprend une course d'obstacles et le port d'un mannequin de 72 kg sur 10.7 mètres, le tout avec un gilet de 4,2 kg, qui correspond au poids moyen des équipements portés par les agents pendant leur service.

En outre, le nombre d'agents féminins est passé de 14 327 en 2018 à 18 831 en 2021, soit un ratio femmes-hommes d'environ 14 % en 2021.

L'augmentation du nombre de femmes au sein de la Police nationale coréenne lui permet de gagner en réactivité pour protéger les victimes et réprimer les infractions à caractère sexiste, mais aussi de mieux faire face aux nouvelles menaces.



COSTA RICA - DES LIEUX SÛRS RÉSERVÉS AUX FEMMES

L'Unité des genres et de l'accès à la justice (Unidad de Género y Acceso a la Justicia) a été créée en 2016 dans le but de combler les écarts entre les genres au sein du service d'enquête judiciaire (O.I.J.) du Costa Rica et de faciliter l'accès à la justice. Le travail de cette unité est très sensible, et l'une de ses principales missions consiste à orienter, contrôler et accompagner l'élaboration et la mise en application de politiques en faveur de l'égalité des genres.

Parmi elles, citons la mise à disposition de lieux sûrs dans lesquels les agents peuvent parler des problèmes qu'ils rencontrent, comme les comportements violents, le harcèlement sexuel et l'intimidation, afin que des mesures soient prises pour y remédier.

En collaboration avec la Section opérationnelle d'aide psychologique, l'unité organise également des réunions de sensibilisation aux conséquences psychologiques et juridiques du recours à la violence, au harcèlement et à l'intimidation. L'objectif est d'instaurer un environnement dans lequel les agents féminins, plus susceptibles d'être victimes de ce type de comportements, peuvent travailler sans faire l'objet de harcèlement sexuel. L'unité

a organisé pas moins de 46 réunions entre 2021 et 2022.

Autre mesure concrète, la mise à disposition d'une salle d'allaitement dans les locaux de l'O.I.J., entièrement équipée selon le Règlement des conditions des salles d'allaitement sur le lieu de travail. L'O.I.J. adopte par ailleurs des règles et règlements internes visant à préserver la santé et la sécurité des salariées enceintes ou allaitantes et à protéger l'intérêt supérieur des enfants. De plus, des espaces auparavant réservés aux hommes ont été aménagés pour accueillir des douches, et des gilets pare balles ainsi que des armes réglementaires adaptés ont été fournis aux agents féminins.



FRANCE – DES CERTIFICATIONS AFNOR EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ

Le ministère français de l'Intérieur s'est vu remettre une double certification en matière de « diversité » et d'« égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » par l'AFNOR. La police française dépend de ce ministère et la Direction des ressources et des compétences de la Police nationale (DRCPN) mène de fait une vaste campagne de communication à propos de ces deux certifications. Sa stratégie de communication comprend :

- Une boîte à outils contenant des textes de référence, des outils de communication (affiches, etc.) et des conseils méthodologiques;
- Un plan d'action national en vue du renouvellement des certifications pour les directions et services de la Police nationale, incluant des points de référence, une évaluation des besoins et un programme d'action à horizon d'au moins un an;
- « Signal Discri », une plateforme permettant aux agents de signaler des cas de discrimination;
- Des labels d'égalité professionnelle et de diversité mis en avant sur la plateforme « Objectif Police », qui met en relation des e-ambassadeurs de la police avec le grand public via des forums de discussion en ligne.


La formation est également essentielle pour accroître la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est pourquoi la Direction centrale du recrutement et de la formation de la Police nationale (DCRFPN) investit massivement dans ce domaine, notamment sous forme de kits pédagogiques, de jeux éducatifs à l'instar de l'initiative de la Police nationale du Sud-Est AEQUALITAS, ainsi que de formations initiales et continues sur les questions liées aux certifications en matière de diversité et d'égalité professionnelle, telles que la communication verbale et non verbale, le respect des valeurs éthiques, ou encore la prise en charge des victimes vulnérables. Ces formations sont dispensées au personnel en phase de recrutement et exerçant diverses fonctions, du personnel administratif, scientifique et

technique aux officiers adjoints, commissaires et soldats de la paix, en passant par les nouvelles recrues et les agents mutés.

La création d'un réseau d'« ambassadeurs de l'égalité et de la diversité » est la pierre angulaire de ce programme de formation. Ces ambassadeurs sont présents dans chaque direction et service de la Police nationale, tandis qu'un interlocuteur central gère le réseau national composé des ambassadeurs locaux et régionaux. Leur mission consiste à diffuser les politiques relatives aux certifications auprès de tous les agents, à l'aide d'outils comme des kits pédagogiques (formation en présentiel ou en ligne). Ils jouent également un rôle majeur dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action, et transmettent des informations importantes sur les événements internationaux tels que la Journée internationale des femmes et la Journée mondiale contre l'homophobie.

Cette approche globale a été lancée sur les chapeaux de roue en 2021 - 2022 et devrait être développée dans les années à venir, au-delà du renouvellement des certifications AFNOR. L'objectif est de garantir que le personnel de la Police nationale ait une connaissance approfondie des questions relatives à la diversité et l'égalité professionnelle.





“J’avais envie de faire un métier utile, utile aux autres, utile à la société qui puisse servir une certaine idée de la justice sociale. Tous les métiers sont accessibles aux femmes dans la police”.

**Céline BERTHON, Directrice Générale Adjointe,
Police Nationale Française.**



MENTORAT ET SOUTIEN ENTRE PAIRS

Le mentorat et le soutien entre pairs favorisent l'évolution professionnelle dans tous les métiers, et la police ne fait pas exception. Le mentorat et l'accompagnement des agents féminins de grade intermédiaire sont un moyen efficace de les préparer à occuper des postes de direction. De nombreux services chargés de l'application de la loi recourent à des programmes de mentorat et d'encadrement en vue d'identifier et de former la nouvelle génération de dirigeants; la section suivante en présente quelques exemples.

Le soutien entre pairs féminins est également primordial au sein des services chargés de l'application de la loi. Les agents féminins se heurtent à des difficultés particulières, et le fait de disposer d'un réseau de soutien par des personnes ayant vécu des expériences similaires est une source de reconnaissance, d'encouragement et d'autonomisation. Le soutien entre pairs peut aider les agents féminins à développer et approfondir leurs compétences et leurs connaissances via le partage de bonnes pratiques, les retours d'information et les enseignements tirés de l'expérience de leurs homologues, mais aussi lutter contre le sentiment d'isolement. La présence d'un groupe de collègues qui partage les mêmes difficultés au quotidien crée un sentiment de communauté et d'appartenance. Ces réseaux d'agents féminins sont souvent le fer de lance de la promotion de la présence des femmes dans les services chargés de l'application de la loi, de l'élimination des pratiques discriminatoires et de la définition de la voie à suivre par les générations futures.



Les femmes officiers en Afrique du Sud font partie de l'unité responsable de la gestion et de l'entretien d'une capacité de neutralisation des bombes et du contrôle national des explosifs.

LE RÉSEAU DES FEMMES DE LA SARPCCO: PORTER LA VOIX DES FEMMES AU SEIN DES SERVICES CHARGÉS DE L'APPLICATION DE LA LOI D'AFRIQUE AUSTRALE

L'idée d'un Réseau des femmes de la SARPCCO est née en 2007, à l'occasion de la 12ème réunion générale annuelle de l'Organisation de coopération régionale des chefs de police d'Afrique australe (SARPCCO) en Zambie. L'objectif était de créer une plateforme de promotion des agents féminins au sein des organisations policières. Le réseau, qui comptait initialement 12 membres, inclut désormais les 16 pays membres de la région.

Il joue un rôle essentiel en matière de responsabilisation des femmes et de parité au sein des services chargés de l'application de la loi de ses pays membres, et affiche déjà des résultats notables:

- **Plus de femmes dans la police**

La police du Botswana a désormais atteint la parité en termes de recrutement. Depuis qu'elle a intégré le réseau, le nombre de recrues féminines a connu une hausse constante et le ratio hommes-femmes est passé d'environ 70/30 à 50/50 en 2022.

- **Plus d'agents féminins à des postes haut gradés**

En 2007, lorsque la police de l'Eswatini a intégré le Réseau des femmes, aucun agent féminin n'exerçait de fonctions de commandement, tandis qu'elles en représentent 47 % aujourd'hui.

- **Plus de femmes dans des domaines auparavant réservés aux hommes**

La cellule spéciale de la police sud-africaine compte désormais des membres féminins, qui exercent notamment les fonctions de tireuse d'élite ou de négociatrice lors de prises d'otage dans le cadre d'incidents terroristes. Les agents féminins sont également plus nombreux dans les équipes de déminage et d'intervention rapide.

- **Plus de responsabilisation et d'émulation chez les femmes**

Le Réseau des femmes de la SARPCCO a tiré parti de son expérience pour aider l'Organisation de coopération des chefs de police d'Afrique de l'Est (OCCPAE) à créer son propre réseau des femmes en 2022.

- **Plus de femmes à la tête des opérations**

Des agents féminins dirigent désormais des opérations de répression, telles que l'opération BASADI, menée chaque année dans tous les pays membres de la SARPCCO pour lutter contre les violences à l'égard des femmes et des enfants.

Ces résultats n'ont pas été atteints du jour au lendemain. Ils sont le fruit d'efforts considérables pour sensibiliser et obtenir progressivement l'adhésion et le soutien des agents masculins. Le Réseau des femmes continue toutefois à jouer un rôle crucial dans la responsabilisation des femmes et l'acquisition des compétences nécessaires à la réussite de leur carrière au sein de la police. C'est une source d'inspiration qui prépare la nouvelle génération de dirigeantes, tout en adoptant une position ferme vis-à-vis des violences sexistes.



COSTA RICA - LE PROGRAMME DE MENTORAT DES AGENTS FÉMININS SUIT LES TRACES DE « PANCHA » CARRASCO

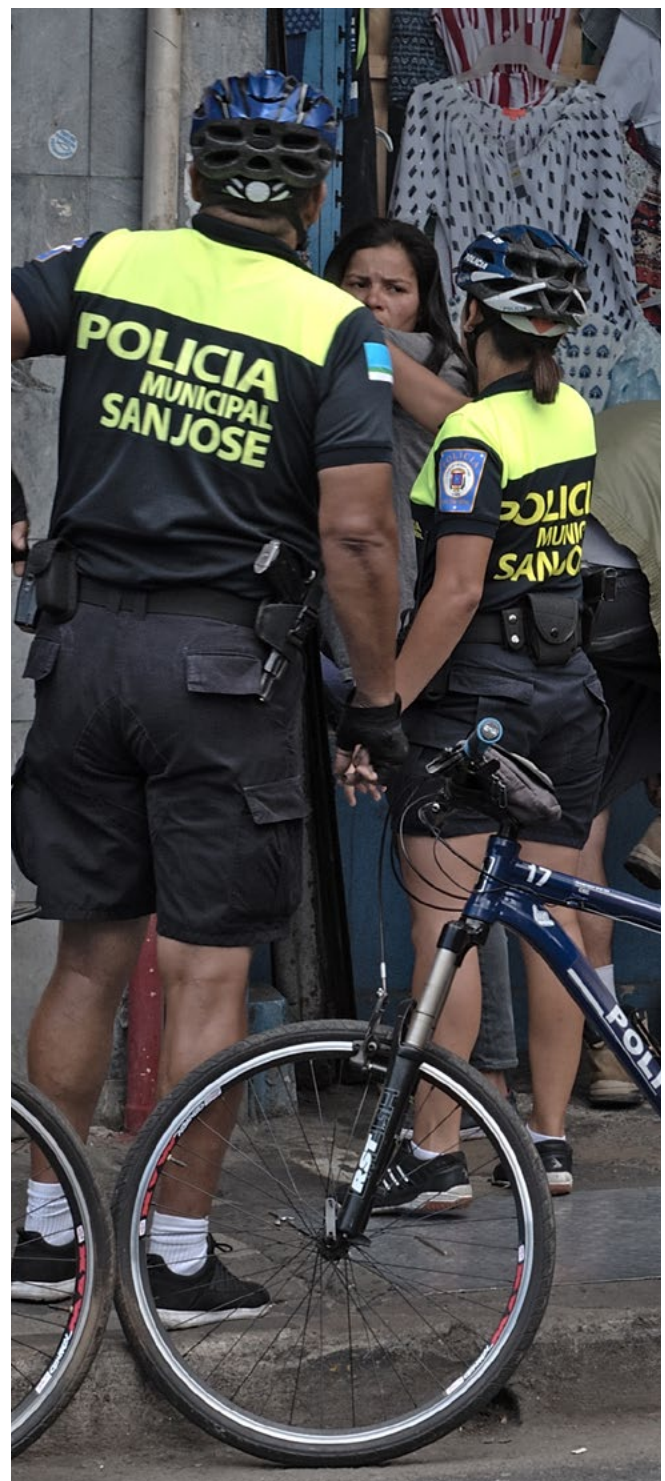
Des femmes officiers se portent volontaires pour accompagner leurs homologues moins expérimentées dans le cadre d'un programme précurseur destiné aux agents féminins appartenant aux différents services de police qui dépendent des ministères de la Sécurité publique et de l'Intérieur du Costa Rica. Ce programme tire son nom de « Pancha » Carrasco, première femme soldat et icône féministe du Costa Rica.

L'idée de ce programme est née lors des réunions régionales et nationales des agents féminins organisées en 2018 et 2019. Il est clairement apparu que les jeunes recrues pouvaient bénéficier de l'accompagnement de modèles en mesure de partager leur expérience personnelle et des conseils en matière de définition d'objectifs de carrière et de gestion de situations professionnelles complexes.

Le programme comprend des campagnes de sensibilisation, des actions de mentorat direct et la création de réseaux régionaux. Il promeut également la notion de sororité entre les femmes au sein des différents services de police et offre un cadre à des initiatives précédemment isolées. En 2021, treize mentors féminins ont animé deux sessions d'une heure par semaine pendant six mois. Le mouvement prend de l'ampleur, puisque seize participantes se sont portées volontaires en 2022.

Parmi les activités de mise en relation, citons les réunions sectorielles des agents de police féminins, organisées une fois par an dans sept villes à travers le pays, en tenant compte de la répartition géographique du personnel de police. Des réunions nationales sont en outre organisées fin novembre, et donnent le coup d'envoi de 16 jours d'activisme contre les violences sexistes.

Le programme compte déjà des femmes de différentes unités des services chargés de l'application de la loi, mais il souhaite former davantage d'agents féminins à des fonctions de commandement afin qu'elles deviennent mentors, élargissant ainsi son champ d'action.

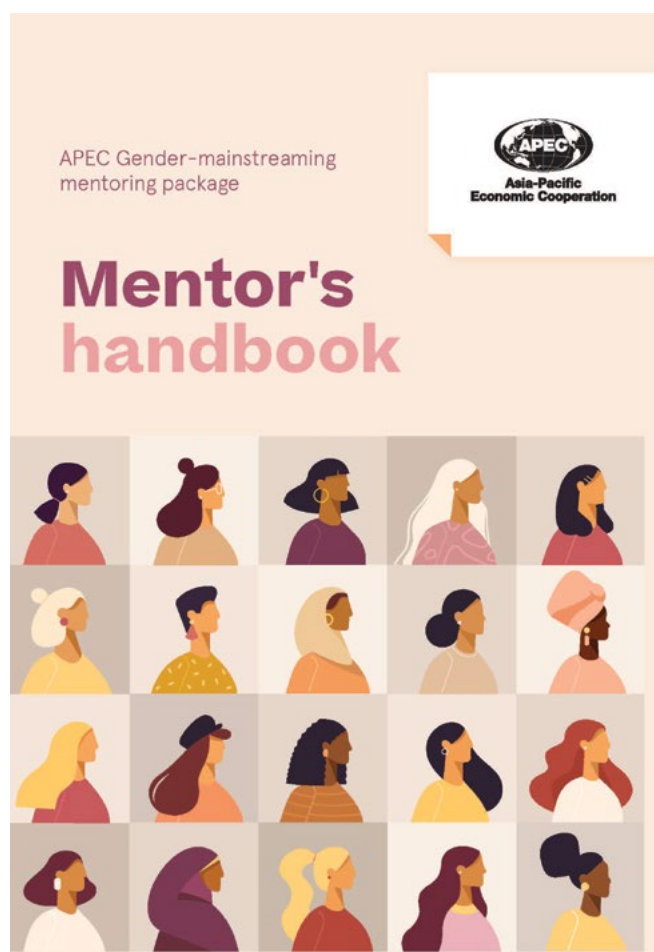


NOUVELLE-ZÉLANDE - UN MANUEL DE RÉFÉRENCE POUR RESPONSABILISER LES FEMMES AU SEIN DES SERVICES DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION DE L'APEC

Le Serious Fraud Office (SFO) de Nouvelle-Zélande a élaboré un manuel détaillé expliquant comment instaurer un programme de mentorat destiné aux femmes au sein des services de lutte contre la corruption dans les pays membres de la Coopération économique Asie-Pacifique (APEC). Ce manuel contribue concrètement au projet baptisé « Accroître la prise en compte des questions de genre et la responsabilisation des femmes dans la lutte contre la corruption », adopté en 2021 lorsque la Nouvelle-Zélande présidait le Groupe de travail sur la lutte contre la corruption et la transparence. Il s'appuie sur les travaux réalisés par la Malaisie en 2020 dans le cadre de la feuille de route La Serena, dont l'objectif est de favoriser l'intégration des femmes dans les économies de l'APEC.

Le manuel a été publié en réponse aux conclusions d'une enquête sur le degré de prise en compte des questions de genre au sein des unités de lutte contre la corruption, qui ont révélé une certaine ségrégation des genres et la nécessité d'aider les femmes à exercer des fonctions dirigeantes. Plus de la moitié des agents du SFO sont des femmes; il est donc bien placé pour formuler des recommandations en matière de responsabilisation des femmes dans la lutte contre la corruption. Ses lignes directrices fournissent un cadre de référence pouvant être adapté à l'environnement culturel et législatif de chaque pays.

Le manuel est une composante clé du programme de formation au mentorat destiné aux femmes, étayé par des recherches et les conclusions d'un colloque virtuel de trois jours auquel ont participé des experts internationaux dans la prise en compte des questions de genre.



MACÉDOINE DU NORD - TEST DE MENTORAT MIXTE AU SEIN DE LA POLICE

Le pourcentage de femmes au sein de la police de Macédoine du Nord est relativement faible (18 % à l'heure actuelle), mais il ne cesse de progresser. Les pouvoirs publics ont pleinement conscience de l'importance d'inclure plus de femmes dans la sécurité publique afin de répondre aux besoins sociétaux, mais également de l'impact positif des femmes sur les populations qu'elles servent. Le département des Affaires communes et des Ressources humaines ainsi que la section féminine du syndicat de la police macédonienne au sein du ministère de l'Intérieur ont formé, en 2018, un partenariat avec l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe dans le but de mettre en œuvre un programme de mentorat sur les genres.

Ce programme vise à renforcer la solidarité entre les agents féminins et à proposer un soutien mutuel via le partage d'expériences et la mise en relation. Ces agents ont ainsi la possibilité de développer leurs compétences, d'approfondir leurs relations personnelles et professionnelles, et de gagner en confiance en soi. Le programme étudie par ailleurs l'interaction entre les services chargés de l'application de la loi et les questions de genre, et la manière dont elle se manifeste dans le travail de police quotidien. Jusqu'en 2021, 106 agents féminins ont bénéficié de ce programme en tant que mentors ou mentorées, dont l'objectif est de

les aider à se faire une place dans un environnement à domination masculine. Les participantes au programme sont également formées à la prise de parole en public et à la rédaction universitaire afin de communiquer plus efficacement sur cette question majeure et de contribuer à accroître la présence des femmes dans les services chargés de l'application de la loi du pays.

Cette approche s'est avérée efficace pour promouvoir la responsabilisation des femmes, qui gravissent les échelons jusqu'à occuper des postes importants, tels que commissaire de police ou directrice du Centre de formation de la police.

Cette approche s'est avérée efficace pour promouvoir la responsabilisation des femmes, qui gravissent les échelons jusqu'à occuper des postes importants, tels que commissaire de police ou directrice du Centre de formation de la police

La troisième génération de mentors et mentorés a intégré le programme en 2022 et, contrairement aux promotions précédentes, elle compte aussi des agents masculins. L'élargissement du programme aux agents masculins a permis d'approfondir les notions de genre et de sexisme sur le lieu de travail, et d'instiller un état d'esprit plus sensible à la dimension de genre.



Le mentorat des femmes par des hommes et inversement favorise une culture de l'inclusion.

RELIER LES FEMMES PAR-DELÀ LES FRONTIÈRES DANS LA RÉGION INDOPACIFIQUE

L'Australian Institute of Police Management (AIPM) poursuit son travail acharné en faveur de l'égalité des genres et de la responsabilisation des femmes en Australie, en Nouvelle-Zélande et dans la région du Pacifique au moyen de son programme « Balance ». Il a récemment ajouté un module virtuel au programme comme alternative à la formation en présentiel dispensée à Sydney. Initialement conçu en réponse à la pandémie de COVID, il a clairement fait ses preuves en permettant de relier les femmes par-delà les frontières.

Lancé en 2015, le programme Balance bénéficie à des centaines de femmes issues des services de police, des services chargés de l'application de la loi et des services d'urgence. Les participantes peuvent ainsi découvrir leur propre style d'encadrement dans le contexte des genres et de la culture. Les enquêtes sur le programme indiquent que 87 % des participantes se sentent mieux armées pour créer des réseaux et des relations professionnelles à l'issue du programme, tandis qu'elles sont unanimes sur le fait qu'il les a fortement aidées à développer leurs compétences d'encadrement.

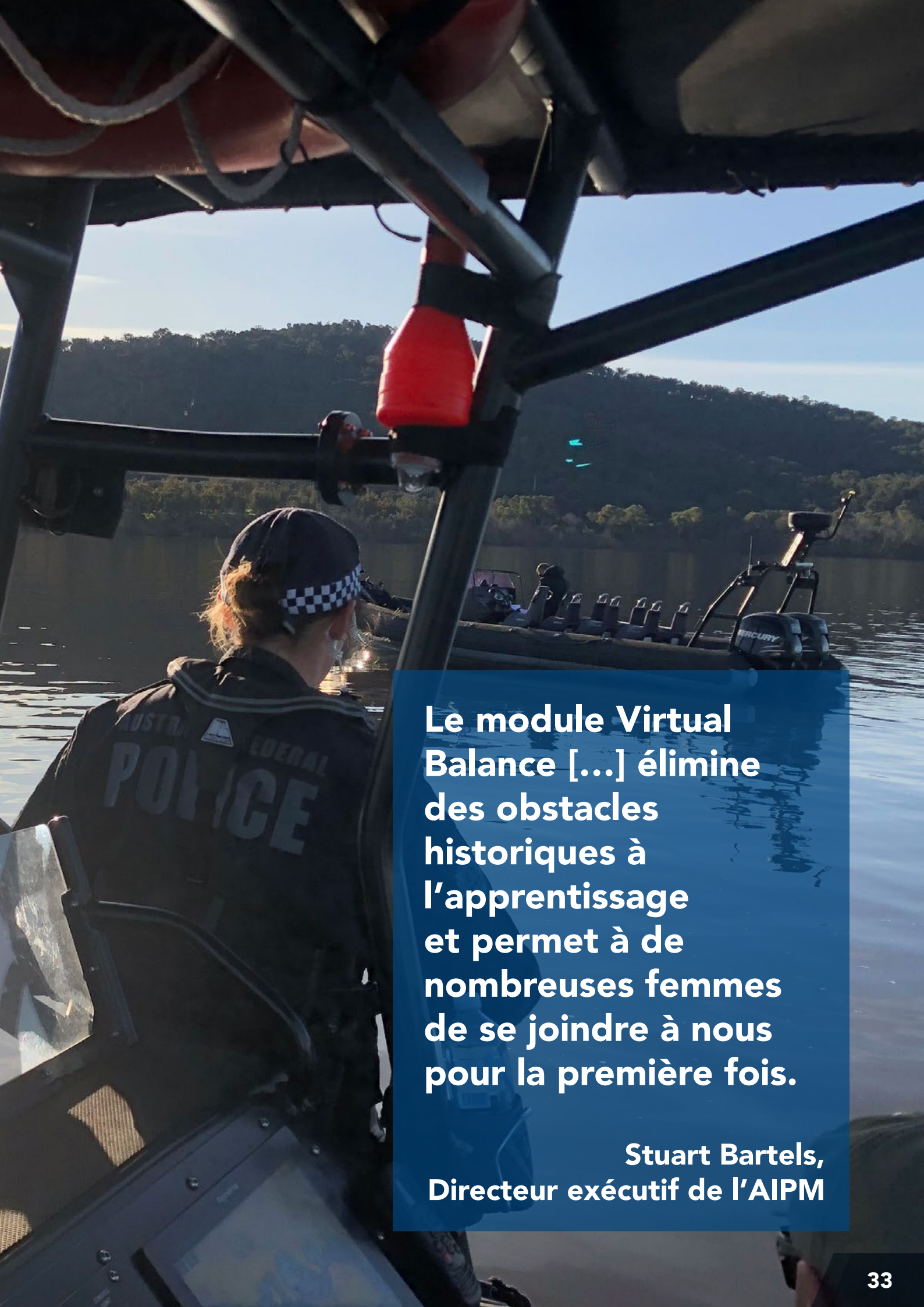
Autre volet du travail de l'AIPM en faveur de l'égalité des genres, sa Faculté du Pacifique collabore avec 22 pays de la région pour former les futurs chefs de police.

Les programmes spécifiquement destinés aux femmes sont deux composantes de la Stratégie de formation des femmes cadres dans le Pacifique (PSWEDS): le programme Balance et le programme « Femmes au pouvoir dans le Pacifique », en cours d'élaboration. Les programmes sexospécifiques ne sont pas le seul moyen d'œuvrer en faveur de l'équilibre des genres: un travail est également mené avec l'Organisation des chefs de police des îles du Pacifique afin de veiller à ce que tous les programmes soient mixtes pour améliorer la qualité de l'apprentissage. L'AIPM s'associe par ailleurs à l'Australian Border Force pour proposer des programmes sur-mesure et sensibles à la dimension de genre aux agents de police de différents services indonésiens.

En vue de promouvoir l'inclusion, l'AIPM donne à certaines candidates la possibilité de participer à son programme en présentiel grâce à une bourse Balance accordée par l'Australian Council of Women and Policing (ACWAP), tandis que la Faculté du Pacifique parraine le prix de l'excellence au sein des services chargés de l'application de la loi dans la région Asie-Pacifique.



Participants lors d'un récent cours PSWEDS.



Le module Virtual Balance [...] élimine des obstacles historiques à l'apprentissage et permet à de nombreuses femmes de se joindre à nous pour la première fois.

**Stuart Bartels,
Directeur exécutif de l'AIPM**

LES AGENTS DE POLICE MASCULINS, MOTEURS DU CHANGEMENT

Le rôle des agents masculins ne doit pas être minimisé: c'est eux qui occupent encore la majorité des postes d'encadrement et ils sont, à ce titre, les principaux moteurs du changement. Leur engagement est essentiel pour créer un environnement sûr et inclusif et soutenir l'égalité des genres. Une évolution positive des institutions et une diminution des comportements négatifs peuvent en découler. Lors d'entretiens organisés par INTERPOL avec des femmes officiers, les défenseurs masculins ont été identifiés comme cruciaux pour permettre à ces femmes d'accéder à des possibilités de promotion. Les exemples ci-après nous viennent de pays dans lesquels des agents masculins ont poussé leurs collègues à sensibiliser à et promouvoir la diversité et l'inclusion au sein des services chargés de l'application de la loi, ainsi qu'à lutter contre toute forme de violences sexistes.



Agence nationale de police de Corée du Sud.



Men for Change au sein de la Police sud-africaine

Men for Change (MFC) est un organisme bénévole non officiel au sein de la Police sud-africaine (SAPS). Créé en 2004 par le Réseau des femmes, sa mission consiste à promouvoir l'égalité des genres ainsi qu'un changement d'état d'esprit, de valeurs et de comportement afin d'instaurer une culture du respect pour tous. Ses membres œuvrent à combattre les stéréotypes sexistes qui alimentent la discrimination sur le lieu de travail et au sein de la société dans son ensemble. L'organisme est composé de bénévoles masculins, qui encouragent leurs homologues à être moteurs du changement en luttant contre les stéréotypes sexistes et le patriarcat qui perpétuent les atteintes aux droits des femmes et les violences sexistes.

Men for Change est actif à travers le pays, dans toutes les provinces et jusque dans les commissariats. Il accompagne les femmes membres du Réseau de la Police sud-africaine (SAPSN) ainsi que les femmes et jeunes filles au sein de la population. Il s'efforce également de sensibiliser la population sud africaine aux violences sexistes dans le cadre de conférences, de forums et de discussions visant à lutter contre ce fléau. Enfin, MFC pilote des programmes de proximité auprès des populations défavorisées du pays, en collaboration avec le Réseau des femmes de la SAPS. L'un de ses principaux accomplissements à ce jour est la reconnaissance de l'ukuthwala comme infraction pénale et son inclusion dans la Loi contre la traite d'êtres humains. Cette avancée est le fruit d'une campagne de sensibilisation menée par la SAPS et des acteurs communautaires.



L'ukuthwala, ou rapt de futures mariées, est désormais considéré comme relevant de la traite d'êtres humains.

« MFC se doit de faire des hommes les moteurs du changement pour atteindre l'égalité des genres sur le lieu de travail et au-delà. »

Colonel Sivuyile Nqaphi, Président national de Men for Change.



HeForShe: pour que l'égalité des genres devienne la norme au Royaume-Uni

La défense du mouvement HeForShe s'est propagée à travers la police britannique depuis son lancement en 2017, chacun des 45 services ayant pris les trois engagements suivants:

- **Lutter contre le déséquilibre des genres dans les équipes de grade intermédiaire**

Men are overrepresented in middle management (the ranks of Sergeant and Inspector) across all police forces in the UK. Forces are working together to gain a genuine understanding of the barriers that prevent women officers being promoted and improve the promotions process to remove these barriers. Many women lack the confidence to apply for a promotion, and a HeForShe Development Programme has been set up to support women officers in this area.

- **Éradiquer le sexisme et la misogynie dans la culture policière.**

Le programme HeForShe organise des ateliers sur le changement culturel en vue de lutter contre le sexisme et la misogynie qui règnent dans la culture policière. Ces ateliers sont l'occasion pour les équipes d'échanger sur la question de l'inégalité des genres dans la police, d'apprendre des expériences personnelles de chacun et d'encourager les agents à faire évoluer leur mentalité et leurs idées concernant les femmes dans la police. Cette initiative est étroitement liée au travail mené par

les services pour lutter contre les violences à l'égard des femmes et des filles, et s'assurer que les femmes se sentent en sécurité, tant au sein de la police que de la société dans son ensemble.

- **Publier un rapport annuel sur l'égalité des genres**

Cela fait désormais quatre ans que la police britannique publie un rapport annuel sur l'égalité des genres au sein de la police. Ce rapport contient des données relatives à l'équilibre des genres dans chaque service, ainsi que des exemples de bonnes pratiques. La publication de ce rapport incite les services à rendre des comptes et à passer à l'action: lorsqu'ils voient que leurs homologues œuvrent en faveur de l'égalité des genres, cela les pousse à s'améliorer. Le rapport s'accompagne d'événements réguliers, lors desquels les services présentent leurs principales activités et des exemples de bonnes pratiques.

Un réseau baptisé HeForShe Allies a également été créé au sein de la police britannique. Ce réseau fait état du déséquilibre des genres qui existe dans la police et les populations qu'elle sert, et vise à y remédier pour que la défense de l'égalité des genres devienne la norme. Outre l'impact direct de leurs missions quotidiennes, les membres du réseau servent de sources d'inspiration et encouragent d'autres personnes à agir.



Le chef de police Carl Foulkes (à gauche) et le Responsable britannique du programme HeForShe / Directeur général de la National Crime Agency Graeme Biggar (à droite) lors du lancement officiel du programme HeForShe en juillet 2022 à Londres.



Gender Equality in UK Policing

Fourth Annual Report 2022



www.heforshe.org



In support of

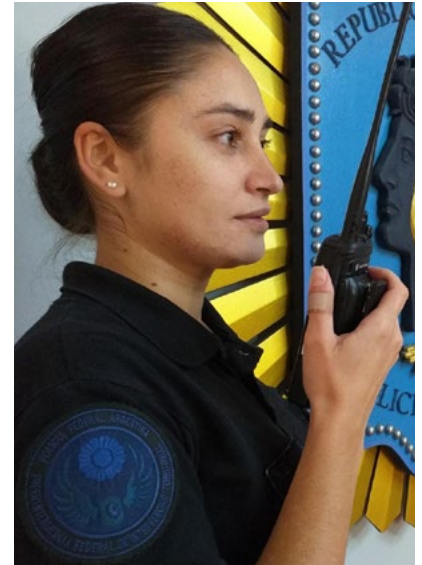
HeForShe

UN Women Solidarity Movement
for Gender Equality



GALERIE PHOTO

ARGENTINE



Une surveillance étroite à chaque coin de rue: la Police fédérale argentine garantit la sûreté publique via une surveillance permanente grâce à une installation de pointe.

Un agent féminin prêt à s'engager dans le service public.

BOLIVIE



La Résolution administrative N° 0047/2021 a créé une Unité des genres au sein du Commandement général de la police bolivienne, dont la mission consiste à accélérer la prise en compte des questions de genre dans la police bolivienne en vue de lutter contre la discrimination et l'exclusion des agents de police féminins. Cette unité est également chargée de traiter les plaintes déposées auprès de la Force spéciale de lutte contre la violence (FELCV) et de la Direction départementale de l'inspection de la police (DIGIPI) à l'encontre d'agents de police pour des actes de violence. Elle suit ces dossiers dans le but de garantir l'impartialité des bureaux d'enquête.

BOTSWANA



Les agents de police féminins interviennent dans plusieurs domaines spécialisés, tels que le pilotage, la section des maîtres-chiens (K9) ou les groupes d'intervention.

CHILI



En 2022, le service d'enquête de la Police nationale chilienne comptait 35 % de femmes dans ses rangs



Les contrôles aux frontières sont un excellent moyen de prévenir et détecter les activités criminelles. INTERPOL permet à ses pays membres d'accéder à la base de données en réseau mobile d'INTERPOL (MIND), un outil essentiel de lutte contre la criminalité organisée transnationale. En République centrafricaine, la formation des agents féminins à l'utilisation de ce système et à la détection des documents frauduleux est un volet fondamental du développement du service de gestion des frontières.



Au sein de la police nationale, de nombreuses femmes ont porté l'uniforme avec dévouement: les femmes qui ont infiltré des groupes subversifs ou des cartels de la drogue pendant des années, jusqu'à ce que leurs chefs soient capturés, les femmes pilotes, qui sont venues à la rescousse de groupes opérationnels de la police nationale ou de l'armée colombienne, ou encore les femmes qui ont tragiquement perdu la vie en honorant leur engagement à défendre la vie, l'honneur et les biens de leurs compatriotes.

ESTONIE



Bien que 43 % des agents de police estoniens soient des femmes, les unités de police à domination masculine existent toujours. L'agent de police Mirjam Männamaa travaille au sein de l'une de ces unités. Elle est, encore aujourd'hui, la seule femme de la patrouille motocycliste.

Reelika Riimand, photographe pour la police et les gardes-frontières, Estonie.

ÉQUATEUR



La police nationale est la première institution armée à autoriser les femmes dans ses rangs. Le Groupe opérationnel motorisé forme les femmes à la conduite d'une moto dans divers scénarios inspirés de la vie réelle.



Au sein de la police hellénique, les femmes, qui représentent environ 13 % des effectifs, sont traitées de la même manière que leurs collègues masculins en termes de recrutement, de formation, d'organisation du temps de travail, de rémunération et d'équipement réglementaire. La Grèce figure parmi les rares pays d'Europe dans lesquels la carrière des femmes dans la police nationale n'est pas restreinte. Dès 2002, la police hellénique était dirigée par une générale de division, une première en Europe.



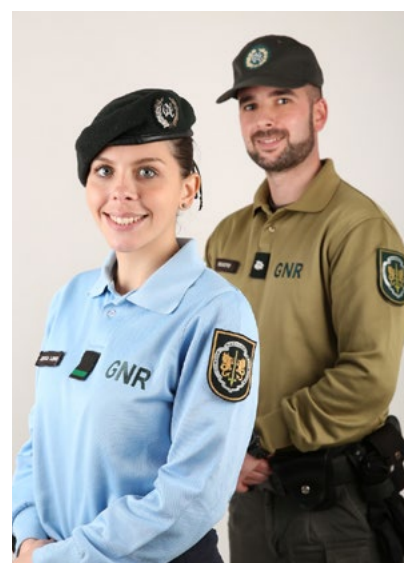
Les agents de police féminins interviennent dans tous les domaines de la sécurité au Maroc, exerçant des fonctions clés au sein de la police technique et scientifique, des unités spécialisées dans la cybercriminalité et les systèmes d'information, des équipes K9, de la police à moto, de la police montée, des salles des opérations de commandement pour les patrouilles et les sauvetages, ou encore comme surveillantes pénitentiaires dans les prisons pour femmes.

POLOGNE



Tout citoyen de la République de Pologne, peu importe son sexe, son âge, sa confession religieuse ou son appartenance à une minorité, peut postuler en vue d'intégrer la police. Tous les candidats sont soumis aux mêmes règles et aux mêmes critères d'évaluation au cours des différentes étapes de la procédure d'admission. Sur la période 2018 - 2022, les femmes représentaient en moyenne 35 % des candidats. Le nombre de femmes admises dans la police a doublé en vingt ans, passant de 9 817 en 2002 à 18 486 en 2022.

PORTUGAL



La Garde nationale républicaine compte aussi bien des femmes que des hommes. Ils travaillent main dans la main au sein du Service de protection de la nature et de l'environnement pour lutter contre la criminalité environnementale.

جامعة نايف العربية
للعلوم الأمنية
NAIF ARAB UNIVERSITY
FOR SECURITY SCIENCES
تأسست ١٩٧٨ Est. 1978



NAIF ARAB UNIVERSITY FOR SECURITY SCIENCES
Est. 1978



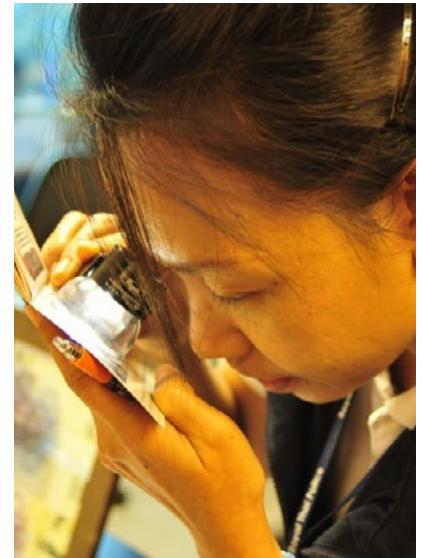
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
تأسست ١٩٧٨

Au sein du tout nouveau Centre d'excellence en matière de cybercriminalité et de criminalistique numérique (CoECDF) de l'Université arabe Nayef des sciences de la sécurité, des programmes de troisième cycle en cybercriminalité et criminalistique numérique ont été introduits pour former les agents à la lutte contre la cybercriminalité dans la région arabe. La première promotion, composée à 60 % de femmes, a été accueillie en septembre 2021.



Police de Singapour, photo prise en mars 2022

THAÏLANDE

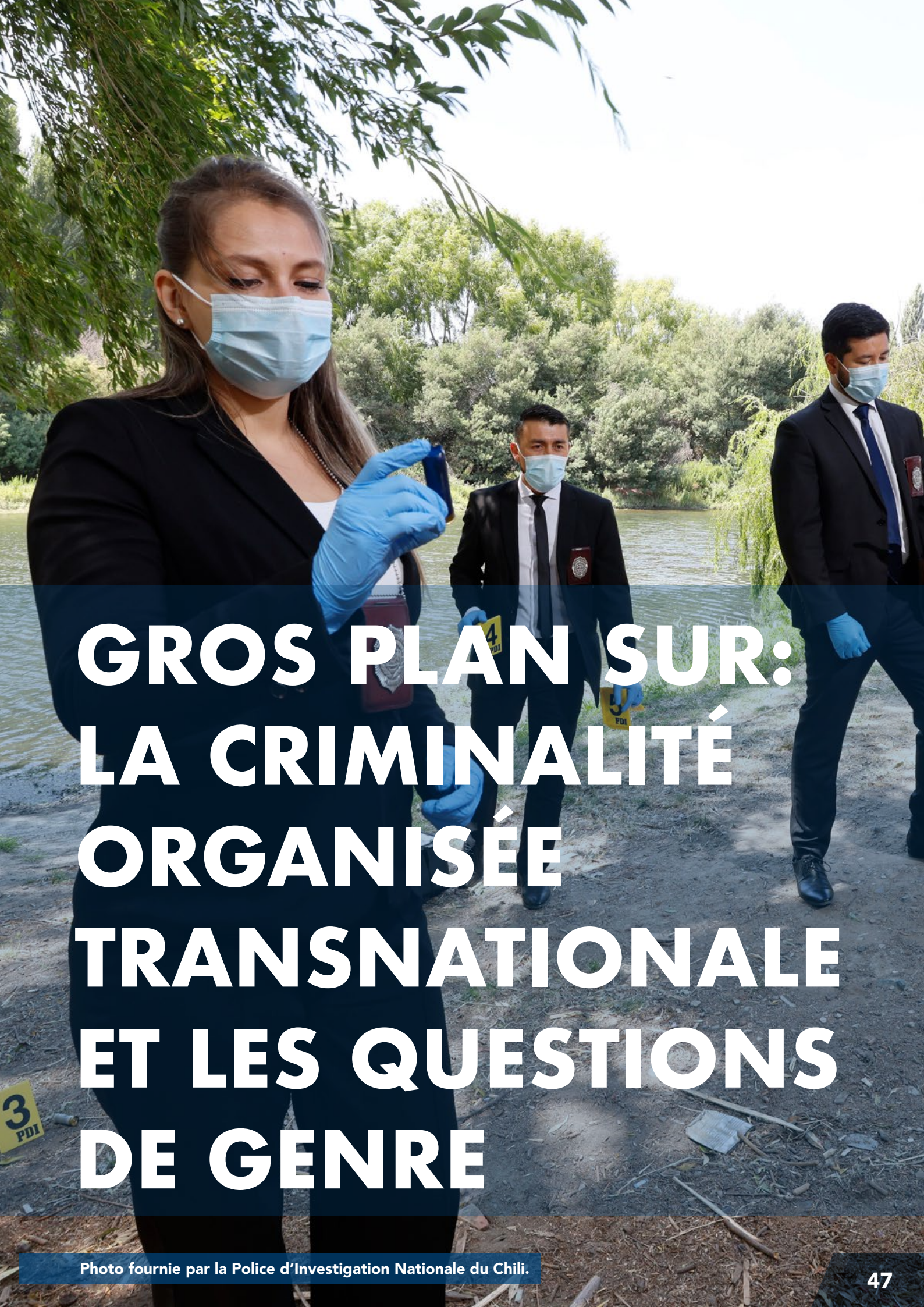


Des agents féminins des services d'immigration à l'aéroport Suvarnabhumi sont régulièrement formés à l'examen de documents, à l'évaluation des risques liés aux passagers, ou encore aux techniques d'interrogatoire.

ZIMBABWE



L'agent de police Elizabeth Mapomba en campagne contre la consommation de stupéfiants et d'autres substances à Harare, au Zimbabwe.



GROS PLAN SUR: LA CRIMINALITÉ ORGANISÉE TRANSNATIONALE ET LES QUESTIONS DE GENRE

Photo fournie par la Police d'Investigation Nationale du Chili.

La prise en compte des questions de genre dans l'action policière ne doit pas se limiter aux services de police: il est également crucial de comprendre les tendances en la matière dans la criminalité organisée et la manière dont ces questions influent sur l'expérience des hommes et des femmes vis à vis de la criminalité et de la justice pénale. Les exemples ci-après illustrent comment cette approche peut permettre d'élaborer des stratégies efficaces de lutte contre la criminalité organisée transnationale.

CANADA – L'ÉQUIPE CARE, DIRIGÉE PAR DES FEMMES, LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION SEXUELLE DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES

L'initiative CARE (Children At Risk of Exploitation) est l'un des nombreux projets menés par la police de Toronto pour lutter contre la menace croissante représentée par la traite d'êtres humains. La majorité des cas signalés dans l'Ontario concernent l'exploitation sexuelle de femmes et de jeunes filles, même si les garçons, les hommes et les personnes LGBTQ2S+ sont également ciblés.

L'équipe CARE est composée de plus de 80 % d'agents féminins, qui apportent leur expérience acquise à travers l'organisation. Les enquêteurs travaillent en binôme avec des agents de protection de l'enfance pour constituer des équipes pluridisciplinaires, intervenant principalement auprès des enfants et jeunes exploités ou à risque. La coopération avec les initiatives communautaires est un volet important du travail de l'équipe CARE, qui organise régulièrement des ateliers d'autonomisation des jeunes femmes.

La mission de l'équipe consiste à:

- Identifier et localiser les enfants et jeunes à risque, âgés de 12 à 17 ans;
- Amorcer le dialogue avec ces enfants et jeunes afin de recueillir des renseignements sur les agresseurs;
- Mener des actions préventives;
- Accompagner les victimes, notamment pour les mettre en lieu sûr;
- Apporter son concours dans le cadre des poursuites à l'encontre des agresseurs;
- promouvoir des politiques et procédures cohérentes par rapport aux stratégies de lutte contre la traite d'êtres humains;

- Dispenser des formations à des organisations externes.

Cette initiative s'inscrit dans le cadre d'un plan quinquennal de lutte contre la traite d'êtres humains, qui bénéficie d'un investissement de 307 millions de dollars.



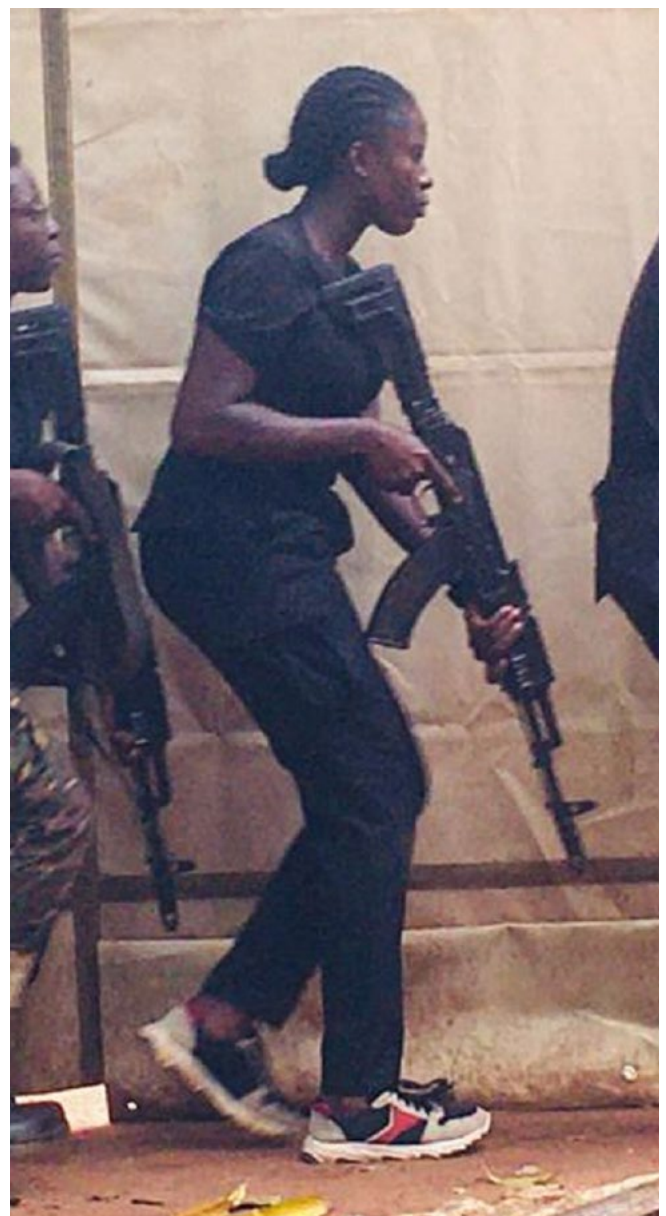
GHANA – DES AGENTS FÉMININS INTÈGRENT LES UNITÉS D'INTERVENTION RAPIDE

Les renseignements récents indiquent une augmentation notable du nombre de femmes impliquées dans la criminalité transnationale le long des frontières du Ghana, qu'il s'agisse de traite d'êtres humains, de trafic de migrants, de trafic de stupéfiants ou de blanchiment d'argent. Dans le même temps, de plus en plus d'agents de police féminins sont déployés en première ligne aux frontières.

En vue d'aider l'armée et la police à gérer les situations instables le long des frontières relativement perméables du pays, le Service d'immigration du Ghana (GIS) a créé des unités d'intervention rapide, composées aussi bien d'hommes que de femmes. Les agents féminins suivent la même formation que leurs collègues masculins: maniement des armes, identification des réseaux de trafic et arrestation/détention des malfaiteurs.

Le recrutement de davantage de femmes est considéré comme une priorité, puisque le ratio hommes femmes est actuellement de 64/36. Le GIS organise régulièrement des ateliers à destination des écoles et de la population pour les informer des nouvelles tendances en matière de criminalité et présenter les opportunités de carrière accessibles aux femmes au sein des services chargés de l'application de la loi. De nombreuses initiatives ciblent en particulier les jeunes femmes afin de les aider à surmonter les stéréotypes culturels profondément ancrés et de les informer sur les carrières qu'elles peuvent envisager.

Des femmes se préparent au service actif dans le camp d'entraînement antiterroriste d'Huhunya



VIOLENCES SEXISTES - PROPOSER DES SERVICES RÉPONDANT AUX BESOINS DES CITOYENS

Les violences sexistes sont une menace de sécurité dans tous les pays et sur tous les continents, et n'importe quel commissariat a certainement déjà été confronté à ce type d'affaire. Cette forme de violence se manifeste généralement à domicile, et les statistiques montrent que les femmes en sont souvent les victimes. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime que 35 % des femmes dans le monde ont déjà subi des violences physiques et/ou sexuelles infligées par un partenaire, ou des violences sexuelles infligées par une autre personne. Dans les cas extrêmes de violences sexistes, les victimes peuvent perdre la vie. Il est du devoir des services chargés de l'application de la loi de protéger les personnes victimes de ces violences.

Il n'existe pas de solution universelle contre les violences sexistes. Les initiatives doivent tenir compte du contexte local et les agents chargés de l'application de la loi doivent être déterminés à prévenir et engager des poursuites contre ces crimes, ainsi qu'à protéger les victimes. Comme exposé dans les exemples ci-après, les services de différents pays mettent en œuvre diverses stratégies de lutte contre ces infractions: recours aux technologies pour prévenir et signaler les actes

criminels, modification du code pénal et des procédures opérationnelles, création de services spécialisés dans la protection des victimes, ou encore campagnes encourageant les victimes de violences à se manifester.



L'OMS estime que 35 % des femmes dans le monde ont déjà subi des violences physiques et/ou sexuelles infligées par un partenaire, ou des violences sexuelles infligées par une autre personne.

SUÈDE – MESURER LA GRAVITÉ DES VIOLENCES DOMESTIQUES

En dépit de leurs graves conséquences, les violences domestiques et sexistes ont tendance à être considérées comme une affaire de famille. Par conséquent, les efforts de prévention n'ont pas été suffisamment poursuivis et les auteurs n'ont pas été traduits en justice dans la mesure du possible. La Police Suédoise de la Région Métropolitaine de Stockholm a récemment lancé une initiative visant à susciter des changements d'attitude en ce qui concerne la violence domestique et sexiste, parmi le personnel chargé de l'application de la loi et le grand public, afin de mettre l'accent sur toutes les formes de violence et de les combattre, ainsi que de réduire l'impunité.

Cette initiative s'appuie sur des méthodes répressives éprouvées dans le cadre de la lutte contre la criminalité et les bandes organisées. Les enquêtes se concentrent sur les auteurs plutôt que sur les victimes, et ciblent en particulier les récidivistes avec des antécédents de violences à l'égard de leurs partenaires ou de membres de leur famille. La « boîte à outils » des enquêteurs comprend des méthodes utilisées pour prévenir et lutter contre la criminalité organisée, telles que des mesures coercitives secrètes, des modèles de cartographie analytique et la mise en relation avec des organisations communautaires locales. Un coordinateur médico-légal est systématiquement sollicité dans les affaires présumées de violences domestiques afin de veiller à ce que toutes les preuves médico-légales soient correctement recueillies et analysées. Des négociateurs chevronnés sont sollicités en vue de convaincre les

auteurs de violences domestiques d'intégrer des programmes semblables à ceux de « transfuge » destinés aux membres de bandes organisées, auxquels participent des psychologues, les services sociaux et un centre spécialisé dans les violences domestiques. Parallèlement, une campagne de communication soigneusement ciblée a été lancée pour lutter contre la réticence bien ancrée à signaler à la police les cas présumés de violence domestique.

Le fait de souligner, en paroles et en actes, que ces formes de violence ne sont rien de moins que des crimes graves, a eu un impact crucial sur les mentalités au sein des forces de police. Des méthodes de traitement et d'enquête plus adéquates sont désormais devenues habituelles. Les premiers résultats de l'initiative pilote ont été remarquables, avec une réduction significative du nombre de récidives signalées.

L'évolution des comportements prend nécessairement du temps, mais les résultats de l'initiative menée par la police de Stockholm sont encourageants et illustrent comment un changement interne peut avoir des effets positifs sur le travail externe des services chargés de l'application de la loi.



Une « boîte à outils » s'appuie sur des méthodes éprouvées dans le cadre de la lutte contre la criminalité organisée, en se concentrant sur l'auteur plutôt que sur la victime.

MONGOLIE - PROTÉGER LES FEMMES ET LES ENFANTS

À l'ère numérique, les enfants sont plus vulnérables que jamais, et les restrictions liées à la pandémie ont aggravé la situation. La police mongole a ainsi pris des mesures drastiques pour renforcer sa capacité à prendre en charge les enfants nécessitant une protection et des soins.

En 2020, la Police nationale a créé une division de lutte contre les violences domestiques et la pédocriminalité, tandis que la section d'enquête a créé une division spécialisée dans les enquêtes sur la délinquance juvénile et les infractions commises par des enfants. Chaque service de police local dispose d'un délégué à la protection de l'enfance, auquel la division de lutte contre les violences domestiques et la pédocriminalité fournit des conseils professionnels à l'échelle nationale. Plus important encore, 70 % des agents de police qui prennent en charge les enfants nécessitant une protection et des soins sont des femmes.

Les principales fonctions de la division consistent à :

- Mener des campagnes de prévention de la criminalité et de sensibilisation aux violences domestiques et à la pédocriminalité;
- Fournir des conseils professionnels aux services de police locaux en matière de prévention des violences domestiques et de la pédocriminalité;
- Contrôler la mise en application de la législation relative à la protection des droits de l'enfant et à la prévention des violences domestiques et de la pédocriminalité;

- Collaborer avec les organisations gouvernementales et non gouvernementales intervenant dans la protection de l'enfance et la lutte contre les violences domestiques.

Depuis sa création, la division a mené huit campagnes nationales de sensibilisation aux violences domestiques et à la pédocriminalité. Ses agents ont identifié 1 254 mineurs victimes de violences domestiques, et ont pris les mesures prévues par la législation pour les protéger.



ZAMBIE – LES UNITÉS D’ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES LUTTENT CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

Les Unités d’accompagnement des victimes (VSU) de la Zambie ont été créées en 1999 par une loi du Parlement. En février 2023, près de 400 agents travaillaient au sein de ces VSU, présentes dans tous les commissariats et postes de police du pays. Elles apportent une aide psychologique professionnelle aux victimes d’infractions et protègent les citoyens contre toute forme de violences. Elles assurent une protection physique, prennent les signalements, arrêtent les suspects, enquêtent sur les infractions à caractère sexiste et mettent à disposition des victimes une aide psychologique ainsi que des services d’orientation vers des refuges et des établissements médicaux.

L’une des missions des Unités d’accompagnement des victimes consiste à rédiger des rapports statistiques trimestriels et annuels sur les violences sexistes. Ces rapports sont transmis aux ministères et à d’autres parties prenantes, telles que les institutions des Nations Unies, en vue d’étayer les politiques et la planification fondée sur des éléments probants, mais aussi d’élaborer des stratégies de lutte contre les violences sexistes.

Le recueil et la compilation des données ont été améliorés afin de lutter plus efficacement contre ces infractions:

- Compte-rendu trimestriel pour suivre plus facilement les tendances et schémas tout au long de l’année;
- Nouveau format de classement des données par genre et par âge pour mieux comprendre les infractions à caractère sexiste;
- Inclusion des données relatives à l’aide psychologique pour familiariser les victimes et la police avec ces services et accroître leur utilisation.

La formation est essentielle en matière de recueil de données, car les agents doivent savoir identifier les violences sexistes afin de pouvoir les enregistrer comme telles. Le personnel de plusieurs provinces

est actuellement formé à l’utilisation de la base de données et des modèles de signalement. La formation est tout aussi importante en matière de signalement: des preuves non confirmées indiquent que les victimes peuvent être réticentes à se manifester en raison de la conduite non professionnelle de certains agents administratifs. Un réseau de 468 points de contact uniques a été créé à travers les dix provinces du pays, lesquels sont chargés de prendre et d’enregistrer les signalements d’infractions, puis d’orienter les victimes ou les personnes qui les représentent vers les VSU. Ces agents sont actuellement formés sur des aspects tels que la confidentialité, en vue d’accroître le signalement des infractions à caractère sexiste. Enfin, un manuel de formation sur les violences sexistes à destination des agents de police est en cours de finalisation et sera distribué lors des formations de base. Il sera également utilisé pour former des partenaires intervenant dans la lutte contre les violences sexistes à l’occasion de sessions pluridisciplinaires.



ASIE DU SUD - LE TOUT PREMIER CENTRE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES À L'ÉGARD DES FEMMES (VAWC) OUVRE AU PAKISTAN

La Loi de protection des femmes contre les violences de l'État du Penjab a été adoptée en 2016 pour lutter contre la flambée des violences dans cet État.

L'objectif est de lutter contre toute forme de violences à l'égard des femmes via les mesures suivantes:

- Vastes campagnes de sensibilisation;
- Assistance téléphonique gratuite pour les victimes;
- Affectation d'agents de police féminins au VAWC;
- Services de secours;
- Création d'un comité local de protection des femmes.

Dans le cadre de la Loi de protection des femmes contre les violences de l'État du Penjab, le tout premier Centre de lutte contre les violences à l'égard des femmes (VAWC) d'Asie du Sud a été inauguré le 25 mars 2017 à Multan. Le centre compte 60 collaborateurs, dont des agents de police féminins présents dans l'ensemble des services. Le VAWC centralise divers services, tous gratuits: police, ministère public, santé, méditation, réinsertion, et même un refuge. Étant donné qu'une affaire peut être traitée par plusieurs services, l'Autorité

de protection des femmes de l'État du Penjab a développé un logiciel d'orientation afin d'améliorer la communication et de fluidifier la transmission entre les différents services du VAWC, facilitant ainsi la gestion des affaires au sein des services et du VAWC dans son ensemble. Ses principales fonctionnalités comprennent:

Ses principales fonctionnalités comprennent:

- L'enregistrement des affaires et leur transmission entre les services du VAWC;
- Un portail réservé à chaque service du VAWC;
- La génération de rapports en un clic sur les affaires;
- Une représentation graphique des tendances générales des données;
- Des formulaires et modèles personnalisés pour les signalements.

Le VAWC utilise également des modèles issus de l'intelligence artificielle pour analyser les données recueillies via le logiciel en vue d'identifier les nouvelles tendances et leurs causes, et d'étayer le processus d'élaboration des politiques.

8 690 affaires de violences à l'égard des femmes, principalement domestiques, ont été recensées depuis la création du VAWC. Le nombre d'affaires signalées a également augmenté, passant de 1 436 en 2017 à 2 203 en 2021.

AFRIQUE AUSTRALE - LES VIOLENCES SEXISTES EN LIGNE DE MIRE

L'opération Basadi constitue le volet opérationnel d'une politique visant à réprimer les violences sexistes en Afrique australe et à encourager les agents féminins chargés de l'application de la loi à prendre plus de responsabilités. Cette opération à grande échelle est menée deux fois par an dans 16 pays en même temps et est supervisée par l'Organisation de coopération régionale des chefs de police d'Afrique australe (SARPCCO). Depuis le lancement de l'opération en 2013, le nombre d'arrestations dans le cadre d'infractions à caractère sexiste et assimilées est impressionnant. Cinquante criminels ont été appréhendés en 2021, et ce, malgré les restrictions liées au COVID-19 et les conditions météorologiques difficiles.

Membre actif de l'opération, le Lesotho enregistre de très bons résultats: il a décidé de déployer des agents féminins et masculins selon un ratio de 7/3 afin que les femmes soient davantage représentées et qu'elles occupent des postes à responsabilités dans le cadre de l'opération Basadi.

La plupart des violences à l'égard des femmes et des enfants sont commises au sein de communautés soudées, et il n'est pas rare que les victimes retirent leur plainte à la dernière minute. La Police montée du Lesotho est toutefois déterminée à accroître la sensibilisation du grand public, en ciblant les groupes vulnérables dans les régions reculées. L'objectif est d'alerter les victimes potentielles sur les méfaits des violences à l'égard des femmes et des enfants, d'insister sur l'importance de

signaler les violences sexistes et de les dissuader de retirer leurs plaintes, car cela exacerbe les actes de violence et incite leurs auteurs à continuer d'agir ainsi.

Arrestations dans le cadre de l'opération Basadi (2021)

- 3 - Enlèvement
- 31 - Viol
- 13 - Agression
- 1 - Traite d'êtres humains / rapt
- 2 - Homicide



Le mot « basadi » signifie « femmes » en tswana, l'une des principales langues parlées en Afrique australe.

CECI N'EST PAS DE L'AMOUR: BRISER LA LOI DU SILENCE

Le Service central de lutte contre la criminalité, qui dépend de la direction du même nom, recueille des données sur les violences sexistes auprès de tous les commissariats italiens. L'analyse de ces données permet d'identifier des schémas et tendances ainsi que de formuler des recommandations concernant les mesures préventives prises par les autorités provinciales.

Les violences à l'égard des femmes sont un phénomène complexe, et l'action policière est souvent freinée par les conflits de loyauté qui tiraillent les victimes. Ce type de violences se produit dans toutes les strates de la société et se caractérise par la réticence des victimes à en parler, notamment par peur, mais également car elles ont tendance à justifier le comportement agressif de leur partenaire ou ex-partenaire. Lorsque les victimes sollicitent enfin l'aide de la police, elles ont besoin de temps pour assimiler leur expérience.

La Police nationale italienne tente de faire évoluer les comportements via une campagne innovante menée depuis cinq ans. Intitulée « Ceci n'est pas de l'amour », elle vise à rassurer les victimes et à les encourager à se manifester pour signaler ces violences. Des agents chargés de l'application de la loi et des psychologues spécialisés unissent leurs forces dans le cadre de cette campagne, qui recourt à des moyens de communication en ligne et hors ligne, comme des messages imprimés sur des sacs de courses.

Un site Internet dédié fournit des conseils et promeut les initiatives menées par la Police nationale, telles que les thérapies pour éviter la récidive.

Les statistiques parlent d'elles-mêmes: en 2021, 89 faits de violences sexistes ont été signalés chaque jour.



“Le silence profite aux agresseurs, jamais aux victimes.”

Chef de police et Directeur général de la sécurité publique à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

INDE – EXPLOITER LES TECHNOLOGIES POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES À L'ÉGARD DES FEMMES

La sécurité des femmes dans les transports en commun est une préoccupation de longue date pour les services chargés de l'application de la loi indiens, en raison du nombre élevé de cas de harcèlement sexuel et d'agression dont elles sont victimes lorsqu'elles voyagent. Dans l'optique de répondre à cet enjeu de sécurité, de nombreux États indiens recourent aux technologies en vue d'accroître les signalements et de prévenir les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun.

La police du Haryana a introduit l'application « Durga Shakti », un mécanisme d'intervention rapide qui permet aux femmes de contacter la police en cas d'urgence via une ligne d'assistance dédiée. Toute femme ou jeune fille en détresse peut transmettre ses coordonnées et sa position GPS à la ligne d'assistance du district via WhatsApp en appuyant simplement sur le bouton rouge dans l'application, et une équipe du commissariat le plus proche est dépêchée pour lui venir en aide. La police peut également utiliser l'application pour diffuser des messages et des conseils relatifs à la sécurité des femmes. Cette application est désormais utilisée dans d'autres États indiens, comme le Rajasthan, Delhi, le Penjab, l'Himachal Pradesh et l'Uttar Pradesh.

L'affaire Nirbhaya est celle d'un viol collectif particulièrement violent commis en 2012. La victime n'a pas survécu. La presse l'a surnommée « Nirbhaya » (la courageuse).

Autre initiative récente, les brigades Nirbhaya, créées en septembre 2021, qui ont pour mission de prévenir le harcèlement sexuel dans les lieux publics de Bombay. Chaque brigade se compose d'agents spécifiquement formés: une femme officier, deux agents de police (dont au moins une femme) et un conducteur. Ces brigades repèrent et patrouillent dans les zones sensibles, les

lieux isolés et les endroits à proximité des foyers et refuges pour femmes. Elles dispensent également des sessions de formation dans les écoles et les universités, et installent des boîtes à plaintes Nirbhaya afin que les élèves et étudiantes puissent signaler un quelconque problème.

"Les brigades Nirbhaya ont pour but d'instiller un sens du respect à l'égard des femmes au sein de la société ainsi qu'une crainte de la loi, mais aussi de lutter contre le harcèlement dont elles sont victimes."

**Commissaire de la police de Bombay
Hemant Nagrale**

Aparajitha est enfin en ligne ! Cette initiative a été lancée par la police du Kerala pour lutter contre le harcèlement des femmes et des filles sur Internet. Il s'agit d'un mécanisme d'intervention rapide pour la réparation des préjudices qui a été introduit au sortir du confinement lié au COVID-19, alors que la population passait plus de temps en ligne et que le cyberharcèlement s'inscrivait en hausse. Des agents féminins spécifiquement formés sont présents dans chaque commissariat et collaborent avec des cellules informatiques (District Cyber Cells, Hi-Tech Cells et Cyber Dome) en vue d'identifier et de localiser les auteurs pour les traduire en justice, tout en préservant le droit à la confidentialité des victimes et de leur famille.



A close-up photograph of two women in military uniforms. They are wearing light blue surgical face masks. The woman in the foreground is looking slightly to the right. The woman behind her is also looking in the same direction. They are wearing dark green military jackets with blue insignia on the lapels. The background is blurred, suggesting an indoor setting with other people.

**LEADERSHIP
D'OPINION:
DES FEMMES
OFFICIERS FONT
ÉVOLUER LES
MENTALITÉS**

Des progrès majeurs ont été réalisés en matière d'égalité des genres dans le monde par rapport à il y a ne serait-ce que cinquante ans, et cela a des répercussions en termes de parité au sein de la police. Dans quelle mesure ce phénomène a-t-il fait évoluer les opportunités et l'accompagnement des femmes dans leurs fonctions policières ?

Voici le témoignage de cinq femmes exceptionnelles qui occupent des postes à responsabilités dans la police et qui reviennent sur leur parcours, le contexte qu'elles ont connu et la manière dont il évolue, ainsi que leur volonté d'encourager les femmes à venir grossir les rangs.



Générale de division Anne-Marie Nanda, Directrice générale adjointe de l'Administration, Police de Namibie

Quand j'étais jeune, je me demandais pourquoi aussi peu de femmes s'orientaient vers une carrière dans la police, donc j'ai postulé par curiosité. Le 1er avril 2017, je suis devenue la première directrice générale adjointe et la première générale de division, une nomination historique dans mon pays.



La photo a été prise en juillet 2022.

Commissaire adjointe Fanny Koh, Chef du Commandement de sécurité dans les transports en commun (TransCom) au sein de la Police de Singapour (SPF)

L'unité spécialisée que je dirige est principalement composée de jeunes hommes qui effectuent leur service militaire; sa mission consiste à protéger les réseaux des transports en commun terrestres de Singapour contre les menaces de sécurité, mais aussi à assister la SPF en matière de prévention, de dissuasion et de détection des infractions.



Lieutenant-colonelle Dana Humaid Al Marzouqi, Directrice générale du Bureau des Affaires internationales au sein du ministère de l'Intérieur des Émirats arabes unis

Je suis agent chargé de l'application de la loi et responsable du programme de collaboration internationale du ministère. Je travaille main dans la main avec les services chargés de l'application de la loi et les organisations internationales intervenant aux Émirats arabes unis et à l'étranger, et je dirige le secrétariat de l'International Security Alliance (ISA), qui rassemble dix ministères de l'Intérieur du monde entier en vue de collaborer sur diverses questions de sécurité. Je suis également directrice générale de l'Interfaith Alliance for Safer Communities, une organisation non gouvernementale confessionnelle située à Genève.



Commissaire principale Alicia Malo Sanchez, Chef de la division de coopération internationale, Espagne

Il y a trente ans de cela, en septembre 1990, je venais d'obtenir mon diplôme en Langue, littérature et linguistique espagnoles; j'ai réussi l'examen d'entrée et j'ai été admise au sein de l'École nationale de police d'Ávila. J'avais 23 ans. J'ai suivi la formation d'inspecteur de police, que j'ai terminée en 1993. En sachant que les femmes n'ont été admises dans la police nationale qu'en 1978, elles n'étaient pas encore très nombreuses à l'époque. En 2020, j'ai été la première femme à diriger la division de coopération internationale de la Police nationale espagnole, principale instance chargée de la coopération policière internationale.

Tanya Varela, Commandante en chef de la police équatorienne

Mon baccalauréat en poche, mon père souhaitait que j'aille à l'université pour étudier l'économie. Cependant, le 3 septembre 1983, alors que je venais de fêter mes 17 ans, j'ai vu une annonce dans un journal: un appel pour intégrer la deuxième promotion d'agents de police féminins. L'annonce était accompagnée d'une photo de la Colonelle Teresa Carranza, première femme à porter l'uniforme dans mon pays. La photo de cette belle femme dans son uniforme impeccable m'a profondément marquée, et c'est alors que je me suis dit: « C'est ça que je veux faire ». Ma décision d'intégrer le lycée du Général Alberto Enriquez Gallo en 1984 a pris mes parents de court, mais ils m'ont totalement soutenue. J'ai obtenu mon diplôme en 1987 et, à 20 ans, j'ai commencé à travailler dans un service qui ne comptait que 12 autres femmes.

"J'adore le travail de terrain. Au cours de ma carrière, j'ai montré que je n'étais pas qu'un agent administratif, et c'est ce qui force le respect de mes équipes. J'ai occupé différents postes, notamment

commissaire de police, directrice du géoréférencement de la criminalité, directrice du centre de formation pour femmes de Guayaquil, directrice de l'hôpital de la police, ou encore commandante du district central et du sous-district de Guayas."

**Tanya Varela,
Commandante en chef de la police équatorienne**

Comment votre parcours dans la police a-t-il débuté et où en êtes-vous aujourd'hui ?

Commissaire adjointe Fanny Koh

Ma carrière est très variée et stimulante depuis que j'ai intégré la Police de Singapour en 1998, une décision motivée par la volonté d'explorer les différentes facettes de la société et de ne pas me retrouver coincée dans un travail de bureau. Cela fait désormais 24 ans que je m'épanouis dans la police ! Dans cet intervalle, j'ai occupé différents postes clés, notamment:

- > Commandante adjointe du Commandement de sécurité préventive;
- > Directrice adjointe du Département de formation et de renforcement des capacités;
- > Sous-directrice de la Division de sécurité des grandes manifestations au sein du Département des opérations;
- > Directrice adjointe de la Direction en charge des politiques opérationnelles et de sécurité et du développement au sein de la Division des opérations conjointes du ministère de l'Intérieur;
- > Directrice des opérations et de la formation au sein de la Division de la police d'Ang Mo Kio;
- > Directrice du développement des opérations au sein de la police judiciaire.

Major-Gen. Nainda

J'étais en quelque sorte une pionnière lorsque j'ai intégré la police locale à tout juste 18 ans. À l'époque, les exemples féminins étaient rares; quand j'étais enfant, je me souviens d'une seule femme agent de police dans la région où je vivais. L'enrôlement dans la police de Namibie était un choix de carrière inhabituel... et courageux.

Tout au long de ma carrière, j'ai franchi un nombre impressionnant de jalons, jusqu'à ma nomination historique en qualité de directrice générale adjointe.

1996 - Première femme membre du B.C.N. INTERPOL de Windhoek, agent administratif en charge des stupéfiants, des ressources protégées, de la criminalité liée aux véhicules, des armes à feu, de la fraude et du vol de bétail.

2003 - Premier agent féminin de la police de Namibie à être mis à disposition auprès du Bureau régional d'INTERPOL à Harare en tant qu'officier spécialisé dans les infractions violentes, les fugitifs et les bureaux de formation régionaux.

2007 - Première commandante régionale/provinciale de la région d'Oshikoto.

2014 - Commissaire adjointe de la branche policière de la SADC dans le cadre de la mission d'observation au Lesotho et commandante de contingent au sein de la police de Namibie.

2017 - Commissaire adjointe de la branche policière de la SADC dans le cadre de la mission d'observation au Lesotho et commandante de contingent au sein de la police de Namibie.

MONTRER L'EXEMPLE

Générale de division Anne-Marie Nainda

J'ai joué un rôle crucial dans la constitution et le développement de réseaux et d'activités destinés aux femmes, tant au niveau national que régional. En ma qualité de conseillère, j'échange avec les services de police à différents niveaux sur des questions en lien avec l'évolution professionnelle et l'inclusion des femmes dans l'ensemble des programmes. Je dirige et soutiens des initiatives, officielles ou non, en faveur des agents féminins. Par ailleurs, j'identifie les talents et échange avec les femmes concernant leur développement personnel et leurs choix de carrière.

Commissaire adjointe Fanny Koh

J'ai été commandante adjointe de la cellule spéciale interservices à l'appui des mesures intergouvernementales prises par Singapour en vue de gérer la pandémie de COVID-19 dans les dortoirs des travailleurs immigrés. J'avais pour mission de maintenir l'ordre public et de superviser la prise en charge médicale et le bien-être des résidents.

LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

Commissaire principale Alicia Malo Sanchez

Les agents de police féminins sont respectés et valorisés de par leur profession au sein de la société espagnole; ces dernières années, il est de plus en plus courant de voir des femmes dans la police. Les services chargés de l'application de la loi reflètent la société qu'ils protègent, et la société espagnole a évolué à tel point que, non seulement les femmes sont admises dans la police, mais leur présence y est considérée comme nécessaire. Le nombre d'agents féminins s'inscrit en hausse ces dernières années, à mesure que la société se rapproche de l'égalité.

Au sein de la police espagnole, les femmes et les hommes sont traités de la même manière, notamment en termes de recrutement, d'évolution professionnelle, de formation et de conditions de travail, conformément aux principes d'égalité des chances, de mérite, d'aptitude et d'ancienneté.

Commandante en chef Tanya Varela

La perception du travail des femmes au sein de la police a radicalement changé depuis le début de ma carrière. Auparavant, les femmes étaient cantonnées à la fonction de secrétaire des chefs de police; au fil du temps, nous avons démontré que nous étions parfaitement capables d'exercer dans n'importe quel domaine. Selon moi, les femmes n'intègrent pas la police nationale pour rivaliser avec les hommes, mais pour travailler avec eux en vue d'atteindre les objectifs fixés. De plus, les femmes ont une plus grande aptitude à gérer les problèmes sociaux, c'est pourquoi nous devons être dans la rue, au contact de la population, dans tous les domaines. Mon objectif est d'aider mes collègues à gagner en estime de soi et en assurance. Je considère qu'un agent féminin doit pouvoir exprimer sa féminité, et

que les femmes enceintes doivent bénéficier d'un environnement de travail adéquat. Cela ne sert à rien de parler d'égalité des genres si on ne prend pas de mesures concrètes.

Lieutenante-colonelle Dana Humaid Al Marzouqi

Depuis que j'ai intégré le ministère de l'Intérieur il y a plus de dix ans, le nombre de collègues femmes nommées à des postes de direction / à responsabilités dans leurs domaines de spécialité a considérablement augmenté. C'est le fruit d'une directive émise au plus haut du ministère visant à accroître la diversité, l'inclusion et l'égalité des genres au sein de tous les services de police des Émirats arabes unis, et je suis absolument ravie de prendre part à cette transformation.

ENCOURAGER LES FEMMES DANS LA POLICE

Commissaire principale Alicia Malo Sanchez

En tant que femme travaillant dans un service chargé de l'application de la loi, je considère qu'il est de mon devoir de consacrer une partie de mon énergie à convaincre les femmes que ce n'est pas un métier d'homme et qu'elles aussi peuvent occuper des postes à responsabilités. Cette année, l'appel à candidatures pour intégrer la police nationale ne mentionne plus de taille minimum, donc nous devrions admettre beaucoup plus de femmes que les années précédentes.

Lieutenante-colonelle Dana Humaid Al Marzouqi

Nous avons pris plusieurs mesures incitatives pour encourager les femmes à intégrer la police, notamment des bourses d'études et des formations et ateliers spécialisés en vue de développer et perfectionner leurs compétences. À titre d'exemple, le programme « Female Police Officers Leadership » a été conçu pour doter les agents féminins des compétences nécessaires à l'exercice de fonctions dirigeantes dans leur domaine.

RÉCOLTER LES FRUITS DE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LA POLICE

Lieutenant-colonelle Dana Humaid Al Marzouqi

Les femmes peuvent jouer un rôle essentiel en matière de sûreté publique et de consolidation de la paix grâce à leur travail au sein des services chargés de l'application de la loi; en tant qu'agent féminin, je suis bien placée pour en attester. Les agents féminins apportent à ces services des qualités professionnelles uniques et précieuses, qui diminuent la probabilité du recours à la force et améliorent les relations avec la population. Ces qualités renforcent sans doute la capacité des services chargés de l'application de la loi à créer un impact positif sur les populations qu'ils servent. L'augmentation du nombre de femmes à des postes à responsabilités dans les services de police locaux et fédéraux des Émirats arabes unis contribuera à garantir la sécurité des populations.

Générale de division Anne-Marie Nainda

Certaines formes de criminalité organisée transnationale sont particulièrement genrées, et les futures mesures de sécurité ne seront efficaces que si l'on tient compte des notions de diversité et d'égalité. L'action policière moderne nécessite des agents astucieux et polyvalents qui maîtrisent les technologies actuelles et sont capables de se montrer plus habiles que les criminels. Non seulement les femmes officiers jouent un rôle central dans ce contexte, mais elles doivent relever le défi et mener le combat, en saisissant les opportunités de changement, de renforcement des capacités et de gouvernance.

ET APRÈS ? VISION POUR LES 100 PROCHAINES ANNÉES DE L'ACTION POLICIÈRE

Bien que d'énormes progrès aient été réalisés pour lutter contre le sexisme, favoriser la participation des femmes et promouvoir l'égalité des genres dans l'action policière, il reste encore fort à faire si nous voulons tendre vers une réelle parité au sein des services chargés de l'application de la loi.

Nos cinq leaders d'opinion partagent leur vision et leurs réflexions sur les 100 prochaines années des femmes dans la police, un message qu'elles adressent aux agents féminins d'aujourd'hui et de demain.

Commissaire principale Sanchez

Nous interviendrons sur tous les territoires, dans les domaines qui requièrent le plus notre présence. Avec l'appui des unités d'enquête et de renseignement, nous renforcerons la prévention autour des questions de genre et nous progresserons sur le terrain en vue d'accroître la sécurité de la population.

Commissaire adjointe Koh

La police n'est certainement pas faite pour les âmes sensibles. Les agents féminins doivent faire preuve d'un sens aigu de la justice, aimer se mettre au service des autres, être en quête de défis et toujours chercher à se dépasser. Les agents de police, quel que soit leur genre, doivent être résistants mentalement, émotionnellement et physiquement pour rendre le monde plus sûr.

Générale de division Nainda

La perception du rôle des femmes dans l'action policière a radicalement changé ces dernières années; les femmes sont désormais largement admises au sein de la police, et nous sommes généralement reconnues et respectées, même si une certaine forme de sexisme subsiste, selon laquelle les hommes sont plus à même d'occuper certaines fonctions et certains grades. Les facteurs de changement sont la volonté politique (politiques publiques et cadres favorisant l'égalité des genres et la responsabilisation des femmes), l'engagement et l'appui des directions policières, ainsi que la promotion et les initiatives menées par les réseaux de femmes au sein de la police.

Lieutenante-colonelle Dana Humaid Al Marzouqi

Le message que je souhaiterais faire passer, c'est que les femmes ont un rôle crucial à jouer dans la protection des populations, et je les encourage à se renseigner sur les possibilités qui leur sont offertes au sein de leurs services de police locaux. Aux Émirats arabes unis, la police a considérablement évolué ces dernières années, car nous sommes convaincus que l'excellence naît d'une évolution constante. Cette évolution se traduit dans nos pratiques, dans notre culture et dans nos équipes, et elle ne peut que passer par l'augmentation du nombre de femmes à des postes à responsabilités au cours des années à venir.

Commissaire principale Sanchez

Étant donné que la maternité est l'un des éléments clés qui conditionnent les possibilités de promotion des femmes au sein des services chargés de l'application de la loi et de l'armée, les mesures visant à attribuer les mêmes droits et obligations parentaux aux hommes et aux femmes encourageront ces dernières à ne pas renoncer à leurs ambitions et à convoiter des postes à plus grandes responsabilités. La notion de responsabilité parentale partagée est profondément ancrée dans la société espagnole et donne la possibilité aux femmes de faire carrière dans les services chargés de l'application de la loi. La proportion actuelle d'hommes et de femmes dans la police n'est pas totalement représentative de la démographie de la société espagnole, même si les statistiques affichent une tendance à la hausse du nombre de femmes à tous les grades, conformément à l'un des objectifs fixés par le Réseau européen des femmes policières.



VOIX D'INTERPOL: CE QUI A CHANGÉ

La diversité a toujours été une préoccupation majeure pour notre organisation. En tant qu'instance internationale, nous œuvrons en faveur non seulement de la diversité de genre, mais également de la diversité géographique. Nous n'avons cessé d'évoluer tout au long de nos 100 années d'existence. Aujourd'hui, INTERPOL dispose d'un effectif de 1 081 personnes originaires de *116 pays, dont *33,3 % de femmes. Cinq de nos dirigeants et collègues évoquent les changements dont ils ont été témoins, la contribution de la diversité et de la participation des femmes à l'évolution de l'organisation au cours des dernières décennies, ainsi que leur vision de l'avenir.



Madan Oberoi **Directeur exécutif des** **Technologies et de** **l'Innovation**

Sept ans chez INTERPOL

J'ai entamé mon second mandat au sein d'INTERPOL en juin 2019, et cela fait sept ans que je travaille pour l'organisation. J'ai passé plus de vingt ans dans les services chargés de l'application de la loi de mon pays; intégrer INTERPOL a donc été une suite logique pour bénéficier d'une perspective mondiale: de nos jours, la plupart des infractions ont une dimension transnationale. Je suis actuellement Directeur exécutif des Technologies et de l'Innovation.

Avez-vous constaté des problèmes liés à la dimension de genre dans l'exercice de vos fonctions actuelles ?

On rencontre effectivement ce type de problèmes dans le domaine des technologies et de l'innovation, car l'intérêt et les avantages tirés des technologies et de l'innovation ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes. L'un des problèmes majeurs est l'écart entre les genres: les femmes sont généralement sous-représentées dans les domaines technologiques. Cet écart s'explique par divers facteurs, tels que les normes socioculturelles, les préjugés et un accès insuffisant aux ressources et aux opportunités.

Parmi les autres problèmes, on peut citer l'incidence des technologies et de l'innovation sur la place des genres et les relations entre eux. Les technologies peuvent consolider la place traditionnelle des genres ou, au contraire, la remettre en question en créant des

opportunités pour les femmes. À titre d'exemple, la généralisation du télétravail permet aux femmes de travailler depuis chez elles et de trouver un meilleur équilibre entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. D'un autre côté, les technologies peuvent perpétuer le sexisme et les stéréotypes, comme les algorithmes et les modèles d'apprentissage automatique qui accentuent la discrimination sexuelle.

Ces dernières années, j'ai été témoin de nombreuses initiatives visant à remédier à ces problèmes dans le domaine des technologies et de l'innovation. Il s'agit notamment de programmes encourageant les jeunes filles et les femmes à faire carrière dans ce domaine, de quotas de genre mis en place pour les postes de direction, ou encore de principes de conception inclusifs en matière de développement technologique. Si nous aspirons à une société plus inclusive et équitable, nous devons identifier et remédier à ces problèmes dans le domaine des technologies et de l'innovation; c'est en promouvant la diversité et l'égalité des genres que nous permettrons à tous de tirer parti des avantages qu'il offre.

Qu'en sera-t-il dans les 100 prochaines années ?

Selon moi, la question de l'égalité des genres dans l'action policière ne concerne pas uniquement les femmes. Les hommes sont des partenaires importants pour favoriser la parité et peuvent être des moteurs du changement dans une culture policière à domination masculine. Alors qu'INTERPOL célèbre son centenaire cette année, elle reste déterminée à refléter la diversité croissante de la communauté mondiale des services chargés de l'application de la loi. L'interconnexion accrue des pays membres devrait entraîner une hausse du nombre d'agents chargés de l'application de la loi issus

de différents milieux, origines ethniques, religions et cultures. Cela permettra de constituer un personnel plus inclusif et de consolider l'expertise d'INTERPOL: grâce à une plus grande diversité de points de vue, l'organisation sera mieux armée pour lutter contre une criminalité transnationale toujours plus complexe

et en constante évolution. L'inclusion et l'instauration d'un environnement de travail dans lequel chacun a le sentiment d'être valorisé et respecté demeureront prioritaires à tous les niveaux de l'organisation pour les 100 prochaines années.



Roraima Ana Andriani
Directrice exécutive
des Partenariats et
de la Planification

22 ans chez INTERPOL

J'ai rejoint INTERPOL la semaine qui a suivi les attentats terroristes du 11 septembre aux États-Unis. Je me souviendrai toujours de la tragédie de ces jours-là et de la profonde motivation qui a grandi chez tous les agents des services chargés de l'application de la loi, les incitant à travailler plus dur pour contribuer à rendre le monde meilleur. Depuis lors, notre Organisation a évolué dans de nombreux domaines, développant des stratégies, des capacités, des technologies et des compétences. INTERPOL a gagné en pertinence, en substance et en efficacité. Je suis, bien sûr, extrêmement fière d'avoir apporté ma contribution à ce qu'est INTERPOL aujourd'hui. En tant que fonctionnaire de

police, en tant que fonctionnaire international et en tant que femme, je peux dire que j'ai passé la majeure partie de ma vie professionnelle là où je souhaitais être!

Comment voyez-vous l'avenir
d'INTERPOL ?

Pour moi, les employés sont la clé. Des équipes motivées qui progressent dans leur carrière et qu'ont une vision en constante évolution, voilà le futur dont je rêve. Je crois en la prochaine génération de policiers et de fonctionnaires. Ils sont les promoteurs du changement culturel. Aujourd'hui, lorsque j'échange avec de jeunes collègues au sein de l'organisation, ils ne se soucient pas du genre, de l'âge ou des origines. Ce qui les intéresse c'est travailler ensemble pour l'organisation. C'est ce que je veux voir: un changement culturel qui fasse que la présence de femmes parmi les collègues ou à des postes de direction devienne la norme, et j'espère que nous parviendrons à concrétiser cette vision de l'avenir au sein de l'organisation.



Karla Andrade
Alvarenga, Officier
spécialisé régional
et Officier de liaison
chargé de la sécurité,
Bureau régional pour
l'Amérique centrale
de San Salvador

Deux ans chez INTERPOL

J'ai été agent de police pendant 27 ans avant d'intégrer INTERPOL en tant qu'Officier spécialisé régional et Officier de liaison chargé de la sécurité au sein du Bureau régional pour l'Amérique centrale de San Salvador. Je considère cela comme une excellente opportunité d'évolution professionnelle.

Comment promouvoir la diversité
et l'inclusion dans les Bureaux
régionaux ?

Je pense que les différents pays membres devraient être davantage représentés dans chaque Bureau régional. Il faut les encourager à ouvrir les postes à un plus vaste éventail de candidats et à modifier les processus de recrutement pour que l'inclusion devienne la norme. L'équipe de direction du Bureau régional de San Salvador fait figure d'exemple en matière d'inclusion des femmes et d'égalité des genres. Nous souhaiterions également une politique incitant les pays membres à proposer des postes au sein d'INTERPOL à des agents de police féminins.



**Juan Prieto Rojas,
Chef d'équipe, Centre
de commandement et
de coordination**

26 ans chez INTERPOL

J'ai intégré INTERPOL car je voulais découvrir la communauté policière internationale et sa diversité de cultures, de services de police et de méthodes de travail, ainsi que les difficultés qu'elle rencontre en matière de lutte contre la criminalité transnationale.

Existe-t-il des problèmes liés à la dimension de genre dans votre travail ? Si oui, lesquels et comment pourrait-on y remédier ?

Dans le processus de recrutement du Centre de commandement et de coordination (CCC), nous veillons à ce que davantage de femmes fassent partie des candidats présélectionnés. On observe cependant que moins de femmes présentent leur candidature à ce type de postes. INTERPOL devrait peut-être adopter une stratégie pour encourager les femmes du monde entier à présenter leur candidature à n'importe quel poste vacant correspondant à leur expérience et leurs compétences professionnelles.

Parlez-nous des femmes qui ont contribué à l'évolution d'INTERPOL au fil des ans

L'organisation a fait des progrès considérables pour répondre aux contraintes opérationnelles des pays membres, et plusieurs dirigeantes ont largement contribué à cette évolution. À titre d'exemple, lorsque j'ai intégré INTERPOL en 1997, je travaillais avec Julia Viedma, un agent spécialisé au sein de la Direction des Stupéfiants et de la Criminalité organisée. Du fait de ses résultats exceptionnels, elle a été promue Sous-directrice pour l'Europe, puis à d'autres postes de direction jusqu'à

être nommée Directrice du Renforcement des capacités et de la Formation en 2015.

Autre exemple, la Générale Juliette Parra Kure, ancienne Chef du B.C.N. de la Colombie et première femme à occuper ce poste. Forte de sa vaste expérience policière, elle a joué un rôle essentiel dans la restructuration du B.C.N. de la Colombie. Elle a obtenu le grade de général en 2017, et c'était alors la quatrième femme à obtenir ce grade en 126 ans d'existence de la police colombienne.

L'exemple le plus récent est Branislava Stojcevski, qui a occupé le poste de Sous-directrice par intérim du CCC pendant plusieurs mois. Elle était entièrement responsable de fonctions stratégiques telles que Coordinatrice des opérations des cellules IMEST et IRT, et Coordinatrice de la salle des opérations du CCC à Lyon. Elle s'est montrée parfaitement à la hauteur de ces responsabilités.



**Coordnatrice de
l'Attraction des
talents et de la
Diversité, Direction
de la Gestion des
ressources humaines**

Cinq ans chez INTERPOL

J'ai intégré INTERPOL car je considère que sa mission est utile et ses valeurs correspondent aux miennes. Je souhaitais aider l'organisation à mener à bien sa mission en lui permettant de recruter des personnes capables d'œuvrer pour sa cause.

Quels changements avez-vous observés au fil des ans ?

Selon moi, des progrès notables ont été réalisés en matière de diversité de genre et de diversité géographique au cours des dernières années. À titre d'exemple, le ratio sur les postes de direction était de 24,24 % de femmes pour 75,76 % d'hommes en

décembre 2022, contre 21,88 % de femmes pour 78,13 % d'hommes en décembre 2021. Le nombre de nationalités (principales) représentées est passé de 110 en décembre 2021 à 116 en décembre 2022.

Quelles mesures sont actuellement prises pour remédier aux problèmes identifiés ?

Je pense que nous sommes sur la bonne voie. Notre Stratégie RH 2023 - 2025 comprend un volet Diversité et Inclusion, qui reflète la volonté de l'organisation de renforcer la diversité de genre et la diversité géographique. Nous ciblons les femmes susceptibles de vouloir nous rejoindre via différents canaux et organisations tels que l'UNPOL et l'International Association of Women Police. Grâce au soutien des pays membres qui ont signé la résolution Diversité et Inclusion, à l'engagement du Comité exécutif et à l'orientation donnée par le Secrétaire général et d'autres dirigeants, je suis convaincue que nous atteindrons les objectifs que nous nous sommes fixés.



**Laurent Felgerolles,
Responsable de
programme
Centenaire
d'INTERPOL**

14 ans chez INTERPOL

Après dix ans passés dans le secteur privé, j'ai accepté un contrat initial de 18 mois au sein d'INTERPOL en 2009. Je souhaitais mettre mon expérience et mes compétences au service d'un monde plus sûr pour tous. C'était (et c'est toujours) ma première motivation, et c'est ce qui donne du sens à mon travail. Ma deuxième motivation était la volonté de continuer à explorer la riche diversité d'un environnement de travail international.

Que faites-vous concrètement au quotidien pour instaurer l'égalité des genres ?

Je dirige différentes équipes et j'ai recruté plusieurs fois et je veille toujours à inclure des personnes d'origines diverses.

Je promeus également en interne et au sein des pays membres les différentes actions que l'Organisation mène, en ce qui concerne le maintien de l'ordre dans une perspective de genre (les formations du portefeuille CBT, la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines ou le recueil des pratiques nationales réalisé dans le cadre du centenaire, par exemple).

Il est bien connu que les différents points de vue et la diversité stimulent la créativité et l'innovation, et permettent d'identifier de nouvelles opportunités. L'égalité des genres est un droit de l'homme, et pourtant des inégalités continuent d'exister depuis des millénaires. Je pense qu'il faut sensibiliser à l'histoire et aux problèmes qui persistent aujourd'hui pour pouvoir avancer vers plus d'égalité.

Qu'en sera-t-il dans 100 ans ?

Les problèmes liés à la dimension de genre existeront ils dans 100 ans ? J'espère que, d'ici là, l'égalité des genres sera devenue la norme dans nos vies professionnelles et personnelles de tous les jours et partout.



Portrait d'une patrouille de police en Finlande. Photo par Mika Pakarinen.





À propos d'INTERPOL

De nos jours, les différentes formes de criminalité sont reliées entre elles et revêtent une dimension internationale. Plus que jamais, une coopération policière multilatérale est nécessaire pour relever les défis en matière de sécurité auxquels le monde doit faire face. Le rôle d'INTERPOL est de permettre aux polices de ses 195 pays membres de travailler ensemble pour rendre le monde plus sûr.

L'Organisation donne accès en toute sécurité à des bases de données mondiales contenant des informations de police relatives aux malfaiteurs et aux infractions ; elle apporte également un appui opérationnel et un soutien en matière de police scientifique, fournit des services d'analyse et organise des formations. Les notices INTERPOL, identifiables par un code couleur, sont publiées pour attirer l'attention des services de police du monde entier sur des individus recherchés, des menaces pour la sécurité et des modes opératoires.

Toutes ces capacités policières sont mises à disposition dans le monde entier et viennent à l'appui de quatre programmes mondiaux consacrés aux questions qui sont à nos yeux les plus urgentes : la criminalité financière et la corruption, l'antiterrorisme, la cybercriminalité, et la criminalité organisée et les nouvelles formes de criminalité.

Le Secrétariat général d'INTERPOL se trouve à Lyon (France) et bénéficie de l'appui du Complexe mondial INTERPOL pour l'innovation, à Singapour, ainsi que de six Bureaux régionaux et de Bureaux de représentation auprès des Nations Unies, de l'Union africaine et de l'Union européenne.

Nous disposons de bureaux de liaison à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime à Vienne, à Europol à La Haye, et pour les Caraïbes à Bridgetown (La Barbade).

Chaque pays membre dispose d'un Bureau central national INTERPOL, dont l'effectif est composé de fonctionnaires des services nationaux chargés de l'application de la loi et qui le relie, de même que ses agents de première ligne, au réseau mondial de l'Organisation.



@INTERPOL_HQ



INTERPOL



INTERPOL_HQ



INTERPOL_HQ



www.interpol.int