

INTERPOL et la diversité

Avant-propos de M. J. Selebi, Président d'INTERPOL, Directeur de la police sud-africaine

L'un des défis majeurs auxquels les organisations internationales et les sociétés multinationales sont confrontées est de parvenir à instaurer durablement un cadre dans lequel chacun, quels que soient son sexe, sa religion, sa race ou sa nationalité, peut donner la pleine mesure de ses capacités tout en respectant la multiplicité des besoins et des attentes des diverses parties prenantes. La situation d'INTERPOL n'est en rien différente.

La raison d'être d'INTERPOL est de contribuer à l'avènement d'un monde plus sûr. Son but est d'offrir une palette unique de services essentiels à la communauté chargée de l'application de la loi afin de maximiser les efforts déployés au niveau international pour lutter contre la criminalité. INTERPOL agit "dans l'esprit de la Déclaration universelle des droits de l'homme", faisant en sorte, dans la conduite de ses activités, de respecter ces droits et d'encourager à les respecter. En outre, le [Statut d'INTERPOL](#) lui interdit rigoureusement toute activité ou intervention dans des questions ou affaires présentant un caractère politique, militaire, religieux ou racial. Nous réfléchissons sans cesse aux enjeux de la diversité dans la mesure où ils déterminent la qualité même des échanges au cours de nos activités journalières. Je me félicite donc de l'initiative qui a été prise d'organiser une conférence sur ce thème très important.

Je suis persuadé qu'il est plus facile de faire face aux situations complexes dans lesquelles INTERPOL se trouve quotidiennement pour des gens qui travaillent ensemble que pour une personne qui travaille seule. Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de relever des défis de dimension mondiale qui nécessitent qu'on les aborde sous des perspectives et selon des approches différentes. En tant que Président de l'Organisation internationale de police criminelle (INTERPOL), c'est pour moi une expérience à la fois stimulante et gratifiante que de diriger et motiver une organisation composée de [184 pays membres](#) de styles et de cultures manifestement différents mais animés d'une vision commune, celle de contribuer à l'avènement d'un monde plus sûr pour tous.

A INTERPOL, la diversité n'est pas seulement respectée : elle est pleinement exploitée. INTERPOL emploie au Secrétariat général, dans les Bureaux sous-régionaux et au [bureau de liaison auprès des nations unies](#) environ 450 personnes venant de plus de 80 pays qui, outre qu'elles travaillent dans les quatre langues officielles de l'Organisation (anglais, arabe, espagnol et français), mettent toutes utilement à profit cette diversité culturelle dans leurs activités journalières. Le Secrétaire Général d'INTERPOL, M. [Ronald K. Noble](#), s'est employé avec la plus grande énergie à faire en sorte que cette diversité culturelle transparaisse au plus haut niveau de l'encadrement. Pour la première fois dans l'histoire de l'Organisation – peut-être me direz-vous qu'il était temps –, toutes les régions du globe sont désormais représentées parmi sa direction.

Il importe tout autant de noter que le principe même de la diversité est inscrit dans le Statut d'INTERPOL. Son [Comité exécutif](#), l'un des organes directeurs de l'Organisation, doit, en application de [l'article 15](#) du Statut, être composé de 13 représentants, tous de pays différents et, plus important encore, de toutes les régions du monde. Ce principe garantit que depuis plus de 50 ans, INTERPOL bénéficie dans sa prise de décision stratégique des conseils d'un organe au sein duquel sont représentées une pluralité de cultures et d'approches du travail de police. Il traduit la conviction fondamentale que tous les continents, quelles que soient les différences apparentes entre eux, ont quelque chose d'important à apporter à l'action policière mondiale. L'Organisation a une nouvelle fois opté pour une approche fondée sur la diversité lorsqu'en 2004, son Comité exécutif et le Secrétaire Général Noble ont créé le Groupe consultatif stratégique

d'INTERPOL. Ce groupe, composé d'éminents hauts responsables de l'application de la loi de tous les continents, prodiguera de précieux conseils stratégiques sur les nouvelles questions se faisant jour concernant la coopération policière internationale, et la riche palette d'horizons et d'expériences de ses membres lui permettra de trouver des formules propres à fonctionner efficacement dans toutes les régions du monde.

Quoi de plus normal, me direz-vous, pour une organisation internationale, que les régions du monde soient représentées de façon "équilibrée" parmi son personnel et sa direction ? Pourtant, je pense que l'essence et l'importance de la diversité dépasse largement ces considérations d'ordre pratique.

Nous jugeons important, du point de vue stratégique et opérationnel, que les membres de nos instances dirigeantes, de notre encadrement et de notre personnel viennent des quatre coins de la planète pour qu'INTERPOL puisse facilement comprendre, déceler et concilier efficacement le large éventail de besoins et d'intérêts de nos pays membres et de leurs forces de police. Il est essentiel que les policiers, à INTERPOL, aient l'expérience et la connaissance des défis auxquels la criminalité confronte nos pays membres, et qu'ils sachent comment les relever. Pour combattre efficacement la criminalité et aider les pays membres à élaborer des stratégies de lutte opérantes, INTERPOL doit être à l'image du monde d'aujourd'hui – un monde en pleine évolution où tout est relié, dans lequel communautés, frontières nationales et criminalité ont dépassé leurs limites communes d'autrefois. Voilà où se situe le défi pour les polices du monde, si elles veulent établir des passerelles entre elles et les populations qu'il est de leur devoir de servir. Elles doivent réconcilier et comprendre les différences culturelles et les sensibilités.

Les différences de sexe, de connaissances, d'horizons, d'expérience et/ou de culture parmi notre personnel sont pour nous autant d'éléments précieux qui enrichissent notre Organisation et contribuent à sa cohésion et à son fonctionnement. La diversité au sein de notre effectif nous a permis d'être mieux à même de faire face, en tant qu'organisation, et a offert à nos décideurs et responsables de l'élaboration des politiques, pour fixer et définir nos objectifs à court et à long terme, une multiplicité de compétences spécialisées, des perspectives différentes et un vaste champ de connaissances. Jusqu'ici, nous devons nos réussites, en tant qu'organisation, à une direction et à un personnel aux cultures certes diverses mais tous animés d'une même vision. L'un des objectifs à long terme d'INTERPOL est que tous nos pays membres aient au moins un représentant qui travaille à temps plein au Secrétariat général ou dans l'un de nos Bureaux sous-régionaux, pour accroître encore notre diversité.

Je suis fermement convaincu qu'en tant que dirigeants ou responsables d'organisations internationales ou de sociétés multinationales aussi diverses qu'INTERPOL, il entre dans vos attributions principales d'influer sur la culture de vos organisations respectives et sur le climat qui y règne. Permettez-moi donc de saisir cette occasion pour encourager chacun de vous à vous employer sans relâche à créer un cadre qui favorise davantage encore la diversité au sein de chacune de ces institutions et au-delà.