

Lignes directrices sur

LA MISE EN OEUVRE DES NORMES COMMUNES RELATIVES AU MAINTIEN DE L'ORDRE À PARTIR D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE



**RAOUL
WALLENBERG
INSTITUTE**
OF HUMAN RIGHTS AND HUMANITARIAN LAW



Funded with support from
the Government of Sweden

Lignes directrices sur

LA MISE EN OEUVRE DES NORMES COMMUNES RELATIVES AU MAINTIEN DE L'ORDRE À PARTIR D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE

Ces lignes directrices ont été rédigées conjointement, avec l'assistance technique du Dr Tarryn Bannister (du Forum africain pour le contrôle civil de l'action policière), l'apport du sous-comité de l'EAPCCO sur l'égalité des sexes et les contributions clés des représentants des États membres de l'EAPCCO.

2022

Publication du Forum africain pour le contrôle civil de l'action policière (APCOF), 2022

Cette publication a été produite dans le cadre du programme régional Afrique de l'Institut Raoul Wallenberg, qui est soutenu financièrement par l'Agence suédoise pour le développement international. Les constatations et conclusions exprimées ne reflètent pas nécessairement les positions ou les politiques du gouvernement suédois, ou celles de l'Institut Raoul Wallenberg ou de l'APCOF.

<https://rwi.lu.se/where-we-work/regions/africa-regional/>

African Policing Civilian Oversight Forum (APCOF)

Building 23b, Suite 16
The Waverley Business Park
Wyecroft Road
Mowbray, 7925
Cape Town, ZA

Tél. : +27 21 447 2415

Fax : +27 21 447 1691

e-mail : info@apcof.org.za

Web : www.apcof.org.za

Conçue, composée et corrigée par COMPRESS.dsl | 800531_F | www.compressdsl.com

Table des matières

<i>Abréviations et acronymes</i>	2
<i>Avant-propos</i>	3
1. Introduction	4
2. Justification normative de l'intégration de la dimension de genre	6
2.1 Justification normative sous l'UA et la CAE	6
2.2 Justification socioculturelle : l'amélioration des services de police	8
3. Définitions et termes importants	9
3.1 Union africaine	9
3.2 Déclaration et Programme d'action de Beijing	9
3.3 Normes communes relatives au maintien de l'ordre	9
3.4 Sensibilité culturelle	12
3.5 Communauté de l'Afrique de l'Est	13
3.6 Prise en compte effective de la dimension de genre	13
3.7 Genre	13
3.8 Violence basée sur le genre	13
3.9 Intégration de la dimension de genre	14
3.10 Intersectionnalité	16
3.11 Application des lois	16
3.12 Préjudices secondaires pour la victime (ou seconde victimisation)	16
3.13 Procédures opérationnelles normalisées	16
3.14 Égalité réelle de genre	17
3.15 Tiers	17
3.16 Conclusion	17
4. Prise en compte effective de la perspective de genre dans les Normes communes relatives au maintien de l'ordre : ce qu'il faut réaliser	18
4.1 Introduction	18
4.2 Prévention et protection	18
4.3 Participation égale	19
4.4 Conclusion	20
5. Lignes directrices opérationnelles	21
5.1 Faciliter la mise en œuvre	21
5.2 Renforcer les capacités	36
5.3 Transformer les organisations policières	40
5.4 Faciliter l'égalité des chances et l'inclusion au sein des institutions policières	43
5.5 Gérer les risques	44
5.6 Effectuer le suivi et l'évaluation	44
5.7 Mise en œuvre	45
6. Remarques finales	46
<i>Notes de fin de document</i>	47
<i>Notes</i>	50

Abréviations et acronymes

APCOF	Forum africain pour le contrôle civil de l'action policière
CAE	Communauté de l'Afrique de l'Est
EAPCCO	Organisation de coopération des chefs de police d'Afrique de l'Est
NCMO ou NCAP	Normes communes relatives au maintien de l'ordre ou normes communes pour l'action policière
ODD	Objectifs de développement durable
ONG	Organisation non gouvernementale
PON	Procédures opérationnelles normalisées (ou SOP en anglais)
UA	Union africaine
VBG	Violence basée sur le genre

Avant-propos

Ces lignes directrices ont pour objet d'aider l'Organisation de coopération des chefs de police de l'Afrique de l'Est (EAPCCO) et ses membres à élaborer des points d'intervention visant à assurer une approche sensible à la dimension de genre de la mise en œuvre des normes communes relatives au maintien de l'ordre en Afrique de l'Est (« Normes communes relatives au maintien de l'ordre ou normes communes pour l'action policière »). Alors que certains États membres ont mis en place leurs propres politiques et plans en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ces lignes directrices visent à établir des étapes de mise en œuvre pratiques pour garantir, dans la mesure du possible, l'application et l'harmonisation des politiques et plans existants.

Lors de sa 47^e réunion, le sous-comité juridique de l'EAPCCO a pris la décision dans le cadre de sa recommandation REC/EAPCCO/LSC/47/4 que les pays membres élaborent des lignes directrices qui donnent une interprétation large de la façon dont les Normes communes relatives au maintien de l'ordre peuvent être rendues opérationnelles dans une perspective de genre. Lors de sa 48^e réunion, il a procédé au suivi de celle-ci en recommandant (REC/EAPCCO/LSC/48/2) l'initiation de lignes directrices visant à opérationnaliser les Normes communes relatives au maintien de l'ordre dans une perspective de genre.

En particulier, ces lignes directrices sont destinées à être utilisées par les personnes impliquées au niveau de la direction des institutions policières et par les organismes qui exercent un rôle de surveillance en matière de maintien de l'ordre. Elles peuvent également être utilisées par celles et ceux qui soutiennent la réforme de la police et par celles et ceux qui sont impliqués dans les stratégies d'intégration de la dimension de genre. Elles visent à servir de source de références en présentant des stratégies qui peuvent être adaptées à différents contextes et besoins.

Bien que les services de police soient le principal public de ces lignes directrices, il convient de souligner que les réformes de la police ne relèvent pas uniquement de la responsabilité des organisations policières. Cette responsabilité est partagée par un ensemble plus large de parties prenantes qui soutiennent et influencent les institutions chargées du maintien de l'ordre. Ces lignes directrices peuvent donc être utilisées par les ministères exerçant des responsabilités de maintien de l'ordre, les organisations de la société civile et les chercheurs qui travaillent à l'amélioration de l'action policière et de l'égalité hommes-femmes.



L'EAPCCO est profondément reconnaissante à son partenaire du développement, le gouvernement suédois, ainsi qu'à ses partenaires techniques, l'Institut Raoul Wallenberg et le Forum africain de contrôle civil de la police (APCOF) pour avoir rendu cette ressource possible.

M. Gideon Kimilu

Chef du bureau régional d'Interpol à Nairobi, Secrétariat de l'EAPCCO

1. Introduction

Les normes communes relatives au maintien de l'ordre ont été élaborées en 2010 par la CAE et le Secrétariat de l'Organisation de coopération des chefs de police d'Afrique de l'Est (EAPCCO). Ces normes ont été adoptées par un certain nombre de pays de la région africaine et ont fortement contribué à améliorer les pratiques et les services de police¹. Bien que les normes communes relatives au maintien de l'ordre aient apporté une aide précieuse pour améliorer la qualité des services de police, des obstacles sexospécifiques à la représentation paritaire et à l'égalité d'accès aux services de police persistent. Par exemple, les femmes font face à de nombreux obstacles socioculturels lorsqu'elles cherchent à accéder à la justice, notamment la violence et le manque de temps et de ressources pour exiger que justice soit faite². En outre, il existe des différences entre les sexes dans la façon dont les hommes et les femmes commettent des crimes et dont ils vivent la criminalité.

Les normes communes relatives au maintien de l'ordre font spécifiquement référence au genre et aux femmes en tant que groupe (norme commune relative au maintien de l'ordre 2(viii), 3(iii), 3(v) et 4(vii)). Cependant, il existe des lacunes normatives qui présentent des défis pour assurer l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Par exemple, la nature systémique de l'inégalité entre les sexes ne se limite pas simplement à l'extension des mêmes droits et services aux femmes. Afin de vraiment changer les institutions sociales sous-jacentes et les déséquilibres de rapports de force, une approche redistributive ou transformatrice est nécessaire. C'est la raison pour laquelle, ce document examine l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes (ou l'intégration d'une perspective sexospécifique) comme stratégie pour s'assurer que la mise en œuvre des normes communes relatives au maintien de l'ordre permet aux femmes d'exercer leurs droits sur un pied d'égalité.

La représentation des femmes dans les services de police reste également problématique, car le harcèlement sexuel et les facteurs socioculturels influencent la parité des sexes au sein des institutions policières. Et ce, malgré le fait que les femmes constituent la majorité de la population africaine³. Ne pas réussir à améliorer la représentation des deux sexes est une occasion manquée de s'assurer que les services de police sont sensibles aux communautés qu'ils servent tout en étant guidés par les valeurs de diversité et d'égalité⁴. Certains considèrent que le simple fait d'augmenter le nombre de policières représente la solution à l'inégalité persistante entre les sexes. Toutefois, des changements sociaux, économiques et culturels plus systémiques sont nécessaires si l'on veut que les femmes jouissent de leurs droits sur un pied d'égalité.

Ces défis en matière d'égalité hommes-femmes persistent, en dépit d'un cadre juridique et normatif riche qui soutient l'intégration des questions de genre et de l'égalité hommes-femmes. Comme l'a souligné l'Institut Raoul Wallenberg des droits de l'homme et du droit humanitaire (RWI), le principal défi n'est pas forcément le manque de normes et d'institutions,

mais plutôt le défi de l'élaboration de mesures de mise en œuvre proactives qui assureront le fonctionnement des normes existantes⁵.

Par conséquent, il existe un certain nombre de justifications à la nécessité de se concentrer sur l'opérationnalisation de l'égalité hommes-femmes dans le contexte des normes communes relatives au maintien de l'ordre. La principale justification réside dans l'engagement juridique et politique manifeste de l'Union africaine (UA) et de la CAE en faveur de la réalisation de l'égalité de genre, qui est discutée en détail ci-dessous. Une deuxième justification repose sur le fait que, bien que les hommes et les femmes souffrent de désavantages, l'ampleur disproportionnée des injustices infligées aux femmes nécessite une action ciblée⁶. Une analyse de la mesure dans laquelle les normes communes relatives au maintien de l'ordre ont été mises en œuvre efficacement est en outre requise, car les droits ne sont effectifs que si les individus ont accès au soutien institutionnel nécessaire pour exercer et protéger leurs droits⁷. Une autre justification qui est également examinée ci-après, vient des recherches menées qui indiquent qu'une plus grande représentation des femmes au sein des institutions policières conduit à l'amélioration des services de police et à de meilleures expériences pour le public.

2 Justification normative de l'intégration de la dimension de genre

2.1 Cadre normatif au titre de l'UA et de la CAE

Il existe un certain nombre de traités continentaux essentiels sur les droits des femmes et des filles concernant la région africaine. Par exemple, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples consacre le principe de non-discrimination fondée sur la race, l'éthnie, la couleur, le sexe, la langue, la religion et l'origine nationale et sociale, pour n'en citer que quelques-uns (en vertu de l'article 2). L'article 18 de la Charte africaine appelle tous les États à éliminer toute forme de discrimination envers les femmes.

En cherchant à s'appuyer sur le soutien aux droits des femmes, l'UA a adopté le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des femmes en Afrique (ci-après le « Protocole de Maputo ») en juillet 2003. Ce Protocole est entré en vigueur en 2005. Le Protocole sert de complément à la Charte de Banjul et renforce l'importance des droits des femmes dans d'autres instruments internationaux et régionaux. En vertu de l'article 2(c) du Protocole (qui met l'accent sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes), il est fait spécifiquement référence à la nécessité d'intégrer une perspective sexospécifique dans les décisions politiques, les législations et les activités, ainsi que dans tous les autres domaines de la vie. L'article 2(d) exige ensuite des États membres qu'ils prennent des mesures correctives et positives dans les domaines où des discriminations de droit et de fait à l'égard des femmes continuent d'exister.

Une revue des normes communes relatives au maintien de l'ordre (qui est effectuée ci-dessous) révèle que la norme commune relative au maintien de l'ordre 2 portant sur le maintien de l'ordre conforme à l'État de droit s'aligne fortement sur l'article 8 du Protocole de Maputo. L'article 8 protège le droit d'accéder à la justice qui est décrit comme incluant l'obligation de :

- créer des structures éducatives qui sensibilisent tout le monde aux droits de la femme ;
- former les organes chargés de l'application de la loi pour qu'ils puissent interpréter et appliquer effectivement l'égalité des droits entre les hommes et les femmes ; et,
- veiller à ce que les femmes soient représentées sur un pied d'égalité « dans les institutions judiciaires et celles chargées de l'application de la loi ».

En juillet 2004, un soutien supplémentaire aux droits fondamentaux des femmes a été exprimé dans la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes qui a été adoptée lors de la réunion du sommet de l'UA. Dans cette déclaration, les chefs d'État et de gouvernement des États membres sont convenus d'organiser et de lancer des campagnes publiques soutenues contre la violence basée sur le genre (VBG) ainsi que contre le problème du trafic des femmes et des filles. En outre, la Déclaration a confirmé l'engagement d'étendre et d'accélérer le principe de la parité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux.

Parmi les autres instruments qui soutiennent les droits des femmes dans la région africaine, figurent :

- la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant ;
- la Convention de l'UA pour la protection et l'assistance aux personnes déplacées en Afrique ; et,
- le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des personnes handicapées en Afrique.

Parmi les autres documents qui indiquent l'engagement régional à lutter contre l'inégalité entre les hommes et les femmes, figurent :

- l'Agenda 2063 de l'UA ;
- les Objectifs de développement durable (ODD) ;
- la Déclaration et le Programme d'action de Beijing (aussi appelée Déclaration et Plateforme d'action de Pékin) ; et,
- le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement.

Bien que ce qui précède démontre l'engagement de l'UA en faveur de l'égalité hommes-femmes, la CAE a également pris des engagements spécifiques en faveur de la promotion de l'égalité de genre réelle, ainsi qu'un engagement en faveur de la pratique de l'intégration de la dimension de genre.

La CAE s'est engagée à promouvoir l'égalité de genre et l'égalité des chances, comme en témoigne son Traité. En vertu de l'article 5(3e) du Traité, la CAE s'engage à assurer « la prise en considération de la dimension du genre sous toutes ses facettes et la reconnaissance du rôle des femmes dans le développement culturel, social, politique, économique et technologique ».

En outre, l'article 6(d), du Traité de la CAE stipule que la communauté s'est engagée à adhérer aux principes de la démocratie, de la primauté du droit, de la responsabilité, de la transparence, de la justice sociale, de l'égalité des chances, de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que de la reconnaissance, de la promotion et de la protection des droits de l'homme et des peuples. En outre, les articles 121 et 122 de ce Traité reconnaissent le rôle important des femmes dans l'exercice des droits socio-économiques et l'importance des femmes dans le domaine des affaires.

La CAE a pris un certain nombre de mesures qui démontrent clairement son engagement en faveur de l'égalité de genre. La CAE a également créé le Comité de la dimension de genre et du développement communautaire, qui a élaboré un cadre d'indicateurs socio-économiques pour guider les futurs programmes et activités visant à promouvoir l'égalité de genre.

La stratégie de développement de la CAE (pour la période se terminant en 2021) fait spécifiquement référence au genre en tant que secteur important. La stratégie prévoit ensuite l'intégration de la dimension de genre dans toutes les interventions, y compris dans les domaines de la communauté, du développement socio-économique, des entreprises et de la participation politique.

En 2018, la CAE a publié sa politique en matière d'égalité de genre. La préface de la politique confirme que l'autonomisation des femmes est au cœur du mandat de la CAE. Cette conception de l'égalité de genre plaide en faveur d'une conception réelle de l'égalité, en ce sens qu'elle cherche à lutter contre les pratiques discriminatoires et à transformer les relations marquées par le genre. En outre, cette politique défend des solutions locales pour relever les défis de la région en matière d'égalité de genre. L'engagement de la CAE en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est donc clair.

2.2 Justification socioculturelle : l'amélioration des services de police

Les recherches ont montré que les femmes ont un impact positif sur les styles de gestion et la conduite au sein des établissements de police⁸. Ces recherches ont également révélé que les policières sont plus susceptibles d'apporter un soutien aux citoyens que les policiers. Qui plus est, les policières risquent généralement moins d'utiliser la force meurtrière ou d'abuser de leur pouvoir⁹.

Les dirigeantes sont connues pour adopter ce que l'on appelle un style de leadership transformateur. Cette approche du leadership est reconnue comme essentielle pour assurer la transformation au sein de l'environnement organisationnel¹⁰. Des recherches menées en Afrique du Sud et aux États-Unis ont de surcroît montré que les policières ont souvent des compétences de communication efficaces et sont considérées comme plus sympathiques par les citoyens¹¹. S'il est important d'éviter « d'essentialiser » les femmes ou de supposer que toutes les policières représentent un groupe homogène, il y a des avantages significatifs à assurer la diversité au sein des systèmes organisationnels et de gestion.

Selon une étude réalisée en Europe, l'augmentation de la représentation de genre au sein des services de police entraîne également une augmentation de la productivité, une réduction des incidents de harcèlement sexuel, une meilleure redevabilité, une plus grande confiance du public et une stature nationale accrue¹². Finalement, l'étude affirme que la réalisation de l'égalité hommes-femmes aide à prévenir la violence tout en permettant à chacun de contribuer de manière significative à la vie publique¹³.

Il ressort clairement de ce qui précède qu'il existe une justification à la fois normative et pratique pour mettre en œuvre les normes communes relatives au maintien de l'ordre d'une manière qui tienne compte du genre. Ci-dessous se trouve un résumé des définitions et des termes importants qui sous-tendent ces lignes directrices.

3. Définitions et termes importants

3.1 Union africaine

L'Union africaine (UA) est une union continentale composée de 55 États membres africains. Formée en 1999, l'UA a été annoncée dans la Déclaration de Syrte à Syrte, en Libye. L'un des objectifs sous-jacents de l'UA est d'accélérer l'intégration sur le continent en relevant la myriade de défis sociaux, économiques et politiques auxquels fait face le continent africain.

3.2 Déclaration et Programme d'action de Beijing

La Déclaration de Beijing, adoptée par l'Organisation des Nations Unies (ONU), a été considérée comme l'une des résolutions les plus progressistes (sur les droits des femmes). Cette résolution a été adoptée à la fin de la quatrième Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes, qui a eu lieu le 15 septembre 1995. La résolution s'engage à promulguer un ensemble de principes visant à promouvoir l'égalité pour les hommes et les femmes, fournissant en fin de compte un plan progressiste pour faire avancer les droits de la femme.

3.3 Normes communes relatives au maintien de l'ordre

Les normes communes relatives au maintien de l'ordre ont été élaborées en 2010 par la CAE et le Secrétariat de l'EAPCCO afin d'harmoniser les services de police conformément aux normes relatives aux droits de l'homme.

Norme commune relative au maintien de l'ordre 1 : Rôle de la police

- i. La police doit protéger la vie, les biens, la liberté et la sécurité de la personne ;
- ii. La police doit maintenir la sécurité publique et la paix sociale ; et,
- iii. La police doit respecter l'État de droit en tant qu'élément essentiel à la sécurité humaine, à la paix et à la promotion des droits et libertés fondamentaux.

Norme commune relative au maintien de l'ordre 2 : Maintien de l'ordre conforme à l'État de droit

La police :

- i. ne doit ni arrêter ni détenir arbitrairement les personnes et ne les priver de leur liberté qu'en conformité à la loi ;

- ii. doit promptement informer les personnes accusées des motifs de leur arrestation et de toutes les charges retenues contre elles, et leur communiquer ces informations de façon compréhensibles pour elles ;
- iii. doit agir d'une façon qui protège la présomption d'innocence d'une personne jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie ;
- iv. doit s'assurer que les personnes arrêtées sont amenées sans délai devant une autorité judiciaire habilitée et compétente ;
- v. doit s'assurer que, lors de l'arrestation, de la détention et de l'accusation, la personne accusée a le droit présumé à la mise en liberté provisoire ou sous caution ;
- vi. doit assurer le droit d'une personne détenue à contester la légalité de sa détention ;
- vii. doit s'assurer que les personnes arrêtées et détenues ont accès à des interprètes et à l'aide juridique, comme la loi l'exige ; et,
- viii. doit s'assurer que les personnes arrêtées ou détenues sont traitées de manière humaine et gardées dans des conditions humaines, en prenant particulièrement en compte les besoins spécifiques, entre autres, des enfants, **des femmes** et des personnes handicapées.

Norme commune relative au maintien de l'ordre 3 : Actions de la police

La police doit :

- i. s'assurer qu'elle exerce les fonctions qui lui sont imparties par la loi, de façon équitable, avec diligence et avec la plus haute intégrité professionnelle, et s'efforcer en tout temps, de maintenir une attitude de service envers la communauté ;
- ii. protéger le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, en n'utilisant la force et les armes à feu qu'en cas de stricte nécessité et seulement dans la mesure requise pour s'acquitter de ses fonctions légitimes ;
- iii. s'assurer que tous les citoyens jouissent de leurs droits et libertés fondamentaux sans discrimination, et elle doit notamment se comporter de façon non discriminatoire envers **les femmes**, les jeunes et les communautés minoritaires (incluant, sans toutefois s'y limiter, les personnes handicapées, les migrants, les déplacés internes et les réfugiés). La police, qui a fréquemment à faire avec les suspects, les délinquants, les victimes et les témoins appartenant à ces groupes de personnes, devrait bénéficier d'une formation de sensibilisation ;
- iv. défendre le droit des personnes à ne pas être soumises à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. La police ne doit ni infliger, ni inciter, ni tolérer la torture, ou les peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. La police ne peut en aucun cas passer outre cette interdiction, y compris en cas de menace de guerre, d'instabilité politique ou en période d'urgence ;
- v. s'assurer que toute personne privée de liberté est traitée de manière humaine et **sensible au genre**, ainsi que dans le respect de sa dignité intrinsèque ;

- vi. considérer et traiter toute personne privée de liberté comme innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie par une autorité judiciaire compétente ;
- vii. fournir à toute personne privée de liberté des aliments et des vêtements adéquats, à moins que les personnes détenues choisissent de se les procurer elles-mêmes ;
- viii. faciliter l'aide des praticiens médicaux ;
- ix. informer la famille et les amis de la détention, et permettre aux détenus de maintenir le contact avec ces personnes dans la mesure où ce contact est conforme à l'administration de la justice, à la sécurité et au bon ordre dans le lieu de détention ;
- x. permettre à toute personne privée de sa liberté d'avoir accès à l'aide judiciaire et de recevoir la visite de ses conseillers juridiques sous la surveillance visuelle de gardiens, mais sans que ces derniers puissent entendre ce qui se dit ;
- xi. respecter l'interdiction formelle de procéder à des exécutions extrajudiciaires, et le gouvernement doit voter des lois pour s'assurer que ces actes donnent immédiatement lieu à des enquêtes et à des poursuites en tant que délits criminels punissables aux termes de la loi. La police ne doit pas déroger à ce principe pour raison de guerre, de conflit armé ou autres situations d'urgences nationales ;
- xii. s'assurer que les victimes sont traitées avec compassion et dignité, ce qui inclut l'accès à des mécanismes de recours rapides, équitables et inclusifs qui respectent la vie privée des victimes. Les policiers doivent informer les victimes des services à leur disposition et leur fournir cette aide, y compris les services psychologiques, médicaux et sociaux. Les organisations policières doivent s'assurer que les agents de police suivent une formation qui les sensibilise aux besoins des victimes ; et,
- xiii. reconnaître le droit de réunion pacifique pour autant que ce droit soit exercé dans le respect de l'État de droit, de la démocratie, de la paix et de la sécurité publique, et des droits d'autrui. En cas de réunion pacifique mais illégale, la police doit éviter d'avoir recours à la force, mais si la force s'avère nécessaire, ne l'utiliser que dans les limites du minimum nécessaire. En cas de réunion violente, la police doit utiliser des méthodes moins dangereuses de contrôle des foules, mais si la force s'avère nécessaire, ne l'utiliser que dans les limites du minimum nécessaire.

Norme commune relative au maintien de l'ordre 4 : Organisations policières

Les organisations policières doivent :

- i. être un service qui assure le respect de la loi plutôt qu'une force qui exécute la loi ;
- ii. s'efforcer de promouvoir une organisation policière indépendante du pouvoir exécutif sur le plan opérationnel, et qui soutient les principes du maintien de l'ordre démocratique ;
- iii. gagner la confiance du public, promouvoir et encourager une transparence accrue et la redevabilité dans toutes leurs activités ;

- iv. rendre des comptes pour les violations des droits de l'homme des citoyens, qui ont été perpétrées par des agents de police, et s'assurer que les enquêtes sont menées de façon équitable et transparente ;
- v. s'assurer que les mécanismes de contrôle interne sont renforcés conformément aux normes ;
- vi. appliquer des normes de base pour le recrutement des agents de police, notamment la sélection des candidats à la suite d'un processus de présélection adéquat, afin de s'assurer qu'ils font preuve des qualités morales, psychologiques et physiques appropriées au rôle qu'ils sont appelés à jouer ;
- vii. s'assurer qu'elles représentent [... dans tous les cadres/grades/niveaux] la communauté qu'elles servent dans son ensemble, et reflètent dans leur composition, les divers groupes qui la composent en fonction de leur ethnie, leur genre, leur langue et leur religion ;
- viii. s'assurer que leur personnel suit une formation complète et continue dans le domaine du respect des droits de l'homme et du maintien de l'ordre ;
- ix. s'assurer que le programme de formation est périodiquement révisé et actualisé en fonction des besoins changeants du maintien de l'ordre ;
- x. s'abstenir de commettre des actes de corruption et d'abus de pouvoir, et s'opposer vigoureusement à tous les actes de ce genre et les combattre ;
- xi. mener des enquêtes sur la corruption et les abus de pouvoir et prendre des mesures de prévention, notamment des mesures de lutte contre la corruption au sein de la police ;
- xii. coopérer avec des acteurs au sein et en dehors du système de justice pénale, notamment les citoyens et les organisations de la société civile, pour accomplir leur mandat ; et,
- xiii. promouvoir l'application de la loi, la coopération et l'entraide dans la lutte contre la criminalité à l'échelon bilatéral, régional, multilatéral et mondial. Pour atteindre cet objectif, il faudrait prendre des mesures pour prévenir la criminalité au niveau national, renforcer le partage des informations et faciliter l'assistance technique, notamment au travers de programmes d'échanges et de formations.

3.4 Sensibilité culturelle

Bien que l'application des lois doive toujours chercher à être culturellement sensibles au contexte unique dans lequel évolue les différentes communautés, les efforts pour réaliser la justice réparatrice, en acceptant des responsabilités, en effectuant des restitutions et en prenant des mesures pour éviter qu'un tel incident ne se reproduise et pour promouvoir la réconciliation, doivent être utilisés avec prudence. L'application des lois doit toujours trouver un équilibre entre les efforts de la collectivité en matière de justice réparatrice et la nécessité intégrale de protéger la sécurité (et les droits plus larges) des femmes et des filles, tout en étant sensibles aux déséquilibres de pouvoir entre les sexes au sein des communautés.

3.5 Communauté de l'Afrique de l'Est

La Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE) est une organisation intergouvernementale régionale composée de la République démocratique du Congo, du Burundi, du Kenya, du Rwanda, du Soudan du Sud, de la Tanzanie et de l'Ouganda et tout autre pays qui peut se voir accorder l'adhésion à la communauté conformément au Traité instituant la Communauté de l'Afrique de l'Est. Son siège social est à Arusha, en Tanzanie.

3.6 Prise en compte effective de la dimension de genre

Ce principe implique d'instiller les concepts, les droits et les responsabilités pertinents relatifs à la mise en œuvre des NCMO avec une égalité réelle entre les sexes. En outre, il s'agit de transformer ou de remodeler les mesures de mise en œuvre en étant sensible aux rapports de pouvoir entre les sexes dans lesquels les droits sont exercés. Des efforts sont également faits pour s'assurer de l'autonomisation des femmes, en élargissant les options réalisables qui leur sont offertes.

3.7 Genre

Le « genre » fait référence aux attributs sociaux, aux rôles et aux normes associés au fait d'être un homme ou une femme. Bien que le genre soit principalement mentionné comme les différences entre les hommes et les femmes, l'identité de genre est complexe et peut être considérée comme un large continuum ou spectre. Toutefois, le champ d'application de cette note d'orientation n'a pas pour objet d'aborder tous les aspects de l'identité de genre. Cette note d'orientation met donc l'accent sur les droits des femmes et des expériences uniques vécues par les femmes, tels que guidés par les rôles sexospécifiques. Cette compréhension du genre doit toutefois être imprégnée d'une compréhension intersectionnelle de la vulnérabilité, qui est définie plus en détail ci-dessous. Un exemple d'intersectionnalité est la reconnaissance de la façon dont un manque de ressources (comme le manque de fonds pour le transport vers un poste de police) aggrave l'incapacité d'une femme à faire respecter ses droits en ce qui concerne la VBG.

3.8 Violence basée sur le genre

Le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes décrit la violence basée sur le genre (ou violence fondée sur le sexe, ou violence de genre, ou violence sexiste) dans sa Recommandation générale n° 19 comme suit :

la violence fondée sur le sexe, c'est-à-dire la violence exercée contre une femme parce qu'elle est une femme ou qui touche spécialement la femme de manière disproportionnée. Elle englobe les actes qui infligent des tourments ou des souffrances d'ordre physique, mental ou sexuel, la menace de tels actes, la contrainte ou autres privations de liberté.

L'article 1^{er} du Protocole de Maputo définit la violence à l'égard des femmes et des filles comme suit :

Tous actes perpétrés contre les femmes causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, y compris la menace d'entreprendre de tels actes, l'imposition de restrictions ou la privation arbitraire des libertés fondamentales, que ce soit dans la vie privée ou dans la vie publique, en temps de paix, en situation de conflit ou de guerre.

Les formes de violence à caractère sexiste peuvent être classées comme une violence infligée au sein de la famille, une violence infligée au sein de la communauté ou une violence infligée par des acteurs étatiques. La violence familiale désigne une forme de violence interpersonnelle qui comprend la traque furtive, le harcèlement et la violence sexuelle, émotionnelle, verbale, psychologique, physique et économique perpétrée par des partenaires intimes et/ou des membres de la famille élargie¹⁴. La violence communautaire englobe les mutilations génitales féminines, les viols perpétrés par des étrangers (tels que les viols correctifs), la traque furtive, la chasse aux sorcières, le trafic des femmes à des fins d'exploitation sexuelle et le harcèlement sexuel des femmes. La violence d'État fait référence à la violence qui est perpétrée ou tolérée par des personnes employées par l'État, comme les viols commis par des policiers¹⁵. Les policiers ont la responsabilité de protéger les femmes contre la violence perpétrée par des tiers, tout en ayant le devoir de s'abstenir de nuire aux femmes.

3.9 Intégration de la dimension de genre

Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Beijing en 1995, l'intégration de la dimension de genre est devenue une stratégie internationalement reconnue pour promouvoir l'égalité hommes-femmes. L'intégration de la dimension de genre est donc une stratégie qui vise à améliorer les performances et les résultats d'une organisation, d'une politique ou d'une loi du point de vue de l'égalité de genre. À cet égard, il s'agit d'interroger les implications et les résultats pour les femmes et les hommes de toute action, législation ou politique prévue, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Une analyse de l'intégration de la dimension de genre reconnaît et aborde les causes profondes de l'injustice structurelle ; elle interroge qui détient le pouvoir et comment ils l'exercent. En outre, elle traite des normes restrictives et discriminatoires, tout en approfondissant l'inclusion et la participation. Une bonne analyse des disparités entre les hommes et les femmes implique donc de prendre en compte les rôles, les risques, les responsabilités et les normes sociales sexospécifiques, ainsi que de tenir compte des capacités et des besoins uniques des différents groupes. L'objectif ultime de l'intégration de la dimension de genre est d'assurer une égalité de genre réelle.

Bien que l'intégration de la dimension de genre soit enracinée dans des intentions admirables de promouvoir l'égalité hommes-femmes, certaines critiques ont été formulées à l'encontre de l'intégration d'une perspective sexospécifique en tant que processus. L'une des critiques avancées est qu'il en résulte souvent un exercice technique ou bureaucratique de « cases à cocher » qui est dissocié de ses racines féministes¹⁶. Une deuxième critique soutient qu'elle adopte souvent une définition homogène du genre. Bien que la portée de cette note d'orientation n'ait pas pour objet de relever pleinement ces défis, il est important de garder

à l'esprit la nécessité de s'attaquer aux formes croisées de vulnérabilité et d'être conscient de la nécessité de promouvoir l'égalité de genre réelle.

3.9.1 Intégration de la dimension de genre par rapport aux normes communes relatives au maintien de l'ordre

Les normes communes relatives au maintien de l'ordre fournissent des orientations sur ce que les États doivent accomplir pour s'assurer que l'action policière est ancrée dans les droits de l'homme. L'intégration de la dimension de genre (dans le contexte des services de police et des normes communes relatives au maintien de l'ordre) peut être divisée en thèmes spécifiques, qui sont examinés ci-dessous.

Ces thèmes comprennent :

NORME COMMUNE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE	THÈME/APPROCHE DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE
1. Rôle de la police	<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'égalité d'accès aux services en reconnaissant les causes profondes de l'inégalité de genre et en y répondant. Il s'agit notamment de former des policiers et de veiller à ce que les services qui protègent la vie, la liberté et les biens des citoyens soient sensibles aux rapports de force fondés sur le genre.
2. Maintien de l'ordre conforme à l'État de droit	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la redevabilité et la surveillance des crimes et de la négligence liés au genre, ainsi que veiller à ce que les policiers qui commettent des crimes contre les femmes fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites, ce qui implique également la collecte de données ventilées par sexe et la fourniture de services qui répondent aux besoins et aux expériences spécifiques des femmes.
3. Actions de la police	<ul style="list-style-type: none"> Garantir des lois, des politiques et une planification qui sont sensibles au genre, ce qui implique d'avoir des lois et des politiques concernant la mise en liberté sous caution et la VBG qui tiennent compte des réalités vécues par les femmes. Cette approche garantit également que les politiques et les plans utilisent un langage sensible au genre. En outre, il s'agit de veiller à ce que les femmes, les hommes, les filles et les garçons puissent participer de manière égale à la planification, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des programmes et des politiques de lutte contre la VBG.
4. Organisations policières	<ul style="list-style-type: none"> S'engager avec la communauté d'une manière qui soutient l'égalité de genre et assure l'égalité dans la prise de décisions et la détermination des priorités en matière de maintien de l'ordre. Veiller à ce que le personnel soit représentatif du genre de la société afin que les femmes puissent participer aux plus hauts niveaux de gouvernance et de prise de décision. Transformer la culture institutionnelle au sein des institutions policières.

3.10 Intersectionnalité

L'intersectionnalité est un cadre analytique utilisé pour reconnaître et comprendre comment différents aspects de l'identité d'un individu peuvent aggraver les niveaux de vulnérabilité existants. Cette approche est importante si nous voulons répondre efficacement aux différents besoins, intérêts et capacités des personnes.

Une approche intersectionnelle de la vulnérabilité est nécessaire, car les groupes sociaux ne sont ni homogènes ni statiques. L'intersectionnalité contribue à expliquer la nature différenciée de la vulnérabilité et de la résilience¹⁷. Cette approche attire également l'attention sur la nature systémique du désavantage, ce qui peut assurer une compréhension et une réponse plus nuancées. Cet aspect est important, car les femmes subissent certaines formes de désavantages qui sont aggravées par la pauvreté, la race et le statut de réfugié¹⁸.

3.11 Application des lois (répression)

Il s'agit du large éventail d'organismes/agences et de personnel qui sont responsables de l'application des lois, du maintien de l'ordre public et de la gestion de la sécurité publique. Les principaux devoirs de l'application des lois comprennent la sécurité, la prévention de la criminalité et l'enquête, l'arrestation et la détention de personnes ayant commis des crimes ainsi que de celles soupçonnées d'infractions pénales

3.12 Préjudices secondaires pour la victime

Cela se produit lorsqu'une survivante ou un survivant d'un crime, tel que la VBG, est encore plus maltraité ou que sa vulnérabilité est aggravée par les personnes qui représentent les services d'intervention, tels que le personnel chargé de l'application des lois ou des prestataires de soins de santé. La seconde victimisation peut être causée, par exemple, par le blâme de la victime, l'exposition répétée de la victime à l'agresseuse ou à l'agresseur, l'interrogatoire répété sur les mêmes faits par les services répressifs, l'utilisation d'un langage ou de remarques inappropriés, désobligeants ou insensibles formulés par celles ou ceux qui entrent en contact avec les survivants

3.13 Procédures opérationnelles normalisées (PON)

Il s'agit d'une ligne directrice ou d'un document élaboré par les organisations policières qui donne des instructions étape par étape sur les actions, le comportement et la procédure à suivre par le personnel chargé de l'application des lois, lorsqu'il accomplit des tâches particulières ou courantes, comme les techniques d'entretien. Les PON visent à réaliser l'efficacité, des extraits de qualité et l'uniformité de la performance, au sein des organisations policières.

3.14 Égalité réelle de genre

Alors qu'une approche formelle de l'égalité implique de traiter les personnes sur un pied d'égalité, indépendamment de la différence, une approche de l'égalité réelle reconnaît la nécessité de mesures proactives dans certains cas. Elle confère donc au droit à l'égalité un devoir positif d'agir. À cette fin, elle veille à ce que les lois ou les politiques s'abstiennent de renforcer la subordination des groupes qui sont déjà désavantagés. Utiliser la compréhension de l'égalité réelle de genre, telle qu'elle a été développée par les universitaires¹⁹, implique de reconnaître le contexte socio-économique particulier vécu par un groupe, tout en reconnaissant également l'impact d'une loi, d'une politique ou d'une action spécifique sur ce groupe. Cette reconnaissance doit ensuite s'ajouter à un élément redistributif ou transformateur, qui inclut une reconnaissance positive de la différence et qui finira par assurer la transformation des rapports de force genrés.

La CAE souscrit à l'égalité réelle de genre, comme en témoigne sa politique d'égalité de genre, qui confirme son attachement aux principes de l'égalité des chances et de l'égalité répartition des services et des ressources. Elle s'efforce également de promouvoir des processus qui favorisent l'égalité d'accès des femmes aux opportunités socio-économiques et la participation politique.

3.15 Tiers

Le personnel chargé de l'application des lois est responsable de la protection des femmes contre toute forme de VBG et de préjudices causés par des tiers, y compris la violence causée par des membres de la famille, les membres de la communauté ainsi que d'autres responsables de l'application des lois et de l'État, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin.

3.16 Conclusion

La CAE est clairement déterminée à promouvoir l'égalité hommes-femmes et à veiller à ce que les considérations de genre soient intégrées dans les politiques et les actions prévues. En outre, d'importantes recherches justifient l'inclusion des femmes dans des rôles importants de leadership et institutionnels. Conformément à cette justification et aux définitions décrites ci-dessus, la partie suivante donne une vue d'ensemble de ce qui doit être réalisé lors de la mise en œuvre des normes communes relatives au maintien de l'ordre d'une manière sensible au genre. Viennent ensuite les lignes directrices opérationnelles sur la manière de lancer et de mettre en œuvre des interventions stratégiques.

4. Prise en compte effective de la perspective de genre dans les normes communes relatives au maintien de l'ordre : ce qu'il faut réaliser

4.1 Introduction

Les responsabilités sexospécifiques de la police peuvent être largement divisées en prestation de services (la composante externe) et en une représentation et une participation accrue selon le genre (la composante interne). En ce qui concerne la composante externe, la police est chargée de protéger les citoyens contre les préjudices et de les aider en enquêtant et en prévenant la criminalité d'une manière qui soutienne les droits de l'homme.

4.2 Prévention et protection

La signification d'un maintien de l'ordre sensible au genre, implique que les policiers soient en mesure de protéger la vie, la liberté et les biens de tous les citoyens tout en étant sensibles (et en répondant) aux formes systémiques d'inégalité de genre. Les domaines de l'action policière qui nécessitent une attention selon le genre comprennent donc la compréhension de la façon dont les relations de genre influencent le contrôle des ressources et des biens, ainsi que la prise en compte des normes sociales entourant la VBG. Par exemple, les biens familiaux sont encore souvent enregistrés au nom du partenaire masculin dans les relations, quelles que soient les contributions des femmes²⁰. En conséquence, les femmes des pays d'Afrique de l'Est continuent de se heurter à des obstacles pour posséder et conserver des terres, ce qui a des incidences sur leur capacité de verser une caution et de s'offrir les services d'un avocat.

L'action policière sensible au genre est en mesure de reconnaître que les hommes et les femmes subissent la violence différemment dans différents espaces. Par exemple, les femmes risquent davantage de subir des violences perpétrées dans des espaces privés par des personnes qu'elles connaissent²¹. En revanche, les hommes risquent plus d'être victimes de violences commises dans les espaces publics par des étrangers²². Afin de garantir que les normes communes relatives au maintien de l'ordre se traduisent par des actions et des politiques présentant des avantages tangibles pour les femmes, il convient donc de traiter les expériences uniques de violence et de harcèlement vécues par les femmes.

En outre, la norme commune relative au maintien de l'ordre portant sur le maintien de l'ordre conforme à l'État de droit reconnaît que l'accès à la justice est un élément essentiel de la

capacité d'exercer ses droits sur un pied d'égalité. Afin de s'assurer que les femmes sont en mesure d'exercer leurs droits sur un pied d'égalité, les policiers doivent donc :

- protéger les femmes des actions de tiers qui menacent les droits fondamentaux des femmes ;
- empêcher d'aggraver les inégalités hommes-femmes et de nuire aux femmes ;
- veiller à ce qu'il existe des lois, des politiques et une planification qui soient sensibles au genre ;
- assurer la redevabilité et la surveillance en ce qui concerne les crimes et la négligence liés au genre ; et,
- contribuer à la remise en question des stéréotypes et au délogement des formes systémiques de discrimination.

Selon la politique de la CAE en matière d'égalité de genre, le pourcentage de filles et de femmes âgées de 15 à 49 ans qui ont subi des violences sexuelles représente 14 % au Kenya, 44 % en Tanzanie, 35 % au Rwanda et 50 % au Burundi²³. La politique sur l'égalité de genre indique ensuite que dans tous les États membres de la CAE, les femmes risquent deux fois plus que les hommes de subir des violences sexuelles. Parmi les exemples de défis spécifiques en matière d'action policière rencontrés par les États partenaires dans le cadre de la lutte contre la VBG, figurent l'application inadéquate de la législation, la faiblesse de la chaîne de contrôle des preuves scientifiques, le manque de laboratoires d'analyse ADN et la faible coopération entre les acteurs impliqués dans la lutte contre la VBG²⁴. Bien que le travail des policiers soit important, la façon dont ils fournissent leurs services fait également partie intégrante de leurs tâches. Cette question est abordée plus en détail dans le thème sur les organisations (institutions) policières.

Étant donné que la VBG est une question complexe et socioculturelle des droits de l'homme, il convient de souligner que les policiers sont incapables de la prévenir par eux-mêmes. Ils peuvent toutefois répondre à ses victimes de manière humaine et solidaire. Ils peuvent également jouer un rôle important en soutenant et en dirigeant des campagnes de sensibilisation du public qui remettent en question les stéréotypes de genre. En outre, les policiers peuvent mettre en évidence des modèles positifs et engager le dialogue.

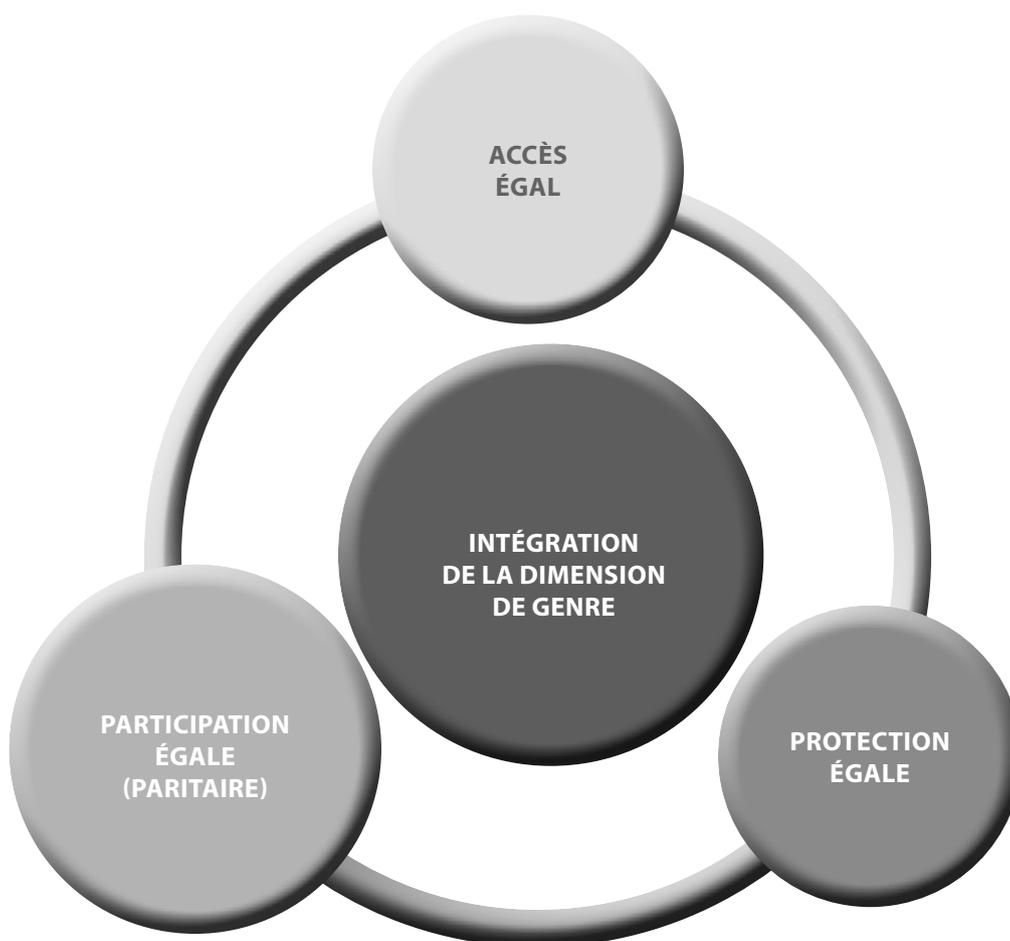
Le deuxième aspect de ce qui doit être réalisé par la prise en compte effective de la dimension de genre dans les normes communes relatives au maintien de l'ordre est lié à l'aspect interne des organisations policières et s'aligne efficacement sur la norme commune 4 qui est examiné en détail ci-dessous.

4.3 Participation égale

Une composante essentielle de l'intégration de la dimension de genre consiste à veiller à ce que les femmes soient représentées au sein des services de police et qu'elles participent à la prise de décisions et à la gouvernance de haut niveau. À cette fin, la participation ne se limite pas aux quotas et nécessite un service de police représentatif et respectueux tout en adoptant une culture de diversité, d'égalité et de non-discrimination. Cet aspect est important, car il permet aux institutions policières d'utiliser un large éventail de talents et d'expériences qui peuvent aider la police à être plus réceptive aux communautés qu'elle sert.

Assurer une plus grande représentation au sein des institutions policières sert également à autonomiser les femmes et à protéger indirectement leurs droits fondamentaux. Comme le souligne la politique de la CAE, la violence à l'égard des femmes diminue lorsque les femmes ont des pouvoirs de décision accrus, des niveaux d'éducation plus élevés et une plus grande indépendance financière. L'emploi d'un plus grand nombre de femmes au sein des services de police contribue donc au renforcement de l'autonomisation économique des femmes²⁵.

La figure suivante indique clairement les éléments essentiels de l'intégration d'une perspective de genre :



4.4 Conclusion

Bien que cette partie traite de ce qu'implique une mise en œuvre des normes communes relatives au maintien de l'ordre sensibles au genre, la partie suivante examine comment créer l'environnement institutionnel et culturel nécessaire pour soutenir cette mise en œuvre.

5. Lignes directrices opérationnelles

5.1 Faciliter la mise en œuvre

Afin d'atteindre les objectifs de protection et de prévention, ainsi que la participation égale, les organisations policières doivent prendre certaines mesures pratiques. S'il est important de veiller à ce que ces étapes soient adaptées au contexte spécifique, ces lignes directrices qui offrent un point de départ utile peuvent être utilisées comme ligne directrice globale.

5.1.1 Développement d'une compréhension cohérente de l'égalité hommes-femmes (et d'un engagement à la promouvoir)

Afin de mettre en œuvre efficacement les normes communes relatives au maintien de l'ordre conformément à l'égalité de genre, il est nécessaire de parvenir à un consensus cohérent et unifié sur ce que signifie l'égalité entre les femmes et les hommes compte tenu de ces normes. Cette compréhension de l'égalité hommes-femmes orientera les objectifs du projet. Comme pour tout projet, des objectifs bien définis sont nécessaires pour assurer le succès de l'entreprise. Par conséquent, il est impératif de parvenir à un consensus cohérent et unifié sur ce que le projet d'intégration de la dimension de genre vise à atteindre. Le processus devrait comprendre des priorités à court et à moyen termes ainsi qu'une vision ou un objectif global et à long terme.

Comme souligné plus haut, la CAE s'est engagée en faveur d'une égalité réelle entre les hommes et les femmes, qui implique à la fois des éléments de reconnaissance et de redistribution. Il s'agit notamment de permettre aux femmes et aux filles d'exercer leurs droits sur un pied d'égalité avec les hommes et les garçons tout en contribuant à terme, à la transformation des relations de genre au sein de la communauté et de la société dans son ensemble.

La compréhension de l'égalité de genre (et l'engagement en sa faveur) doit également être sensible au contexte de chaque État membre. Par exemple, certains États membres peuvent éprouver davantage de difficultés face à une représentation équitable, tandis que d'autres pays peuvent avoir plus de difficultés à s'attaquer à la VBG. En outre, certains États peuvent criminaliser l'orientation sexuelle ou les infractions mineures, ce qui nécessite une compréhension intersectionnelle du genre et de la vulnérabilité. La formulation d'objectifs légitimes doit donc être déterminée par ce qui est le plus urgent et par ce qui est possible dans un délai et un lieu précis. Les données et les éléments probants doivent également être rassemblés et utilisés pour créer des stratégies significatives et réactives. Bien que la compréhension de l'égalité de genre et des objectifs concomitants en matière d'égalité hommes-femmes doive tenir compte du contexte

spécifique, les exemples ci-après sont quelques-uns des objectifs d'intégration de la dimension de genre :

- **Objectif 1** : Veiller à ce que toutes les activités policières visant à protéger la vie, la liberté et les biens des personnes répondent aux différents besoins et expériences des hommes, des femmes, des garçons et des filles, par exemple pour concevoir et mettre en œuvre des lois et des politiques adaptées qui répondent aux besoins et aux expériences des victimes de la VBG.
- **Objectif 2** : S'assurer que la police soit en mesure d'offrir des services de qualité et adaptés aux femmes et aux hommes tout en étant sensible aux déséquilibres des rapports de force entre les hommes et les femmes et aux différentes expériences vécues.
- **Objectif 3** : Veiller à ce que les lois régissant l'accès à la justice, telles que la mise en liberté sous caution, reconnaissent les dimensions sexospécifiques de la propriété immobilière.
- **Objectif 4** : Garantir une redevabilité et une surveillance accrues à l'égard des crimes et de la négligence liés au genre en rassemblant des données sur les crimes contre les femmes et en assurant la redevabilité lorsque des agents de police commettent des crimes contre des femmes.
- **Objectif 5** : Veiller à ce que la prestation de services favorise la participation pleine et égale des hommes et des femmes, par exemple pour que les postes de police soient facilement accessibles aux femmes vivant en milieu rural ; disposer de chambres adaptées aux victimes (espaces sûrs) ; et, avoir des espaces permettant aux mères d'allaiter leur(s) enfant(s).
- **Objectif 6** : S'assurer que les policiers soient en mesure d'exercer leurs fonctions d'une manière sensible aux dimensions de genre en matière de déséquilibre des rapports de force qui ont une incidence sur l'accès aux ressources, aux biens et aux services et qui renforcent la vulnérabilité des femmes à la violence, par exemple en formant efficacement tous les policiers à la sensibilisation au genre.
- **Objectif 7** : Veiller à ce que les institutions policières disposent de mécanismes permettant aux services de police de s'associer et de collaborer avec les femmes et les hommes de la communauté locale afin d'identifier leurs besoins particuliers ; et, s'assurer, lors des consultations avec les hommes et les femmes, de la prise en compte de la réalité des déséquilibres des rapports de force hommes-femmes afin que les femmes soient en mesure d'exprimer en toute sécurité leurs besoins et leurs expériences.
- **Objectif 8** : S'assurer de la prise de mesures pratiques pour répondre aux besoins sexospécifiques identifiés et évaluer les impacts des mesures mises en place.
- **Objectif 9** : Veiller à ce que les processus budgétaires soient transparents et répondent aux besoins et aux priorités sexospécifiques.
- **Objectif 10** : Assurer la valorisation, la promotion, l'encadrement et le soutien des policiers et des policières dans l'équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- **Objectif 11** : Veiller à ce que l'institution policière dispose de processus de redevabilité solides et transparents pour s'occuper de tout problème de discrimination, de violence à l'égard des femmes ou de harcèlement sexuel²⁶.

Comme souligné plus haut, il est nécessaire d'adopter des approches axées sur les solutions qui s'appuient sur un plus grand engagement avec la communauté locale. Bien que les objectifs ci-dessus puissent être utilisés en tant que cadre global, ils doivent être affinés au niveau local au moyen d'une évaluation des besoins nationaux, qui est abordée ci-dessous²⁷.

5.1.2 Réalisation d'une analyse sexospécifique/évaluation des besoins nationaux

Une évaluation des besoins nationaux offre un point d'entrée idéal pour identifier des domaines particuliers qui nécessitent d'être développés²⁸. Ces domaines identifiés déterminent ensuite les paramètres d'une vision commune sur une compréhension sexospécifique des normes communes relatives au maintien de l'ordre²⁹. Une vaste consultation avec tous les niveaux de la société permettra également d'améliorer l'appropriation du projet. L'expertise en matière de genre devra nécessairement faire partie du mandat des évaluateurs impliqués dans une analyse des besoins. La dimension de genre devra également être sans équivoque à tous les niveaux de l'évaluation. Une évaluation des besoins devrait cerner les défis auxquels fait face la population dans son ensemble et le secteur du maintien de l'ordre en particulier³⁰.

Cette démarche implique nécessairement une analyse comparée selon le sexe des normes communes relatives au maintien de l'ordre, ce qui nécessite la collecte et l'analyse d'informations sur les femmes et les hommes, y compris des informations sur leurs rôles sociaux et leur accès aux ressources et le contrôle de ces dernières. Il faut rassembler des informations sur les différents types de crimes qui menacent les femmes, les filles, les hommes et les garçons, ainsi que des informations sur la façon dont chacun de ces groupes interagit avec les différents niveaux de l'institution policière.

Les processus participatifs impliqués dans l'évaluation des besoins devraient inclure à la fois les bénéficiaires et les prestataires des services. Il est important de veiller à ce que toutes les politiques et tous les plans répondent aux normes et aux attentes des hommes et des femmes dans un contexte particulier. Correctement mené, ce processus d'évaluation des besoins peut favoriser le dialogue participatif, la collaboration et les approches intégrées en matière de maintien de l'ordre.

Bien que les hommes et les femmes doivent être consultés à chaque étape du processus, il importe de toujours garder à l'esprit la réalité des rapports de force entre les sexes et de s'assurer que les parties prenantes participant à l'exercice d'évaluation des besoins disposent d'une expertise et d'une formation dans le domaine des questions d'égalité de genre. En outre, des opportunités de consultations qui n'incluent que les femmes devraient exister afin de s'assurer que ces dernières puissent exprimer librement leurs opinions et leurs besoins³¹.

5.1.2.1 Étapes pratiques requises pour effectuer une évaluation des besoins

ÉTAPE 1 : Rassembler l'équipe spéciale et lui attribuer des rôles clairs.

Cette équipe spéciale dirigera l'évaluation des besoins et ses membres collaboreront afin de rassembler des données de recherche pour déterminer et mettre en exergue les domaines à développer. Ces personnes seront chargées de diriger le projet et de défendre ses efforts. L'équipe spéciale pourrait également être chargée d'élaborer un plan d'action selon le genre fondé sur l'évaluation des besoins.

L'équipe spéciale devrait être un groupe représentatif et diversifié capable d'identifier et de déterminer la priorité de ce qui doit être fait pour réformer et transformer les relations hommes-femmes dans le secteur du maintien de l'ordre. Il faudra, afin de sélectionner l'équipe appropriée, effectuer un exercice de cadrage pour déterminer les institutions et les personnes qui ont une expertise en matière de genre ainsi qu'une expérience dans les domaines des droits de l'homme, de la violence contre des femmes, de la justice pénale, des droits de la femme et de la responsabilité (redevabilité) de la police³². La représentation et la participation des femmes à tous les niveaux du processus décisionnel doivent être assurées. Toutes les personnes impliquées dans le processus devraient recevoir une formation spécifique pour s'assurer qu'elles sont au courant des objectifs généraux décrits ci-dessus, tels qu'ils sont orientés par les normes communes relatives au maintien de l'ordre.

ÉTAPE 2 : Portée de l'évaluation des besoins (guidée par les normes communes relatives au maintien de l'ordre).

L'objet de l'évaluation des besoins est de déterminer les besoins sexospécifiques propre à la région en ce qui concerne le rôle de la police, le maintien de l'ordre conformément à l'État de droit, les actions de la police et les organisations policières.

Cette démarche implique nécessairement à la fois une revue (évaluation) externe et une revue interne. L'élément externe consiste à dialoguer avec tous les niveaux de la société pour comprendre leurs expériences en matière de services de police. En particulier, l'analyse externe doit identifier les besoins et les expériences des femmes en matière de maintien de l'ordre. L'élément interne consiste à passer en revue les structures et les politiques organisationnelles, ainsi que la culture organisationnelle au sein des institutions policières, afin de déterminer leur capacité à actualiser les préoccupations en matière de genre dans le cadre des actions, des politiques et des plans.

Une matrice décrivant les normes communes relatives au maintien de l'ordre, selon la perspective de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, est présentée ci-après. Bien que le champ d'application de ces lignes directrices ne prétende pas fournir une analyse sexospécifique approfondie de chaque aspect des normes communes relatives au maintien de l'ordre, ce qui suit est une vue d'ensemble d'une perspective de ces normes marquées par le genre. Pour une analyse comparée plus détaillée de ces normes selon le genre, il convient de consulter la publication du Forum africain pour le contrôle civil de l'action policière (APCOF) sur les normes communes relatives au maintien de l'ordre – Examen d'une perspective de genre. Aux fins de ces lignes directrices, ces normes ont toutefois été divisées en plusieurs thèmes, présentés ci-dessous :

- la protection contre la criminalité ;
- l'accès à la justice ;
- le comportement des policiers (redevabilité) ; et,
- les institutions policières.

NORME COMMUNE ÉGALITÉ DE GENRE RÉELLE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE			
NCMO 1 : Rôle de la police <i>Protection contre la criminalité</i>	Contexte vécu par les femmes « <i>La non-discrimination</i> »	Reconnaissance positive de la différence	Transformation
La police doit protéger la vie, les biens, la liberté et la sécurité de la personne.	La police recueille-t-elle des données sur les crimes qui touchent principalement les femmes (données ventilées par sexe) ? Le personnel de police reconnaît-il la manière dont les femmes sont touchées par les crimes contre leur vie, leurs biens et leurs libertés et y répond-il ? Par exemple, les policiers sont-ils sensibles aux rapports de force complexes qui causent et déterminent des formes de discrimination fondées sur le genre (comme le fait que les biens familiaux soient souvent enregistrés au nom du partenaire masculin) ?	La police réagit-elle positivement à la diversité et à la différence d'une manière qui inclut une compréhension intersectionnelle du genre et de la vulnérabilité ? La police traite-t-elle tous les plaignants avec dignité, quelle que soit leur identité de genre ? La police collabore-t-elle de façon constructive avec la communauté pour déterminer comment les groupes de genre jugent les services de police ?	La police a-t-elle été formée pour être capable de contester positivement les préjugés sexistes et de protéger de manière proactive la vie et la liberté des femmes ? Un effort a-t-il été fait pour transformer la culture institutionnelle au sein des organisations policières ?

NORME COMMUNE ÉGALITÉ DE GENRE RÉELLE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE			
NCMO 1 : Rôle de la police <i>Protection contre la criminalité</i>	Contexte vécu par les femmes « <i>La non-discrimination</i> »	Reconnaissance positive de la différence	Transformation
La police doit maintenir la sécurité publique et la paix sociale.	<p>Les policiers ont-ils été formés pour être sensibles à la réalité selon laquelle les rôles et les identités en fonction du genre contribuent à influencer l'expérience personnelle de la sécurité publique ?</p> <p>Dans quelle mesure les postes (commissariats) de police sont-ils accessibles aux femmes ? Des considérations pratiques ont-elles été prises en compte, telles que l'emplacement des postes de police et l'accessibilité aux transports publics, pour comprendre et reconnaître comment les femmes et les autres groupes vulnérables pourront accéder facilement à ces lieux ?</p>	<p>Les lois et les politiques relatives à la violence utilisent-elles un langage inclusif ?</p> <p>Des efforts ont-ils été faits pour faciliter le développement de relations respectueuses et productives entre les autorités locales, les prestataires de services de sécurité et les membres de la communauté de tous les genres ?</p> <p>Des efforts ont-ils été faits pour faciliter et promouvoir la compréhension du fait que les personnes de tout sexe ont un rôle important à jouer dans la fourniture de services et la prise de décisions en matière de sécurité ?</p>	<p>Les femmes ont-elles été incluses dans les plans de sécurité ? Ces plans remettent-ils en question les préjugés et les stéréotypes sexistes et traitent-ils spécifiquement des crimes qui touchent les femmes ?</p> <p>Les postes de police offrent-ils un « guichet unique » pour les services aux victimes de la VBG ?</p> <p>Des ressources adéquates ont-elles été allouées aux besoins des femmes en matière de sécurité ?</p>
La police doit respecter l'État de droit en tant qu'élément essentiel à la sécurité humaine, à la paix et à la promotion des droits et libertés fondamentaux.	La police a-t-elle été formée pour comprendre les obstacles que les femmes doivent surmonter pour avoir accès à la justice, tels que les obstacles au signalement de la VBG ?	Les postes de police offrent-ils des espaces sûrs et réceptifs aux besoins des victimes de la VBG, en tenant compte des besoins concourants tels que les besoins en matière de soins de santé ou le statut de réfugié ?	Les policiers ont-ils été formés pour comprendre comment le genre peut influencer sur l'accès à la justice ? Des efforts ont-ils été faits pour veiller à ce que la culture institutionnelle soutienne les droits des femmes ?

NORME COMMUNE ÉGALITÉ DE GENRE RÉELLE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE			
NCMO 2 : Maintien de l'ordre conforme à l'État de droit <i>Accès à la justice</i>	Contexte vécu par les femmes <i>« La non- discrimination »</i>	Reconnaissance positive de la différence	Transformation
La police ne doit ni arrêter ni détenir arbitrairement les personnes, et ne les priver de leur liberté qu'en conformité à la loi	La police a-t-elle été formée aux crimes perpétrés par des femmes ? Par exemple, les femmes sont plus susceptibles d'être privées de liberté du fait qu'elles appartiennent à l'industrie du sexe. Un examen a-t-il été entrepris pour déterminer s'il existe des lois qui touchent de manière disproportionnée les femmes – comme les lois qui criminalisent les infractions mineures – ou s'il existe des lois qui ne criminalisent que les femmes, telles que les lois criminalisant l'avortement ou la sorcellerie ? La police recueille-t-elle des données sur les crimes perpétrés par des femmes ?	Les policiers ont-ils reçu une formation sur les axes croisés de la vulnérabilité qui exigent une réponse humaine à certains crimes, par exemple dans la nature croisée du statut VIH, de la violence et du travail dans l'industrie du sexe ?	Les policiers ont-ils été formés pour faire face aux axes croisés de vulnérabilité chez les auteurs ? S'occupe-t-on de manière efficace des policiers qui harcèlent et blessent les femmes auteures d'infractions, comme les travailleuses du sexe ? Les policiers contribuent-ils au statu quo ou le remettent-ils en question ?

NORME COMMUNE ÉGALITÉ DE GENRE RÉELLE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE			
NCMO 2 : Maintien de l'ordre conforme à l'État de droit <i>Accès à la justice</i>	Contexte vécu par les femmes <i>« La non- discrimination »</i>	Reconnaissance positive de la différence	Transformation
La police doit promptement informer les personnes accusées de leurs droits.	Quels sont les obstacles qui empêchent les femmes d'exercer leurs droits et d'accéder à la justice (comme l'obtention de conseils juridiques de qualité) ? Les policiers sont-ils formés pour être conscients de ce contexte ?	Les policiers ont-ils reçu une formation sur la façon de surmonter ces obstacles et sur la façon dont l'identité de genre joue un rôle dans la capacité d'une personne d'accéder à la justice ?	Les policiers ont-ils été formés pour protéger les droits de tous les groupes de genre qui sont arrêtés/détenus, même lorsque cela nécessite une action ciblée et positive ? Les règles et les politiques ont-elles été revues pour s'assurer qu'elles imposent aux agents chargés de l'application des lois l'obligation positive de se conformer aux Lignes directrices de Luanda sur les conditions d'arrestation, de garde à vue et de détention provisoire en Afrique, ainsi qu'aux Règles des Nations Unies concernant le traitement des détenues et l'imposition de mesures non privatives de liberté aux délinquantes ?

NORME COMMUNE ÉGALITÉ DE GENRE RÉELLE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE			
NCMO 2 : Maintien de l'ordre conforme à l'État de droit <i>Accès à la justice</i>	Contexte vécu par les femmes <i>« La non- discrimination »</i>	Reconnaissance positive de la différence	Transformation
La police doit agir d'une façon qui protège la présomption d'innocence d'une personne accusée jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie.	Comment la présomption d'innocence a-t-elle été appliquée d'une manière qui nuit aux femmes ? Par exemple, bien qu'il s'agisse d'un droit intégral, historiquement, les femmes ont été confrontées à l'incrédulité et au blâme imputé à la victime en ce qui concerne le signalement de la VBG. Ce fait doit être pris en compte dans la lutte contre la VBG.	Les policiers ont-ils été formés à l'application égale de la présomption d'innocence à tous les groupes, tout en reconnaissant que certains groupes sont souvent confrontés à l'incrédulité ou à une victimisation accrue lorsqu'ils signalent des crimes ?	Les policiers ont-ils été formés pour appliquer la présomption d'innocence d'une manière sensible aux victimes ?
La police doit fournir à toute personne privée de liberté, des aliments et des vêtements adéquats, à moins que la personne détenue ne choisisse de se les procurer elle-même. En outre, la police doit faciliter l'accès à l'assistance médicale et informer la famille et les amis de la détention d'une personne.	Les besoins spécifiques des femmes ont-ils été pris en compte, ainsi que la nécessité d'accéder aux soins de santé génésique et aux produits d'hygiène féminine ? Les besoins nutritionnels des femmes enceintes ont-ils été pris en compte ? Les mesures liées à la COVID-19 ont-elles eu un impact disproportionné sur les femmes détenues et leur capacité à voir leur(s) enfant(s) ?	Des efforts ont-ils été consentis pour répondre aux besoins en soins de santé des différents groupes de genre ?	Les règles et les politiques ont-elles été adaptées pour répondre aux besoins des femmes en matière de santé génésique ? Les règles et les politiques ont-elles été adaptées aux besoins des femmes quant à leur capacité à recevoir une visite de leur(s) enfant(s) ?

NORME COMMUNE ÉGALITÉ DE GENRE RÉELLE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE			
NCMO 2 : Maintien de l'ordre conforme à l'État de droit <i>Accès à la justice</i>	Contexte vécu par les femmes <i>« La non- discrimination »</i>	Reconnaissance positive de la différence	Transformation
La police doit s'assurer que les personnes arrêtées ou détenues accèdent à une caution, peuvent rapidement contester leur détention et accèdent à l'aide juridique	Quels sont les obstacles à l'accès des femmes à la justice ? Le processus judiciaire est-il parfois retardé alors qu'il pourrait être réglé rapidement ?	Les policiers ont-ils été formés pour comprendre l'accès à la justice à travers une perspective de genre, afin de transcender une perspective purement legaliste et d'interroger les processus sociaux et les rapports de force genrés ? Par exemple, les policiers comprennent-ils la nature sexospécifique de la propriété ?	Les politiques et les règles régissant la mise en liberté sous caution répondent-elles aux besoins et aux expériences des femmes ? Les politiques et les règles visant à faciliter l'accès des femmes à la représentation juridique répondent-elles aux besoins des femmes (en particulier aux besoins socio-économiques des femmes) ?
La police doit s'assurer que les personnes arrêtées ou détenues sont traitées de manière humaine, en prenant particulièrement en compte les besoins spécifiques des enfants, des femmes et des personnes handicapées.	Les policiers reconnaissent-ils le fait que les femmes ont des besoins différents de ceux des hommes et y répondent-ils ? Existe-t-il des politiques et des règles qui tiennent compte des droits des femmes en matière de reproduction et de santé ? Les mères détenues avec de jeunes enfants sont-elles autorisées à tirer leur lait ?	La police reconnaît-elle les différents besoins des différents groupes et y répond-elle, ou la police est-elle discriminatoire ?	Les politiques et les règles relatives à la détention prévoient-elles les besoins spécifiques des femmes ? Ces politiques et règles reconnaissent-elles et traitent-elles le fait que l'exigence d'un traitement humain n'est pas neutre du point de vue du genre et exige une action positive dans certains cas ?

NORME COMMUNE ÉGALITÉ DE GENRE RÉELLE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE			
NCMO 3 : Actions de la police <i>Comportement de la police (professionnalisme)</i>	Contexte vécu par les femmes « La non-discrimination »	Reconnaissance positive de la différence	Transformation
Les policiers doivent s'acquitter de leurs fonctions avec diligence, professionnalisme et en mettant l'accent sur la communauté afin d'assurer la non-discrimination à l'égard des femmes, des mineurs et des communautés minoritaires.	Les femmes se sentent-elles en sécurité lorsqu'elles s'adressent à la police ou lorsqu'elles sont abordées par la police ?	Est-ce que différents groupes, comme les femmes réfugiées, se sentent en sécurité lorsqu'ils font des démarches auprès de la police ou sont abordés par la police ?	Les policiers ont-ils reçu une formation sur la dignité et la diversité ? Y a-t-il des champions (groupes de discussion) au sein de l'organisation policière pour conduire le changement et reconnaître positivement la diversité des genres ?
Les policiers ne doivent utiliser la force et les armes à feu qu'en cas de stricte nécessité, et la police doit défendre l'interdiction de la torture.	Bien que les victimes de brutalités policières soient généralement des hommes adultes, la police recueille-t-elle des données (et rend-t-elle ces données accessibles au public) sur le recours à la force contre les hommes et les femmes, ainsi que sur le nombre de viols commis par des policiers ?	Les services de police rassemblent-ils des données sur les expériences des différents groupes ?	Existe-t-il des politiques et des mandats clairs qui interdisent la force excessive qui pourrait violer l'intégrité sexuelle d'une personne ? Existe-t-il des règles claires selon lesquelles la force ne devrait pas être utilisée contre les femmes enceintes et/ou les enfants ? Les victimes de harcèlement et d'abus sexuels commis par la police peuvent-elles signaler les incidents d'inconduite d'un policier à un organisme indépendant qui prendra des mesures sérieuses contre les policiers ³³ ?

NORME COMMUNE ÉGALITÉ DE GENRE RÉELLE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE			
NCMO 3 : Actions de la police <i>Comportement de la police (professionnalisme)</i>	Contexte vécu par les femmes « La non-discrimination »	Reconnaissance positive de la différence	Transformation
Les policiers doivent s'assurer que les victimes sont traitées avec compassion et dignité, ce qui comprend l'accès aux services psychologiques, médicaux et sociaux.	Les policiers sont-ils conscients du fait que les femmes rencontrent de nombreux obstacles pour recevoir des services holistiques lorsqu'elles sont victimes de la VBG ? Les agents sont-ils conscients du fait que la façon dont ils servent les victimes de la VBG impacte la nature et la qualité des preuves fournies ?	Les policiers sont-ils conscients du fait que différents groupes de femmes sont confrontés à des axes de désavantages croisés qui déterminent leurs besoins spécifiques en matière de services supplémentaires (tels que les interventions de soins de santé) ?	Les postes de police offrent-ils un « guichet unique » de services aux victimes de la VBG ? Des efforts ont-ils été faits pour s'assurer que la culture institutionnelle au sein de l'organisation contribue à la lutte contre la VBG ? Des crédits budgétaires ont-ils été alloués pour s'assurer que les victimes reçoivent des services de qualité et holistiques ?
Les policiers doivent reconnaître le droit de réunion pacifique de toute personne pour autant que ce droit soit exercé dans le respect de l'État de droit.	Les schémas de répression sexistes contre les militantes ont-ils été bien documentés ?	Des efforts ont-ils été faits pour remédier à la nature croisée des désavantages auxquels se heurtent les manifestants ? Y a-t-il eu des incidents de recours disproportionnés à la force contre différents groupes marqués par le genre ? Ce comportement a-t-il été documenté et traité ?	Existe-t-il des lois et des mandats clairs qui énoncent des obligations spécifiques lorsqu'il s'agit de manifestantes ? Ces règles et politiques utilisent-elles un langage inclusif en matière de genre ?

NORME COMMUNE ÉGALITÉ DE GENRE RÉELLE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE			
NCMO 4 : Organisations policières	Contexte vécu par les femmes « <i>La non-discrimination</i> »	Reconnaissance positive de la différence	Transformation
Les organisations policières doivent être un service qui : assure le respect de la loi et soutient les principes du maintien de l'ordre démocratique ; fait preuve de transparence et de redevabilité dans toutes ses activités ; dispose de mécanismes de contrôle interne pour lutter contre la corruption.	Des données ont-elles été collectées sur la nature sexospécifique et le coût de la corruption ?	Les policiers ont-ils été formés aux axes croisés des désavantages et à la façon dont les différents groupes sexospécifiques ont été victimes de corruption et à la capacité de dénoncer la corruption ?	Existe-t-il des règles et des politiques claires sur la corruption et la fraude qui définissent les devoirs des policiers ? Y a-t-il des lignes claires en matière de redevabilité ?
Les organisations policières doivent appliquer les normes de base pour le recrutement, notamment la sélection des candidats à la suite d'un processus de présélection adéquat, afin de s'assurer qu'ils font preuve des qualités morales, psychologiques et physiques appropriées tout en étant représentatifs de la communauté dans son ensemble.	Des données ont-elles été rassemblées pour vérifier la différence entre les femmes posant leur candidature à des postes et le nombre de femmes qui y sont nommées ? Des données ont-elles été recueillies auprès des policières en fonction de leurs expériences des obstacles à l'emploi de l'institution ?	Des efforts ont-ils été déployés pour s'assurer que les offres d'emploi et les comités de sélection sont guidés par la diversité ?	Des efforts ont-ils été faits pour encadrer les policières et veiller à ce que des congés familiaux suffisants et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée soient prévus d'une manière qui tienne compte des femmes ?
Les organisations policières doivent s'assurer que leur personnel suit une formation complète et continue dans le domaine du respect des droits de l'homme et du maintien de l'ordre, la formation étant périodiquement révisée et actualisée.	Des enquêtes ont-elles été réalisées pour identifier les lacunes dans les connaissances existantes en matière de droits de l'homme ?	Des efforts ont-ils été faits pour s'assurer que la formation répond aux différents besoins des différents groupes ?	Des crédits budgétaires ont-ils été alloués pour s'assurer que les policières reçoivent une formation appropriée ?

NORME COMMUNE ÉGALITÉ DE GENRE RÉELLE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE			
NCMO 4 : Organisations policières	Contexte vécu par les femmes « <i>La non-discrimination</i> »	Reconnaissance positive de la différence	Transformation
Les organisations policières doivent coopérer avec des acteurs au sein et en dehors du système de justice pénale – notamment les citoyens et les organisations de la société civile – pour accomplir leur mandat.	Des efforts ont-ils été faits pour dialoguer et coopérer avec des organisations non gouvernementales (ONG) et des organisations de défense des droits de la femme (pour aider à sensibiliser, attirer les talents féminins et planifier des programmes d'échange efficaces) ?	Des efforts ont-ils été faits pour faire participer des organisations sensibles à la diversité ?	Des efforts ont-ils été faits pour coopérer avec les organisations de défense des droits de la femme et les ONG qui offrent des services aux femmes ? Des crédits budgétaires ont-ils été affectés pour assurer l'existence de programmes de formation et d'échange destinés aux femmes ?

ÉTAPE 3 : Développer les outils.

Développer des outils pour collecter les informations nécessaires, en utilisant une analyse sexospécifique des normes communes relatives au maintien de l'ordre. Des exemples d'outils pour la revue comprendraient des questionnaires, des lignes directrices relatives aux interviews, des notes d'atelier et un théâtre communautaire. Les États peuvent également utiliser des outils tels que la narration communautaire et les jeux de rôle³⁴. L'objectif devrait être de développer des outils qui seront accessibles aux femmes et qui contribueront à l'élaboration d'un « vaste processus de consultation peu coûteux »³⁵. Ces outils devraient refléter les besoins et les expériences spécifiques des femmes en ce qui concerne vivre les crimes et commettre les crimes, tels qu'ils ont été largement identifiés ci-dessus. L'accent devrait être mis sur les domaines qui ont éclairé les expériences des femmes en matière de services de police et la violence et le harcèlement qu'elles ont subis.

Ci-après se trouvent des exemples de questions qui pourraient figurer dans les enquêtes (destinées aux femmes au sein de la communauté) :

- Vous sentez-vous en sécurité lorsque vous signalez des crimes aux services de police ?
- Quels sont les problèmes que vous rencontrez lorsque vous signalez des crimes ?
- Selon vous, quels sont les plus grands risques pour votre sécurité ?
- Quelles sont les difficultés que vous éprouvez en ce qui concerne la protection de vos droits de propriété ?
- La police est-elle réceptive (respectueuse, serviable et sensible) lorsqu'elle traite de violence familiale, de violence sexuelle ou de harcèlement sexuel ?
- Quels aspects du service de police améliorent l'égalité de genre ?
- Quels aspects du service de police changeriez-vous ?

Compte tenu de l'importance de la lutte contre la violence à l'égard des femmes, il est nécessaire de veiller à ce que les membres de la communauté soient interrogés sur les normes sociales, telles que les croyances sous-jacentes concernant les rôles de genre et la violence à l'égard des femmes, la façon dont les cas sont traités et tout autre aspect de la VBG qui concerne la communauté.

Ces outils devraient être traduits dans des langues adaptées au contexte et adaptés pour garantir l'accessibilité. Lorsque les niveaux d'alphabétisation sont faibles, par exemple, des outils visuels doivent être adoptés et des groupes de discussion communautaires devraient être organisés³⁶, ce qui contribuera à créer un environnement informel, sûr et ouvert pour le dialogue³⁷.

Il est important de veiller à ce que le processus de consultation utilise un large éventail de sources d'informations telles que des enquêtes, des données qualitatives, des recherches documentaires, l'engagement des parties prenantes et des groupes de discussion. Cette approche contribuera à assurer une évaluation complète et fiable des besoins en matière d'égalité de genre dans le secteur du maintien de l'ordre.

ÉTAPE 4 : Collecter et gérer les données.

Afin d'effectuer une évaluation efficace des besoins et de s'assurer que les interventions opérationnelles sont étayées par des données précises, les institutions policières doivent se concentrer sur la collecte de données ventilées par sexe. Parmi les exemples d'informations qui devraient être enregistrées, figurent le type de violence ou de crime subi par les femmes, ainsi que des informations sur le statut et l'identité de genre de la victime, y compris son statut de réfugié et son statut socio-économique. Il convient également de rassembler des informations sur leur capacité d'accéder à des ressources socio-économiques, telles qu'un foyer (refuge) alternatif et sur leur capacité à se permettre une représentation juridique. Les services de police devraient également consigner les mesures prises lorsque des crimes de VBG sont signalés et les mesures de suivi qui sont prévues³⁸. Ces données sont nécessaires car, malgré leur fréquence élevée, les crimes de VBG ne sont pas suffisamment signalés. Des données doivent également être recueillies sur la manière dont les policières sont traitées et sur l'ampleur du harcèlement sexuel et des obstacles sexospécifiques à la mobilité au sein de l'institution.

Ces informations sont essentielles pour guider les décideurs politiques et les concepteurs de programmes dans le suivi, l'évaluation et le développement de points d'intervention sensibles au genre. Ces données sont également essentielles pour veiller à ce que l'allocation des ressources soit appropriée.

En outre, des données fiables et crédibles constituent le fondement d'une formulation efficace des politiques et devraient jouer un rôle clé dans la planification, la détermination des coûts, la mise en œuvre, l'évaluation et l'examen des politiques et des programmes prévus. De solides informations conduisent également à la clarté des responsabilités et des rôles des acteurs clés et peuvent contribuer à relever les défis marqués par le genre dans la prestation de services³⁹.

Étant donné que l'évaluation des besoins implique la collecte de quantités importantes de données, il est nécessaire de veiller à ce que l'organisation dispose d'un système de gestion de l'information efficace. Cette approche nécessite également une coopération entre les différents niveaux de l'administration publique, la société civile, les organisations de défense

des droits de la femme et les ONG. La coopération est également importante en ce qui concerne la collecte d'informations sur certaines formes de violence, telles que la traite des êtres humains. Un système d'information efficace permettant la coopération entre différentes organisations, telles que les ONG de femmes et les institutions gouvernementales, pourrait de surcroît suivre les tendances et les incidences d'autres formes de VBG car il se rapporte à des données démographiques spécifiques et à d'autres axes de désavantages qui se recoupent. Un système d'information efficace peut favoriser davantage la coopération nécessaire à une réponse multisectorielle à la VBG.

ÉTAPE 5 : Utiliser les données pour identifier les lacunes et élaborer un plan d'action.

Une fois collectées, les données devront être analysées par l'équipe spéciale puis utilisées pour déterminer les points d'intervention prioritaires qui sont nécessaires au sein de l'État membre concerné. L'évaluation devrait aboutir à des objectifs bien définis en matière d'égalité de genre qui seront associés à des actions prioritaires et à des calendriers précis. Ceux-ci sont nécessaires pour définir un plan d'action global et stratégique.

Un exemple de plan d'action simplifié en faveur de l'égalité hommes-femmes⁴⁰, qui devrait faire l'objet d'une adaptation supplémentaire, est présenté ci-après :

DOMAINE D'INTERVENTION	Personnel/représentation hommes-femmes (institutions policières)
POINT D'INTERVENTION	Examiner les politiques des RH existantes ainsi que les politiques de recrutement et les annonces
DURÉE DE L'INTERVENTION	Six mois
PARTIE RESPONSABLE	Gestionnaire, comité directeur
SUIVI ET ÉVALUATION	À évaluer par rapport aux indicateurs et aux résultats de l'égalité de genre réelle
GESTION DU RISQUE	Veiller à ce que ce plan ne devienne pas un exercice de case à cocher. S'assurer que la personne qui examine les politiques possède l'expertise nécessaire en matière de genre

5.2 Renforcer les capacités

Afin de s'assurer que les institutions policières sont en mesure d'atteindre ces objectifs, il est nécessaire d'améliorer les capacités et de favoriser une culture répondant aux besoins particuliers des hommes et des femmes, ce qui implique la mise en place d'un certain nombre d'étapes stratégiques, telles que la formation du personnel de police et la nécessité d'assurer une budgétisation appropriée, qui sont décrites dans les parties suivantes.

5.2.1 Création d'un environnement politique favorable et coopératif

La mise en œuvre réussie du projet d'intégration de la dimension de genre passe forcément par la collaboration et la coordination des acteurs étatiques et non étatiques. Une analyse comparée selon le sexe (évaluation des besoins nationaux) qui est réalisée de manière participative, consultative et interactive avec tous les niveaux de la société, contribuera à assurer l'appropriation politique et sociale ainsi que l'engagement en faveur du projet d'intégration de la dimension de

genre. Ce projet doit donc s'appuyer sur une approche intégrative et collaborative qui reconnaisse la complexité et la nature multidimensionnelle de la VBG et cherche à créer des liens et des chaînes logiques de coopération entre les acteurs des différents secteurs⁴¹.

Afin d'assurer la cohésion et le soutien politiques, il importe de s'assurer que la vision d'égalité de genre du projet soit clairement ciblée et fournisse une orientation à la fois au secteur public et aux citoyens. La vision du projet devrait être ancrée dans une politique gouvernementale plus large et/ou dans des objectifs de développement nationaux qui soutiennent les droits de l'homme et l'égalité de genre. Il est également nécessaire de diffuser et de communiquer largement l'énoncé de vision d'égalité de genre en termes simples, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'administration publique, y compris aux plus hauts niveaux politiques⁴².

Cette approche devrait être soutenue par la tenue de séminaires ciblés de formation à la sensibilisation et forums d'apprentissage collégial avec la direction et les hauts responsables d'autres institutions (telles que les ONG et les organisations de la société civile ayant comme intérêt premier les droits des femmes) qui entreprennent déjà des travaux sur le genre dans les services de police⁴³. Ces mesures devraient s'accompagner de campagnes d'information et de sensibilisation, de stratégies médiatiques et d'exams réguliers⁴⁴, ce qui aidera à élaborer des normes qui contribuent à lutter contre la discrimination fondée sur le genre.

Assurer le leadership du projet d'intégration de la dimension de genre au plus haut niveau politique et l'engagement en sa faveur, permettra aux dirigeants des institutions policières de s'engager avec les parties prenantes gouvernementales et non gouvernementales concernées sur une couverture complète des questions d'égalité de genre.

En outre, les efforts durables d'intégration de la dimension de genre comprennent et font participer nécessairement un large éventail d'acteurs politiques et publics. Ces parties prenantes jouent non seulement un rôle dans le soutien à l'intégration de la dimension de genre, mais peuvent également formuler des commentaires précieux et servir de mécanismes de redevabilité à part entière⁴⁵.

5.2.2 Développement des compétences de la haute direction

Une option peut consister à créer un comité directeur au sein de l'institution policière qui sera chargé de guider et de défendre les efforts d'intégration de la dimension de genre. Bien que les détails concernant un comité directeur soient examinés à une étape ultérieure, cette partie examine les compétences spécifiques dont les cadres dirigeants et les membres de l'équipe spéciale auront besoin pour avoir la capacité d'appuyer les réponses sexospécifiques au maintien de l'ordre.

En particulier, les efforts d'amélioration des capacités devraient se concentrer sur le développement des compétences analytiques, de planification, de coopération et technologiques des cadres dirigeants. Ces dernières devraient donc avoir la capacité de :

- sensibiliser, communiquer efficacement et guider les employés en ce qui concerne les initiatives d'intégration de la dimension de genre ;

- réseauter et coopérer avec les départements politiques et les institutions gouvernementales ;
- développer et mettre en œuvre des méthodes et des outils appropriés d'intégration de la dimension de genre ;
- créer un plan de développement des compétences en matière d'égalité de genre ;
- mettre en place et entretenir un système de gestion de l'information sur le genre ; et,
- suivre et évaluer le processus du changement organisationnel et les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'intégration d'une perspective sexospécifique.

Parmi les avantages de cette formation figurent :

- une meilleure capacité de coopérer avec les parties prenantes concernées ;
- la capacité de considérer l'égalité de genre comme un aspect essentiel du travail quotidien des services de police ;
- la capacité d'identifier et de faire face à la résistance à la réforme ;
- la capacité d'identifier et d'autonomiser les vecteurs du changement⁴⁶ grâce à un pouvoir de décision ; et,
- la capacité de contribuer à la budgétisation sensible au genre, en identifiant le besoin de ressources.

5.2.3 Implication des hommes et des garçons

Bien que les services de police devraient être à l'écoute des collectivités qu'ils desservent, et que des efforts soient déployés pour mobiliser les membres de la collectivité, cet engagement devrait impliquer à la fois les hommes et les garçons, ainsi que les femmes et les filles. C'est parce que la violence et la discrimination à l'égard des femmes ne sont pas des problèmes qui leurs sont spécifiques. Il s'agit de questions sociales plus larges, la majorité de la VBG étant perpétuée par les hommes et les garçons.

L'un des éléments clés pour faire face à cette réalité est de tenter de changer la culture des normes de genre nuisibles et de la discrimination qui contribue à la VBG. C'est ce qu'a souligné M^{me} Cissé Mariama Mohamed, directrice de la Santé, des Affaires humanitaires et du Développement social, à la Commission de l'Union africaine. S'exprimant lors de la Plateforme annuelle de coordination continentale 2021 (qui a mis l'accent sur la mise en œuvre des programmes nationaux Spotlight), elle a déclaré :

Un garçon qui voit un modèle masculin dans sa vie être violent et abusif grandira en croyant que c'est la norme. Cette croyance se transforme en un cercle intergénérationnel vicieux où les garçons intériorisent une vision de la virilité qui est assimilée à l'agression physique et sexuelle et à la domination sur les filles et les femmes⁴⁷.

La VBG entraîne des coûts sociaux et économiques pour l'ensemble de la société tout en ayant un impact négatif sur les hommes et les garçons. Les efforts de lutte contre la VBG doivent s'abstenir d'appliquer l'idée que les femmes sont des victimes passives et que les hommes sont des auteurs sans foi ni loi d'actes de violence. La VBG est beaucoup plus complexe et implique souvent le transfert de modèles intergénérationnels, nuisant ainsi aux normes sociales et aux attentes culturelles.

Les hommes et les garçons doivent donc être inclus – par le biais d'efforts tels que des programmes ciblés – afin de les sensibiliser aux attitudes et comportements nuisibles qui contribuent à la VBG⁴⁸. Une partie de ces programmes peut se concentrer sur la réduction de la stigmatisation associée à la violence subie par les hommes et les garçons, une stigmatisation qui est souvent sexiste. Les programmes devraient également encourager les hommes et les garçons à devenir des modèles positifs et à prendre des mesures contre la VBG.

Les institutions policières doivent « initier » une sensibilisation communautaire à la VBG d'une manière qui appuie les efforts visant à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et à transformer les institutions policières en espaces sensibles au genre.

Bien que d'autres recherches soient nécessaires, des études ont montré que la collaboration avec de jeunes garçons, lorsque leurs attitudes à l'égard des relations et des rôles sexospécifiques sont encore réceptives, peut être bénéfique. Travailler avec des groupes, d'une manière soutenue par des « campagnes de sensibilisation à l'échelle de la communauté », s'est avéré particulièrement efficace⁴⁹.

5.2.4 Budgétisation et allocation de ressources appropriées

Les engagements pris en matière de politiques ne peuvent être réalisés que si des fonds suffisants sont alloués à leur mise en œuvre. Les ressources limitées font qu'il est impératif pour les organisations gouvernementales et non gouvernementales d'adopter des approches innovantes pour l'allocation des ressources existantes. Un exemple d'approche novatrice est l'adoption d'une perspective sexospécifique lors de l'interrogation et de l'élaboration des budgets publics⁵⁰. Cette approche peut servir d'outil puissant pour mesurer l'impact des dépenses sur les femmes et les hommes. En outre, elle peut garantir l'utilisation équitable des ressources existantes. Cette analyse est cruciale pour promouvoir l'égalité de genre⁵¹.

La budgétisation sensible au genre est un outil nécessaire pour garantir que les engagements pris en matière de politiques se traduisent par des dotations budgétaires adéquates. Le Conseil de l'Europe définit la budgétisation sensible au genre comme une évaluation des budgets « en incluant une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité de genre »⁵². Les objectifs primordiaux de la budgétisation sensible au genre sont donc les suivants :

- promouvoir la redevabilité et la transparence de la planification financière ;
- accroître la participation des femmes à la budgétisation ; et, finalement,
- faire progresser l'égalité de genre et les droits de la femme⁵³.

Le Programme d'action de Beijing fait explicitement référence à la nécessité de « tenir compte d'une perspective de genre dans les décisions budgétaires sur les politiques et les programmes, ainsi que prévoir un financement suffisant pour les programmes visant spécifiquement à assurer l'égalité entre hommes et femmes ».

La première étape pour assurer une budgétisation plus sensible au genre consiste à collecter des données ventilées par sexe afin de faciliter une analyse sexospécifique des revenus

(recettes) et des dépenses. Une partie de cette analyse comprend l'examen de l'équilibre hommes-femmes dans les rangs du personnel ainsi que l'évaluation de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes⁵⁴.

Après avoir cerné les problèmes dans les rangs du personnel de police (comme le manque d'agents féminins), il est nécessaire de prendre des mesures pour combler ces lacunes et renforcer la capacité de le faire, tout en déterminant les résultats. Par exemple, l'institution policière peut élaborer des politiques sur l'égalité salariale et sur l'augmentation du recrutement et du maintien en fonction des femmes.

Ensuite, il est nécessaire d'analyser l'impact des dotations budgétaires existantes sur l'égalité de genre. Par exemple, il est nécessaire de déterminer si des efforts sont faits pour veiller à ce que des ressources suffisantes soient allouées aux programmes visant à garantir l'égalité de genre (tels que les « guichets uniques » pour les victimes de la VBG) ou d'examiner si les femmes bénéficient équitablement de la prestation des services⁵⁵.

Il est important de souligner que les budgets sensibles au genre ne sont pas des budgets distincts pour les femmes. « La budgétisation sensible au genre » désigne les budgets généraux qui sont planifiés, approuvés, mis en œuvre, suivis et audités d'une manière qui répond aux besoins marqués par le genre. Le but ultime d'une analyse sexospécifique des budgets est de s'assurer que les ressources sont dépensées de manière à éliminer l'inégalité de genre. La budgétisation sensible au genre doit être renforcée par un suivi, une évaluation et un audit efficaces. Afin de garantir une approche véritablement participative, les dotations budgétaires doivent être transparentes et accessibles aux membres du public, ce qui donne aux femmes l'occasion de remettre en question les enveloppes budgétaires existantes.

5.3 Transformer les organisations policières

Le maintien de l'ordre a longtemps été considéré comme une profession masculine, avec des traits masculins, tels que l'agressivité et la force, souvent encouragés et célébrés. À l'échelle mondiale, la représentation des femmes dans les institutions policières est faible, ce qui rend la profession policière très sexospécifique. Selon la *British Association of Women in Policing*, seulement 28 % des policiers étaient des femmes en 2014. Au Nigéria, ce chiffre ne représente que 10 %, selon une étude de 2016⁵⁶, et, en 2018, des recherches ont révélé que les femmes ne représentaient que 26 % des policiers au Ghana⁵⁷.

Bien que les traits masculins soient utiles, les recherches ont révélé que la culture professionnelle trop masculinisée au sein des institutions policières influent effectivement leur travail sur les crimes qui affectent les femmes⁵⁸. En conséquence, la culture interne au sein des organisations policières constitue souvent un obstacle à l'aptitude des femmes à accéder à la justice. De nombreuses victimes de la VBG se sont abstenues de signaler ces crimes en raison de leur crainte de subir davantage de violence, de honte et d'embarras, ainsi que de la banalisation de leur expérience⁵⁹. Les policiers qui souscrivent à la culture trop masculine du maintien de l'ordre sont, en outre, plus susceptibles de commettre des actes de violence contre leur(s) partenaire(s) intime(s)⁶⁰. Afin de s'assurer de la réalisation des objectifs fondamentaux des institutions policières, il est nécessaire d'examiner comment et où la culture interne au sein des institutions policières peut être transformée.

5.3.1 Inculcation d'une attitude de tolérance zéro à l'égard de la VBG au sein des institutions policières

L'une des voies possibles pour transformer la culture au sein des institutions policières est qu'elles adoptent une attitude de tolérance zéro à l'égard de la VBG. Cette approche est nécessaire étant donné que la VBG a des coûts socio-économiques importants. En ce qui concerne les personnes, cette violence cause de la douleur et des traumatismes. Sur le plan social, la VBG se traduit par l'effondrement de cellules familiales tout en imposant des coûts élevés à l'État, notamment les coûts des soins de santé, des services sociaux, de la justice pénale et les coûts liés à l'absentéisme au travail.

Étant donné que les policiers sont souvent le premier point de contact pour les femmes victimes de violence, il est impératif que les institutions policières ouvrent la voie à l'élaboration et à la vulgarisation d'une politique de tolérance zéro à l'égard de la VBG, y compris à l'égard du harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexuelle au sein de l'organisation.

En outre, les policiers devraient être formés à la nécessité de lutter contre la VBG au sein de la société en général. Une politique efficace sur le harcèlement sexuel au sein de l'institution policière prédéterminera le processus d'enquête et de punition du harcèlement sexuel, indépendamment de la responsabilité individuelle, des circonstances atténuantes, des relations personnelles et des antécédents professionnels. Les dirigeants au sein des organisations policières doivent être particulièrement clairs sur le fait qu'ils sont déterminés à défendre une politique de tolérance zéro qui doit être appliquée quotidiennement.

Comme l'a souligné l'Organisation des Nations unies (ONU) Femmes :

Le harcèlement de toutes sortes, y compris le harcèlement sexuel, n'est pas [complémentaire], humoristique ou inévitable. Cet acte n'est ni anodin, ni acceptable. Il touche tous les emplois, secteurs et professions, et il a de graves conséquences pour les travailleurs, leur famille et leur communauté, ainsi que pour la réputation et la productivité des entreprises⁶¹.

Les implications liées au temps et aux ressources des enquêtes et du traitement des cas de harcèlement sexuel constituent une justification supplémentaire pour s'attaquer à la culture sous-jacente qui perpétue le harcèlement sexuel et d'autres formes de VBG au sein des institutions policières et dans la société en général. Les institutions policières qui souhaitent économiser du temps et des ressources, ainsi qu'assurer l'excellence de leurs services et de leurs membres, doivent donc s'attaquer à toute forme de violence sexuelle qui se produit au sein du service de police et y faire face.

5.3.2 Mise en place d'unités de protection à guichet unique

Dans la mesure du possible, les institutions policières devraient établir des centres à guichet unique. Ces centres devraient fournir des services de maintien de l'ordre, d'enquête et de soins de santé complets aux victimes de la VBG. Ces centres sont reconnus comme une bonne pratique dans la lutte contre la VBG.

Lorsqu'il n'est pas possible de disposer d'un « guichet unique », les institutions policières devraient mettre en place des unités de protection de base au sein du poste de police qui travailleront en étroite collaboration avec les acteurs du réseau d'orientation, tels que les foyers, les ONG de défense des droits de la femme, les établissements de santé et les services d'aide juridique. Il devrait également y avoir une collaboration étroite avec le personnel du contrôle des frontières et de l'immigration (pour lutter contre la traite des êtres humains). Ces unités ont également un rôle à jouer dans la promotion d'une attitude de tolérance zéro à l'égard de la VBG, tant au sein de l'institution que du grand public. Afin de s'assurer que ces unités fonctionnent de manière optimale, un certain nombre d'interventions opérationnelles doivent avoir lieu.

Toutefois, les unités de protection ne devraient pas être reléguées à l'écart ou être considérées comme des unités traitant de « questions féminines distinctes ». Elles devraient être indépendantes, dotées de ressources suffisantes et d'un pouvoir de gestion approprié.

5.3.3 Développement de procédures opérationnelles normalisées pour faire face à la VBG

Il importe de veiller à ce qu'il y ait une uniformité et une cohérence entre les divers sites en ce qui concerne la façon dont le personnel de police réagit à la VBG, c'est-à-dire qu'il existe des procédures opérationnelles normalisées (PON). Ces PON devraient également donner des directives claires au personnel et communiquer des attentes explicites quant aux responsabilités bien définies de la police spécialisée, des agences compétentes, d'autres institutions et du personnel impliqué dans les efforts de prévention de la VBG⁶².

Une PON efficace décrit les actions minimales nécessaires pour respecter les normes internationales et nationales en matière de droits de l'homme tout en contribuant à assurer une approche centrée sur les victimes afin de prendre soin des victimes de la VBG. La politique nationale kényane de prévention et de lutte contre la VBG de 2014⁶³ peut servir d'exemple d'approche holistique de la VBG. Bien que la politique énonce les objectifs généraux importants qui doivent la guider, il faudrait reconnaître davantage la nécessité de transformer la culture institutionnelle au sein des institutions policières.

5.3.4 Offre d'une formation de façon récurrente

Toutes les personnes et tous les organismes qui jouent un rôle dans la lutte contre la VBG et l'inégalité de genre, ainsi que ceux qui sont responsables du suivi et de la surveillance de la performance de la police, peuvent avoir besoin d'une formation sur les questions de genre appropriée à leurs rôles spécifiques. Des exemples de sujets de formation pourraient inclure entre autres :

- Les lois nationales et internationales sur l'égalité de genre et l'égalité applicables aux services de police ;
- Comment mettre en œuvre des politiques et des directives institutionnelles sur le genre et l'égalité au moyen d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre ;
- Comment la criminalité et l'insécurité ont un impact différent sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons dans les différents groupes de la communauté ;

- Comprendre les causes profondes de la VBG ;
- L'importance de la collecte de preuves scientifiques et de la chaîne de contrôle en ce qui concerne l'obtention de preuves ;
- Comment traiter des crimes spécifiques liés au genre, tels que la violence domestique, la violence sexuelle et la traite des êtres humains ;
- Formation de sensibilité sur la façon de répondre aux traumatismes et à la VBG ;
- Comprendre les implications sécuritaires et éthiques de l'interview et du traitement des victimes ;
- Comprendre l'importance intégrale des services de police dans la lutte contre la VBG ;
- Les questions de genre sur le lieu de travail, telles que la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et la mise en place de politiques favorables à la famille ;
- La collecte et l'analyse des données ventilées par sexe et d'autres données liées au genre ; et,
- L'implication des femmes et des hommes de la communauté aux processus de surveillance.

La formation devrait, dans la mesure du possible, être dispensée régulièrement et de préférence annuellement. Des enquêtes et des évaluations périodiques devraient également être réalisées pour déterminer l'étendue du maintien et de l'application des connaissances.

5.4 Faciliter l'égalité des chances et l'inclusion au sein des institutions policières

Comme le soulignent les recherches, la sensibilisation au genre et l'élaboration de politiques ne conduiront pas à elles seules à la transformation et, à terme, à l'équité entre les hommes et les femmes⁶⁴. La discrimination fondée sur le genre et le déséquilibre entre les sexes continuent d'affliger même les organisations qui disposent de politiques sur l'égalité des chances en matière d'emploi. Ce qu'il faut donc, c'est une transformation culturelle plus profonde. Afin de traduire les normes communes relatives au maintien de l'ordre en mesures significatives pour les femmes, les institutions policières doivent s'attaquer aux causes profondes de l'injustice structurelle tout en se demandant qui détient le pouvoir et comment ce dernier est exercé. Des efforts doivent également être faits pour s'attaquer aux normes restrictives et discriminatoires tout en approfondissant l'inclusion.

Des études⁶⁵ ont mis en évidence un certain nombre de mesures stratégiques qui peuvent être prises pour accroître la représentation et assurer à terme une action policière plus sensibles au genre. Conformément aux présentes lignes directrices, les institutions policières devraient :

- rassembler des données sur le nombre de candidates policières et comparer ces informations avec le nombre de femmes recrutées⁶⁶ ;
- organiser des groupes de discussion, des enquêtes en personne et, dans la mesure du possible, des sondages en ligne auprès des femmes et des hommes membres du personnel, afin d'identifier les obstacles au recrutement de femmes ;
- intégrer les perspectives et les objectifs sexospécifiques dans les politiques et les processus de planification stratégique existants ;
- veiller à ce que des activités spécifiques, telles que des activités de formation, de mentorat (d'encadrement) et de réseautage, soient entreprises selon les besoins, afin de soutenir le genre sous-représenté ;

- modifier les descriptions de poste et les critères de promotion d'une manière qui inclut les connaissances et les compétences en matière de genre⁶⁷ ;
- modifier les politiques qui désavantagent le personnel qui prend un congé parental ;
- mettre en place des formations sur le genre, la diversité et le harcèlement sexuel ;
- créer des alliances avec les organisations de femmes, les ONG et les ministères ; et,
- s'attaquer aux obstacles sexospécifiques à la formation découlant, par exemple, de l'emplacement de la formation et de l'insuffisance de la prestation de services de garde d'enfants (ou de leur absence totale).

5.5 Gérer les risques

Tout au long du processus d'intégration de la dimension de genre, des efforts doivent être faits pour veiller à ce que les femmes soient consultées. Il faut également prêter attention à la réalité des déséquilibres de rapports de force entre les hommes et les femmes et à la manière dont ceux-ci peuvent impacter la capacité des groupes vulnérables à exprimer librement leurs besoins et leurs préoccupations. Bien que le genre reste au centre des préoccupations, il est nécessaire d'avoir une compréhension intersectionnelle du genre. Il s'agit d'un impératif pour chaque étape de l'analyse d'intégration de la dimension de genre. Il convient de veiller à ce que le projet d'intégration de la dimension de genre ne devienne pas un exercice de case à cocher dépourvu de transformations importantes.

5.6 Effectuer le suivi et l'évaluation

L'objectif principal d'un cadre de suivi et d'évaluation est de disposer d'indicateurs qui aident les groupes de la société civile à évaluer si les États membres de la CAE ont réussi à insuffler aux normes communes relatives au maintien de l'ordre, une compréhension de l'égalité de genre réelle. Il est donc nécessaire de suivre et d'évaluer les progrès réalisés en ce qui concerne : la parité des sexes (représentation et participation égales des femmes et des hommes) ; l'égalité d'accès aux services (accès égal, qualité et services axés sur les besoins et les expériences spécifiques des femmes) ; et, la transformation (transformation de l'ordre de genre et modification de la répartition existante des ressources et des responsabilités pour créer des relations équilibrées entre les hommes et les femmes)⁶⁸.

L'exemple d'un cadre de suivi et d'évaluation au contour schématique qui peut être adapté davantage au contexte spécifique, est présenté ci-dessous.

NORME COMMUNE RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ORDRE 1 : ACCÈS AUX SERVICES					
Intervention stratégique	Activité proposée	Résultat attendu	Indicateurs de performance	Calendrier	Partie responsable

5.7 Mise en œuvre

Rappelant sa résolution au titre de la REC/EAPCCO/LSC/47/4 qui appelait les pays membres à élaborer des lignes directrices qui donnent une interprétation au sens large de la façon dont les Normes communes relatives au maintien de l'ordre peuvent être rendues opérationnelles dans une perspective de genre et de la REC/EAPCCO/LSC/48/2, recommandant l'élaboration de ces lignes directrices régionales visant à opérationnaliser les normes communes relatives au maintien de l'ordre dans une perspective de genre,

l'EAPCCO facilite l'incorporation dans les lois nationales et la mise en œuvre de ces lignes directrices en :

- favorisant la coopération régionale, transnationale et nationale pour leur diffusion ;
- soutenant le développement d'outils pour faciliter leur mise en application ;
- encourageant ses membres à revoir les procédures et politiques existantes à partir d'une perspective de genre telle qu'adoptée par ces lignes directrices et à lui fournir une rétroaction régulière sur les progrès accomplis dans l'intégration de la dimension de genre dans l'action policière en Afrique de l'Est.

6. Remarques finales

Alors que les normes communes relatives au maintien de l'ordre font référence aux femmes et au genre, il ne suffit pas d'étendre les services existants aux femmes pour que les organisations policières puissent remettre en question le statu quo et contribuer à la promotion de l'égalité de genre réelle. Il existe donc une nécessité de formation dans le contexte socio-économique et culturel pour informer les femmes de leur accès et de leur expérience en matière de maintien de l'ordre. Cette reconnaissance doit ensuite être soutenue par la prestation de services qui répondent à ces expériences d'une manière qui reconnaît les axes de désavantages croisés tout en célébrant la diversité. Enfin, ce qu'il faut, ce sont des mesures proactives et positives qui remettent en question les stéréotypes, redistribuent les ressources et modifient les déséquilibres de pouvoir social dans une direction qui profite efficacement aux femmes. En outre, une approche transformatrice de la représentation est nécessaire pour ne pas se cantonner à la simple augmentation des quotas et à la création de « bureaux chargés de l'intégration de la dimension de genre » au sein des institutions policières. Il faut, plutôt, procéder à une transformation plus profonde de la culture institutionnelle, associée à des dotations budgétaires suffisantes qui garantissent que les besoins des femmes sont prioritaires. Cette démarche fait partie intégrante de l'ensemble du processus, car ce n'est pas seulement ce que font les policiers, mais aussi la façon dont ils le font qui a un impact sur les femmes. Une approche des normes communes relatives au maintien de l'ordre qui intègre la dimension de genre, fondée sur les valeurs qui sous-tendent l'égalité de genre réelle, pourrait donc faciliter un passage à des services de police plus holistiques et plus sensibles qui, finiront par transformer les relations de genre.

Notes de fin de document

- 1 F Simbiri-Jaoko & V Lando (2021), « Normes communes relatives au maintien de l'ordre en Afrique de l'Est : Examen d'une perspective de genre », 11.
- 2 Kammunyu M, Raoul Wallenberg Institute of Human Rights, 'Gender Equality Strategy 2020–2023', 7.
- 3 Kammunyu M, Raoul Wallenberg Institute of Human Rights, 'Gender Equality Strategy 2020–2023', 7.
- 4 DCAF, OSCE/BIDDH, ONU Femmes (2019), « Genre et maintien de l'ordre » dans *Boîte à outils Genre et sécurité*, Genève: DCAF (Centre pour le contrôle démocratique des forces armées), OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe)/ODIHR (Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme), UN Women (ONU Femmes). https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-2%20FR%20FINAL.pdf
- 5 Kammunyu M, Raoul Wallenberg Institute of Human Rights, 'Gender Equality Strategy 2020–2023'.
- 6 Kammunyu M, Raoul Wallenberg Institute of Human Rights, 'Gender Equality Strategy 2020–2023'.
- 7 M Nussbaum (2002), 'Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice', *Feminist Economics*, 9: 33–38.
- 8 TD Baffa (2011), 'Achieving gender balance and maximising contributions of women in policing requires not only change of policy and regulations but also changes of system, information, and attitude'. <https://issafrica.org/iss-today/resolving-gender-imbalance-in-policing>.
- 9 TD Baffa (2011), 'Achieving gender balance and maximising contributions of women in policing requires not only change of policy and regulations but also changes of system, information, and attitude'. <https://issafrica.org/iss-today/resolving-gender-imbalance-in-policing>.
- 10 TD Baffa (2011), 'Achieving gender balance and maximising contributions of women in policing requires not only change of policy and regulations but also changes of system, information, and attitude'. <https://issafrica.org/iss-today/resolving-gender-imbalance-in-policing>.
- 11 TD Baffa (2011), 'Achieving gender balance and maximising contributions of women in policing requires not only change of policy and regulations but also changes of system, information, and attitude'. <https://issafrica.org/iss-today/resolving-gender-imbalance-in-policing>.
- 12 M Bastick (2011), *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, Genève : DCAF. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/self_assessment_guide.pdf.
- 13 M Bastick (2011), *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, Genève : DCAF. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/self_assessment_guide.pdf.
- 14 South African Department of Women, Youth and Persons with Disabilities (2020), 'South African National Strategic Plan on GBV and Femicide', 13. <https://www.justice.gov.za/vg/gbv/NSP-GBVF-FINAL-DOC-04-05.pdf>.
- 15 T Bannister (2012), 'The right to have access to health care services for survivors of gender-based violence', 8, Thèse de master de droit (LLM), Université de Stellenbosch.
- 16 K Milward, M Mukhopadhyay & F Wong (2015), 'Gender mainstreaming critiques: Signposts or dead ends?', *IDS Bulletin*, 346: 4.
- 17 D Chaplin, J Twigg & E Lovell (2018), 'Intersectional approaches to vulnerability reduction and resilience building. <https://www.preventionweb.net/publication/intersectional-approaches-vulnerability-reduction-and-resilience-building>.
- 18 D Chaplin, J Twigg & E Lovell (2018), 'Intersectional approaches to vulnerability reduction and resilience building. <https://www.preventionweb.net/publication/intersectional-approaches-vulnerability-reduction-and-resilience-building>.
- 19 C Albertyn (2007), 'Substantive equality and transformation in South Africa', *SAJHR*, 23: 253–253.
- 20 AO Akinola (2018), Women, culture and Africa's land reform agenda, *Frontiers in Psychology*, 9: 22–34. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02234.
- 21 United Nations Office on Drugs and Crime (Office des Nations unies contre la drogue et le crime) (2018), 'Global study on homicide: Gender-related killing of women and girls. https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/GSH2018/GSH18_Gender-related_killing_of_women_and_girls.pdf.
- 22 'Global study on homicide: Gender-related killing of women and girls. https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/GSH2018/GSH18_Gender-related_killing_of_women_and_girls.pdf.
- 23 East African Community Secretariat (Secrétariat de la Communauté de l'Afrique de l'Est) (2018), 'East African Community Gender Policy', 22. <http://fawe.org/girlsadvocacy/wp-content/uploads/2018/12/EAC-Gender-Policy.pdf>.
- 24 East African Community Secretariat (2018) 'East African Community Gender Policy', 24. <http://fawe.org/girlsadvocacy/wp-content/uploads/2018/12/EAC-Gender-Policy.pdf>.

- 25 East African Community Secretariat (2018) 'East African Community Gender Policy', 24. <http://fawe.org/girlsadvocacy/wp-content/uploads/2018/12/EAC-Gender-Policy.pdf>.
- 26 DCAF, OSCE/BIDDH, ONU Femmes (2019), « Genre et maintien de l'ordre » dans *Boîte à outils Genre et sécurité*, Genève: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-2%20FR%20FINAL.pdf.
- 27 DCAF, OSCE/BIDDH, ONU Femmes (2019), « Genre et maintien de l'ordre » dans *Boîte à outils Genre et sécurité*, Genève: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-2%20FR%20FINAL.pdf.
- 28 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform', 6.
- 29 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform', 6.
- 30 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform', 6.
- 31 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform', 6.
- 32 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform', 6.
- 33 Transforming the system (2006), <https://transformingthesystem.org/criminal-justice-policy-solutions/eradicating-the-criminalization-of-sex-gender-sexuality/instituting-gender-sensitive-use-of-force-guidelines/>.
- 34 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform', 7–8.
- 35 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform', 7–8.
- 36 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform', 7–8.
- 37 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform', 7–8.
- 38 UN Women (ONU Femmes) (Mettre fin à la violence à l'égard des femmes) (2011), 'Develop a comprehensive and harmonized data system'. <https://www.endvawnow.org/en/articles/1076-develop-a-comprehensive-and-harmonized-data-system.html>.
- 39 South African Department of Women, Youth and Persons with Disabilities (2020), 'South African National Strategic Plan on GBV and Femicide'. <https://www.justice.gov.za/vg/gbv/NSP-GBVF-FINAL-DOC-04-05.pdf>.
- 40 DCAF, OSCE/BIDDH, ONU Femmes (2019), « Genre et maintien de l'ordre » dans *Boîte à outils Genre et sécurité*, Genève: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.
- 41 Kenyan Ministry of Devolution and Planning (2014), 'National Policy for Prevention and Response to Gender Based Violence'. <http://psyg.go.ke/docs/National%20Policy%20on%20prevention%20and%20Response%20to%20Gender%20Based%20Violence.pdf>.
- 42 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform'.
- 43 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform'.
- 44 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform'.
- 45 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), « Boîte à outils pour l'intégration et l'application concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes : Mise en œuvre de la Recommandation de 2015 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique ». <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>.
- 46 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform'.
- 47 Union africaine (8 juin, 2021), 'Practical solutions mooted on ending violence against women and girls and harmful practices in Africa'. <https://au.int/en/pressreleases/20210618/practical-solutions-mooted-ending-violence-against-women-and-girls-and>.
- 48 T Teplova & P Guven (Organisation de coopération et de développement économiques) (2021), 'Working Party on Gender Mainstreaming and Governance: Strengthening governance and survivor-/victim-centred approaches to eliminating gender-based violence', 40.
- 49 T Teplova & P Guven (Organisation de coopération et de développement économiques) (2021), 'Working Party on Gender Mainstreaming and Governance: Strengthening governance and survivor-/victim-centred approaches to eliminating gender-based violence', 40.
- 50 K Schneider (2006), 'Manual for training on gender responsive budgeting'. <https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20Training%20on%20Gender%20Responsive%20Budgeting.pdf>.
- 51 K Schneider (2006), 'Manual for training on gender responsive budgeting'. <https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20Training%20on%20Gender%20Responsive%20Budgeting.pdf>.
- 52 Conseil de l'Europe (2020), « Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre ? ». <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting?lang=fr>.
- 53 Conseil de l'Europe (2020), « Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre ? ». <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting?lang=fr>.
- 54 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform'.
- 55 A Okech & C Hendricks (2014), 'Operational guidance note on gender and security reform'.
- 56 OA Idowu (2016), 'Factors affecting female police officers' performance in Akure Command, Ondo State, Nigeria, *Research on Humanities and Social Sciences*, 6(3).

- 57 E Abbey (2018), 'Women in police uniform: Genesis of the story'. <https://www.graphic.com.gh/features/features/women-in-police-uniform-genesis-of-the-story.html>; AA Yaley & MS Olutayo (2020), 'Gender, masculinity and policing: An analysis of the implications of police-masculinised culture on policing domestic violence in southern Ghana and Lagos, Nigeria', *Social Sciences & Humanities Open*, (2)1.
- 58 AA Yalley & MS Olutayo (2020), 'Gender, masculinity and policing: An analysis of the implications of police masculinised culture on policing domestic violence in southern Ghana and Lagos, Nigeria', *Social Sciences & Humanities Open*, (2)1.
- 59 JG Delahunty & AC Crehan. (2016), 'Enhancing police responses to domestic violence incidents: Reports from client advocates in New South Wales. *Violence Against Women*, 22(8): 1007–1026. <https://doi.org/10.1177/1077801215613854>.
- 60 AA Yalley & MS Olutay (2020), 'Gender, masculinity and policing: An analysis of the implications of police masculinised culture on policing domestic violence in southern Ghana and Lagos, Nigeria', *Social Sciences and Humanities Open*, 2(1).
- 61 UN Women (26 avril 2019), 'Making harassment at work history'. <https://medium.com/we-the-peoples/making-harassment-at-work-history-a883fc0823ef>.<<https://medium.com/we-the-peoples/making-harassment-at-work-history-a883fc0823ef>>.
- 62 Page Web 2.pdf dans les téléchargements et dans les courriels envoyés le 28 octobre.
- 63 The Presidency: The Ministry of Devolution and Planning, 'Kenyan National Policy on Prevention and Response to GBV'. <http://psyg.go.ke/docs/National%20Policy%20on%20prevention%20and%20Response%20to%20Gender%20Based%20Violence.pdf>.
- 64 TD Baffa (2011), 'Achieving gender balance and maximising contributions of women in policing requires not only change of policy and regulations but also changes of system, information, and attitude'. <https://issafrica.org/iss-today/resolving-gender-imbalance-in-policing>.
- 65 M Bastick (2014), *Intégration du genre dans le contrôle interne de la police*, Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH.
- 66 M Bastick (2014), *Intégration du genre dans le contrôle interne de la police*, Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH.
- 67 M Bastick (2014), *Intégration du genre dans le contrôle interne de la police*, Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH.
- 68 Society for International Development (Société internationale pour le développement) (2005), 'Tracking gender equality commitments in the East African Community'. <https://www.sidint.net/content/tracking-gender-equality-commitments-east-african-community>.

Lignes directrices sur la mise en œuvre des normes communes relatives au maintien de l'ordre à partir d'une perspective de genre au sein de la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE) a été approuvée en 2022 par l'Organisation de coopération des chefs de police d'Afrique de l'Est (EAPCCO). Son approbation constitue la concrétisation de l'engagement à développer une approche du maintien de l'ordre qui reflète les exigences juridiques, politiques et communautaires en matière de bonne gouvernance et d'État de droit dans la région de l'Afrique de l'Est.