



# Assemblée générale

Distr. générale  
27 février 2009  
Français  
Original: anglais

---

## Conseil des droits de l'homme

Dixième session

Point 2 de l'ordre du jour

**Rapport annuel du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et rapports du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et du Secrétaire général**

## **Droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques\***

### **Rapport du Secrétaire général**

#### **Additif**

### **Rapport de la réunion d'experts sur la prise en considération de la diversité dans les services de police**

Centre international de Vienne (Autriche), 15 et 16 janvier 2008

---

\* Soumission tardive.

## I. Considérations générales

1. Comme suite à la recommandation du Groupe de travail sur les minorités et de l'Experte indépendante sur les questions relatives aux minorités, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), en coopération avec le BIT, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et l'Experte indépendante, a organisé au Centre international de Vienne (Autriche), les 15 et 16 janvier 2008, une réunion d'experts sur la prise en considération de la diversité dans les services de police. La manifestation était accueillie par le Gouvernement autrichien.

2. Le HCDH a invité 10 fonctionnaires des services de police de différents pays et régions (Afrique du Sud, Brésil, Cameroun, Canada, Hongrie, Inde, Irlande, Nigéria, Pakistan et Samoa) à participer à cette réunion en qualité d'experts, et à présenter des communications sur les expériences réussies et les enseignements tirés en ce qui concerne la prise en considération de la diversité dans les services de police<sup>1</sup>. Outre la mise en commun des données d'expérience et des enseignements, le principal objectif de la réunion était de déterminer s'il serait utile que le HCDH établisse des lignes directrices relatives à l'application pratique des principes et des dispositions en matière des droits de l'homme concernant la prise en compte de la diversité, sur la base du projet existant (E/CN.4/Sub.2/AC.5/2006/WP.1).

## II. Introduction et organisation des travaux

3. **Georg Heindl**, chef de l'Unité chargée des questions relatives aux minorités au Ministère autrichien des affaires européennes et internationales, a fait la déclaration d'ouverture. Il a souligné que le Gouvernement autrichien offrait depuis longtemps son soutien aux questions relatives aux minorités à l'ONU, s'agissant en particulier des questions de participation, dont relevait la prise en considération de la diversité dans les services de police. **Timothy Lemay**, Chef de la Section pour la promotion de l'état de droit à l'ONUDC, a souligné l'importance de la coopération interinstitutions sur les questions de police et a suggéré que la question de la prise en considération de la diversité pourrait figurer dans le manuel de police de l'ONUDC, qui était en cours de mise à jour.

4. **Martin Oelz**, juriste au sein de l'Équipe égalité, travailleurs migrants et peuples indigènes et tribaux du BIT, a souligné que, pour le BIT, la question de la prise en considération de la diversité dans les services de police relevait d'abord de la question de l'égalité et des droits de l'homme au travail. Il a déclaré que le BIT estimait que les lieux de travail équitables et inclusifs étaient plus efficaces et qu'il promouvait la mise au point et l'application d'outils pratiques et de politiques internes en ce sens. **Julian Burger**, Coordonnateur de l'Unité des peuples autochtones et des minorités du HCDH, a donné un bref aperçu des travaux du HCDH sur les questions relatives aux minorités et des changements institutionnels récemment intervenus dans le dispositif de protection des droits de l'homme. Il a également fait une brève déclaration au nom de l'Experte indépendante sur les questions relatives aux minorités, soulignant qu'elle regrettait de ne pouvoir assister à la réunion et qu'elle soutenait l'initiative visant à élaborer des lignes directrices et à recueillir les meilleures pratiques et des études de cas par pays.

---

<sup>1</sup> La liste complète des participants peut être consultée à l'adresse suivante:  
<http://www2.ohchr.org/english/issues/minorities/docs/RepDiversityPolicing.doc>.

5. **Tom Hadden**, auteur du projet de lignes directrices, a présenté le document et s'est attardé sur quelques-unes des principales questions qui y étaient abordées. Il a indiqué que, de l'avis général, le matériau sur lequel il s'était appuyé pour élaborer le projet était un peu insuffisant et qu'il faudrait poursuivre les efforts pour que la version finale prenne en compte les problèmes et les besoins de toutes les régions. Il a ensuite expliqué que son approche des droits des minorités était intégrationniste et qu'il estimait que, dans des domaines concrets comme la police, il fallait aller au-delà des discours sur les droits de l'homme et essayer de se doter d'outils pratiques qui se fondaient sur les normes relatives aux droits de l'homme mais ne décourageaient pas les professionnels. Il a invité les participants à faire part de leurs vues sur la meilleure façon d'élaborer un document final qui serait lu et utilisé par les policiers, et sur l'opportunité de faire de ce document un outil interinstitutions.

6. Il a été convenu que Julian Burger et Martin Oelz animeraient la réunion et que Ilona Alexander préparerait un rapport sur la réunion qui serait distribué à tous les participants pour commentaires et approbation avant la rédaction de la version finale. L'ordre du jour provisoire a été adopté par consensus. Ensuite, à l'occasion d'un tour de table, les participants ont pu se présenter brièvement et expliquer leur travail en matière de prise en considération de la diversité.

### **III. Mise en commun des données d'expérience et des enseignements – exposés présentés par des spécialistes issus des forces de police nationales**

#### **Fidji et Samoa**

7. **Kasanita Seruvatu**, conseillère en formation pour le projet de police du Samoa et ancienne Directrice chargée de l'instruction et de la formation de la police des Fidji, a expliqué qu'il pouvait être difficile d'attirer certaines minorités en raison de conditions défavorables, telles que les bas salaires. Le recrutement dans la police des Fidji s'était toujours fait sur la base de quotas, les Fidjiens étant considérés comme la majorité ethnique et les Indiens comme la principale minorité. Dans tous les recrutements de la police, les recrues étaient en majorité des Fidjiens, suivis des Indiens et des autres minorités. Le recrutement de personnes issues des minorités avait été facilité par la suppression de certains critères de sélection tels que la taille, le poids, l'âge et le tour de poitrine. En outre, l'âge moyen, qui était de 18-25 ans, avait été relevé à 35 ans. Si ces modifications avaient suscité beaucoup de scepticisme, elles étaient désormais bien acceptées et le recrutement n'était plus discriminatoire envers une certaine partie de la communauté, en particulier les personnes de faible corpulence.

8. M<sup>me</sup> Seruvatu a en outre signalé que, en 2006, le Commissaire et le Conseil de gestion avaient fait une autre concession afin de faciliter la prise en compte de la diversité. Les musulmans servant dans les forces de police des Fidji avaient été autorisés à porter la barbe, conformément à leurs convictions religieuses. Les annonces de recrutement étaient désormais publiées dans tous les journaux ethniques – fidjiens, anglais, hindi et chinois – afin de toucher tous les groupes minoritaires. Même si la police fidjienne n'avait pas réussi, jusqu'à présent, à attirer des Chinois dans ses rangs, elle s'efforçait de remédier à cette situation en envoyant un policier fidjien en Chine continentale pour apprendre le mandarin pendant deux ans afin que, une fois la barrière de la langue supprimée, il puisse mieux répondre aux besoins de la communauté chinoise. M<sup>me</sup> Seruvatu a aussi décrit des formes intéressantes de police de proximité qui se fondaient sur le système traditionnel des chefs, au Samoa, et sur la connexion entre les trois piliers qu'étaient la culture, l'Église et le

Gouvernement aux Fidji, et qui avaient porté leurs fruits puisqu'elles touchaient toutes les communautés et contribuaient à accélérer l'intégration.

9. Pour conclure, M<sup>me</sup> Seruvatu a indiqué que les progrès réalisés en matière de prise en considération de la diversité dans les services de police dans le Pacifique pouvaient se résumer comme suit: inclusion de toutes les questions culturelles, sociales et politiques importantes dans les programmes de formation; formation aux droits de l'homme pour les policiers, au niveau local comme à l'étranger; intégration transversale de stratégies d'égalité entre les sexes et d'équité dans tous les domaines relatifs à la police; adoption de mesures proactives dans le cadre d'initiatives de police de proximité exploitant les structures sociales existantes pour renforcer les relations entre la police et la collectivité; poursuite et renforcement des efforts destinés à recruter des personnes issues de groupes minoritaires dans la police.

## Inde

10. **M. Radhakrishnan**, inspecteur général de la police à Chennai (Tamil Nadu), a évoqué son expérience dans l'État du Tamil Nadu, dans le sud de l'Inde, État qui compte 60 millions d'habitants, dont 88 % d'hindous, 5,6 % de musulmans et 6 % de chrétiens et qui a été le cadre d'une série de violences fomentées par des fondamentalistes religieux à la suite de différends entre hindous et musulmans. La suspicion mutuelle, la peur et la haine étaient prédominantes. Les dispositifs de police, composés de personnes issues de la communauté majoritaire hindoue, étaient accusés de faire preuve de préjugés et de partialité. La police devait donc relever l'énorme défi qui consistait à garder un rôle neutre dans le conflit. M. Radhakrishnan a décrit un certain nombre de mesures qui permettaient à la police de prendre des mesures strictes et impartiales contre les fautifs et d'établir la primauté du droit.

11. M. Radhakrishnan a en outre expliqué que la police avait introduit le concept de police de proximité, en consultant la communauté par le biais des comités régionaux, des comités de surveillance urbaine et des clubs, en identifiant les causes profondes et en s'adaptant pour résoudre les problèmes jugés prioritaires par la communauté. On avait intégré une perspective communautaire dans la formation de la police pour donner un éclairage nouveau aux questions culturelles, aux valeurs et aux traditions et pour lutter contre les préjugés chez les policiers. Ces efforts avaient donné naissance, en 2004, à un nouveau projet de formation intitulé «Formation de la police à la gestion des relations communautaires (religieuses) par le biais de l'engagement dans les communautés», composé des modules suivants: principes de base des principales religions de l'Inde et universalité des religions; contexte social, culturel et communautaire de l'Inde et du Tamil Nadu; troubles passés au Tamil Nadu; professionnalisme de la police et neutralité dans la gestion des différends et des relations; exploitation des ressources communautaires aux fins de la gestion des relations au sein de la communauté.

12. En outre, un film documentaire et un manuel de formation avaient été mis au point. L'équipe était composée à 80 % de représentants de la communauté et à 20 % de policiers. La formation prenait la forme de conférences, de jeux de rôle, d'échanges d'expériences, de débats, de dialogues avec les communautés, d'entretiens et de séances d'analyse. Les représentants de la communauté étaient invités à faire une critique constructive du comportement et de l'attitude des policiers afin de faire évoluer les mentalités de ces derniers par le dialogue. L'évaluation de la formation montrait que l'objectif fixé avait été atteint. M. Radhakrishnan a souligné que, globalement, la représentation des minorités dans les forces de police du Tamil Nadu était correcte. Elle pouvait encore s'accroître, sachant qu'en 2007 les autorités de la province avaient promulgué une loi réservant 7 % des emplois publics et des postes dans les institutions éducatives aux minorités religieuses.

## Pakistan

13. **Muhammad Shoaib Suddle**, Directeur du Bureau de la police nationale du Pakistan, a expliqué qu'au Pakistan le principal défi était la nécessité de faire de la police un outil respectueux du public (en général, et pas seulement envers les minorités). En ce qui concerne la prise en compte de la diversité, le Pakistan avait emprunté de nombreuses bonnes pratiques au rapport Patten (Irlande du Nord) et s'était aussi inspiré de l'expérience japonaise. Par le biais de l'ordonnance de 2002 sur la police, qui remplaçait l'anachronique loi sur la police de 1861, vieille de 141 ans, un sérieux effort avait été fait pour s'attaquer aux problèmes systémiques de la police pakistanaise. Ce nouveau texte faisait de l'équité dans les services de police une composante clef du maintien de l'ordre, permettant de mettre en place un service de police répondant aux besoins de la communauté et reflétant sa diversité, la diversité n'étant pas perçue comme un problème mais comme une force. L'objectif était de dépolitiser et de professionnaliser la police, ce qui lui permettait de prendre des mesures proactives pour intégrer la diversité.

14. M. Suddle a souligné que, parmi les mesures importantes destinées à promouvoir une police démocratique, il fallait mentionner la discrimination positive, qui avait permis de recruter davantage de policiers issus des groupes minoritaires. Cela permettait non seulement de disposer de forces de police plus représentatives, qui seraient donc plus sensibles aux besoins d'une population diverse, mais aussi de lutter contre le taux de chômage anormalement élevé que connaissaient les minorités défavorisées. Le Gouvernement avait mis en place un ministère spécifiquement chargé des questions relatives aux minorités et la proposition de créer une cellule consacrée aux minorités au sein du Bureau de la police nationale avait été approuvée en principe. Cette cellule aurait notamment pour fonctions d'examiner, d'analyser, d'évaluer et de revoir tout le spectre des relations entre la police et les minorités, de recommander des mesures susceptibles d'améliorer le comportement et l'attitude des policiers envers les communautés minoritaires, d'élaborer des lignes directrices pour le traitement rapide et efficace des plaintes déposées par des groupes minoritaires contre des membres des forces de l'ordre, de concevoir des politiques générales visant à définir les besoins des policiers en matière de renforcement des capacités et de sensibilisation, de proposer des mesures de discrimination positive pour régler le problème de la représentation des minorités dans les forces de l'ordre, et de proposer un plan d'action national pour l'application des dispositions constitutionnelles garantissant aux minorités l'égalité de protection de la loi.

15. En conclusion, M. Suddle a exprimé son soutien aux lignes directrices du HCDH, mais a estimé qu'il fallait adopter une approche plus large, et que l'Organisation des Nations Unies devait accorder un rang de priorité plus élevé aux questions de police. Il a en outre suggéré qu'il serait utile de faire le lien entre les objectifs du Millénaire pour le développement et la police, dans la mesure où il ne pouvait y avoir d'état de droit, de paix et de prospérité économique sans de bons services de police. Enfin, il a appelé de ses vœux l'élaboration d'un programme de réformes réalisable et applicable, qui était nécessaire dans de nombreux pays.

## Brésil

16. **Fernando Oliveira Queiroz Segovia**, Chef de la Division des affaires sociales et politiques de la Police fédérale du Brésil et du Service de la répression des crimes contre les communautés autochtones, a souligné que l'image publique de la police brésilienne était plutôt négative – les policiers étaient jugés violents et incapables de prévenir et de combattre la criminalité. La crainte et la défiance vis-à-vis de la police étaient plus marquées chez les non-Blancs, qui estimaient que les policiers étaient violents, qu'ils

blessaient des innocents lors de fusillades et qu'ils ciblaient la population noire. Les enquêtes montraient que les jeunes hommes de couleur faisaient souvent l'objet de violences verbales ou physiques. Une étude de cas avait permis de définir plusieurs mesures qui pourraient faire reculer la discrimination de la part des policiers, comme le lancement de campagnes internes contre la discrimination, le recrutement dans la police d'un plus grand nombre de personnes issues de groupes minoritaires, qui seraient plus sensibles aux problèmes de la communauté que les policiers des autres communautés, une plus grande implication de la police auprès des communautés noires, l'adoption de sanctions en cas de discrimination et la mise en place d'une formation des policiers insistant sur la juste application des lois.

## **Cameroun**

17. **Richard Blaise Eboa Ebouele**, chef du Bureau chargé de l'encadrement des commissaires et des agents de police au sein de la Police nationale camerounaise, a décrit le Cameroun comme une mosaïque d'environ 250 à 300 langues locales et tribus ou cultures et comme une société laïque pluri-religieuse se composant de chrétiens, de musulmans et d'animistes. La Constitution camerounaise consacrait la promotion de la diversité par l'égalité de tous les peuples et l'élimination de toutes les formes de discrimination, et faisait expressément référence à la protection des minorités. Malgré ces engagements, les autorités de police n'avaient pas fait beaucoup d'efforts pour tenir compte de la diversité. Les Pygmées, le groupe minoritaire le plus important, étaient exclus de la police (au Cameroun comme dans les pays d'Afrique centrale en général), tandis que leurs communautés faisaient constamment l'objet de violences et de violations de leurs droits. L'exclusion des Pygmées des forces de police nationales était due à des critères de recrutement discriminatoires, qui imposaient aux candidats de mesurer au minimum 1 m 52, alors que la taille moyenne des Pygmées était d'environ 1 m 30. Les Bororos, deuxième groupe minoritaire, étaient très faiblement représentés dans la police (0,3 %), et seulement à des grades peu élevés.

18. M. Eboa Ebouele a souligné que, le français et l'anglais étant devenues les deux langues officielles du Cameroun, les autorités promouvaient le bilinguisme par des dispositions constitutionnelles et au moyen des établissements de formation. Afin d'accroître la représentativité, elles avaient également mis en place des quotas et une politique de postes réservés dans le secteur public depuis 1975. M. Eboa Ebouele a dit soutenir le projet de lignes directrices mais a demandé que des réunions soient tenues dans d'autres langues des Nations Unies. Il a également demandé que les obstacles au recrutement des minorités soient levés et que tous les États d'Afrique centrale s'engagent activement dans des réformes globales et durables permettant d'améliorer l'intégration des minorités dans la police.

## **Nigéria**

19. **Peace Abdallah Ibekwe**, commissaire de police adjoint chargé de l'administration, a fait valoir que, au Nigéria, l'égalité des sexes dans la police était une question plus sensible que l'intégration des différents groupes ethniques et religieux. La prise en considération de la diversité n'avait pas de connotation raciale; elle se fondait principalement sur les différents groupes ethniques qui avaient des cultures, des langues et des religions différentes. M<sup>me</sup> Ibekwe a décrit un concept intéressant de police de proximité, selon lequel il y avait uniquement une police fédérale et les policiers étaient formés pour travailler n'importe où dans le pays, quelle que soit leur origine ethnique ou religieuse. Cela dit, la pratique voulait que ces policiers conservent la même affectation pendant une longue

période, afin qu'ils puissent développer des relations avec la communauté. M<sup>me</sup> Ibekwe a indiqué que, de l'avis des chefs traditionnels, une forme de police de proximité (en termes de consultation avec les communautés) avait toujours existé, bien avant que le concept de police de proximité ne devienne une stratégie officielle. Dans le cas du Nigéria, le recours à la police de proximité avait amélioré l'image de la police nigériane, qui n'était plus considérée comme principalement répressive. Cela était dû en partie également au fait que les conditions de travail de la police s'étaient améliorées et que les policiers étaient plus satisfaits et donc moins brutaux.

20. M<sup>me</sup> Ibekwe a également expliqué que les équipes de police de proximité se composaient normalement d'agents venant de différentes régions du pays. Le succès de ces équipes était dû au fait que, dès son recrutement, chaque policier était formé à passer outre les différences ethniques, religieuses et linguistiques. Après la formation, le policier pouvait être affecté dans n'importe quelle région. Il était donc impératif qu'il soit conscient de l'unicité et de l'unité de la nation malgré la présence de groupes ethniques, de langues et de religions différents. En dépit de sa diversité, la population nigériane considérait la police comme une force fédérale et acceptait volontiers tout policier, même s'il venait d'une autre région. Les Nigériens voyaient d'abord en ces hommes et ces femmes des policiers et s'inquiétaient rarement de savoir de quel état ils venaient. Cela était probablement dû à la politique de recrutement, qui garantissait que tous les groupes ethniques étaient représentés, et à la formation, qui préparait de la même façon toutes les recrues à travailler dans n'importe quelle partie du pays, indépendamment de leurs différences. Cela étant, il arrivait que les différences linguistiques et religieuses posent des problèmes pour le travail des policiers dans certaines régions, en particulier dans les zones rurales.

## **Afrique du Sud**

21. **Pieter Cronje**, ancien général de brigade (Directeur) de la police sud-africaine et premier chef de l'Unité des droits de l'homme de la police pendant la période de transition en Afrique du Sud (1994-2002), a décrit la création d'un service de police non racial et diversifié, reflétant la diversité démographique du pays et fournissant des services professionnels à l'ensemble de la société sud-africaine comme l'un des plus grands défis de la nouvelle police sud-africaine, compte tenu de l'histoire de l'apartheid et de l'énorme méfiance qui régnait entre les différentes communautés et les différents groupes raciaux. Pendant l'apartheid, des policiers noirs n'étaient pas censés savoir lire et écrire, n'étaient pas autorisés à arrêter des Blancs et ne pouvaient travailler que dans des limites strictes, généralement sous la supervision de Blancs. En règle générale, les policiers noirs percevaient 30 % de moins que leurs homologues blancs de même rang et n'avaient pas de perspectives de carrière. Il avait fallu attendre 1978 pour que les policiers noirs puissent porter le même uniforme que leurs collègues blancs. La situation était la même pour les policiers indiens et les autres policiers non blancs, qui étaient aussi victimes de discrimination mais jouissaient d'un statut légèrement supérieur à celui des policiers noirs.

22. M. Cronje a indiqué que, en 1991, la police sud-africaine avait engagé un processus de réforme interne et que différents programmes et politiques avaient été mis en œuvre pour traiter les questions de la diversité et de l'égalité et corriger les erreurs du passé. Ce processus se fondait sur le principe de la non-discrimination. Des promotions accélérées et un programme de développement rapide avaient permis d'accélérer la promotion des personnes historiquement défavorisées ou de policiers dont les capacités étaient avérées. Un programme de planification de la succession avait été mis en œuvre pour permettre aux agents historiquement défavorisés de l'ensemble des services de police d'accéder à des postes à responsabilité et à des postes de direction, afin de garantir la représentativité, l'efficacité et la continuité aux plus hauts échelons de l'encadrement. L'organisation de cours de formation préférentiels/positifs et l'affectation à des postes parallèles («shadow

posting») avait amélioré le niveau d'instruction, les capacités techniques et le niveau de connaissances des personnes historiquement défavorisées, leur permettant de travailler efficacement et effectivement dans les services de police et d'acquérir de l'expérience et des capacités en matière de gestion. En outre, des programmes de recrutement latéral avaient été mis en œuvre pour répondre au problème de l'insuffisance des capacités internes en matière de ressources humaines, afin de compléter les capacités existantes et d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre de la discrimination positive. Ces programmes avaient eu des succès divers et certains étaient encore en cours.

23. M. Cronje a déclaré que la prise en considération de la diversité restait un défi. L'Afrique du Sud était une société très diverse, mais les différents groupes ethniques vivaient dans des régions spécifiques du pays. La police sud-africaine avait adopté le système de la police de proximité à titre de stratégie opérationnelle. L'un des aspects de ce système était la création de partenariats entre la police et la communauté et l'adoption d'une approche du règlement des problèmes adaptée aux besoins de la communauté. Le défi majeur était donc de déployer des policiers dans des zones où ils seraient en mesure d'établir des partenariats et d'utiliser des agents capables de comprendre les coutumes, les traditions et les langues locales. Le risque, avec cette approche, dans un pays comme l'Afrique du Sud, était qu'elle soit interprétée comme reposant sur les fondations de l'apartheid. À l'heure actuelle, les communautés locales n'étaient pas sensibilisées à la question de la diversité au sein de la police et, même après plus de dix ans de démocratie, on déplorait encore beaucoup de racisme et de méfiance.

### **Irlande du Nord**

24. **Mark Reber**, inspecteur en chef du Comité d'inspection de la Garda Síochána en République d'Irlande et ancien commissaire superviseur du Conseil de police d'Irlande du Nord, a indiqué que les principales étapes décrites dans le projet de note d'orientation du HCDH correspondaient à l'expérience de l'Irlande du Nord. M. Reber a axé son exposé sur l'expérience des services de police entre 1999 et 2007. En 1998, les catholiques, qui représentaient 40 % de la population d'Irlande du Nord, ne comptaient que pour 8 % des agents des forces de police. Il était donc nécessaire de corriger ce déséquilibre dans la Royal Ulster Constabulary (la police en Irlande du Nord) et il fallait des services de police efficaces pour instaurer la confiance entre la police et la population. Comme l'avaient reconnu les autorités du Royaume-Uni et les autorités irlandaises, et comme le reconnaissait l'Accord de Belfast, la question du maintien de l'ordre était au cœur d'une grande partie des tensions intercommunautaires apparemment insolubles qui avaient entravé la recherche d'une solution politique plus large en Irlande du Nord.

25. M. Reber a indiqué que, en réponse, le Gouvernement du Royaume-Uni avait mis en place la Commission indépendante sur la police en Irlande du Nord, plus communément appelée la Commission Patten. Ses recommandations visaient à lancer un programme de réforme qui se traduirait par la création d'un service de police qui refléterait les caractéristiques de la société dans laquelle il opérerait (appartenance ethnique, religion et sexe), qui serait dûment responsable devant les communautés qu'il servirait, et réaliserait avec efficacité ses objectifs en matière d'application des lois. Par conséquent, l'ensemble du processus de sélection et de recrutement avait été revu, et le recrutement des policiers et du personnel civil avait été confié au secteur privé. Une campagne d'information globale avait été lancée, qui avait touché la population au-delà de la communauté majoritaire, en ciblant explicitement les zones précédemment sous-représentées dans la police. Toutes les nouvelles recrues continueraient de devoir satisfaire à certains critères de mérite et, une fois sélectionnées, seraient inscrites dans un registre d'où serait tiré un nombre égal de protestants et de catholiques. Ce système était devenu connu sous le nom de recrutement 50/50 et avait eu un impact positif à court terme, la représentation des catholiques ayant

presque triplé depuis 1999. Ces mesures avaient fait l'objet d'un soutien constant de la part des organisations de défense des droits de l'homme, et étaient venues à bout des obstacles juridiques. Pour garantir que les réformes ne seraient pas simplement ignorées ou mises en œuvre de manière sélective, la Commission Patten avait également mis au point un mécanisme essentiel permettant d'évaluer de manière indépendante le rythme et l'ampleur de changements en cours. Ces évaluations avaient ensuite été régulièrement communiquées dans le cadre de rapports intérimaires publics. La Commission Patten avait ainsi atteint son objectif, qui était d'équilibrer la représentation des catholiques au sein de la police.

## Canada

26. **Gwenneth Marie Boniface**, inspecteur en chef adjoint du Comité d'inspection de la Garda Síochána en République d'Irlande et ancien commissaire à la Police provinciale de l'Ontario, a expliqué que, au Canada, les pratiques passées, en vertu desquelles les policiers devaient obliger des enfants autochtones à quitter le domicile familial pour des pensionnats où ils étaient punis pour avoir parlé leur langue et pratiqué leurs croyances culturelles, avaient créé une relation de méfiance entre la police et la communauté autochtone. M<sup>me</sup> Boniface a indiqué que toutes les mesures importantes à prendre pour établir une relation entre la communauté et la police, comme le prévoyait le projet de lignes directrices du HCDH, avaient été examinées dans le cadre d'une enquête publique qui avait permis de mettre en évidence les bonnes pratiques, afin que les policiers puissent nouer et maintenir avec les communautés autochtones des relations qui tiennent compte de leur rôle en tant qu'acteurs de la communauté et non seulement en tant que responsables du maintien de l'ordre.

27. M<sup>me</sup> Boniface a évoqué les bonnes pratiques ci-après:

- Créer des équipes d'agents chargés d'entretenir quotidiennement les contacts avec la communauté autochtone;
- S'appuyer sur la participation des services de police autochtones et l'assistance de médiateurs autochtones pour répondre aux manifestations et occupations des communautés autochtones;
- Dispenser aux policiers une formation tenant compte de la culture des communautés autochtones (cette formation devrait être évaluée par un tiers neutre afin de s'assurer qu'elle est continuellement actualisée et reste pertinente);
- Mettre en place des stratégies de maintien de l'ordre public pour les manifestations et occupations des communautés autochtones, en mettant l'accent en particulier sur les caractéristiques historiques, juridiques et comportementales de ces événements (la formation devrait insister sur le maintien de la paix, la communication, la négociation et l'instauration de la confiance avant, pendant et après ces incidents);
- Mettre l'accent sur l'ouverture et la transparence des interactions avec les autorités/la police sur les évaluations indépendantes des actes de la police et sur la relation entre la police et le Gouvernement.

28. Afin d'améliorer la représentation des autochtones, traditionnellement faible, dans la police et d'assurer leur maintien au sein des services, des programmes de sensibilisation avaient été mis en place. Ils prenaient par exemple la forme d'un recrutement direct au sein des communautés (lors de manifestations culturelles, etc.), de journées portes ouvertes au cours desquelles 120 visiteurs avaient pu voir comment fonctionnait la police, et de l'organisation d'un programme de travail d'été. Ces mesures avaient contribué à accroître le nombre de recrues. Parmi les autres mesures destinées à améliorer les relations avec la communauté autochtone, on pouvait citer un forum des dirigeants qui avait permis de

mettre au point un programme de travail avec les communautés et les conseils consultatifs communautaires.

## Hongrie

29. **Gyorgy Makula**, responsable des enquêtes et des liaisons au Département de la prévention de la criminalité au quartier général de la police de Budapest, a décrit le travail d'une association de policiers d'origine rom. Les Roms constituaient 5,5 à 6 % de la population hongroise et devaient être représentés à tous les échelons de la société, y compris dans les forces de l'ordre. La coopération entre la police, les organisations non gouvernementales roms et l'autogouvernement rom avait débuté en 1994-1995. Le Ministère de l'intérieur avait également pris l'initiative de procéder à une enquête sur l'attitude des policiers envers les Roms en 1996-1997. À la suite de cette étude, des accords avaient été signés entre les gouvernements de la minorité rom et le siège de la police. En outre, des bourses avaient été allouées et des camps d'été organisés régulièrement à l'intention des élèves roms du secondaire afin de populariser le travail des policiers. L'objectif de ces mesures était d'accroître le nombre de Roms dans le secteur de l'application des lois.

30. M. Makula a en outre signalé que, le 24 novembre 2006, l'Association fraternelle des agents d'application de la loi roms d'Europe avait été mise en place à Budapest avec la participation de représentants de cinq pays européens (Bulgarie, Hongrie, République tchèque, Roumanie et Slovaquie), à l'initiative de policiers hongrois d'origine rom et non rom. Les hauts fonctionnaires du Ministère hongrois de la justice et de l'application des lois comme les hauts responsables des autorités de police étaient, depuis le tout début, attachés à la coopération avec les Roms. Dans le cadre de ses activités, l'association contribuait directement à combattre la discrimination et facilitait l'accès des Roms à l'éducation et à l'emploi, œuvrait à l'amélioration de leurs conditions de logement, et les aidait à sortir de la pauvreté.

31. M. Makula a expliqué que les objectifs de l'Association étaient la promotion de l'égalité des chances dans les services de police de Hongrie et d'autres États membres de l'Union européenne, la lutte contre les préjugés mutuels des autorités de police et des communautés roms, l'augmentation des effectifs d'origine rom dans les autorités de police, et l'amélioration des conditions de vie et de service des Roms qui étaient déjà en fonctions. Il était à espérer que des organisations membres seraient créées dans d'autres pays européens. M. Makula a souligné que son association suivait une approche intégrationniste, était fondée sur l'adhésion volontaire et accueillait les non-Roms. En conclusion, il a demandé que les divers projets destinés à améliorer la situation des communautés roms en Europe fassent l'objet d'une coordination et que les unités de police des organisations intergouvernementales coopèrent avec son association et d'autres associations de policiers issus des minorités.

32. Ces exposés ont été suivis de brèves discussions sur, entre autres, la nécessité d'une surveillance civile en tant qu'outil nécessaire pour des services de police démocratiques, les abus et mauvais traitements dont étaient victimes les policiers issus de minorités, et la question de savoir s'il était judicieux de déployer des policiers issus de minorités dans les zones où vivent ces minorités.

#### IV. Mise en commun des données d'expérience et des enseignements – exposés présentés par des représentants d'organisations intergouvernementales et d'autres organismes pertinents

33. Sept représentants d'organisations intergouvernementales et d'autres organismes pertinents ont fait de courts exposés sur la mise en commun des expériences réussies et des enseignements tirés en matière de prise en considération de la diversité dans la police.

34. **Martin Oelz** a brièvement présenté les trois principaux instruments de l'OIT pertinents pour la discussion – la Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958), la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et Directives sur le dialogue social des services publics d'urgence. Il a indiqué que ces directives donnaient des orientations fondées sur les meilleures pratiques pour la fourniture de services publics d'urgence de qualité, y compris concernant la diversité dans l'emploi, notamment l'organisation de campagnes volontaristes destinées à recruter et retenir les jeunes, les femmes et les personnes issues de minorités ethniques, les mesures visant à faire évoluer l'attitude des recruteurs, le dialogue social comme moyen efficace de promouvoir la diversité, et l'adoption de politiques et procédures efficaces pour lutter contre la discrimination et le harcèlement au sein des services.

35. **Timothy Lemay** a présenté brièvement le travail de l'ONUDDC, notamment en ce qui concerne l'élaboration d'outils et de supports de formation comme le Recueil des règles et normes de l'Organisation des Nations Unies en matière de prévention du crime et de justice pénale (comprenant les meilleures pratiques). Il a souligné que l'ONUDDC ne disposait pas pour l'instant de programme axé exclusivement sur la diversité dans la police. Toutefois, les questions de diversité étaient souvent évoquées lors du dialogue entre l'ONUDDC et les responsables de l'application des lois en général. C'est pour cette raison que l'ONUDDC était un partenaire pertinent dans ce domaine et qu'elle se félicitait d'unir ses forces avec les autres entités concernées, pour veiller à ce que toutes les normes internationales en matière de police soient prises en compte dans ses activités d'assistance. Ces activités pouvaient porter par exemple sur la planification de la réforme de la police, l'amélioration de la représentation des minorités au sein de la police, la formation des policiers aux questions relatives à la diversité, l'amélioration du traitement des minorités dans les prisons, et la supervision des services de police (par divers organismes d'enquête, comme des médiateurs indépendants ou des commissaires aux plaintes chargés de superviser le travail de la police, des mécanismes permettant d'enquêter sur les discriminations contre les minorités de la part des policiers, et des procédures disciplinaires internes destinées à poursuivre les policiers violents). S'agissant des enseignements tirés de l'expérience, l'ONUDDC estimait que, plus les services de police étaient représentatifs, plus leur légitimité et leur efficacité étaient grandes. La question de la diversité dans la police devait être intégrée à tous les programmes d'assistance technique, et la diversité devait se retrouver à tous les échelons d'un service de police, ainsi que dans les fonctions spécialisées.

36. **Dmitri Alechkevitch**, conseiller politique auprès du Haut-Commissaire pour les minorités nationales de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), a mis en lumière l'importance du sujet discuté en soulignant que la police avait le pouvoir d'influer sur la perception qu'avait la population des minorités et de la capacité de l'État d'agir de manière juste et responsable. La population avait plus de contacts avec la police qu'avec les juges ou d'autres agents de l'État. De la même façon, les policiers jouaient également un rôle important dans la détermination de l'attitude des minorités envers l'État. Le bureau du Haut-Commissaire se félicitait que les lignes directrices du HCDH s'inspirent largement des Recommandations sur la mission de la police dans les sociétés

multiethniques qu'il avait lui-même élaborées. M. Alechkevitch a mis en évidence plusieurs points forts des lignes directrices du HCDH, comme les exemples de bonnes pratiques. Il a fait valoir que la prise en considération de la diversité était bénéfique pour tous et qu'une approche holistique, tenant compte par exemple de la nécessité de réformer l'ensemble du système pénal pour que la police ne fonctionne pas en vase clos, était souhaitable. Il a estimé que les lignes directrices devaient accorder une place plus importante aux efforts visant à retenir les fonctionnaires et qu'il pourrait être utile d'y faire figurer une liste récapitulative. Il s'est dit disposé à continuer de coopérer avec tous les participants à la réunion à l'examen de cette question.

37. **Manuel Marion**, chef adjoint de l'Unité pour les questions stratégiques de police de l'OSCE (SPMU), a brièvement présenté les travaux de l'OSCE en matière de création d'institutions et de renforcement des capacités dans les domaines de la police de proximité, de la formation des policiers, des ressources humaines et des enquêtes. Il a présenté trois ouvrages de référence importants traitant, entre autres questions, de la diversité. Le «Guide de l'OSCE sur les actions de la police dans un cadre démocratique» soulignait que la protection et la promotion des personnes appartenant à des minorités nationales étaient un facteur essentiel pour la démocratie, la paix, la justice et la stabilité au niveau national comme au niveau international. Il préconisait que les policiers luttent contre les actes racistes et xénophobes, que les enquêtes policières prennent en compte les spécificités des minorités, et que les communautés minoritaires fassent l'objet d'activités de sensibilisation. Le guide «Basic Police Training» (Guide pour la formation de base des policiers) comprenait un chapitre sur les buts, les objectifs et les thèmes de la formation sur la diversité culturelle. Le «Manuel de police communautaire» insistait sur la nécessité pour les policiers d'être visibles ou accessibles pour le public, de répondre aux besoins de la communauté, d'écouter ses préoccupations, de solliciter et mobiliser la communauté, et d'être comptables de leurs actes. M. Marion a décrit certaines activités de l'OSCE en ce qui concerne l'intégration des minorités dans la police dans les Balkans. L'OSCE avait tiré des enseignements de cette expérience et, bien que la population se soit d'abord montrée sceptique, le degré de confiance avait augmenté. Il était aussi important de mettre l'accent sur le pouvoir judiciaire car la coopération entre la police et la justice était insuffisante dans les Balkans. Des erreurs avaient toutefois été commises, notamment en raison de la pression exercée par la communauté internationale pour qu'un nombre élevé d'agents soient formés en un court laps de temps, ce qui s'était traduit par des formations trop courtes et des vérifications insuffisantes des antécédents des agents. Il a également présenté le site POLIS (Policing Online Information System) de l'OSCE ([www.polis.osce.org](http://www.polis.osce.org)).

38. **Blaz Mamuza**, du Réseau régional de prévention et d'enquête sur les crimes inspirés par la haine, établi sous l'égide de l'OSCE, a présenté les activités du réseau, notamment les programmes de formation, qui étaient fondés sur les meilleures pratiques. Il a souligné qu'au cours des vingt dernières années on avait enregistré une augmentation du nombre d'incidents à caractère antisémite, raciste, xénophobe ou islamophobe et d'autres incidents inspirés par la haine dans la région de l'OSCE. Le réseau avait mis au point des programmes et supports de formation fondés sur les «meilleures pratiques» recensées, tenant compte des différences d'un État à l'autre (contexte politique et social, cadre législatif et ressources). M. Mamuza a souligné que, parce que les crimes haineux touchaient des groupes entiers et pas uniquement des individus, la réponse à apporter était très importante pour l'amélioration des relations et de la coopération entre la police et la communauté. Il a souligné que les policiers eux-mêmes, en tant que groupe stéréotypé, étaient souvent victimes de crimes haineux. Il a fait valoir que ces crimes pouvaient être combattus en renforçant les objectifs de la police de proximité. Il a également présenté un certain nombre de sources de formation auxquelles le réseau avait accès, comme le site TANDIS (Tolerance and Non-discrimination Information System) de l'OSCE (<http://tandis.odhr.pl/>).

39. **Patrick Atayero**, chef adjoint de la Section des politiques stratégiques et du renforcement des capacités de la Division de la police au Département de maintien de la paix, a présenté certaines des politiques du Département concernant les accords de paix et ayant trait à l'objet de la réunion (par exemple sur la représentation des minorités dans les services répressifs, sur la non-discrimination et l'action positive dans l'emploi). Il a ensuite évoqué des exemples de bonnes pratiques concernant les missions de maintien de la paix des Nations Unies. Il a indiqué que la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL) avait apporté son soutien à la police nationale pour la mise en place de forums de police de proximité, avec la participation d'ONG. Pour faciliter le recrutement et la coopération avec les communautés locales, on avait eu recours à des équipes mobiles de recrutement ainsi qu'à la participation de célébrités aux campagnes de recrutement. On avait aussi introduit le suivi des recrutements par groupe ethnique, afin de veiller à ce que les 17 tribus soient représentées, aucune ne dépassant 13 %. La Mission des Nations Unies au Kosovo (MINUK) avait eu recours à un certain nombre de règlements pour que le recrutement dans le Service de police du Kosovo et le déploiement des agents reflètent la composition multiethnique du Kosovo. Les lignes directrices de la MINUK prévoyaient également un traitement équitable des minorités par la police, et le manuel des procédures et politiques du Service de police du Kosovo garantissait l'égalité dans la formation et une représentation équilibrée des groupes ethniques à tous les échelons. En plus du recrutement général, auquel les personnes issues de minorités pouvaient prétendre, un certain nombre de mesures avaient été prises pour recruter les membres de minorités ethniques, notamment d'anciens policiers.

40. **Rudolf Battisti**, lieutenant-colonel de la police viennoise responsable de la gestion des ressources humaines, a décrit les campagnes de recrutement visant à accroître le pourcentage de policiers issus de l'immigration. À la fin de 2006, environ 320 000 personnes n'ayant pas la nationalité autrichienne vivaient à Vienne (soit 19 % de la population). Toutefois, si l'on prenait en compte les personnes ayant acquis la nationalité autrichienne, cette proportion s'élevait à près d'un tiers de la population. À l'heure actuelle, le Commandement de la police régionale de Vienne employait seulement 1 % de policiers issus de l'immigration. L'objectif était que, d'ici à 2012, il y ait au moins un policier d'origine immigrée dans chaque poste de police de Vienne. On espérait atteindre cet objectif grâce, en partie, à la campagne de recrutement «Vienne a besoin de vous», qui visait quelque 600 institutions et associations de migrants. La campagne ciblait principalement les jeunes adultes de la deuxième génération, nés en Autriche ou vivant dans le pays depuis leur enfance et qui avaient donc des connaissances interculturelles et une bonne maîtrise de l'allemand et de la langue de leurs parents. L'application de quotas n'avait pas été jugée souhaitable à Vienne, au vu des expériences négatives enregistrées dans d'autres pays qui avaient mis en place de tels systèmes.

41. **Cristina Palaghie**, experte au Ministère roumain de l'intérieur et de la réforme administrative, a brièvement décrit une série de programmes pour l'intégration des Roms, qui portaient entre autres sur le recrutement de Roms dans les forces de police et sur la fourniture gratuite de papiers d'identité au moyen d'unités mobiles. La campagne de recrutement comprenait des mesures visant à identifier les jeunes Roms susceptibles d'être recrutés et l'organisation de débats dans les écoles sur les relations entre les minorités et la police.

42. **Joanna Goodey**, de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, a présenté les travaux de l'Agence concernant la répression des crimes haineux, et a précisé qu'il y avait des coordonnateurs chargés de cette question dans tous les États membres de l'Union européenne et que des rapports publics étaient disponibles. Elle a souligné qu'il n'y avait pas de tradition de collecte de données transparente sur les crimes haineux et la violence dans les pays de l'Union européenne et que, par conséquent, les institutions européennes manquaient totalement d'informations sur le sujet. Elle a également évoqué le

manque de confiance des minorités vulnérables à l'égard de la police dans les pays de l'Union européenne et a estimé que la mise en place de mécanismes indépendants permettant de porter plainte contre la police pourrait être un moyen important de restaurer la confiance des communautés minoritaires.

## V. Prise en compte de la diversité dans les services de police: défis, possibilités et perspectives

43. **Tom Hadden**, auteur des lignes directrices du HCDH, a résumé les principales questions soulevées dans les études de cas par pays qui n'avaient pas été suffisamment traitées dans l'actuel projet de lignes directrices:

- Problèmes structurels rencontrés dans de nombreuses anciennes colonies:
  - Exercice d'un contrôle politique sur la police en tant qu'agent du gouvernement (Pakistan/Afrique du Sud);
  - Hiérarchie entre les groupes ethniques au sein des forces de police (Afrique du Sud/Brésil);
  - Héritage des structures coloniales en matière de police (Fidji);
  - Existence de différents niveaux de police – national et local/gendarmerie et police civile (Nigéria et juridictions de droit civil);
  - Préoccupations relatives au genre – fonctions spécialisées, par opposition à l'intégration à tous les échelons (Nigéria).
- Problèmes pratiques:
  - Questions linguistiques formation des policiers en exercice aux langues minoritaires et/ou recrutement ou déploiement d'agents locaux (Cameroun/Afrique du Sud);
  - Stratégies de déploiement – unités et patrouilles pluriethniques, par opposition aux patrouilles spécifiques à une communauté et/ou recrutement d'auxiliaires locaux (Inde/Tamil Nadu);
  - Services de police dans les communautés autochtones – quels degré d'autonomie et degré d'utilisation des structures traditionnelles/réparatrices (Canada/Samoa);
  - Rapport entre la corruption et le faible niveau de rémunération/le statut peu élevé (Pakistan).

44. M. Hadden a invité les participants à discuter de la valeur des lignes directrices et des mesures à prendre pour aller de l'avant. Il a souligné que la collecte des meilleures pratiques était l'une des principales valeurs ajoutées des lignes directrices et a soulevé la question de savoir à qui, une fois élaborées, les lignes directrices devaient être adressées – aux agents des Nations Unies sur le terrain, aux ONG et/ou aux policiers.

45. Le débat a mis en évidence un soutien unanime à l'élaboration des lignes directrices et un consensus quant à leur utilité. Un participant a déclaré que le titre «boîte à outils» («toolkit») était trompeur parce que les lignes directrices n'étaient pas présentées sous la forme d'une boîte à outils et ne proposaient pas d'exemples d'action très concrets. Un autre participant a proposé que les lignes directrices indiquent clairement de quelle manière les procédures internes à la police pourraient être renforcées pour accroître sa crédibilité, et de quelle manière les bonnes pratiques mises au point pourraient être maintenues. Un mécanisme de contrôle, dans le cadre des Nations Unies ou au moins d'une ONG

internationale reconnue, devrait être élaboré à cet effet. Un autre participant a suggéré que les organismes nationaux tels que les médiateurs et les commissions parlementaires participent à la surveillance et au suivi. Un certain nombre de participants ont estimé qu'il était important d'aborder brièvement les domaines de la sécurité et de la justice pénale pour situer la question, mais que l'objet principal des lignes directrices devait être la police. Il a été suggéré que les lignes directrices ciblent les décideurs et les rédacteurs de manuels de formation, tandis qu'un participant a déclaré que, en l'état, le projet de lignes directrices semblait surtout adapté pour le personnel d'encadrement.

46. Il a été recommandé que les lignes directrices mettent fortement l'accent sur les droits de l'homme, de manière à mettre fin au mythe selon lequel le respect des droits de l'homme conduisait à des mesures de police faibles et inefficaces. Un participant a souligné que, dans de nombreux pays, le travail des policiers ne portait absolument pas sur les droits de l'homme et l'intégration des minorités (à l'exception de tentatives de la part d'agents ou d'équipes à titre individuel), mais plutôt sur les drogues, le terrorisme, etc. Il était donc temps que l'ONU accorde davantage d'attention aux questions comme l'intégration des minorités dans la police afin d'inciter les pays à s'engager sur ces questions. Un représentant d'ONG a souligné que certains des documents clés relatifs à l'intégration de la diversité, comme les recommandations du Haut-Commissaire pour les minorités nationales de l'OSCE et la Charte de Rotterdam, considéraient les partenariats avec les ONG comme un élément crucial de la prise en considération de la diversité. Les ONG sauraient donc gré à l'ONU de leur donner des orientations claires quant à la nature des mesures qu'elles pourraient prendre à cet égard. Elles devraient, par exemple, jouer un rôle de plaidoyer et de sensibilisation. Les représentants des minorités devraient aussi être consultés dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices. Celles-ci pourraient, par exemple, être présentées au Forum sur les questions relatives aux minorités et, éventuellement, si l'effort pouvait être maintenu, à l'Assemblée générale, afin de susciter l'intérêt des États.

### **Diversité dans le recrutement dans la police et dans les mesures de promotion et de rétention**

47. Les discussions ont porté sur la nécessité de créer des associations de policiers issus des minorités, sur l'utilité des quotas de recrutement et sur le rôle que les syndicats pouvaient jouer dans la promotion de la diversité. Certains participants pensaient que les associations de policiers issus des minorités étaient importantes pour les personnes appartenant à des minorités, car elles leur permettaient de se soutenir mutuellement et d'informer la direction des problèmes auxquels se heurtaient les différentes communautés, mais d'autres estimaient que l'existence de ce type d'association conduisait souvent à l'aggravation de l'exclusion et favorisait les divisions. Les agents devaient avant tout se considérer comme des policiers, toute autre allégeance étant secondaire. Un participant a déclaré que la formation sur la diversité devrait contribuer à améliorer l'environnement de travail des policiers issus des minorités et contribuer ainsi à les maintenir dans l'emploi. Diverses opinions ont été exprimées quant à l'utilité des quotas de recrutement. Un participant a suggéré que les quotas étaient populaires d'un point de vue politique, mais l'étaient beaucoup moins auprès des policiers et que, dans certains pays, ils posaient des problèmes pour ce qui était de recruter des candidats disposant d'une qualification même minimale (à savoir sachant lire et écrire). Un autre participant a estimé que le traitement préférentiel devait être évité, alors que d'autres estimaient que les quotas étaient acceptables mais ne devaient être utilisés que dans des cas exceptionnels.

48. En ce qui concerne les syndicats, il a été souligné que, dans certains pays, les policiers n'avaient pas le droit de fonder des syndicats ou de s'y affilier, ou de faire grève.

Bien que les normes internationales relatives à la liberté syndicale autorisent des restrictions aux droits syndicaux des fonctionnaires de police, cela les privait d'un instrument essentiel dans leur lutte pour l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment en ce qui concerne les salaires. Dans les pays où existaient des syndicats ou des associations de policiers, ceux-ci avaient le pouvoir d'aborder et de soulever les questions d'égalité et de diversité au sein des forces de police. Concernant les obstacles au recrutement des minorités, l'attention a été appelée non seulement sur le niveau d'études requis et les critères physiques, qui pouvaient avoir un effet discriminatoire sur certaines communautés minoritaires, mais aussi sur les problèmes liés au fait que les recrues potentielles de certaines communautés minoritaires n'avaient pas de papiers d'identité. Concernant les meilleures pratiques relatives aux mesures de rétention du personnel, l'exemple du bureau du médiateur de la police, au Pérou, a été cité.

### **Dialogue et coopération avec les communautés minoritaires**

49. Le principe de la police de proximité, avec ses nombreux modèles, a été jugé essentiel pour favoriser le dialogue et la coopération. Dans le cadre de cette discussion, certains participants ont donné des exemples de coopération avec les communautés minoritaires dans leur pays. Aux Fidji et au Samoa, la police mène diverses activités de sensibilisation au niveau local, par exemple en dialoguant avec les jeunes dans le cadre d'associations religieuses et avec les organisations de femmes. Au Canada, les conseils consultatifs autochtones s'étaient révélés efficaces. Il a été suggéré que les lignes directrices proposent différentes options, sachant que certains modèles étaient plus adaptés à certaines situations ou à certaines périodes. Si tous les participants ont admis que les relations entre les communautés et la police au niveau local étaient essentielles, certains ont souligné qu'il était souvent très difficile d'identifier les véritables représentants des communautés et ont estimé qu'il serait utile que les lignes directrices du HCDH mettent en lumière quelques pratiques éprouvées pour l'identification des dirigeants communautaires. Il a en outre été souligné que la participation de la communauté était essentielle pour prévenir la criminalité au niveau local et qu'il serait également utile de connaître certaines des meilleures pratiques dans ce domaine.

50. Un participant a souligné que, si les consultations avec les communautés étaient essentielles, elles devaient être axées sur la résolution de problèmes, si l'on ne voulait pas que les communautés s'en désintéressent. En outre, il était essentiel que l'impulsion vienne d'en haut et que des ressources suffisantes soient allouées pour que le dialogue et la coopération avec les communautés minoritaires fonctionnent. Un autre participant a souligné la nécessité de multiplier les contacts avec les jeunes au moyen de visites d'écoles, etc., et a cité un cas où des emplois bénévoles avaient été proposés aux représentants de minorités, ce qui, toutefois, n'avait pas soulevé l'enthousiasme parmi les jeunes. Un représentant d'ONG a mis en lumière le rôle des ONG, qui devait aller au-delà des consultations et porter sur le règlement conjoint des problèmes. D'après son expérience, les ONG pouvaient contribuer pour beaucoup à amener la police à négocier avec les minorités. Les lignes directrices du HCDH devraient offrir des conseils pratiques pour une telle participation des ONG.

### **Formation**

51. Certains participants se sont dits préoccupés par le fait que, dans certains pays, les instructeurs de la police étaient rarement très compétents et professionnels. La formation n'était pas considérée comme une spécialisation enviable et, souvent, les agents étaient affectés à un poste en institution de formation à titre de sanction, par exemple parce qu'ils

n'étaient pas assez productifs. Cette situation avait toutefois commencé à évoluer dans certains pays, le processus de recrutement des instructeurs devenant de plus en plus sélectif. Souvent, les instructeurs eux-mêmes n'étaient pas dénués de préjugés. Il était donc nécessaire d'amener un changement de mentalité chez les instructeurs si l'on voulait changer la mentalité des stagiaires. Un participant a même suggéré que des psychologues contribuent à élaborer des profils de candidats aux postes d'instructeur – en mettant l'accent sur le comportement et en donnant la priorité aux personnes sensibles aux différences culturelles, ouvertes au changement, etc.

52. Un certain nombre de participants ont souligné qu'il était important d'intégrer une perspective communautaire dans la formation. Les représentants des minorités devaient participer à la formation, ils devaient parler aux instructeurs, et éventuellement aux stagiaires, afin de mettre en évidence les problèmes des minorités, leur culture, etc. Sauf pour les questions très spécialisées, les instructeurs devaient, dans l'idéal, être issus des communautés elles-mêmes. Les minorités devaient également fournir des informations en retour au cours de la formation. Certains participants ont suggéré que des animateurs non issus des rangs de la police, comme des universitaires par exemple, participent à la formation. Un participant a souligné qu'il pouvait être difficile pour les entités externes, qui voulaient proposer des cours de formation, de se mettre en contact avec la police. Un autre obstacle tenait au fait que les priorités en matière de formation, comme les ressources, étaient souvent déterminées plusieurs années à l'avance et, partant, ne correspondaient pas toujours aux besoins sur le terrain. En outre, la formation à la diversité était parfois perçue comme une activité ponctuelle, et non comme un processus continu faisant partie intégrante du cursus chaque année. Plusieurs participants ont fait valoir que les principes relatifs aux droits de l'homme devaient figurer dans toutes les formations, y compris les formations fondées sur les compétences, et ne pas être enseignés comme une matière distincte.

53. Un certain nombre de participants ont souligné que les supports de formation de l'ONU et autres étaient extrêmement théoriques, alors que les policiers s'intéressaient à des questions très concrètes et aux applications pratiques. Le représentant du Département des opérations de maintien de la paix a répondu que les policiers des États membres étaient généralement invités à contribuer à l'élaboration des supports de formation du Département. C'était de cette manière qu'étaient élaborés les supports de formation type que les pays devaient ensuite adapter à leurs besoins. De même, les participants ont fait valoir que les supports de formation étaient souvent eurocentriques. Un certain nombre de participants ont donc estimé que, à l'exception, éventuellement, des formations fondées sur les compétences, qui pouvaient être universelles, les supports de formation devaient toujours être adaptés au lieu, et les instructeurs locaux devaient toujours se réunir pour travailler sur cette question avant de faire la formation. Il a été suggéré que les lignes directrices du HCDH informent les professionnels sur l'endroit où ils pourraient trouver de bons supports de formation. La préférence devrait être accordée à la formation interactive, qui était toujours bien accueillie. Un participant a souligné que l'intégration des minorités dans les écoles de police était très importante pour l'amélioration des relations entre la population majoritaire et les minorités, ainsi qu'au sein des forces de police, car des amitiés durables se nouaient au cours des années de formation.

## **Suivi et supervision du processus de changement**

54. Il a été suggéré que non seulement les violations mais aussi les bonnes pratiques fassent l'objet d'une surveillance. On a donné l'exemple d'Altus, organisation qui formait dans chaque pays des observateurs de la société civile chargés de faire des visites inopinées dans les postes de police locaux et de noter leurs observations aux fins d'une comparaison régionale entre les postes de police. Si certains ont souligné que l'audit externe était toujours nécessaire, d'autres ont fait valoir qu'un contrôle initial depuis l'intérieur de

l'organisation était également essentiel. Un participant a souligné qu'il fallait organiser des réunions avec les communautés minoritaires en vue d'examiner et de surveiller la situation. Outre les policiers, des représentants du gouvernement devaient participer à ces réunions. Un participant a souligné que les critères et les points de comparaison utilisés pour l'évaluation des performances étaient primordiaux mais que l'évaluation posait un problème en raison du manque de données, qui pouvait être dû, entre autres, aux lois relatives à la protection des données.

## VI. Conclusions et suggestions pour le suivi

55. Les participants ont approuvé les conclusions et les suggestions suivantes en ce qui concerne le suivi:

- La réunion a été une initiative utile;
- Il serait souhaitable d'organiser d'autres consultations régionales avec les professionnels de la police dans d'autres langues de l'ONU;
- Il serait utile d'élaborer des lignes directrices du HCDH sur la prise en compte de la diversité dans les services de police en se fondant sur le projet actuel, en consultation (par voie électronique) avec les participants à la réunion et en incluant des exemples de «meilleures pratiques» sur un plus large éventail de sujets;
- Il existe déjà dans le système des Nations Unies quelques pratiques et outils valables sur lesquels le HCDH peut s'appuyer pour l'élaboration des lignes directrices;
- Des ONG spécialisées devraient être invitées à faire part de leur expérience et à coopérer avec l'ONU à la promotion de la prise en considération de la diversité dans les services de police;
- Des représentants des minorités devraient participer au processus de consultation aux fins de l'élaboration des lignes directrices du HCDH, afin de lui donner une légitimité et de vérifier si les directives peuvent fonctionner dans la pratique;
- Il est nécessaire d'intéresser les gouvernements à la question plus large de l'intégration des minorités et de donner à cette question un rang de priorité plus élevé;
- Un petit groupe de coordination devrait être créé parmi les participants dans le but de promouvoir les lignes directrices et de prendre d'autres mesures de suivi;
- Un rapport sur la réunion devrait être distribué à tous les participants pour commentaires et présenté à la première session du Forum sur les questions relatives aux minorités, avec les lignes directrices du HCDH telles que remaniées<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Cela n'a pas été possible car le Forum s'est entièrement consacré à la question intitulée «Les minorités et le droit à l'éducation». Le présent rapport est donc directement soumis au Conseil des droits de l'homme.