Guide de l'utilisateur

SOMMAIRE

À quoi sert cette Boîte à outils?

À qui est-elle destinée?

Quelles sont la structure et la teneur de cette Boîte à outils?

Comment cette Boîte à outils a-t-elle été conçue?

Et ensuite?

Les gouvernements accordent une importance croissante à la réforme du secteur de la sécurité (RSS), qui figure désormais en bonne place à l'ordre du jour des communautés internationales du développement, de la paix et de la sécurité. La RSS ouvre la voie à la transformation des politiques, des institutions et des programmes de sécurité, créant de nouveaux débouchés pour l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes.

En effet, l'intégration de la perspective du genre apparaît de plus en plus comme une condition essentielle à l'efficacité opérationnelle de la RSS, mais aussi à son appropriation locale et à un contrôle amélioré. Par exemple, la hausse des recrutements féminins, la prévention des violations des droits humains et la collaboration avec des organisations féminines favorisent l'instauration d'un secteur de la sécurité efficace, responsable et participatif, répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes, des garçons et des fillettes.

Pourtant, bien que son importance soit désormais clairement reconnue, l'intégration de cette perspective du genre à la réforme du secteur de la sécurité manque encore cruellement de ressources propres et spécifiques. Cette Boîte à outils constitue donc une première réponse au besoin d'information et d'analyse sur les questions de genre et la RSS. Elle a vocation à expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens l'importance que revêtent les sexospécificités au regard de la RSS, ainsi que les possibilités et modalités de leur intégration.

Chaque contexte de RSS est unique et spécifique. Partant, les stratégies et recommandations stipulées dans cette Boîte à outils peuvent ne pas être applicables en l'état et devront toujours être adaptées au contexte local.

La Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité» comporte les éléments suivants:

- 12 Dossiers (20 pages)
- 12 Notes pratiques (4 pages, tirées des Dossiers)
- Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la réforme du secteur de la sécurité et à la parité

Les Dossiers et les Notes pratiques correspondantes portent sur les thèmes suivants:

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

instraw united nations

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

À quoi sert cette Boîte à outils?

Cette Boîte à outils vise à améliorer les connaissances, les capacités et les échanges sur les aspects sexospécifiques de la réforme du secteur de la sécurité dans les milieux spécialisés des décideurs, des praticiens et des chercheurs.

De fait, les objectifs de la Boîte à outils sont les suivants:

- Expliquer en quoi la perspective du genre est importante pour les processus de RSS.
- Présenter des stratégies pratiques visant à intégrer la perspective du genre dans l'examen, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la RSS à l'appui des expériences issues de différents contextes et de différentes institutions du secteur de la sécurité.
- Donner matière à orienter la définition d'une politique de RSS favorisant l'égalité des sexes, au niveau international comme au niveau national.
- Produire des éléments concrets à partir desquels concevoir des programmes de formation en matière de genre pour les personnels du secteur de la sécurité et les praticiens de la RSS.
- Faire fonction de guide de référence sur les lois et normes internationales qui régissent les droits des femmes et la parité dans les domaines de la RSS et des institutions du secteur de la sécurité.

Cette Boîte à outils ne prétend nullement traiter de manière exhaustive les questions de genre et de RSS, mais consiste simplement en une première compilation d'informations et de conseils pratiques, présentés sous un format utile qui pourra servir aux multiples praticiens et décideurs de la RSS. Nous espérons qu'elle pourra ensuite autoriser l'élaboration de politiques davantage ciblées et pratiques et de supports de formation propres aux questions du genre et de la RSS par les organismes du secteur de la sécurité et autres acteurs concernés.

À qui est-elle destinée?

La Boîte à outils entend présenter sommairement les perspectives du genre à un vaste public qui travaille sur la réforme du secteur de la sécurité, notamment des décideurs, des responsables de programmes et des consultants chargés de la RSS au sein des entités suivantes:

- Gouvernements nationaux
- Institutions du secteur de la sécurité
- Organisations internationales et régionales
- Gouvernements donateurs
- Organisations de la société civile, dont organisations féminines

Quoique cette Boîte à outils s'adresse plus aux spécialistes de la RSS qu'aux experts des questions de genre, les Dossiers et les Notes pratiques peuvent constituer de précieuses ressources pour le personnel en charge des sexospécificités qui souhaite s'informer plus avant sur les liens entre son travail et la RSS.

De plus, les Dossiers et les Notes pratiques s'adressent distinctement à un public spécifique, par exemple:

Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité – parlementaires, collaborateurs parlementaires et membres et personnels de parlements régionaux.

Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privée – sociétés militaires et de sécurité privées (SMSP), associations professionnelles de SMSP et clients de SMSP.

Quelles sont la structure et la teneur de cette Boîte à outils?

Les Dossiers et les Notes pratiques sont généralement articulés selon la même structure, regroupant des informations sous certaines rubriques déterminées (à l'exception des Dossiers 11 et 12). Par exemple, le Dossier «Place du genre dans la réforme de la police» présente la structure suivante:

1. *Introduction*
2. *Qu'est-ce que la réforme de la police?*
3. *En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la police?*
4. *Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la police?*
5. *Intégration de la perspective du genre à la réforme de la police dans des contextes spécifiques*
   a. *Pays sortant d'un conflit*
   b. *Pays en transition*
   c. *Pays en développement*
   d. *Pays développés*
6. *Recommandations principales*
7. *Ressources complémentaires*

La structure de la Note pratique du Dossier «Place du genre dans la réforme de la police» est la suivante:

1. *En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la police?*
2. *Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la police?*
3. *Défis et opportunités postconflictuels*
4. *Questions pour la réforme de la police*
5. *Complément d'information*

La teneur spécifique des Dossiers et des Notes pratiques varie en fonction du sujet traité. Cependant, elle consiste normalement en informations conceptuelles, par exemple les définitions de genre, et en quoi la perspective du genre est importante, ainsi que des informations pratiques, avec des études de cas, des conseils et des listes de contrôle. Les auteurs se sont efforcés de présenter un ensemble équilibré d'études de cas et d'exemples issus de différentes parties du monde et de différents contextes nationaux (pays sortant d'un conflit, pays en transition, pays en développement et pays développés).

Qu'est-ce que la réforme du secteur de la sécurité?

Il n'existe pas de définition communément admise pour le secteur de la sécurité ou la réforme du secteur de la sécurité. Les différents acteurs appliquent des définitions plus ou moins larges de la RSS et certains de ses termes sont souvent indifféremment employés. Néanmoins, cette Boîte à outils reprend la définition avancée par le Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (CAD-OCDE), autour de laquelle s'observe une certaine convergence:

La réforme du secteur de la sécurité sert à désigner la transformation du secteur/système de sécurité, *«lequel comprend tous les acteurs, leurs rôles, responsabilités et actions, qui unissent leurs efforts afin que la gestion et le fonctionnement de ce système soient plus respectueux des normes démocratiques et des sains principes de bonne gestion des affaires publiques, et contribuent ainsi à l'efficacité du dispositif en matière de sécurité»*.[1]

Le **système/secteur de la sécurité** peut se comprendre comme l'ensemble des institutions étatiques et autres entités qui contribuent à assurer la sécurité de l'État et de ses citoyens. Par exemple:

- **Acteurs essentiels de la sécurité:** forces armées (dont forces internationales et régionales), police, gendarmerie, forces paramilitaires, garde présidentielle, services de renseignement et de sécurité, gardes-côtes, gardes-frontières, autorités douanières, unités de réserve et unités locales de sécurité.

- **Organes de gestion et de contrôle de la sécurité:** parlement/pouvoir législatif et comités législatifs correspondants, gouvernement/pouvoir exécutif (dont les ministères de la défense, de l'intérieur et des affaires étrangères), organes consultatifs nationaux sur la sécurité, chefs coutumiers et autorités traditionnelles, organismes de gestion financière et acteurs de la société civile (dont les médias, les milieux universitaires et les organisations non gouvernementales).

- **Institutions judiciaires:** ministères de la justice, administration pénitentiaire, services des enquêtes et des poursuites pénales, pouvoir judiciaire (juridictions et tribunaux), services chargés de l'application de la justice (huissiers et auxiliaires de justice), systèmes judiciaires coutumiers et traditionnels, commissions chargées de la défense des droits humains et médiateurs.

- **Forces de sécurité non officielles:** armées de libération, guérillas, gardes du corps privés, sociétés de sécurité privées, sociétés militaires privées et milices de partis politiques.[2]

- **Groupes non officiels de la société civile:** groupes professionnels, médias, organismes de recherche, groupes de défense d'intérêts, organisations religieuses, organisations non gouvernementales et groupes communautaires.[3]

Pour de plus amples informations sur le concept de la réforme du secteur de la sécurité, veuillez vous reporter à le Dossier 1 «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité».

Comment les thèmes de la Boîte à outils ont-ils été sélectionnés?

La réforme du secteur de la sécurité recoupe une large panoplie d'acteurs et de processus et une multitude de questions de genre peut lui être rattachée. Cette Boîte à outils se concentre sur les domaines communs de la RSS qui, de manière générale, ne tiennent pas compte des ressources et expertises existantes en matière de genre. D'autres domaines de la RSS manquent tout autant de ressources sur les questions de genre. Par exemple, faute d'informations sur le sujet, la Boîte à outils ne présente aucun dossier outil sur l'intégration de la perspective du genre à la réforme des services de renseignement. Nous espérons néanmoins que cette Boîte à outils constituera une précieuse ressource pour quiconque souhaite faire progresser la question du genre et de la RSS, y compris dans des sphères non traitées ici.

Aucun dossier spécifique n'a été élaboré sur la place du genre dans le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR), car de nombreuses ressources de qualité existent déjà sur ce sujet. Le DDR est donc simplement évoqué dans les Dossiers sur la réforme de la défense et sur le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité, entre autres.

Cette Boîte à outils concerne-t-elle le genre ou les femmes?

Les termes «genre» et «femmes» sont souvent confondus et/ou employés comme synonymes. Cette Boîte à outils traite plus spécifiquement du genre que des femmes en ce sens qu'elle présente des informations et des exemples qui ont trait aux hommes et aux masculinités. Cependant, il y a encore peu d'informations disponibles sur les hommes, les masculinités et la RSS, domaine qui nécessite assurément de plus amples études.

La définition de «genre» retenue pour cette Boîte à outils est la suivante:

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

Pour de plus amples informations sur les définitions du genre et les approches conceptuelles de son intégration à la RSS, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité».

Pourquoi les questions liées aux lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT) sont-elles incluses?

Les lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels sont souvent confrontés à la discrimination et à la violence du fait de leur prétendue non-conformité avec les rôles sexospécifiques établis. Cette Boîte à outils mentionne donc, dans la mesure du possible, des exemples et des informations sur diverses initiatives entreprises par le secteur de la sécurité afin de traiter les besoins particuliers des LGBT.

Comment les différents contextes nationaux sont-ils définis?

La Boîte à outils examine la RSS selon quatre types de contextes nationaux afin de mettre au jour des défis et opportunités communs au regard de l'intégration du genre. Reprenant les catégories établies par la Division de statistique des Nations Unies, les Dossiers (à l'exception des Dossiers 11 et 12) ont ainsi une rubrique consacrée aux:

Pays en transition – pays en voie de transition entre une économie planifiée et une économie de marché, comme la Croatie, la Géorgie, la Fédération de Russie, le Tadjikistan et l'Ukraine.

Pays en développement – pays à faible revenu national brut. L'Afrique, les Caraïbes, l'Amérique centrale, l'Amérique du Sud, l'Asie (hors Japon) et l'Océanie (hors Australie et Nouvelle-Zélande) sont qualifiées de «régions en développement».

Pays développés – pays à haut revenu national brut, comme l'Europe occidentale, l'Europe du nord, le Canada, les États-Unis et Israël.[4]

Les Dossiers s'intéressent également à l'intégration du genre à la RSS dans des *pays sortant d'un conflit*, car les caractéristiques particulières de la RSS sont généralement moins marquées, voire inexistantes dans les pays épargnés par la guerre.[5] Les pays sortant d'un conflit étudiés dans la Boîte à outils sont, entre autres, Haïti, le Liberia, la Sierra Leone et le Timor oriental. Il va de soi que les pays qui sortent d'un conflit armé peuvent aussi être des pays en transition ou en développement. De surcroît, le moment auquel un pays cesse d'être en situation «postconflictuelle» est toujours difficile à déterminer. Quoi qu'il en soit, les Dossiers montrent que les enseignements tirés dans certains contextes post-conflit sont suffisamment riches et nombreux pour être adaptés à d'autres contextes.

Pourquoi les pays développés ont-ils été retenus?

Bien qu'ils soient rarement associés au concept de RSS, les pays développés ont tendance à réformer leurs institutions à de fréquentes reprises et à des niveaux divers. Dans de nombreux pays développés, le secteur de la sécurité a encore une longue route à parcourir avant de parvenir à prévenir et résoudre efficacement la violence sexiste et à atteindre la parité entre les hommes et les femmes employés dans les institutions de sécurité. Les pays développés doivent donc eux aussi s'efforcer de mettre en place une réforme favorisant l'égalité des sexes dans leur secteur de la sécurité.

Comment cette Boîte à outils a-t-elle été conçue?

En 2005, l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) et le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) ont entrepris de créer le concept de cette Boîte à outils afin de pallier le manque d'études et de conseils pratiques sur les questions de genre et de RSS. Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (OSCE/BIDDH) a ensuite été associé au projet.

En août 2006, le DCAF et l'UN-INSTRAW ont institué un groupe de travail sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité. Rassemblant des praticiens et des chercheurs du monde entier, ainsi que des représentants du CAD-OCDE, du DOMP, du PNUD, de l'UNIFEM, du Conseil de l'Union européenne et de la CEDEAO, le groupe de travail a fait fonction d'organe consultatif pour les projets.

La conception de la Boîte à outils a commencé en février 2007, avec le financement du ministère norvégien des Affaires étrangères et de l'OSCE/BIDDH.

Le DCAF a commandé les Dossiers 2 à 10 à des spécialistes reconnus des questions de genre et de sécurité. Les Dossiers de formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre et d'examen, de suivi et d'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité ont été mis au point par l'UN-INSTRAW à partir de discussions électroniques entre des experts de la RSS et du genre à la mi-2007. Les premières versions de chacun de ces Dossiers ont été revues en externe par divers praticiens de la RSS, membres des services de sécurité, experts des questions de genre, universitaires et autres personnes intéressées. Au total, une soixantaine de personnes a ainsi apporté de précieux commentaires et suggestions sur ces ébauches de Dossiers, dont des praticiens issus d'Afrique, d'Asie, d'Europe de l'Est et d'Amérique latine. Par la suite, ces ébauches de Dossiers ont été soumises à débat entre les auteurs eux-mêmes, des réviseurs externes et des décideurs à l'occasion d'un atelier d'experts sur la place du genre dans la RSS, tenu deux jours durant à Genève, en août 2007. Les Notes pratiques ont été élaborées par l'UN-INSTRAW et le DCAF sur la base des Dossiers. Le DCAF a ensuite révisé et édité les Dossiers et les Notes pratiques et, enfin, a produit la Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW tiennent à exprimer leurs plus vifs remerciements aux nombreuses personnes qui ont collaboré à l'élaboration de cette Boîte à outils.

Et ensuite?

La Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité», publiée en mars 2008, a été largement diffusée sous différents formats – papier, CD-ROM et Internet.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW ont prévu de déployer dans le courant 2008 et 2009 un certain nombre de projets de suivi, qui permettront d'opérationnaliser la Boîte à outils. Celle-ci sera d'abord traduite en russe, puis diffusée dans d'autres langues. D'autres outils, dont des supports de formation, seront ultérieurement conçus pour satisfaire les besoins de différents praticiens de la RSS dans un certain nombre de pays et de régions. Nous espérons pouvoir bénéficier d'une collaboration plus soutenue encore à l'avenir afin de faire progresser et de documenter les bonnes pratiques en matière d'intégration de la perspective du genre dans la réforme du secteur de la sécurité.

[1] CAD-OCDE, «Réforme des systèmes de sécurité et gouvernance», Lignes directrices et ouvrages de référence du CAD (OCDE: Paris), 2005, p. 26. http://www.oecd.org/dataoecd/8/37/31785341.pdf

[2] CAD-OCDE, p. 27. Voir aussi Hänggi, H., *Making Sense of Security Sector Governance*, «*Challenges of Security Sector Governance*», Éd. Hänggi, H. Winkler, T.H., (DCAF: Genève), 2003.

[3] Ball *et al.,* cités dans «Rapport mondial sur le développement humain 2002» (PNUD: New York), 2002, p. 87.

[4] Division de statistique des Nations Unies, «Composition des régions macrogéographiques (continentales), composantes géographiques des régions et composition de groupements sélectionnés économiques et d'autres groupements», rév. 28 août 2007. http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm#developed

[5] Voir la discussion dans Law, D., «The Post-Conflict Security Sector», *DCAF Policy Paper* n° 14, (DCAF: Genève), 2006: http://www.dcaf.ch/_docs/PP14_post_conflictss.pdf, pp. 2-3>, qui s'appuie sur des études de cas menées en Afghanistan, en Bosnie-Herzégovine, en Haïti, au Kosovo, en Sierra Leone et au Timor oriental.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, *«Boîte à Outils «Genre et Réforme du secteur de la sécurité»*. Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève, 2008.

Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

Kristin Valasek

instraw united nations

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

Kristin Valasek

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos de l'auteure
Kristin Valasek est administratrice de projets sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité au Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF). Auparavant, Kristin Valasek coordonnait les politiques, les recherches et les formations sur les femmes, la paix et la sécurité pour l'UN-INSTRAW. Elle a également travaillé sur les questions d'égalité entre les sexes au Département des affaires de désarmement de l'ONU. Par ailleurs, Kristin Valasek est médiatrice certifiée et possède une expérience du milieu associatif au sein d'ONG dans les domaines de la violence domestique, du harcèlement sexuel et de l'aide aux réfugiés. Kristin Valasek est titulaire d'un mastère en règlement de conflits délivré par l'Université de Bradford et d'un diplôme universitaire en études internationales et études féminines.

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Peter Albrecht, Hilary Anderson, Sanam Naraghi Anderlini, Alison Bailes, Megan Bastick, Alan Bryden, María Patricia González Chávez, Eden Cole, Mark Downes, Anja Ebnöther, Giji Gya, Nicola Popovic, Elisabeth Porter, Margret Verwijk et Mark White. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du Genre dans la Réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:
- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Jewel Samad/AFP/Getty Images, 2007.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.
ISBN 9789292220747

Extraits à citer comme suit: Kristin Valasek. «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». *Boîte à Outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité».* Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Qu'est-ce que la réforme du secteur de la sécurité? 1

3. Qu'est-ce que le genre? 3

4. Stratégies sexospécifiques pour la réforme du secteur de la sécurité 4

4.1 Prise en compte des sexospécificités 5

4.2 Promotion d'une participation égale des hommes et des femmes. 6

5. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme du secteur de la sécurité? 6

5.1 Appropriation locale 7

5.2 Prestation efficace de services 7

5.3 Contrôle et responsabilité du secteur de la sécurité 11

6. Comment intégrer la perspective du genre à la réforme du secteur de la sécurité? 14

6.1 Politique de RSS favorisant l'égalité des sexes 14

6.2 Cycle de programmation d'une RSS favorisant l'égalité des sexes. 15

Examen de la RSS. 15

Conception et planification de la RSS 16

Mise en œuvre de la RSS 18

Suivi et évaluation de la RSS. 18

7. Intégration de la perspective du genre à la RSS dans des contextes spécifiques 21

7.1 Pays sortant d'un conflit 21

7.2 Pays en transition. 22

7.3 Pays en développement. 23

7.4 Pays développés 24

8. Recommandations principales 25

9. Ressources complémentaires 26

SIGLES ET ACRONYMES

CAD-OCDE	Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
JE	Programme «Jurisprudence de l'égalité»
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
UE	Union européenne

Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

1 Introduction

Le manque de femmes dans la police afghane: une menace à la sécurité nationale

«A l'heure actuelle, la province d'Oruzgan compte deux policières, en poste au bureau du Gouverneur à Tarin Kôt. Des entretiens conduits avec des hommes récemment recrutés par la Police nationale afghane dans la province ont révélé la nécessité d'accroître le nombre de policières à la fois dans les postes de police et aux points de contrôle […] la sécurité aux points de contrôle est mise à mal par des hommes appartenant à la Force militaire d'opposition qui s'habillent en bourka, comme les femmes afghanes. Il est tout simplement hors de question d'effectuer des fouilles au corps, puisqu'il n'y a aucune policière pour les pratiquer.»

Margret Verwijk, Officier supérieur de police, ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas (2007)

Les gouvernements accordent sans cesse davantage d'importance à la réforme du secteur de la sécurité (RSS), qui figure désormais à l'ordre du jour des communautés internationales du développement, de la paix et de la sécurité. La RSS ouvre la voie à la transformation des politiques, des institutions et des programmes de sécurité, créant de nouveaux débouchés pour l'intégration des questions de parité entre les hommes et les femmes. Plus qu'un simple exercice politique, l'intégration de la perspective du genre apparaît de plus en plus comme une condition essentielle à l'efficacité opérationnelle de la RSS, mais aussi à son appropriation locale et à un meilleur contrôle en la matière. Par exemple, la hausse des recrutements féminins, la prévention des violations des droits humains et la collaboration avec des groupes de femmes favorisent l'instauration d'un secteur de la sécurité efficace, responsable et participatif, répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes, des garçons et des filles.

Ce Dossier entend présenter sommairement les perspectives du genre et la RSS aux personnels des gouvernements nationaux (y compris ceux des pays donateurs), des institutions du secteur de la sécurité et des organisations régionales et internationales qui sont chargées d'élaborer des politiques et des programmes de RSS. Il sera également d'utilité pour les organisations de la société civile, les universitaires et les chercheurs travaillant sur les questions de genre et de sécurité.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Introduction à la place du genre dans la RSS
- En quoi l'intégration de la perspective du genre renforce les processus de RSS
- Modes pratiques d'intégration de la perspective du genre aux politiques et cycles de programmation de RSS
- Présentation de questions spécifiques au genre et à la RSS dans des contextes de pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés
- Recommandations principales
- Ressources complémentaires

Pour tout complément d'information, voir les Dossiers spécifiques aux institutions de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

2 Qu'est-ce que la réforme du secteur de la sécurité?

Bien que le concept soit né à la fin des années 1990, il n'existe pas de définition communément admise pour le secteur de la sécurité ou la réforme du secteur de la sécurité. Les différents acteurs appliquent des définitions plus ou moins larges de la RSS et de nombreux termes sont souvent indifféremment employés: réforme du secteur de la sécurité, réforme du système de sécurité, modernisation du secteur de la sécurité, transformation du secteur de la sécurité, etc. Cependant, une certaine convergence semble s'observer autour de la définition avancée par le Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (CAD-OCDE):

La réforme du secteur de la sécurité sert à désigner la transformation du secteur/système de sécurité, *«lequel comprend tous les acteurs, leurs rôles, responsabilités et actions, qui unissent leurs efforts afin que la gestion et le fonctionnement de ce système soient plus respectueux des normes démocratiques et des sains principes de bonne gestion des affaires publiques et contribuent ainsi à l'efficacité du dispositif en matière de sécurité ».*[1]

La RSS est une approche systémique qui met en exergue la nature intercorrélée des institutions du secteur de la sécurité et poursuit deux grands objectifs. Premièrement, assurer le contrôle démocratique et civil du secteur de la sécurité, par exemple en renforçant les capacités de gestion et de contrôle des ministères, des parlements et des organisations de la société civile. Deuxièmement, instaurer un secteur de la sécurité efficace, abordable et efficient, par exemple en restructurant ou en échafaudant des capacités humaines et matérielles.[2]

Le **système/secteur de la sécurité** peut se comprendre comme l'ensemble des institutions étatiques et autres entités qui contribuent à assurer la sécurité de l'Etat et de ses citoyens. Ces entités sont, entre autres, les suivantes:

- **Acteurs essentiels de la sécurité:** forces armées (dont forces internationales et régionales), police, gendarmerie, forces paramilitaires, garde présidentielle, services de renseignement et de sécurité, gardes-côtes, gardes-frontières, autorités douanières, unités de réserve et unités locales de sécurité.
- **Organes de gestion de la sécurité et de contrôle:** parlement/pouvoir législatif, gouvernement/pouvoir exécutif (dont les ministères de la défense, de l'intérieur et des affaires étrangères), organes consultatifs nationaux sur la sécurité, chefs coutumiers et autorités traditionnelles, organismes de gestion financière et acteurs de la société civile (dont les médias, les milieux universitaires et les organisations non gouvernementales).
- **Institutions judiciaires:** ministères de la justice, administration pénitentiaire, services des enquêtes et des poursuites pénales, pouvoir judiciaire (juridictions et tribunaux), services chargés de l'application de la justice (huissiers de justice et auxiliaires de justice), systèmes judiciaires coutumiers et traditionnels, commissions chargées de la défense des droits humains et médiateurs.
- **Forces de sécurité non officielles:** armées de libération, guérillas, gardes du corps privés, sociétés de sécurité privées, sociétés militaires privées et milices de partis politiques.[3]
- **Groupes non officiels de la société civile:** groupes professionnels, médias, organismes de recherche, groupes de défense d'intérêts, organisations religieuses, organisations non gouvernementales et groupes communautaires.[4]

Les processus de RSS sont conçus pour aborder différents problèmes au sein du secteur de la sécurité, notamment la corruption, le manque de capacités techniques, les violations des droits humains et le manque de transparence et de contrôle, ainsi que des problèmes sociaux plus larges, comme la criminalité et la violence armée. Sur le plan opérationnel, la RSS couvre une vaste gamme d'activités, qui peuvent être regroupées en quatre grandes catégories: [5]

1. **Renforcement du contrôle civil du secteur de la sécurité,** à savoir: réforme des ministères de la Défense et des Affaires intérieures, amélioration des capacités de contrôle des législateurs par la formation, création de centres de médiation indépendants, examens par le secteur public des dépenses militaires et renforcement des capacités de la société civile en matière de contrôle du secteur de la sécurité.
2. **Professionnalisation des forces de sécurité**, à savoir: programmes de formation des soldats, policiers et autres personnels du secteur de la sécurité à la responsabilité démocratique, aux sexospécificités, aux droits humains, au droit humanitaire international et à la sensibilité ethnique, formations aux techniques spécialisées, promotion de politiques en faveur des collectivités, modernisation des équipements militaires ou policiers et élaboration de codes de conduite professionnels.
3. **Démilitarisation et consolidation de la paix,** à savoir: programmes visant à réduire la disponibilité et l'utilisation abusive d'armes légères et de petit calibre, désarmement, démobilisation et réintégration des combattants et renforcement des mesures régionales de sécurité.
4. **Renforcement de l'état de droit, à savoir:** instauration d'un cadre légal puissant et indépendant, autorisant un contrôle démocratique-civil critique et un meilleur fonctionnement du système pénal, renforcement des capacités judiciaires et instauration d'un appareil judiciaire indépendant.

Les processus de réforme du secteur de la sécurité varient d'un pays à l'autre et chaque contexte de RSS est unique et spécifique. Si la RSS peut certes être utilement soutenue par des organisations internationales ou régionales ou par des donateurs bilatéraux, l'appropriation locale et nationale des processus de réforme demeure toutefois essentielle.

D'après le CAD-OCDE, la RSS devrait:

- *Etre centrée sur la personne, susciter l'appropriation locale et se fonder sur des normes démocratiques et le respect des droits de l'homme et de l'état de droit, l'objectif étant de mettre un terme à la terreur;*
- *Etre considérée comme un cadre propre à structurer la réflexion sur les ressources qui s'offrent de régler les divers problèmes de sécurité auxquels sont confrontés les Etats et leurs populations, par une intégration plus étroite des politiques de développement et de sécurité et au renforcement de la participation des civils et de leur pouvoir de contrôle;*
- *S'inscrire dans des stratégies plurisectorielles, en s'appuyant sur une évaluation approfondie des besoins sécuritaires des populations et des Etats;*
- *Se conformer aux principes fondamentaux, comme la transparence et l'obligation de rendre compte;*
- *Etre mise en œuvre avec des processus et des politiques clairement définis qui visent à améliorer les capacités institutionnelles et humaines pour que la politique de sécurité fonctionne efficacement et que la justice soit rendue équitablement.*[6]

Encadré 1 Les hommes, les spécificités masculines et les militaires

Dans de nombreux pays, la culture institutionnelle des forces armées favorise des valeurs et des comportements «masculinisés», qui ont pour effet de transformer la notion de masculinité au sein de la société. Par exemple, dans les années 1980, «la SADF [South African Defence Force] a été un gisement essentiel d'idées sur le comportement que devaient adopter les hommes d'Afrique du Sud. Plusieurs soldats du contingent de la SADF ont indiqué que leur instruction militaire consistait essentiellement à inculquer l'agressivité et à la subordonner à la masculinité.»[9]

L'instruction militaire consiste souvent en un processus rigoureusement chorégraphié visant à briser les individualités, à imposer une conduite militaire officielle et à créer un sentiment collectif de loyauté. Ce processus de socialisation est intimement sexué, un soldat étant censé être «un homme, un vrai».

Au Canada, des chercheurs affirment que, dans les camps d'entraînement, les nouvelles recrues font l'objet de traitements humiliants et dégradants, sous la forme de brutalités physiques, de menaces de violence ou d'agressions verbales – les femmes étant traitées de «putains» et les hommes de «gonzesses», de «pédés» ou de «négros». Ces insultes raciales, homophobes et sexistes sont le reflet d'une culture institutionnelle qui, en fermant les yeux, ne fait que perpétuer une certaine forme de masculinité violente.[10]

Ce phénomène s'observe également en Israël, qui impose un service militaire obligatoire de trois ans aux hommes. D'après le chercheur Danny Kaplan, «les militaires tentent de mouler un modèle uniforme de masculinité. Leur culture organisationnelle promeut des valeurs et des qualités militaires idéales, notamment l'aptitude physique, l'endurance, la maîtrise de soi, le professionnalisme, la sociabilité, l'hétérosexualité et l'ennemi arabe. Ces caractéristiques glorifient la performance masculine en la mettant en contraste avec des images opposées, comme la féminité, l'homosexualité et l'ennemi arabe.»[11]

Quoique souvent associée à des contextes postconflictuels, la RSS prend également pied dans des pays en développement et dans des pays en transition après un régime autoritaire. De plus, des processus de réforme sont aussi déployés au sein d'institutions du secteur de la sécurité dans des pays développés, même s'ils ne prennent pas toujours l'appellation RSS.

Les **défis généraux** posés à la mise en œuvre de la RSS sont, entre autres:

- La nature hautement politique des processus de RSS, ne serait-ce qu'au regard des forces armées, qui conjugue de nombreux intérêts personnels, nationaux et internationaux.
- La nécessité de coordonner une multitude d'acteurs différents et de recourir à l'expertise de différents services gouvernementaux et organisations non gouvernementales.
- La RSS englobe une large panoplie d'activités et peut suivre plusieurs objectifs distincts. Tout cela est souvent source d'incohérences et de disparités dans la mise en œuvre et génère diverses initiatives *ad hoc*.[7]
- La RSS est un processus à long terme, qui peut induire des problèmes de durabilité, notamment en termes de financement.

Malgré le poids de ces défis, la RSS a la capacité de réduire le risque de conflit armé, de promouvoir le développement et de renforcer la sécurité humaine.

L'instauration d'un secteur professionnel de la sécurité, démocratiquement responsable et bien géré, peut apporter sécurité et justice à toutes les catégories de la population.

3 Qu'est-ce que le genre?

Le terme **«genre»** renvoie aux rôles et rapports socialement construits entre les hommes et les femmes. Le genre n'est pas biologiquement déterminé: il s'apprend et s'acquiert. En d'autres termes, les hommes et les femmes apprennent à remplir certains rôles et à adopter un comportement déterminé par leur sexe. Par exemple, dans de nombreuses cultures européennes, les femmes sont traditionnellement responsables de la cuisine. Elles ne sont pas biologiquement prédestinées à la cuisine, mais cela fait partie des rôles sexospécifiques qu'elles apprennent à assumer. Les rôles liés au genre ne sont pas statiques: ils évoluent au fil du temps et varient grandement d'une culture à l'autre.

Par opposition au «genre», le terme **«sexe»** renvoie aux différences biologiques entre les femmes et les hommes. Ces caractéristiques biologiques, comme les hormones, les organes reproducteurs et les différences génétiques, sont communément employées pour distinguer les êtres humains en femmes et en hommes. On trouve des exemples du bon usage du terme «sexe» dans les formulaires administratifs ou douaniers (sexe: masculin ou féminin) ou dans les «statistiques ventilées par sexe», qui distinguent les hommes des femmes.

Les rôles liés au genre ne sont pas seulement influencés par la culture, mais aussi par de nombreux facteurs distincts, comme la classe sociale, la nationalité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et l'âge. Par exemple, un modèle masculin canadien, blanc, homosexuel et issu de la classe moyenne sera tout à fait différent d'un modèle masculin libérien,

Encadré 2	Exemples de violence sexiste

Femmes et filles	Hommes et garçons
Violence domestique *Une étude conduite en 2005 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) dans plusieurs pays a révélé que, dans la plupart des pays, entre 29% et 62% de femmes avaient subi des violences physiques ou sexuelles de la part d'un partenaire intime.*[14]	**Violence armée** Dans le monde, on estime que, chaque année, plus d'un million de personnes sont blessées par balle, plus de 200 000 sont victimes d'homicide par balle et 50 000 victimes de suicide par balle.[15] D'après l'OMS, 90% des personnes blessées par des armes à feu sont des hommes.[16] Voir l'Encadré 7 pour de plus amples informations.
Traite de personnes *Chaque année, 500 000 à 700 000 femmes et fillettes font l'objet de traite internationale.*[17]	**Maltraitance infantile** L'OMS cite des études internationales qui établissent le taux de maltraitance de garçons à 5-10%.[18]
Violence sexuelle *Il existe des preuves que la violence sexuelle s'accroît avant, pendant et après un conflit armé; au Rwanda, par exemple, le nombre de femmes et de fillettes violées est estimé entre 15 700 et 500 000.*[19]	**Viol** *Une étude conduite en 2000 auprès des détenus de sept prisons américaines pour hommes a révélé que 21% des détenus avaient connu au moins un épisode de contact sexuel sous pression ou sous coercition et qu'au moins 7% avaient été violés.*[20]
Mutilation génitale *D'après le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), 130 millions de fillettes et de femmes ont subi une mutilation génitale féminine et 2 millions de fillettes sont chaque année à risque.*	**Massacres perpétrés au motif du genre** *Le massacre de Srebrenica, perpétré en juillet 1995, a conduit à l'assassinat de quelque 8 000 hommes bosniaques musulmans.*
Violence anti-gay *Une étude conduite par le réseau gay, lesbien, bisexuel et transsexuel russe auprès de plus de 3 500 gays et lesbiennes a révélé que 26,5% des personnes interrogées avaient été victimes de violence physique motivée par la haine de leur orientation sexuelle.*[21]	

hétérosexuel, noir et issu de la classe supérieure. Les termes **«spécificités masculines»** et **«spécificités féminines»** sont employés pour démontrer que la masculinité et la féminité signifient des choses différentes pour différents groupes d'hommes et de femmes à différents moments.[8] Dans chaque société, on trouve de multiples définitions des spécificités masculines et féminines, mais certaines sont privilégiées à d'autres (voir l'Encadré 1).

Les femmes, les hommes, les filles et les garçons ont, dans le domaine de la sécurité, des expériences, des besoins et des priorités distincts, selon leur genre et leur sexe. Certaines formes de violence sont fondées sur les différences socialement établies entre les hommes et les femmes – ce que l'on nomme la **«violence sexiste»**.[12] La violence sexiste ne s'exerce pas seulement contre les femmes: des hommes et des garçons peuvent aussi en être victimes. Par exemple, des hommes, des garçons, des femmes et des fillettes peuvent être victimes de viol. Le viol a trait au sentiment de pouvoir et à l'identité sexuelle, c'est un crime qui relève de la violence sexiste. La violence perpétrée contre des gays, des lesbiennes et des bisexuels à cause de leur orientation sexuelle et contre des transsexuels à cause de leur identité sexuelle constitue également une forme de violence sexiste, car elle s'appuie sur une prétendue non-conformité avec les rôles sexospécifiques établis.

Certaines formes de violence sexiste touchent plus d'hommes et de garçons que de femmes et de fillettes (voir l'Encadré 2). Cependant, les femmes constituent généralement la majorité des victimes. Dans le cas de la victimisation sexuelle dans l'enfance, par exemple, des études internationales donnent un taux de 20% pour les filles et de 5 à 10% pour les garçons.[13]

4 Stratégies sexospécifiques pour la réforme du secteur de la sécurité

Deux stratégies complémentaires peuvent être mises en œuvre pour intégrer la perspective du genre – les besoins et rôles particuliers des hommes, des femmes, des garçons et des filles – dans la RSS et les institutions de sécurité: la prise en compte des sexospécificités et la promotion d'une participation égale des hommes et des femmes. Ces stratégies peuvent être appliquées aussi bien au processus de RSS en soi (par exemple en dispensant une formation aux sexospécificités aux personnels chargés des politiques de RSS et de leur planification) et aux institutions soumises à la RSS (par exemple en prévoyant une formation des nouvelles recrues aux sexospécificités dans le processus de réforme de la police).

4.1 Prise en compte des sexospécificités

«Il est important de comprendre le rôle des femmes pour pouvoir stabiliser une zone… Si les femmes tiennent le rôle de principal soutien de famille, subvenant aux besoins en eau et nourriture des leurs, l'organisation de patrouilles dans les zones où travaillent ces femmes renforcera la sécurité et leur permettra de poursuivre. C'est une évaluation tactique… Il est essentiel pour la sécurité de créer des conditions propices au bon déroulement de la vie de tous les jours. C'est le fondement de la stabilité.»

Brigadier Karl Engelbrektson, Commandant du groupement tactique nordique [22]

La prise en compte des sexospécificités est «le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie qui consiste à intégrer les problèmes et expériences des hommes et des femmes à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'un même traitement et que les inégalités ne soient pas perpétuées.»[23]

La prise en compte des sexospécificités signifie que l'incidence de toutes les politiques et de tous les programmes de RSS sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles doit être considérée à tous les stades du cycle de programmation, notamment à ceux de l'examen, de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation. Par exemple, l'intégration des sexospécificités dans un examen de RSS suppose d'y inclure des questions visant à identifier les différentes formes d'insécurité rencontrées par les hommes, les femmes, les filles et les garçons. Les résultats de l'examen peuvent ensuite mettre en exergue la nécessité de prévoir dans les processus de RSS des «initiatives sexospécifiques» et/ou des initiatives traitant des besoins particuliers des femmes, des hommes, des garçons ou des filles en matière de sécurité.

Les initiatives sexospécifiques ont pour but de sensibiliser le secteur de la sécurité aux expériences, besoins et rôles distincts des hommes, des femmes, les filles et des garçons en matière de sécurité et d'y apporter des réponses.

Exemples

- Intégration de la perspective du genre dans la formation de base dispensée aux personnels du secteur de la justice, notamment les avocats, les magistrats et les agents administratifs.
- Analyse budgétaire sensible aux sexospécificités des dépenses publiques dans le domaine de la sécurité en vue de garantir une répartition équitable des fonds.
- Affectation d'un expert en sexospécificités dans l'équipe d'examen de la RSS.
- Promotion d'un code de conduite pour les forces armées interdisant et punissant explicitement la violence sexiste.

Les **initiatives spécifiques aux hommes, femmes, garçons et filles** portent sur les besoins particuliers de chacun de ces groupes en matière de sécurité.

Exemples

- Financement d'unités ou de postes de police exclusivement constitués de femmes.

Encadré 3 | Modernisation des forces de police nicaraguayennes [26]

La modernisation des forces de police nicaraguayennes démontre l'impact positif que peuvent avoir les initiatives de prise en compte des sexospécificités et d'accroissement de la participation des femmes. Dans les années 1990, une grande vague de réformes a été entreprise dans la police nicaraguayenne afin d'y favoriser la parité entre hommes et femmes, sous la pression du mouvement des femmes nicaraguayennes et des policières elles-mêmes. Dans le cadre d'un projet soutenu par l'organisation allemande du développement (GTZ), des initiatives spécifiques ont été déployées, parmi lesquelles:

- Modules de formation à la violence sexiste dans les écoles de police
- Postes de police exclusivement dotés en personnel féminin
- Réforme des critères de recrutement, avec entraînement physique spécifiquement féminin, adaptation des critères de taille et exercices physiques conçus pour les femmes
- Transparence des critères de promotion
- Politiques de ressources humaines respectueuses de la famille
- Constitution d'un Consejo Consultivo de Género faisant fonction de forum de discussion et d'investigation sur les conditions de travail des femmes

Aujourd'hui, 26% des agents de la police nicaraguayenne sont des femmes, soit la plus haute proportion de policières dans le monde. Les services de police du Nicaragua sont désormais décrits comme étant les plus «favorables aux femmes» et sont admirés pour les initiatives efficaces qu'ils mènent contre la violence sexuelle.

Le programme de modernisation du Nicaragua fait figure de modèle pour d'autres institutions étatiques et plusieurs forces de police de la région s'appliquent à le reproduire chez elles. Les réformes ont permis à la police de gagner une légitimité et une crédibilité aux yeux du grand public: lors d'un récent «sondage d'image» des institutions nicaraguayennes, la police a été classée en deuxième position, loin devant l'Eglise catholique.

Encadré 4 Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'intégration de la perspective du genre dans la réforme du secteur de la sécurité est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995)
- La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

- Formation des personnels pénitentiaires pour prévenir le viol des hommes détenus.
- Promotion de la collaboration avec des groupes de femmes en vue d'améliorer les prestations destinées aux femmes et fillettes victimes de traite aux frontières.
- Examen des mesures mises en œuvre pour la prévention et le traitement de la violence exercée par de jeunes hommes.

4.2 Promotion d'une participation égale des hommes et des femmes

«La recherche d'armes était une activité régulière au Kosovo… C'est pratiquement impossible s'il n'y a pas de femmes dans l'équipe. Lorsque l'on suspecte une dissimulation d'armes dans un village, il est bien plus facile de pénétrer dans les habitations si les fouilles sont pratiquées par des équipes constituées à la fois de femmes et d'hommes. Les femmes soldats peuvent parler avec les femmes du village, car celles-ci font souvent davantage confiance aux femmes, ce qui réduit le risque d'escalade de la violence.»

Lars Wetterskog, Swedint [24]

Les mesures de promotion d'une participation égale des hommes et des femmes (également dénommée «équilibre entre les sexes») s'efforcent d'affirmer et de défendre le droit des hommes et des femmes à participer aux prises de décisions sur la RSS et la sécurité en général. Comme les hommes sont surreprésentés dans les processus de RSS et dans les institutions du secteur de la sécurité, cette stratégie vise généralement à accroître les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes et à garantir la participation d'organisations de la société civile, notamment les organisations de femmes.

Exemples

- Examen des mandats et fonctions assignés aux postes dans les politiques et programmes de RSS, de manière à s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires.
- Désignation de groupes de réflexion distincts pour les femmes et les fillettes dans les examens de RSS.
- Conception de politiques de ressources humaines favorisant l'égalité des sexes et facilitant la vie familiale dans les institutions de sécurité (égalité des rémunérations, des avantages et des pensions de retraite, flexibilité des horaires de travail, congés de maternité et de paternité, etc.).
- Soutien à la création d'associations professionnelles féminines ou de réseaux de femmes dans les institutions de la sécurité et de la justice, par exemple des associations de magistrates ou des groupes de femmes parlementaires.
- Financement de conseils citoyens locaux de sécurité, comprenant des représentants d'organisations de femmes.

Attention: *le fait d'être une femme ne confère pas automatiquement le statut «d'expert en sexospécificités», pas plus qu'une représentation féminine accrue ne garantit une meilleure prise en compte des sexospécificités dans une politique ou un programme d'égalité des sexes. Cependant, une parité hommes-femmes à tous les niveaux des institutions augmente les chances de pouvoir identifier et traiter les différentes incidences des politiques et des programmes sur les femmes et les hommes.*[25] *Dans de nombreux cas, la mixité du personnel est une nécessité opérationnelle (Voir la Section 5.2).*

5 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme du secteur de la sécurité?

Outre qu'elle est prescrite par des lois et instruments régionaux et internationaux (voir l'Encadré 4), l'intégration de la perspective du genre dans les processus de RSS renforce l'appropriation locale, la prestation efficace de services, le contrôle et la responsabilité.

5.1 Appropriation locale

«L'impératif de l'appropriation locale est autant une question de respect qu'une nécessité pratique. Le principe est que les réformes qui ne sont pas conçues et promues par des acteurs locaux ont peu de chances d'être correctement appliquées et de perdurer. Sans appropriation locale, la RSS est vouée à l'échec.»

Laurie Nathan [27]

Sur le plan pratique, l'appropriation locale signifie que «la réforme des politiques, institutions et activités de sécurité dans un pays donné doit être conçue, gérée et mise en œuvre par des acteurs locaux, plutôt que par des acteurs externes»[28]. Les organisations féminines de la société civile et les organisations défendant la parité entre sexes sont des acteurs locaux de sécurité essentiels, qui en participant peuvent contribuer à l'appropriation locale de la RSS. L'appropriation locale des processus de RSS revêt à la fois une dimension horizontale (par les organes de l'Etat et les partis politiques) et une dimension verticale (avec les organisations de la société civile). L'adoption de l'appropriation locale comme principe directeur pour les initiatives de RSS renforce la légitimité et la fiabilité du processus de RSS, autorise une réponse directe aux nécessités, dynamiques et ressources locales et multiplie les chances de durabilité et de succès.[29]

Il existe dans le monde d'innombrables organisations de femmes, qui œuvrent à tous les niveaux – local, national et international. Ces organisations de femmes peuvent fournir divers services de sécurité, par exemple en offrant des structures de refuge et en portant assistance aux femmes et aux hommes victimes de torture ou de violence domestique ou sexuelle. Grâce à leur collaboration directe avec les communautés locales, elles ont souvent accès à des informations détaillées sur les besoins sécuritaires des individus et des communautés, en particulier des groupes marginalisés. Partant, les organisations de femmes peuvent faire fonction de passerelle vitale entre les communautés locales et les responsables politiques de la sécurité, en renforçant l'appropriation locale (voir l'Encadré 5). En outre, elles jouissent souvent d'une certaine expertise dans la conception et la mise en œuvre au niveau communautaire de programmes liés à la sécurité, par exemple dans le domaine de la prévention de la violence des gangs ou de la traite des personnes, et possèdent de véritables compétences en formation aux questions de genre et de droits humains.

Avec une meilleure appropriation locale de la RSS, les organisations de femmes sont en mesure de:

- Identifier les menaces et problèmes de sécurité qui pèsent sur les individus et les communautés, en particulier les «groupes marginalisés»;
- Faciliter le dialogue et la négociation entre les collectivités locales et les responsables et praticiens de la RSS;
- Prodiguer des conseils sur les politiques et programmes de sécurité et une expertise technique;
- déployer des initiatives liées à la RSS en tant que prestataires de services de sécurité;
- sensibiliser le public sur les politiques de sécurité et les processus de RSS.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

5.2 Prestation efficace de services

Quoique la politique et la législation nationales dictent les missions spécifiques des institutions du secteur de la sécurité, celles-ci ont pour vocation la prestation de services de sécurité et de justice aux individus, aux collectivités et à l'Etat. L'un des objectifs premiers de la RSS consiste à améliorer la prestation de ces services de sécurité et de justice. L'intégration de la perspective du genre renforce la prestation efficace de services en:

- instaurant des institutions du secteur de la sécurité davantage représentatives;
- renforçant les réponses apportées à la violence sexiste;
- tirant profit d'une collaboration avec des organisations de femmes et d'hommes.

Institutions du secteur de la sécurité davantage représentatives

«Les obstacles à la participation des femmes dans le secteur devraient être identifiés et traités. L'amélioration de leur participation, notamment dans la prise de décision, changerait le climat et la culture des organisations policières, réduirait l'impact de la discrimination contre les policières et améliorerait la réponse des services de police aux besoins sécuritaires des femmes.»

Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité [31]

Une institution de sécurité représentative est une institution qui reflète, à tous les niveaux de l'organisation, la population qu'elle prétend servir en termes d'origine ethnique, de géographie, de religion, de sexe et de langue. Un secteur de la sécurité représentatif a pour avantages, entre autres, une capacité accrue à assurer la sécurité et la justice de ses groupes cibles, une plus grande confiance de la part des civils et une meilleure appropriation locale. Les organes de sécurité représentatifs constituent également un précieux indicateur de gouvernance démocratique, particulièrement à la suite de conflits internes.[32]

Les institutions du secteur de la sécurité – ministères, forces armées, police, gardes-frontières et sociétés de sécurité privées – emploient majoritairement des

Encadré 5 Les organisations de femmes et le processus sud-africain d'examen de la défense [30]

L'une des plus importantes initiatives pour assurer l'appropriation locale de la RSS consiste à conduire une consultation participative afin d'acquérir une connaissance précise du contexte, des acteurs, des besoins et des priorités en matière de sécurité. Le processus sud-africain d'examen de la défense, mené entre 1996 et 1998, démontre que la participation des organisations de femmes contribue à former un consensus et à accroître la légitimité des processus de réforme de la sécurité.

L'objectif de cet examen était de spécifier les détails opérationnels de la défense, comme la doctrine, la nature des forces, la logistique, les armements, les ressources humaines et les équipements. A la demande insistante de femmes parlementaires, la Commission paritaire permanente parlementaire sur la défense a appelé à une consultation nationale dans le cadre du processus d'examen de la défense. Diverses mesures ont été prises pour garantir la participation du public. Des avions et des autobus militaires ont ainsi été mis à disposition pour transporter des chefs religieux et communautaires, des activistes d'ONG et des représentants de groupes de femmes jusqu'aux lieux des réunions et ateliers régionaux.

Les organisations locales de femmes ont joué un rôle important pour attirer l'attention sur des problèmes jusque-là ignorés, comme la très grande précarité des communautés dont les terres ont été confisquées à des fins militaires, l'impact environnemental des activités militaires et le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes de la part du personnel des armées. Afin de traiter ces questions, deux nouveaux sous-comités ont été constitués au sein du ministère de la Défense. A l'issue d'un processus de deux ans, l'examen participatif de la défense a permis d'établir un consensus national autour des questions de défense et de conférer une légitimité publique aux nouvelles structures de sécurité.

hommes. Même dans les pays qui garantissent aux femmes l'égalité d'accès à tous les postes du secteur de la sécurité, y compris aux postes de combat, les femmes demeurent sous-représentées et sont souvent reléguées à des postes administratifs de rang inférieur. La participation accrue des femmes n'est pas nécessairement corrélée au niveau de développement, comme l'indiquent la très faible proportion de femmes policières en Italie (0,4%) et le taux relativement élevé de la Zambie (17,09%). Même dans les pays affichant une parité professionnelle globalement élevée, les femmes restent sous-représentées: en Norvège, les femmes représentent tout juste 6,4% de la police et 21,07% des forces armées.[33] Cette surreprésentation masculine s'observe également dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU, où les femmes représentent moins de 2% des effectifs militaires et moins de 5% des effectifs de police.[34] Au niveau des gouvernements, il est rare que des femmes soient nommées ministres de la Défense ou de la Justice: en 2005, seuls 6,6% des ministres de la Défense et des Anciens combattants étaient des femmes et 15,8% seulement des ministres de la Justice étaient des femmes.[35]

Pourtant, il est de plus en plus admis que la participation des femmes au secteur de la sécurité est viable, nécessaire et opérationnellement bénéfique (voir l'Encadré 6). De manière générale, le fait d'ouvrir pleinement tous les postes aux femmes et à d'autres groupes sous-représentés améliore l'accès à des ressources humaines supplémentaires et permet de sélectionner de meilleurs éléments. Les avantages d'une meilleure participation des femmes dans la police sont bien documentés:

> *«Des études conduites aux Etats-Unis et à l'international démontrent clairement que les policières utilisent moins la force physique, par-*

Encadré 6 Hausse du recrutement et de la rétention de femmes dans les forces armées de Hongrie[41]

La Hongrie est parvenue à augmenter la participation des femmes dans ses forces armées: ses effectifs féminins sont ainsi passés de 4,3% en 2005 à 17,56% en 2006, soit le deuxième plus haut taux de tous les pays de l'OTAN (la Lettonie étant le premier avec 18,2%).

Après l'ouverture des postes de combat aux femmes en 1996, celles-ci peuvent désormais occuper n'importe quel poste au sein des armées hongroises. Les stratégies mises en œuvre par la Hongrie pour augmenter le recrutement, la rétention et le déploiement des femmes consistent, entre autres, en ce qui suit:

- Une loi sur le service militaire qui affirme les droits égaux des hommes et des femmes et garantit une promotion non discriminatoire fondée sur les compétences professionnelles, l'expérience, les résultats et l'ancienneté.
- Une Equipe d'égalité des chances et un Plan d'égalité des chances créés au sein des ressources humaines.
- Un Comité sur les femmes des forces de défense hongroises institué en 2003 pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ce Comité mène des recherches et organise des réunions avec des femmes militaires afin de collecter leurs expériences, à la suite de quoi il analyse le statut réel de l'égalité des sexes, en dénonçant les problèmes et en formulant des recommandations de changement.
- Un réseau de points de contact féminins établi au niveau des unités.
- Des mesures d'amélioration des conditions de repos et d'hygiène dans les unités.

Encadré 7 Mécanismes de justice postconflictuels pour le traitement des crimes de violence sexuelle en Sierra Leone [47]

On estime à plus de 250 000 le nombre de femmes qui ont été violées durant les dix années de guerre qui ont ravagé la Sierra Leone. Après la guerre, différents mécanismes de justice ont été mis en œuvre, parmi lesquels le Tribunal spécial pour la Sierra Leone, une Commission Vérité et Réconciliation et les mécanismes traditionnels de justice.

Le Tribunal spécial pour la Sierra Leone a été institué sur l'accord du Secrétariat général des Nations Unies et du Gouvernement de Sierra Leone. Il a démarré ses activités en 2002 et demeure en activité aujourd'hui, sa mission étant de «juger les personnes qui portent les plus grandes responsabilités au regard des graves violations du droit humanitaire international et du droit sierra-léonais» commises pendant la guerre. Le Tribunal spécial siège en Sierra Leone et se compose de magistrats et de membres internationaux et sierra-léonais. Dans ses statuts, il a adopté une définition large de la violence sexuelle, à savoir «le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution forcée, la grossesse forcée et toute autre forme de violence sexuelle», et a explicitement appelé à ce que la parité hommes-femmes soit respectée dans les personnels en charge d'affaires de violence sexuelle.

De nombreuses mesures positives ont été prises par le Tribunal pour garantir le traitement adéquat des crimes de violence sexuelle. Par exemple:

- Une stratégie de poursuites judiciaires est appliquée aux crimes de violence sexuelle depuis le tout début des affaires.
- Un substitut du procureur a pour mission spécifique de concevoir un plan de poursuites des crimes de violence sexuelle.
- Deux enquêtrices expérimentées (sur une équipe de dix) sont chargées d'enquêter sur les crimes de violence sexuelle.
- Une méthode d'entretien sexospécifique est adoptée pour le relatif bien-être des victimes qui dénoncent des crimes.
- La préparation des témoins fait l'objet d'un soin particulier, afin que les témoins comprennent bien les conséquences de leur déposition.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour tirer des conclusions définitives sur l'efficacité du Tribunal spécial en matière de violence sexuelle, les premiers jugements rendus par le Tribunal (le 20 juin 2007) ont inclus des condamnations pour viol classant ce crime au rang de crime contre l'humanité et pour esclavage sexuel (ainsi que la première condamnation par un tribunal international du recrutement et de l'emploi d'enfants soldats).

> *viennent mieux à désamorcer les confrontations potentiellement violentes avec les citoyens et ont moins tendance à se trouver impliquées dans des problèmes causés par un recours excessif à la force. De plus, les policières possèdent souvent de meilleures compétences de communication que leurs homologues masculins et sont plus à même de favoriser la coopération et la confiance requises pour mettre en œuvre un modèle communautaire de police.»*[36]

Outre que les femmes possèdent ainsi de précieuses compétences, dans certains contextes, leur inclusion n'est pas seulement souhaitable, mais constitue également un impératif opérationnel, car elles exécutent des tâches critiques dont les hommes peuvent difficilement se charger, si tant est qu'ils le puissent. Dans le contexte des opérations multidimensionnelles de maintien de la paix, ces tâches sont, entre autres:

- Le dépistage des ex-combattantes
- L'élargissement de la collecte de renseignements
- Le bouclage et la fouille de femmes
- L'assistance suite à des violences sexuelles [37]

Au niveau pratique et concret, il apparaît également que les femmes soldats de la paix sont mieux à même de:

- gagner la confiance des civils;
- favoriser la pleine participation de femmes locales;
- communiquer et gérer des foules.

Les femmes semblent aussi avoir un impact positif sur le moral et le comportement des unités de maintien de la paix et servent de modèle à une participation accrue des femmes dans les institutions du secteur national de la sécurité.[38] Par exemple, l'ONU et les autorités libériennes espèrent que les 103 femmes indiennes qui composent la totalité de l'unité de maintien de la paix actuellement déployée à Monrovia inciteront les Libériennes à s'enrôler dans les forces de police et contribueront à limiter l'exploitation sexuelle et les abus sexuels perpétrés par les soldats de la paix. Dans le mois suivant le déploiement de cette unité, la Police nationale libérienne a reçu trois fois plus de candidatures féminines qu'à l'accoutumée.[39] Les fonctions de cette unité couvrent la garde du ministère des Affaires étrangères, les patrouilles dans les rues, le maintien de l'ordre et le traitement des appels sollicitant des interventions armées de la police nationale.[40]

Prévention, traitement et punition efficaces de la violence sexiste

> *Une étude de la violence domestique réalisée en 1997 à Calcutta indique que 79% de femmes ont déclaré avoir subi des violences physiques ou sexuelles dans leur relation. Une femme sur cinq a été gravement blessée – fractures, troubles de la vue, os déboîtés, entailles exigeant des points de suture, brûlures ou déchirures internes.* [42]

Pour garantir une sécurité efficace des individus et des collectivités, il faut tenir compte du fait que l'insécurité à laquelle sont confrontés les hommes, les femmes, les filles et les garçons diffère en fonction

Encadré 8 Viva Rio – Amélioration de la prévention et du traitement de la violence armée au Brésil [48]

Globalement, les hommes et les garçons constituent l'écrasante majorité des auteurs et des victimes de la violence armée. Des études confirment que le genre est en effet un facteur déterminant, largement imputable aux normes socioculturelles qui associent les armes à la masculinité. Le port d'une arme peut constituer un moyen d'affirmer sa « virilité » et, partant, de gagner un certain statut et d'inspirer le respect. L'utilisation abusive d'armes par les hommes et les garçons est souvent glorifiée dans la culture populaire, voire socialement acceptée ou imposée, en particulier chez les jeunes hommes marginalisés.[49]

A Rio de Janeiro, les jeunes hommes sont plus exposés au risque de mort par balle qu'à toutes les autres causes de décès confondues, y compris les accidents, la maladie et autres types de blessures. Le Brésil affiche l'un des taux d'homicide les plus élevés au monde, avec chaque année plus de 35 000 décès par balle. Les Brésiliens ont près de quatre fois plus de risques d'être tués par une arme à feu que l'ensemble de la population mondiale.

En réponse à l'escalade de la violence urbaine observée à Rio de Janeiro, l'organisation non gouvernementale Viva Rio a été instituée en 1993 en vue de promouvoir une culture de paix et de développement social. Viva Rio déploie actuellement plus de 500 projets, dont beaucoup sont spécifiquement axés sur la prévention et le traitement de la violence armée. Par exemple:

- Campagnes de sensibilisation publique à la réduction de la demande en armes
- Campagnes de collecte volontaire d'armes à feu
- Destruction des surplus d'armes, en collaboration avec la police, les armées et les collectivités locales
- Sécurisation des dépôts d'armes
- Promotion de lois plus strictes sur le port d'armes
- Centres de conseils juridiques gratuits

Œuvrant spécifiquement à la prévention de la violence armée parmi les jeunes hommes des favelas, Viva Rio a lancé le projet «Combat pour la paix». Désormais ouvert aussi aux femmes, cette action conjugue leçons de boxe, cours de citoyenneté et discussions de groupe avec un travailleur social. Les thèmes abordés vont de la maîtrise de la colère aux maladies sexuellement transmissibles, en passant par la construction de l'estime de soi. L'objectif est d'aider les jeunes hommes et les jeunes femmes (de 12 à 25 ans) à faire face à la violence qui les entoure et à leur proposer des solutions autres que le trafic de drogues, lourdement armé.

En collaboration avec la police militaire, Viva Rio a également mis au point à l'intention de la police un programme de formation de formateurs autour des thèmes des droits des citoyens, de l'éthique et des relations communautaires. Près de deux cents policiers ont d'ores et déjà été formés et devraient prochainement former à leur tour quelque 10 000 autres policiers.

de leurs rôles sexospécifiques socioculturels (voir l'Encadré 2). La violence sexiste, qui peut recouper la traite des êtres humains, la violence exercée par un partenaire intime, l'agression sexuelle et la violence dirigée contre les homosexuels, constitue l'une des plus lourdes menaces à la sécurité humaine dans le monde. Dans le monde, une femme sur trois est victime de violence sexiste.[43] Bien que les statistiques à ce sujet soient rares, les hommes et les garçons peuvent eux aussi être victimes de violence sexiste. Celle-ci a des effets dévastateurs sur les victimes et entraîne un coût démesuré pour la société. Aux Etats-Unis, par exemple, on estime à 1,3 million le nombre de femmes physiquement agressées par leur partenaire intime chaque année, soit un coût de 5,8 milliards de dollars par an pour le système de santé.[44]

En dépit de l'omniprésence de cette forme de violence, les initiatives menées par le secteur de la sécurité pour traiter ces crimes sont rarement prioritaires et manquent cruellement de fonds. Ainsi, on estime que 10% des victimes de viol pendant la guerre en Bosnie étaient des hommes.[45] Pourtant, les programmes de lutte contre la violence sexiste ciblant spécifiquement les hommes et les garçons sont quasiment inexistants parmi les populations touchées par ce conflit.[46]

S'ils veulent honorer leur mission de sécurité et de justice, les institutions du secteur de la justice et les organes de contrôle – dont la police, les gardes-frontières, les institutions judiciaires et pénales et les ministères concernés – doivent prendre des mesures concrètes pour prévenir et punir efficacement la violence sexiste et porter assistance aux survivants (voir l'Encadré 7).

Avantages de la collaboration avec des organisations de femmes et d'hommes

La collaboration avec des organisations de femmes et d'hommes (et d'autres organisations de la société civile travaillant sur des questions de genre) peut améliorer l'efficacité des prestations de sécurité et de justice. Ces organisations de la société civile possèdent en effet des capacités, une expertise et un accès aux connaissances qui peuvent se révéler très précieux pour les institutions du secteur de la sécurité (voir l'Encadré 8).

Encadré 9 Participation des organisations de femmes à l'examen de la sécurité et de la défense à Fidji [54]

A Fidji, des ONG de femmes travaillant avec le ministère des Affaires féminines ont participé au processus national d'examen de la sécurité et de la défense en 2003. Elles se sont ainsi associées au Comité national d'examen de la sécurité et de la défense pour apporter des réponses aux questions suivantes:

- Comment le processus d'examen est-il conduit?
- Qui a été consulté?
- Quelles sont les menaces à la sécurité qui ont été identifiées?
- Comment les normes internationales, comme la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, ont-elles été intégrées au programme de défense?

Les ONG de femmes ont également formulé des recommandations concrètes, dont notamment la nomination permanente du ministre des Affaires féminines au Comité national de sécurité et la représentation de femmes dans les comités de sécurité des provinces et des régions.

La collaboration avec des organisations de la société civile spécialisées dans les questions de genre peut revêtir les formes suivantes:

- Renforcement des capacités des institutions et personnels du secteur de la sécurité afin qu'ils répondent mieux aux besoins sécuritaires des individus et des collectivités.
  - *Par exemple: formation aux sexospécificités (identification et entretien avec les victimes de traite humaine, etc.).*
- Prestation de services complémentaires aux victimes d'actes de violence et aux personnes privées de liberté, amélioration de leur sécurité et de leur santé.
  - *Par exemple: mise à disposition de résidences protégées aux victimes de violence domestique, aide psychologique aux victimes d'actes de torture ou de violence homophobe ou aux ex-combattants, prestation de services par des groupes d'hommes et assistance aux hommes dans les prisons de haute sécurité.*
- Amélioration de l'accès à la justice.
  - *Par exemple: services d'aide juridique et programmes de culture juridique.*
- Optimisation des renseignements.
  - *Par exemple: fourniture d'informations sur les armes légères dans la communauté ou d'informations d'alerte rapide aux conflits.*
- Optimisation des recherches sur la prestation de services de sécurité et de justice.
  - *Par exemple: conduite d'études au niveau communautaire sur la prévention et le traitement efficaces de la violence des gangs.*
- Dispense de conseils politiques sur l'amélioration des prestations de sécurité et de justice.
  - *Par exemple: participation à des conseils de sécurité citoyens et locaux, recours à des experts en sexospécificités pour témoigner devant le parlement.*

5.3 Contrôle et responsabilité du secteur de la sécurité

«Le contrôle démocratique et l'obligation de rendre compte démocratique des institutions sécuritaires et judiciaires sont fondés sur les principes de la transparence, de la responsabilité, de la participation et la réactivité aux besoins des populations. Les représentants des institutions sécuritaires et judiciaires sont responsables de leurs actions et doivent parfois rendre compte de leurs fautes professionnelles. Pour prévenir les abus de pouvoir et s'assurer que les institutions fonctionnent avec efficacité et efficience et dans le respect de l'état de droit, les mécanismes de l'obligation de rendre compte devraient comporter des freins et des contrepoids.»

Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité [50]

Le contrôle et la responsabilité démocratiques du secteur de la sécurité constituent l'un des premiers objectifs de la RSS. Le fait d'avoir des institutions du secteur de la sécurité transparentes, qui rendent des comptes aux autorités civiles démocratiques, prévient les abus de pouvoir et garantit un fonctionnement efficace et efficient des institutions, dans le respect de l'état de droit.[51]

Contrôle représentatif et participatif

De nombreuses entités participent au contrôle du secteur de la sécurité: les institutions qui relèvent de ce secteur, le pouvoir exécutif, le parlement, certains groupes indépendants (les médiateurs, par exemple) et les organisations de la société civile.[52] Or, les hommes sont surreprésentés dans la plupart de ces institutions. En effet, 83,1% des parlementaires du monde entier sont des hommes.[53]

Voir les Dossiers «Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité» et «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

Encadré 10 Commission britannique pour l'égalité des chances et harcèlement sexuel dans les forces armées [60]

Au Royaume-Uni, la Commission pour l'égalité des chances (aujourd'hui fusionnée avec la Commission pour l'égalité et les droits humains) était l'organe public indépendant mandaté pour œuvrer à l'élimination de la discrimination et pour promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes. Il était responsable envers le Cabinet du ministère des Affaires féminines et le Secrétariat parlementaire des femmes et de l'égalité au Département des collectivités locales.

En 2004, après avoir constaté plusieurs affaires majeures de harcèlement sexuel et un grand nombre de plaintes, la Commission a écrit au ministère de la Défense pour lui faire part de son inquiétude quant à la fréquence des actes de harcèlement sexuel commis par des membres des forces armées contre des femmes. Après avoir étudié les informations détaillées communiquées par le ministère de la Défense et des Forces armées, la Commission a conclu que les forces armées n'avaient pas pris suffisamment de mesures pour honorer leurs obligations légales en matière de prévention et de traitement du harcèlement sexuel. Faisant usage des pouvoirs que lui octroie la loi contre la discrimination sexuelle, la Commission a alors entrepris de diligenter une enquête officielle. Elle a subordonné son enquête à la condition que les forces armées s'engagent à exécuter un Accord et un Plan d'action visant à traiter effectivement le harcèlement sexuel dans les forces armées. Ce Plan d'action se déroule sur trois ans, en trois phases:

1. Diagnostic et collecte de données.
2. Période d'examen par le ministère de la Défense des informations collectées, puis proposition d'un programme des travaux futurs, spécifiant les résultats et les cibles à atteindre, à la Commission pour son aval.
3. Mise en œuvre et suivi.

Le Plan d'action prévoit spécifiquement de conduire une enquête sur le harcèlement sexuel, de convoquer des groupes de réflexion, de fixer des normes concernant le dépôt de plaintes pour harcèlement sexuel, de nommer un examinateur externe pour l'évaluation du traitement des plaintes et d'augmenter le nombre de formatrices. En juin 2008, la Commission pratiquera un examen final de la performance du ministère de la Défense et des Forces armées afin de déterminer si celui-ci a dûment mis en œuvre la réforme prévue par l'Accord et atteint les résultats prescrits.

Une participation accrue des femmes dans les organes de contrôle, notamment l'assemblée législative, le pouvoir exécutif et l'appareil judiciaire, augmente la représentativité des femmes, ne serait-ce qu'en apparence, ce qui peut renforcer la confiance du public et la réactivité de ces organes aux problèmes de tous les citoyens. De même, l'implication d'acteurs de la société civile experts en sexospécificités – organisations de femmes, organisations d'hommes et spécialistes des sexospécificités – peut consolider les mécanismes de contrôle du secteur de la sécurité, qu'ils soient officiels ou informels (voir l'Encadré 9). Ces groupes ont en effet l'expertise et les capacités requises pour:

- dispenser des conseils politiques sexospécifiques en vue d'améliorer la transparence, la responsabilité et la réactivité;
- contrôler la mise en œuvre d'accords internationaux et régionaux sur la parité entre sexes ayant trait aux institutions du secteur de la sécurité;
- renforcer les capacités des organes de gouvernance et de contrôle dans le domaine du genre;
- veiller à garantir l'exhaustivité du contrôle et son adaptation aux besoins des communautés.

Prévention et traitement des violations des droits humains

«Au vu des études que nous avons conduites, il est clair que nous avons un problème [de harcèlement sexuel] qu'il nous faut traiter d'urgence. Ce n'est pas une question de politique, mais d'efficacité opérationnelle. La réussite des Forces armées repose avant tout sur le respect, la confiance et l'interdépendance. Tout ce qui fragilise ces valeurs de confiance et de respect fragilise notre force de combat.»

Sir Jock Stirrup, Chef d'état-major des armées du Royaume-Uni, Général d'armée aérienne [55]

La prévention, le traitement et la punition des violations des droits humains par les institutions et les personnels du secteur de la sécurité constituent des volets importants du contrôle. Les formes sexistes de discrimination et de violation des droits humains qui sévissent parmi les personnels du secteur de la sécurité sont, notamment, le harcèlement sexuel, la violence domestique, l'agression sexuelle, la torture sexuelle, le travail sexuel forcé, la traite d'être humains et la violence homophobe. Les personnels masculins et féminins du secteur de la sécurité, tout comme les hommes, les femmes, les filles et les garçons civils, peuvent être les victimes directes de ces violations:

- En 2006, une étude indépendante diligentée par le ministère britannique de la Défense a révélé que plus de deux tiers des femmes militaires avaient eu une expérience directe de harcèlement sexuel.[56]
- L'étude conduite en 2006 auprès des élèves de l'institut militaire américain Citadel a également révélé que 20% des femmes élèves officiers avaient été sexuellement agressées.[57]
- Toujours en 2006, un rapport d'Amnesty International a fait le constat suivant: *«Le viol de femmes, d'adolescentes et de fillettes par des membres de la police ou par les forces de sécurité,*

Encadré 11	**Etude d'impact sexospécifique d'une politique de sécurité [62]**
Etapes:	Questions à poser:
Etape 1: définir les thèmes et les objectifs	■ Que prétend réaliser la politique et qui en profitera? ■ La politique satisfait-elle les besoins sécuritaires distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles? Les questions de violence sexiste, comme la violence domestique et la traite humaine, sont-elles traitées? La prévention est-elle incluse? ■ L'accent est-il mis sur la sécurité nationale ou la sécurité humaine? ■ La politique est-elle conforme aux prescriptions internationales, régionales et nationales en matière de genre? ■ La politique est-elle conçue pour surmonter les inégalités hommes-femmes ou éliminer les obstacles et, si tel est le cas, un objectif d'égalité des sexes doit-il être défini? ■ Une terminologie sexospécifique est-elle employée? ■ Que disent les hommes et les femmes (OSC de genre ou de femmes, ministère des Affaires féminines, etc.) des thèmes traités et des résultats?
Etape 2: collecter des données	■ Comment les acteurs et les différents groupes de femmes et d'hommes vont-ils être consultés? ■ Les organisations représentatives se font-elles véritablement l'écho de la voix des hommes et des femmes bénéficiaires de la politique? Sinon, quelle est la stratégie mise en place pour y parvenir? ■ Quelle est, en matière de genre, la composition du public à qui s'adresse la politique? ■ Comment les informations et données statistiques peuvent-elles être collectées par sexe, par origine ethnique, par handicap, par âge, par religion et par orientation sexuelle? ■ Hormis les données ventilées par sexe, quelles sont les informations requises pour bien comprendre le problème? ■ Quels sont les risques d'une consultation précoce – comment les attentes et les conflits d'intérêts vont-ils être gérés?
Etape 3: définir des options	■ Quel est l'impact positif ou négatif de la recommandation ou de chaque option sur les femmes et les hommes? ■ Les recommandations ou les options ont-elles pour effet de renforcer ou de faire tomber les préjugés sur les femmes et les hommes? ■ Quelle option offre véritablement aux hommes et aux femmes le choix et la possibilité de s'épanouir pleinement dans la société? ■ Y a-t-il besoin d'envisager des mécanismes d'atténuation lorsqu'un groupe risque plus d'impacts négatifs qu'un autre et quelles sont les mesures prises pour réduire cet impact ou pour générer une politique davantage équilibrée en termes de genre?
Etape 4: communiquer	■ Quel est le message à diffuser? ■ Comment le message va-t-il toucher les différents groupes de femmes et d'hommes? ■ Faut-il appliquer des approches distinctes? ■ Comment la politique illustre-t-elle l'engagement du gouvernement envers l'égalité et un message spécifique sur l'égalité est-il inclus? ■ Des termes, des symboles et des exemples d'égalité des sexes sont-ils insérés dans les supports de communication de la politique? ■ Comment comptez-vous communiquer avec les femmes et les hommes qui parlent une autre langue ou qui sont analphabètes?
Etape 5: mettre en œuvre	■ L'accès ou l'expérience de la politique ou du service différera-t-il(elle) en fonction des hommes et des femmes et cette différence sera-t-elle fonction de l'origine ethnique, du handicap, de l'âge, de la religion ou de l'orientation sexuelle? Quelles dispositions ont été prises pour atteindre les personnes qui risquent d'être exclues? ■ Le service peut-il être assuré de manière collective? En d'autres termes, d'autres départements gouvernementaux ou organismes locaux, nationaux et internationaux peuvent-ils participer à la prestation du service à l'attention des femmes et des hommes ciblés? ■ Les praticiens de la politique ou les prestataires du service sont-ils représentatifs de la diversité de la communauté ciblée? Les femmes jouissent-elles d'une participation égale dans la mise en œuvre? ■ Des ressources (financières et humaines) spécifiques suffisantes ont-elles été allouées pour assurer la réalisation des objectifs d'égalité des sexes? ■ Les praticiens en charge de la mise en œuvre sont-ils soucieux de l'égalité des sexes et ont-ils une bonne connaissance des sexospécificités?
Etape 6: assurer le suivi	■ Les hommes et femmes bénéficiaires participent-ils à pied d'égalité au processus de suivi? ■ Les mécanismes de suivi permettent-ils d'évaluer l'égalité des sexes et la satisfaction des clients et donnent-ils une indication de l'efficacité de la politique en matière de traitement des besoins distincts des femmes et des hommes? ■ Comment les organisations extérieures représentant différents groupes de la communauté peuvent-elles contribuer au suivi des résultats de la politique? ■ Des mesures ont-elles été prises pour diligenter une enquête ou pour modifier la politique si celle-ci n'atteint pas les objectifs d'égalité définis au début du projet ou les objectifs d'égalité des chances entre hommes et femmes?
Etape 7: évaluer	■ La politique promeut-elle et assure-t-elle l'égalité des chances entre hommes et femmes? Les objectifs sont-ils atteints, aussi bien pour les femmes que pour les hommes? ■ Un groupe a-t-il été plus avantagé que d'autres? Si oui, comment ce déséquilibre va-t-il être corrigé? Les apports ont-ils été répartis équitablement? ■ Quel a été l'impact global sur la situation et la qualité de vie des femmes et des hommes? ■ Le processus a-t-il impliqué des femmes et des hommes? A-t-il équitablement pris en compte et apprécié leurs points de vue? ■ Faut-il collecter des données supplémentaires et faut-il adapter les cibles et indicateurs à la lumière de l'expérience? ■ Quels sont les enseignements à tirer pour améliorer les politiques et services à suivre? Qui doit être informé et comment les informations doivent-elles être présentées?

chez elles ou au sein de leur communauté, est un phénomène endémique au Nigéria.»[58]

L'élimination de la discrimination et d'autres violations des droits humains par les personnels du secteur de la sécurité ne constitue pas seulement une obligation imposée par le droit international, mais permet également de créer des institutions sécuritaires plus fiables et plus efficaces. Le harcèlement sexuel, par exemple, met à mal une institution en amoindrissant sa productivité, en sapant le moral de son personnel, en générant de l'absentéisme et en accroissant la rotation du personnel et fait obstacle à l'intégration des femmes dans les services de sécurité. Dans le domaine militaire, une étude menée aux Etats-Unis a révélé une forte corrélation entre une incidence élevée du harcèlement sexuel, une faible aptitude au combat et un médiocre climat de commandement.[59]

Les organes de contrôle peuvent imposer des mesures de prévention, par exemple des codes de conduite et des programmes de formation, et faire en sorte que toutes les violations des droits humains fassent l'objet d'enquêtes et de sanctions (voir l'Encadré10). Il peut être particulièrement utile, en ce domaine, de collaborer avec les organisations de la société civile qui travaillent sur des questions de droits humains et de genre, car elles jouissent de puissantes capacités pour contrôler et documenter les incidents et pour prodiguer des conseils politiques, éducatifs et techniques sur les différents modes de réduction de violation des droits humains, y compris la violence sexiste.

6 Comment intégrer la perspective du genre à la réforme du secteur de la sécurité?

Cette partie énonce des exemples de mesures concrètes prises pour intégrer la perspective du genre dans les politiques et cycles de programmation de RSS. Les processus de RSS sont très spécifiques à leur contexte et, pour ce qui est de l'intégration de la perspective du genre, sont assortis de défis et d'opportunités distincts, de sorte que les propositions formulées ci-après doivent être adaptées à chaque situation. Veuillez vous reporter à la Section 7 pour obtenir des informations spécifiques dans les contextes des pays sortant d'un conflit, des pays en transition, des pays en développement et des pays développés.

6.1 Politique de RSS favorisant l'égalité des sexes

La première chose à faire pour mettre la RSS en œuvre consiste peut-être à établir un cadre ferme pour régir les processus. Les processus d'assistance extérieure à la RSS peuvent aussi être d'utilité dans un cadre politique propre à la RSS. La prise en compte des sexospécificités dès les premières phases de l'élaboration des politiques donne de solides fondations à un processus de RSS favorisant l'égalité des sexes. Selon le contexte spécifique et le type de politique, différents acteurs peuvent être impliqués à ce stade – internationaux, régionaux, nationaux et locaux. Les différents types de politiques et d'accords traitant de la RSS sont, entre autres, les suivants:

Politiques nationales, régionales et internationales

- Politiques de sécurité nationale
  - *Exemples: Sécurisation d'une société ouverte: Politique de sécurité nationale du Canada, Concept de sécurité nationale de Géorgie.*
- Accords de paix (quoique ne relevant pas des «politiques de RSS», ils servent de cadre dans de nombreux contextes postconflictuels)
  - *Exemples: Accord de paix global du Libéria, Accords de paix guatémaltèques.*
- Codes de conduite nationaux, régionaux et internationaux
  - *Exemples: Code de conduite de l'OSCE relatif aux aspects politico-militaires de la sécurité, Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois.*
- Politiques et stratégies des donateurs
  - *Exemples: Réforme du secteur de la sécurité: vers une approche néerlandaise, Plan d'action du Gouvernement norvégien pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2000).*
- Cadres politiques des organisations internationales et régionales
  - *Exemples: Déclaration ministérielle du CAD-OCDE: Politique principale et engagements opérationnels du cadre de mise en œuvre de la réforme des systèmes de sécurité, Concept de soutien de l'Union européenne à la réforme du secteur de la sécurité de la Commission des communautés européennes.*

Politiques de niveau institutionnel et municipal

- Livres blancs sur la sécurité, la défense, les renseignements et la police
- Plans locaux de sécurité publique

Selon le type de politique et le contexte local, différentes mesures peuvent être prises pour garantir l'intégration de la perspective du genre par diverses initiatives visant à prendre en compte les sexospécificités et à promouvoir une participation égale des hommes et des femmes.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale»

Conseils pour la prise en compte des sexospécificités

- ✔ Faire participer des experts en sexospécificités à l'élaboration préliminaire des politiques – représentants de ministères des Affaires féminines, parlementaires spécialisés dans les questions de genre et experts d'organisations de la société civile ou d'universités.
- ✔ Renforcer les capacités sexospécifiques des personnels en charge de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques de sécurité, par exemple par une formation aux sexospécificités.
- ✔ Identifier et mobiliser des spécialistes des questions de genre, par exemple des responsables décisionnels de haut niveau défendant la prise en compte des sexospécificités.
- ✔ Exécuter une étude d'impact sexospécifique de la politique de sécurité proposée et contrôler cet impact en continu durant les phases de mise en œuvre et d'évaluation (voir l'Encadré 11).
- ✔ Examiner les cadres légaux et politiques existants en matière de sécurité et de genre et s'assurer que la politique de RSS est conforme aux mandats internationaux, régionaux et nationaux.

Conseils pour la promotion d'une participation égale des femmes et des hommes

- ✔ Organiser un processus de consultation avec la société civile, en faisant appel à des représentants d'organisations d'hommes et de femmes et d'autres experts des questions de genre.
- ✔ Garantir la représentation de femmes et d'hommes dans les équipes chargées de l'examen, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques de sécurité.

Des études d'impact sexospécifique des politiques de sécurité peuvent être exécutées par des organes de contrôle, par exemple des parlementaires et des organisations de la société civile, pour déterminer l'incidence spécifique de ces politiques sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons (voir l'Encadré 11). Ces études peuvent porter sur des politiques existantes ou en projet. Elles ont toutefois plus de chances de réussir lorsqu'elles sont conduites dès le départ, de manière à pouvoir être modifiées ou réorientées au besoin.[61]

6.2 Cycle de programmation d'une RSS favorisant l'égalité des sexes

Quoique les cycles de programmation de RSS puissent varier en fonction du contexte, les programmes présentent globalement les mêmes phases:

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité»

Examen de la RSS

Ce premier examen constitue un bon indicateur pour évaluer ensuite l'impact des réformes. Les questions de genre peuvent être intégrées dans différents types d'examen de la sécurité, de manière à en optimiser la précision et la pertinence.

Différents types d'examen peuvent ainsi être pratiqués:

- **Un examen global** du contexte national de la RSS, portant sur l'ensemble des acteurs du secteur de la sécurité. Les thèmes à couvrir peuvent être les suivants: économie politique et analyse des conflits, gouvernance et capacité des institutions de sécurité et de justice, besoins des citoyens en sécurité et justice, liens avec d'autres cadres et programmes.[63]
- **Un examen sectoriel ou spécifique,** portant sur une institution spécifique du secteur de la sécurité (la police, par exemple) ou sur un problème spécifique, avec éventuellement examen de plusieurs institutions du secteur de la sécurité.[64]

Voir les Dossiers «Place du genre dans la réforme de la défense», «Place du genre dans la réforme de la police», etc.

- **Des enquêtes locales sur la sécurité** peuvent être exécutées pour collecter des informations sur les processus décisionnels, sur la définition des priorités et sur l'allocation et le déploiement des ressources en matière de sécurité au niveau local. Par le biais d'entretiens avec des échantillons représentatifs du public cible, des groupes de

réflexion ou des organisations communautaires, des questions peuvent être posées sur les menaces et les services de sécurité.[65]

De fait, les examens promouvant l'égalité des sexes devraient comporter les éléments suivants:

Prise en compte des sexospécificités

- ✔ Equipe d'examen dotée de capacités sexospécifiques
- ✔ Mandat d'examen couvrant les sexospécificités
- ✔ Données ventilées par sexe et par âge
- ✔ Enquêtes établissant dans leurs questions une distinction entre les hommes, les femmes, les filles et les garçons autour des thèmes suivants:
  - Besoins et perceptions en termes de sécurité et de justice
  - Accès aux services de sécurité et de justice
  - Possibilités d'amélioration de la sécurité et de la justice
  - Priorités pour la réforme
  - Participation aux institutions du secteur de la sécurité
- ✔ Cartographie des programmes et projets sexospécifiques de sécurité et de justice, de manière à déterminer les capacités locales et à identifier des partenaires potentiels, dont les initiatives de la société civile
- ✔ Examen du caractère sexospécifique des cadres légaux et politiques existants en matière de sécurité et de genre aux niveaux national, institutionnel et local, de manière à déterminer les lacunes et les révisions requises
- ✔ Responsabilisation de l'équipe d'examen au regard de la prise en compte des sexospécificités

Promotion de la participation égale des femmes et des hommes

- ✔ Présence de femmes et d'hommes dans l'équipe d'examen, dont des traductrices-interprètes pour les contacts avec les femmes locales
- ✔ Processus de consultation ouverts à la société civile, avec la participation d'hommes, de femmes et de représentants d'organisations de femmes et d'hommes
- ✔ Groupes de réflexion et réunions à des dates et en des lieux accessibles aux femmes et aux groupes marginalisés
- ✔ Groupes de réflexion réservés aux femmes et réservés aux hommes, le cas échéant, pour écouter les femmes locales, dispenser des soins aux enfants et assurer le transport
- ✔ Outils de communication pour les groupes analphabètes

Il importe également de pratiquer des examens spécifiques sur les questions de genre avant d'entamer des activités favorisant l'égalité des sexes ou des réformes sexospécifiques, par exemple pour circonscrire les problèmes de harcèlement sexuel ou pour identifier les obstacles au recrutement féminin ou à l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle (voir l'Encadré 12 présentant un modèle de processus d'examen mis en œuvre pour augmenter les taux de recrutement et de rétention de femmes dans les services chargés de l'application de la loi).

Conception et planification de la RSS

L'examen initial permet de jeter les bases du processus de conception et de planification stratégique. Afin d'ouvrir la voie à une appropriation locale, les parties prenantes, dont les organisations de la société civile, doivent être activement impliquées. Cette phase, qui fait partie intégrante de tout programme de RSS, doit définir un cadre sexospécifique logique pour la conception du programme:

- **Objectifs**
  - Les objectifs incluent-ils: de meilleures prestations de sécurité et de justice à l'attention des hommes, des femmes, des filles et des garçons? Un renforcement de la nature représentative et participative des institutions du secteur de la sécurité? Une responsabilisation accrue et une réduction des violations des droits humains?
- **Bénéficiaires**
  - Les bénéficiaires sont-ils clairement définis, en distinguant les hommes, les femmes, les filles et les garçons?
  - Les femmes, les filles et les hommes et les garçons marginalisés sont-ils spécifiquement identifiés comme bénéficiaires?
- **Activités**
  - Des initiatives sexospécifiques sont-elles incluses (voir l'Encadré 14)?
  - Les activités correspondent-elles clairement aux objectifs? Permettent-elles de renforcer la sécurité et la justice pour les femmes et les filles, ainsi que pour les hommes et les garçons marginalisés?
- **Résultats**
  - Y a-t-il des résultats spécifiquement axés sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons?
  - Y a-t-il des résultats spécifiquement axés sur la prévention, le traitement et la punition de la violence sexiste?
  - Y a-t-il des résultats qui augmentent les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes?
- **Indicateurs**
  - Y a-t-il des indicateurs spécifiques pour vérifier les objectifs sexospécifiques?
  - Y a-t-il des indicateurs spécifiques pour vérifier l'impact des activités sexospécifiques?
  - Les indicateurs sont-ils ventilés par sexe?
- **Calendrier**
  - Le calendrier autorise-t-il une certaine flexibilité, le suivi et la participation des parties prenantes?

Encadré 12 Recrutement et rétention de femmes: Guide d'auto-évaluation pour l'application de la loi

Aux Etats-Unis, le *National Center for Women & Policing* s'est vu octroyer de la part du ministère américain de la Justice une subvention afin de concevoir un guide d'auto-évaluation incitant les services chargés de l'application de la loi à recruter et retenir davantage de femmes aux postes assermentés. Un comité consultatif a été institué, composé de responsables de l'application de la loi aux niveaux national, régional et municipal et de membres des services chargés de l'application de la loi. En outre, une version préliminaire de ce guide a été testée sur le terrain dans deux services de police distincts.

Le processus d'examen et d'évaluation recommandé par le guide pour les services de moyenne à grande taille consiste en ce qui suit:

1. **Instituer un comité d'évaluation** composé de: responsables d'organismes et personnel sur le terrain, représentant plusieurs unités et fonctions; femmes de tous les rangs; représentants syndicaux; spécialistes des ressources humaines ayant déjà contribué à accroître la présence de femmes dans des emplois non traditionnels; représentants communautaires; agents de liaison des organismes publics supervisant les budgets d'application de la loi; élus et leurs représentants.
2. Organiser une **journée complète de réunion** pour débattre du processus d'examen, présenter tous les membres du comité et définir les missions du comité.
3. Instituer des **comités de travail** par thème, à savoir: descriptions de postes, processus de sélection et promotion; recrutement; formation, mentorat, évaluation des résultats et gratifications; affaires familiales, harcèlement sexuel, représailles, affaires internes et système de discipline.
4. Fixer un **délai** pour l'évaluation et la formulation de recommandations (de préférence six mois).
5. Affecter du **personnel** adéquat pour fournir des informations et participer au processus d'évaluation.
6. Désigner une personne au niveau du commandement pour transmettre à l'administrateur des services d'application de la loi des **comptes rendus mensuels** et garantir l'exécution d'un examen exhaustif.
7. Désigner une personne des services d'application de la loi pour **coordonner toutes les demandes d'information** émises par le comité.
8. Organiser une **réunion du personnel** avec les membres les plus hauts placés des services d'application de la loi afin d'expliquer la mission des comités et d'affirmer l'engagement et la coopération de ces services.
9. Les comités **présentent leurs évaluations et leur rapport final** à l'ensemble de l'équipe d'évaluation.
10. Déterminer les modifications à apporter et concevoir un **plan de travail/calendrier détaillés** assignant les responsabilités spécifiques.
11. Nommer **un comité de mise en œuvre et un président** pour contrôler le processus de mise en œuvre des modifications recommandées et faire rapport chaque trimestre à l'organisme responsable et aux élus.

Ce Guide est disponible en ligne à l'adresse http://www.womenandpolicing.org/sag.asp (en anglais).

■ Budget

- Des fonds spécifiques sont-ils affectés aux objectifs, activités et résultats sexospécifiques?

■ Suivi et évaluation

- Les délais et les fonds affectés sont-ils suffisants pour autoriser des processus de suivi et d'évaluation participatifs?
- Les mécanismes de suivi permettent-ils d'évaluer l'égalité des sexes et la satisfaction des bénéficiaires?
- Les processus de suivi et d'évaluation donneront-ils une indication de l'efficacité de la politique dans son traitement des besoins distincts des hommes, des femmes, des filles et des garçons en termes de sécurité et de justice?

■ Partenaires

- Des organisations de femmes et d'hommes et des organisations spécialisées dans les sexospécificités sont-elles prévues comme partenaires potentiels pour la mise en œuvre du programme?
- Les partenaires identifiés se sont-ils engagés à travailler dans le respect de la parité et en ont-ils les moyens?
- Les responsabilités et les attentes en matière de genre sont-elles clairement formulées dans les documents, les accords et les contrats afférents au programme?

Des initiatives sexospécifiques devront peut-être être ajoutées à la phase de conception et de planification de la RSS afin de garantir la prise en compte des sexospécificités (voir l'Encadré 13).

Encadré 13	Initiatives sexospécifiques des programmes de RSS	
	Activités internes	**Activités externes**
Prise en compte des sexospécificités	■ Sensibilisation et formation aux sexospécificités ■ Formation sur le harcèlement sexuel ■ Codes de conduite ■ Points de contact sexospécifiques ■ Ressources (par ex. manuels) sur l'intégration des sexospécificités	■ Formation aux techniques d'entretien avec les victimes de violence sexiste, à la prévention de la traite humaine et au traitement des agressions sexuelles commises par des hommes ■ Renforcement des capacités sexospécifiques des organisations de la société civile ■ Initiatives spécifiques de prévention, de traitement et de punition de la violence sexiste
Participation égale des femmes et des hommes	■ Mesures visant à augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes ■ Politiques et pratiques de ressources humaines sexospécifiques et propices à la vie de famille ■ Associations professionnelles féminines, groupes/syndicats de femmes	■ Collaboration avec des organisations de femmes et d'hommes pour la collecte d'informations, l'orientation des victimes, l'élaboration de politiques de sécurité, le contrôle sectoriel, etc. ■ Renforcement des capacités des organisations de femmes en matière de RSS et de sécurité en général

Mise en œuvre de la RSS

Des mesures spécifiques peuvent être prises pour éviter que les questions de genre, une fois prises en compte dans l'examen et la conception du programme, soient laissées de côté dans la phase de mise en œuvre:

- ✔ Impliquer des experts en sexospécificités, par exemple le ministère des Affaires féminines, des organisations féminines de la société civile et des spécialistes des questions de genre et de sécurité.
- ✔ Inclure des mesures pour renforcer le soutien et les capacités sur les questions de genre – par ex. par des initiatives «d'accompagnement sexospécifique» au niveau de la direction supérieure ou par la fourniture de supports/outils de formation aux membres du projet (voir l'Encadré 14).
- ✔ Instaurer des mécanismes de responsabilisation pour engager pleinement le personnel vis-à-vis de l'intégration des sexospécificités.
- ✔ Impliquer la société civile dans les activités de mise en œuvre, notamment des organisations de femmes et d'hommes.

Suivi et évaluation de la RSS

Il est nécessaire de pratiquer un suivi et une évaluation sexospécifiques exhaustifs des programmes de RSS pour déterminer l'impact des réformes sur leurs bénéficiaires – femmes, hommes, garçons et filles – et circonscrire les enseignements tirés. Les délais et les principaux indicateurs issus des phases d'examen initial et de conception du programme peuvent servir de point de départ au suivi et à l'évaluation. Le suivi peut être employé comme un outil de gestion de programme pour adapter les activités de RSS en fonction des contextes évolutifs, des besoins locaux et des bonnes et mauvaises pratiques identifiées. Des mécanismes de suivi peuvent être intégrés au programme dans le cadre d'un processus continu ou sur la base de revues périodiques. En revanche, les évaluations doivent être pratiquées à la fin du programme, de manière à circonscrire globalement les enseignements tirés et, ultérieurement, à adapter la suite de la programmation en conséquence.[67]

Les critères du CAD-OCDE en matière d'évaluation des programmes d'aide au développement consistent, entre autres, en ce qui suit: [68]

- **Pertinence:** le degré d'adéquation entre l'activité d'aide et les priorités et politiques du groupe cible, du destinataire et du donneur.
- **Efficacité:** mesure du degré de réalisation des objectifs par une activité d'aide.
- **Efficience:** établit la relation entre les produits – qualitatifs et quantitatifs – et les intrants.
- **Impact:** ensemble des changements positifs et négatifs produits par une intervention de développement directement ou indirectement, prévue ou fortuite.
- **Durabilité:** probabilité que les bénéfices d'une activité perdurent après le retrait financier du donateur.

? Principales questions à poser pour garantir la prise en compte des sexospécificités dans les processus de suivi et d'évaluation:

Prise en compte des sexospécificités

- ✔ Le personnel en charge du suivi et de l'évaluation a-t-il les capacités requises pour intégrer les sexospécificités?
- ✔ Les données de suivi et d'évaluation sont-elles ventilées par sexe et par âge?
- ✔ Les objectifs, les indicateurs et les repères sexospécifiques sont-ils atteints? Dans le cas

contraire, des mesures sont-elles en place pour introduire des changements?

- ✔ Quel a été l'impact général du programme sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons? Le programme a-t-il amélioré leur sécurité et leur accès à la justice?
- ✔ Quelles bonnes et mauvaises pratiques sexospécifiques peuvent être identifiées? Comment celles-ci peuvent être prises en compte dans les futurs programmes?
- ✔ Comment les résultats de l'évaluation sont-ils communiqués aux hommes et femmes impliqués

Encadré 14 «Genderforce Suède»: une approche compartimentée de l'intégration des sexospécificités dans les institutions suédoises du secteur de la sécurité [66]

L'initiative «Genderforce Suède» puise son origine dans la mise en œuvre de la Résolution 1325 des Nations Unies. Elle est financée par le programme EQUAL de l'Union européenne et est déployée en partenariat avec les organismes suivants:

- Forces armées suédoises
- Police suédoise
- Agence suédoise des services de secours (SRSA)
- Kvinna till Kvinna (organisation féminine de la société civile)
- Association des officiers militaires de Suède
- Organisation volontaire de défense des femmes suédoises

Ses objectifs premiers consistent à améliorer l'équilibre entre les sexes et à promouvoir l'intégration des perspectives du genre dans les opérations militaires et civiles de secours en Suède et dans les opérations de maintien de la paix au lendemain d'un conflit. Afin de satisfaire ces objectifs, huit projets ont été conçus:

1. **Hausse du recrutement de femmes:** les processus de recrutement en place dans les organisations partenaires ont été examinés sous une perspective sexospécifique et des recommandations ont été formulées. Un exemple cité est celui de la SRSA, qui a modifié ses méthodes de recrutement, notamment en publiant ses offres d'emploi dans la presse féminine. D'après sa Conseillère pour la parité des sexes, Susanne Axmacher: «Il est certain que nous nommons désormais plus de femmes dans les sphères opérationnelles.» Un autre exemple cité est celui du Groupement tactique nordique, qui s'est assigné comme objectif le recrutement de 8% de femmes (les forces armées suédoises emploient aujourd'hui 5% de femmes environ).

2. **Documentation politique sur l'égalité des sexes:** des documents politiques gouvernementaux et institutionnels ont été soumis à une analyse sexospécifique afin d'identifier des domaines concrets d'amélioration possible, le but ultime étant de faire en sorte que les missions opérationnelles spécifient clairement des directives sur l'égalité des sexes et sur la participation active des femmes. Il a été proposé de dresser des rapports sur de nouveaux thèmes, parmi lesquels: «Quelles organisations locales de femmes ont été contactées pour une interaction?» et «Quelles menaces sécuritaires sur les femmes ont été observées?»

3. **Coopération entre civils et militaires sur le terrain:** une étude a été conduite par le Collège suédois de défense nationale afin d'expliciter les rôles des acteurs civils et militaires et les modes de coopération entre civils et militaires pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU. L'une des recommandations formulées par cette étude préconise d'établir un réseau d'acteurs civils et militaires suédois afin d'optimiser cette coopération.

4. **Conseiller pour la parité des sexes sur le terrain:** un programme de formation a été conçu à l'attention des conseillers pour la parité des sexes sur le terrain afin de créer un groupe de conseillers spécialisés dans les opérations internationales.

5. **Programme d'accompagnement professionnel en sexospécificités:** comme la direction supérieure a le pouvoir et la capacité d'influencer les structures et les comportements dans les organisations, douze responsables supérieurs ont été sélectionnés dans le cadre du programme d'accompagnement professionnel en sexospécificités. Le Général de division Sverker Göranson, chef de l'état-major des armées suédoises, a estimé que le programme avait constitué une expérience très positive et avait changé, selon lui, sa façon de penser, de parler et d'agir, ce qui avait conduit à une meilleure communication entre autres.

6. **Prévention du trafic:** un programme de formation a été conçu à l'attention des personnels des opérations internationales afin de les aider à reconnaître les signes de trafic.

7. **Formation aux sexospécificités:** des méthodes et outils de formation ont été mis au point sur les sexospécificités et la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU. Les forces armées suédoises ont déjà dispensé cette formation à leurs personnels affectés aux opérations internationales de soutien à la paix. Le but est d'intégrer la formation aux sexospécificités dans les programmes d'enseignement des écoles militaires, de l'école de police nationale et du collège de défense nationale de Suède.

8. **Autonomisation des femmes locales:** Un rapport a été diligenté sur les bonnes et mauvaises pratiques d'insertion des femmes dans les phases de planification, de mise en œuvre et d'évaluation des opérations militaires et humanitaires. Le but est d'intégrer les conclusions de ce rapport dans les programmes de formation préalables au déploiement.

dans le processus de RSS et aux collectivités concernées?

Promotion de la participation égale des femmes et des hommes

- ✔ Les hommes et femmes bénéficiaires participent-ils à pied d'égalité au processus de suivi et d'évaluation?
- ✔ Des mesures spécifiques sont-elles prises dans le cadre des processus de suivi et d'évaluation pour atteindre des bénéficiaires marginalisés, par exemple des communautés rurales et des groupes analphabètes?
- ✔ Le programme de RSS a-t-il impliqué les hommes et les femmes à parts égales? Leurs points de vue ont-ils été traduits dans le programme?
- ✔ Quelle incidence le programme a-t-il eue sur la participation des hommes et des femmes aux institutions du secteur de la sécurité et au contrôle du secteur de la sécurité?

Tableau 1 Réforme du secteur de la sécurité dans différents contextes [69]

	Pays en développement	Pays en transition	Pays sortant d'un conflit	Pays développés
Principaux critères	Niveau de développement économique	Nature du système politique.	Situation spécifique en matière de sécurité.	Volonté politique.
Principaux enjeux	Déficit de développement. Dépenses militaires excessives; un secteur de la sécurité mal géré/ gouverné génère une prestation inefficace des services de sécurité, ce qui prive le développement de ces (rares) ressources.	Déficit démocratique. Complexe militaro-industriel surdimensionné et trop riche en ressources; Etat puissant, mais faiblesse des institutions de la société civile; lacunes dans la mise en œuvre des politiques de RSS.	Déficits sécuritaire et démocratique. Effondrement de l'Etat et des institutions de la société civile; populations déplacées; privatisation de la sécurité; présence éventuelle de poches de résistance armée; abondance d'armes légères et de mines antipersonnel.	Volonté politique. Parfois, forces armées surdimensionnées et trop riches en ressources.
Possibilités d'application de la RSS	Variables (selon l'engagement politique envers la réforme, la puissance des institutions étatiques, le rôle et l'état des forces armées, l'environnement de sécurité dans la région, l'approche des donateurs vis-à-vis de la RSS, etc.).	Plutôt bonnes (institutions étatiques puissantes, forces de sécurité professionnelles, processus plus large de démocratisation), meilleures encore avec des motivations extérieures (ex.: accession à l'UE ou à l'OTAN).	Plutôt médiocres (institutions étatiques fragiles et contestées, privatisation de la sécurité, dépendance vis-à-vis des forces de soutien à la paix ou d'intervention).	Variables (selon l'engagement politique envers la réforme et la puissance relative du complexe militaro-industriel); puissance des institutions étatiques et des organisations de la société civile, mais grande distance entre les deux.
Processus de réforme générale	Transition entre une économie sous-développée et une économie développée.	Transition entre un système autoritaire et un système démocratique.	Transition entre un conflit violent et la paix.	Gestion des changements de l'environnement de sécurité.
Nature des interventions extérieures	Aide au développement assortie de conditions politiques.	Accession à des institutions multilatérales comme incitation à la réforme.	Intervention/occupation militaire; essentiellement des opérations de soutien à la paix dirigées par l'ONU.	Généralement aucune.
Principaux acteurs extérieurs	Acteurs de développement/ financement: donateurs multilatéraux (ex.: OCDE, PNUD, Banque mondiale); donateurs bilatéraux; acteurs non étatiques.	Acteurs de la sécurité: internationaux (ex.: UE, OTAN, OSCE); Etats; acteurs non étatiques (ex.: ONG internationales, sociétés militaires privées).	Acteurs de la sécurité: forces d'intervention; forces de maintien de la paix sous égide internationale; acteurs non étatiques (ex.: sociétés militaires privées).	Généralement aucune.

7 Intégration de la perspective du genre à la RSS dans des contextes spécifiques

La réforme du secteur de la sécurité varie en fonction de son contexte spécifique. En principe, chaque pays engagé dans la RSS constitue un cas particulier et, partant, présente un contexte distinct en matière de réforme. Cependant, aux fins de l'analyse, plusieurs grands contextes de RSS peuvent être distingués, à savoir: pays sortant d'un conflit, pays en transition, pays en développement et pays développés (voir le Tableau 1).

7.1 Pays sortant d'un conflit

Dans les environnements postconflictuels, la RSS est essentielle pour prévenir la résurgence du conflit et renforcer la sécurité publique, condition indispensable à l'amorçage des activités de reconstruction et de développement. Selon le contexte, la RSS peut consister à réformer les institutions existantes du secteur de la sécurité ou à bâtir des institutions entièrement nouvelles. On observe généralement une très forte demande de changement dans ce genre de contexte. De fait, en soutenant la RSS, les Etats en transition ont moins de mal à faire table rase de leur passé. Les organisations internationales et les donateurs peuvent trouver un grand intérêt dans les processus de RSS et les soutenir, par exemple par une aide au développement et par des opérations de soutien à la paix. Les contextes postconflictuels présentent un vaste éventail de possibilités majeures pour mettre la RSS en liaison avec des initiatives connexes: négociation et application d'accords de paix, désarmement, démobilisation et réintégration (DDR), justice transitionnelle et contrôle des armes légères.[70]

Les rôles liés au genre sont totalement bouleversés lors d'un conflit, puisque les hommes et les femmes sont à cette occasion amenés à assumer de nouvelles responsabilités. Ces mutations peuvent ouvrir la porte à une plus grande participation des femmes à la vie publique, que ce soit dans les institutions de sécurité ou dans les processus décisionnels. Au lendemain d'un conflit, une forte pression s'exerce souvent pour réintroduire les rôles sexospécifiques traditionnels. Les processus de RSS doivent soutenir les changements positifs qui se sont produits durant le conflit tout en gérant les vagues de violence sexiste postconflictuelle.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Beaucoup de processus de DDR[71] ne parviennent pas à inclure des femmes et des fillettes (voir l'Encadré 15).
- Les institutions du secteur de la sécurité doivent parfois être établies dans l'urgence, de sorte que la perspective du genre ne peut pas bénéficier d'une place suffisante dans les domaines du recrutement, de la formation et de la logistique.
- Le manque d'infrastructures et de capacités peut entraver l'accès des femmes à la justice.
- Les institutions du secteur de la sécurité souffrent souvent d'un manque de confiance de la part de la population civile, dû aux violations antérieures des droits humains, ce qui complique les recrutements de femmes.
- Les femmes n'ont pas toujours les compétences ou les bagages requis au plan éducatif pour rejoindre les institutions du secteur de la sécurité.

! Opportunités et conseils pour l'intégration de la perspective du genre

- La participation des organisations de femmes aux processus de paix peut jeter les bases de

Encadré 15 Participation de groupes de femmes au DDR au Liberia

Il y a quelques années, la nécessité d'intégrer la dimension du genre dans les programmes de DDR s'est fait jour, lorsqu'il est devenu évident que la participation des femmes et des fillettes aux conflits armés était devenue importante et multiforme et que ces groupes étaient exclus du DDR.[72] D'après les estimations, 88% de femmes soldats n'ont pas eu accès aux programmes de DDR en Sierra Leone entre 1998 et 2002.[73] La liste de contrôle Désarmement, Démobilisation et Réintégration soucieux d'égalité entre les sexes élaborée par le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et les Normes intégrées de désarmement, démobilisation et réintégration de l'ONU ont établi des principes directeurs pour traiter des besoins particuliers des femmes et des fillettes durant les processus de DDR.[74]

Au Liberia, des organisations locales de femmes ont activement collaboré à la conception et à la diffusion d'informations autour du DDR. D'après les estimations initiales des besoins, 2 000 combattantes environ feraient l'objet de DDR.[75] En 2003, des groupes de femmes ont formé une coalition sous la bannière «Femmes concernées du Liberia» et se sont engagés dans le DDR. En collaboration avec la Mission des Nations Unies et le ministère du Genre et du Développement, des groupes de femmes ont contribué à la mise au point d'une campagne de sensibilisation déployée dans la presse et à la radio afin d'inciter les femmes et les fillettes à participer au processus de DDR.[76] En février 2005, ce sont ainsi 22 370 femmes et 2 440 fillettes qui ont été désarmées et démobilisées, sur un total de 101 495 personnes visées par le programme de DDR. Des «femmes associées aux forces combattantes», ainsi que des femmes combattantes, ont été reconnues.[77] A la fin de l'année 2006, 13 223 de ces femmes avaient été «réinsérées», principalement dans l'agriculture, l'éducation ou la formation professionnelle.[78]

l'implication des femmes et de l'intégration de la perspective du genre dans les processus de RSS:

- Faire participer des organisations de femmes et d'hommes à l'élaboration des politiques de sécurité et au renforcement des capacités sexospécifiques des nouveaux personnels du secteur de la sécurité.

- Une réforme exhaustive des institutions du secteur de la sécurité, avec recrutement et formation à grande échelle des personnels du secteur de la sécurité, est source d'opportunités pour l'intégration des sexospécificités:
  - Dispenser une formation aux sexospécificités à tous les personnels du secteur de la sécurité.
  - Surveiller chez les nouveaux personnels les violations des droits humains, dont les actes de violence sexiste.
  - Intégrer la perspective du genre dans les Nations Unies et autres organisations internationales et dans la formation par les acteurs bilatéraux des personnels de la police, des armées, de la justice, de l'administration pénitentiaire et du gouvernement.
- La fluidité dans les rôles liés au genre pendant le conflit armé peut conférer une certaine latitude pour renforcer la participation féminine au secteur de la sécurité:
  - Fixer des objectifs précis en termes de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes.
  - Prévoir des mécanismes d'incitation pour les ex-combattantes afin de les inciter à entrer dans l'armée ou la police.
- Les processus de DDR peuvent éventuellement faire fonction de point d'entrée pour traiter des questions de genre:
  - Garantir que les processus de DDR satisfont les besoins spécifiques des hommes et des femmes, des garçons et des filles.
  - Intégrer des programmes de prévention de la violence sexiste à l'égard des ex-combattants (masculins) pendant les processus de DDR.
- Les institutions internationales et les donateurs peuvent mettre des ressources à disposition pour soutenir des processus de RSS soucieux de parité hommes-femmes:
  - Encourager les donateurs à financer des initiatives sexospécifiques, par exemple des systèmes logistiques et des équipements destinés au personnel féminin du secteur de la sécurité.

7.2 Pays en transition

Les «pays en transition» désignent, au sens économique, les pays qui passent d'une économie centralement planifiée à une économie de marché, comme les pays de la Communauté des Etats indépendants et certains pays d'Europe du sud-est.[79] Ils se caractérisent souvent par un complexe militaro-

Encadré 16 | Formation aux sexospécificités pour les magistrats [83]

L'Association internationale des magistrates rassemble plus de 4 000 magistrates issues de 87 pays.

En 1997, l'association a lancé un programme de formation aux droits humains, d'une durée de trois ans, à l'attention des magistrats et des professionnels associés dans cinq pays sud-américains. Ce programme traite spécifiquement de l'application des conventions internationales et régionales sur les droits humains aux affaires de violence ou de discrimination à l'égard des femmes soumises aux tribunaux nationaux. Depuis 2000, son Programme «Jurisprudence de l'égalité» (JE) a été étendu à l'Amérique centrale, l'Afrique de l'est et l'Afrique australe. Au total, plus de 1 300 magistrats, hommes et femmes, ont suivi la formation JE dans douze pays.

Les ateliers et séminaires JE rassemblent des magistrats afin de les faire réfléchir sur le sens concret des garanties abstraites de protection égale et de non discrimination. Par le biais d'études de cas et d'exercices pratiques, les magistrats échangent leurs points de vue avec leurs collègues et renforcent leurs connaissances sur le droit international appliqué à des contextes locaux.

De fait, ce programme JE a réalisé les actions suivantes:

- Création d'une communauté judiciaire internationale des droits humains. Les juristes ayant suivi ce programme constituent désormais le noyau d'une multitude de réseaux régionaux qui peuvent s'entraider et inciter leurs collègues à engager des procédures judiciaires.
- Contribution à l'évolution des points de vue et les pratiques. Beaucoup de juges ainsi formés reconnaissent au programme le mérite de leur avoir ouvert les yeux sur la nature et l'ampleur de la violence domestique et de la discrimination fondée sur le sexe et sur les préjugés implicites (les leurs et ceux des autres) et de les avoir initiés à des techniques d'interrogatoire de témoins plus efficaces et moins brutales.
- Adaptation de leur cursus à des contextes non judiciaires. Les participants au programme JE ont incorporé les supports de formation JE au matériel pédagogique qu'ils utilisent dans l'enseignement secondaire et tertiaire, ainsi qu'aux programmes de formation dispensés aux policiers, aux juristes, aux travailleurs sociaux, aux médecins et à d'autres professionnels.
- Obtention du soutien de tribunaux, d'organes gouvernementaux et de l'appareil judiciaire. Les présidents des Cours suprêmes du Kenya, de l'Ouganda et de la Tanzanie, par exemple, ont publiquement annoncé leur soutien au programme JE et l'ont inscrit au programme officiel de leurs instituts de formation juridique.

Encadré 17 Programme de RSS pour le Nord [84]

Les Etats donateurs et les organisations multilatérales considèrent la RSS comme une nécessité critique qui se ferait exclusivement sentir dans les pays en développement. Pourtant, la réforme de la sécurité est tout autant nécessaire dans de nombreux pays industrialisés, voire dans des pays donateurs. La mise au point d'un programme de «RSS pour le Nord» pourrait donc aborder les thèmes suivants:

- La violation du droit international interdisant l'usage et la menace de la force.
- Le rôle restreint du parlement lorsque le gouvernement décide d'entrer en guerre et la manipulation des renseignements et de l'opinion publique dans le cadre de ces décisions.
- Le non respect des Conventions de Genève et des interdictions de la torture.
- Les ventes d'armes et autres formes de soutien aux régimes répressifs.
- Le financement occulte des services de sécurité dans les pays en développement, qui alimente la corruption et le conflit.
- Les violations des libertés civiles dans les pays industrialisés et la promotion de mesures répressives dans les pays en développement dans le cadre d'un «régime de terreur».
- Les doubles normes relatives aux armes de destruction de masse.
- Le maintien de systèmes de pouvoir périmés et inéquitables au sein du Conseil de sécurité des Nations Unies.

La définition au niveau municipal d'un plan de sécurité citoyen, favorisant l'égalité entre les sexes et la participation d'organisations de femmes, peut constituer une mesure efficace et rentable.

industriel surdimensionné et excessivement doté, un puissant système étatique centralisé et de faibles organisations de la société civile.[80] Les obstacles à la RSS peuvent être posés par le système politique autoritaire, par le népotisme et par la corruption et la criminalité de la police. Le contrôle civil est souvent quasi-inexistant. La RSS est née principalement sous la pression extérieure, exercée par exemple par l'UE ou l'OTAN, et se concrétise par des accords bilatéraux ou multilatéraux.[81]

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les processus de RSS accordent rarement la priorité aux sexospécificités dans les domaines de la corruption et des violations des droits humains.
- Les mécanismes de responsabilisation sont rares.
- Le manque de confiance publique dont pâtit le secteur de la sécurité peut compliquer le recrutement féminin et la collaboration avec des organisations de femmes.

Opportunités et conseils pour l'intégration de la perspective du genre

- L'aspiration à l'accession à l'OTAN ou à l'UE ou l'envoi de troupes dans les forces de maintien de la paix de l'ONU peut constituer une motivation à l'intégration de la perspective du genre dans la RSS.
- La volonté de lutter contre la traite de femmes et de fillettes peut conduire à prendre en compte les besoins particuliers des femmes et des fillettes en matière de sécurité et à admettre la nécessité de recruter du personnel féminin dans le secteur de la sécurité.
- Dans certains pays en transition, l'héritage soviétique se traduit par une participation plus égalitaire des hommes et des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité, notamment dans les forces armées et la police.
- La transition entre une armée de conscription et une armée entièrement professionnelle, tout comme les hauts niveaux d'éducation des femmes, peut ouvrir la voie à l'inclusion des femmes. De même, un taux de chômage élevé peut conférer aux carrières militaires un attrait nouveau pour les femmes.

7.3 Pays en développement

Le terme «pays en développement» désigne généralement des pays qui ont un faible revenu national brut et un faible indice de développement humain. L'ONU classe au rang de «régions en développement» l'Afrique, l'Asie (à l'exception du Japon), les Caraïbes, l'Amérique centrale, l'Océanie (à l'exception de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande) et l'Amérique du sud.[82] Les pays en développement se caractérisent souvent par une insuffisance des fonds injectés dans la RSS, une tendance à manquer des ressources nécessaires à un secteur de la sécurité fonctionnel, une dépendance vis-à-vis de la corruption due à des niveaux de vie trop bas, des droits acquis, une transparence restreinte et de fragiles structures de gouvernance démocratique. Les processus de réforme du secteur de la sécurité dans ces pays consistent surtout à réformer les institutions existantes en vue d'instaurer un secteur de la sécurité professionnel, responsable et raisonnablement dimensionné. Pour ce faire, ils s'appliquent d'abord à lutter contre la corruption, à limiter les violations des droits humains, à bâtir une expertise technique et à renforcer le contrôle démocratique.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Le manque de contrôle et de ressources étatiques peut induire des lacunes en termes de prévention et de traitement des violations des droits humains commises par les personnels du secteur de la

sécurité, notamment dans le domaine de la violence sexiste.

- Les femmes étant souvent pauvres, la prévalence de la corruption entrave leur accès à la justice.
- De nombreux pays ne disposent pas d'une législation nationale efficace qui pénalise toutes les formes de violence sexiste.
- La multitude des projets de développement historiquement imposés peut donner l'impression que les questions d'égalité entre sexes et de RSS sont elles aussi imposées par l'étranger.

Opportunités et conseils pour l'intégration de la perspective du genre

- Les initiatives de développement peuvent servir de point de départ pour accroître la sécurité et l'accès des hommes, des femmes, des filles et des garçons à la justice, en s'intéressant à la violence sexiste et en impliquant des organisations féminines et masculines de la société civile.
- Les organisations de la société civile peuvent combler les lacunes de l'Etat en matière de sécurité, par exemple en portant assistance aux détenus et en assurant des services communautaires de police et de justice. Elles peuvent en effet s'associer à l'Etat pour identifier et traiter les besoins particuliers des femmes, des hommes, des garçons et des filles.
- La définition au niveau municipal d'un plan de sécurité citoyen, favorisant l'égalité entre les sexes et la participation d'organisations de femmes, peut constituer une mesure efficace et rentable.

7.4 Pays développés

Le terme «pays développés» désigne généralement des pays qui ont un revenu national brut élevé et un fort indice de développement humain. L'ONU classe parmi les pays développés l'Australie, le Canada, Israël, le Japon, la Nouvelle-Zélande, l'Europe de l'ouest et du nord et les Etats-Unis.[85] Bien que le concept de RSS soit rarement associé aux pays développés, la réforme du secteur de la sécurité y apparaît souvent nécessaire et peut s'observer à différents niveaux. Dans ces pays, les réformes sont souvent spécifiques à certaines institutions et ont généralement trait à l'efficacité, au contrôle accru, à la gestion et aux procédures opérationnelles, comme l'institution d'un système de police communautaire. Les pays développés peuvent aussi entreprendre des réformes pour résoudre des problèmes d'investissements insuffisants ou excessifs dans leur secteur de la sécurité ou pour mieux gérer les ressources. Dans de nombreux cas, le secteur de la sécurité des pays développés a encore une longue route à parcourir avant de parvenir à prévenir et résoudre efficacement la violence sexiste et à atteindre la parité entre les hommes et les femmes employés dans les institutions de sécurité.

Les pays développés ont également un rôle important à jouer pour soutenir les processus de RSS dans les pays sortant d'un conflit, les pays en transition et les pays en développement.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les menaces extérieures à la sécurité, comme le terrorisme, sont parfois placées devant les menaces intérieures, ce qui conduit à négliger certains thèmes sécuritaires essentiels, comme la violence sexiste.
- Une certaine «autosatisfaction» peut être observée au regard de l'égalité entre les sexes, aussi bien chez les hommes que chez les femmes.
- Dans certains pays, l'opposition à la «discrimination positive» peut faire obstacle aux initiatives visant à augmenter les niveaux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans les agences de sécurité et à accroître la participation des femmes aux processus décisionnels des parlements et du secteur de la sécurité.

Opportunités et conseils pour l'intégration de la perspective du genre

- La responsabilité de l'Etat au regard des lois contre la discrimination, contre les crimes haineux et pour l'égalité des sexes peut servir de base aux mesures visant à renforcer les capacités des institutions du secteur de la sécurité dans le domaine des sexospécificités – aussi bien en interne qu'au niveau opérationnel.
- Les pratiques en matière de ressources humaines peuvent être optimisées, avec l'adoption de mesures concrètes contre le harcèlement sexuel, la discrimination et d'autres formes de violence sexiste dans les institutions du secteur de la sécurité.
- Les difficultés de recrutement rencontrées par certaines institutions du secteur de la sécurité peuvent contribuer à stimuler le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes.
- Les organisations de la société civile consacrées aux lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT) ont la possibilité de gagner en visibilité et de développer leurs actions en s'associant à la lutte contre la violence et la discrimination à l'égard des LGBT, y compris dans les institutions du secteur de la sécurité (voir l'Encadré 18).
- Les pays donateurs ont les moyens d'intégrer la perspective du genre dans leur soutien à la RSS. Ils devraient, exemple:
  - s'assurer que les initiatives qu'ils soutiennent intègrent pleinement la perspective du genre et que les femmes y participent pleinement;
  - s'assurer que les personnels de RSS au sein des ministères du Développement international et des Affaires étrangères possèdent les compétences requises en matière de genre.

Encadré 18 Association des personnels LGBT dans le système pénitentiaire du Royaume-Uni [86]

Au Royaume-Uni, le Réseau de soutien aux personnels lesbiens, gays, bisexuels et transsexuels des établissements pénitentiaires (GALIPS, *Prison Service Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Staff Support Network)* illustre à quel point une association du personnel peut lutter efficacement contre la discrimination. Créé en 2000 par un membre du personnel pénitentiaire ouvertement homosexuel, le Groupe des politiques opérationnelles du système pénitentiaire britannique a officiellement reconnu GALIPS en 2004, lui octroyant par la même occasion son soutien et un financement. Durant ces quatre années, des études de viabilité ont été pratiquées, des recherches ont été compilées, un groupe de travail a été mis sur pied, un sondage a été conduit auprès des personnes désireuses de participer au réseau et une grande manifestation de facilitation a été organisée pour débattre de la nécessité d'un réseau LGBT. A l'heure actuelle, GALIPS emploie quatre personnes à temps complet et compte plus de 2000 membres.

L'objectif de GALIPS est de «mettre un réseau de soutien professionnel à la disposition des personnels LGBT et aider à la lutte contre toute forme de discrimination dans les établissements pénitentiaires». Ses activités sont très variées:

- Création de points de contact dans les différents établissements pénitentiaires
- Organisation de formations et de manifestations de sensibilisation pour les personnels pénitentiaires
- Service d'assistance téléphonique confidentiel aux personnels pénitentiaires pour la dénonciation des cas de harcèlement ou de brimade homophobe, avec soutien et conseils
- Equipes de soutien politique veillant à la prise en compte des questions LGBT dans les politiques
- Instauration de liens entre les services gouvernementaux, les organes de justice pénale, leurs réseaux et la communauté LGBT
- Soutien aux directeurs d'établissements pénitentiaires et à toute personne amenée à gérer des affaires LGBT sur son lieu de travail

8 Recommandations principales

1. Renforcer l'appropriation locale en autorisant **la pleine participation des organisations de la société civile,** y compris les organisations nationales et locales de femmes, aux activités d'examen, de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques et programmes de RSS.

2. Examiner et **réviser les législations, politiques et protocoles existants en matière de sécurité** afin de s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires et prendre en compte les besoins particuliers des femmes, des hommes, des garçons et des filles.

3. Mettre en œuvre des **politiques, mécanismes et programmes spécifiques de prévention, de traitement et de punition de la violence sexiste** à l'égard des femmes, des filles, des hommes et des garçons dans le cadre de la RSS.

4. Etablir des **codes de conduite** et d'autres politiques et mécanismes internes imposant une tolérance zéro de la violence sexiste, ainsi que du harcèlement sexuel, de la part des personnels du secteur de la sécurité.

5. Définir des objectifs stratégiques et des initiatives spécifiques pour accroître **le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes** et d'autres catégories sous-représentées dans les institutions de secteur de la sécurité.

6. Inclure une **formation aux sexospécificités** dans la formation de base dispensée aux personnels du secteur de la sécurité, à tous les niveaux. Intégrer la perspective du genre dans la formation des personnels du secteur de la sécurité.

7. Renforcer le contrôle des processus de RSS et veiller à ce que les **organes de contrôle du secteur de la sécurité** appliquent une démarche sexospécifique et collaborent avec des organisations féminines de la société civile.

8. Inclure des **donnés ventilées par sexe et des questions sur les sexospécificités,** notamment sur les besoins, les priorités et les capacités des hommes, des femmes, des filles et des garçons en matière de sécurité, dans les examens, les recherches et les activités de suivi/évaluation de la RSS.

9. Sensibiliser les personnels de la RSS aux sexospécificités et **renforcer leurs capacités** dans ce domaine en leur dispensant des formations en matière de genre, en collaborant avec des experts en sexospécificités et en mentionnant explicitement l'égalité des sexes dans les descriptifs de postes et dans les évaluations du personnel.

9 Ressources complémentaires

Sites Web

Centre for Security Sector Management
http://www.ssronline.org/

DCAF *Projet Genre et RSS* http://www.dcaf.ch/gendersecuritysectorreform/

Global Facilitation Network for SSR
http://www.ssrnetwork.net/

OSCE/BIDDH - http://www.osce.org/odihr/

UNIFEM *Portal on Women, Peace and Security* – http://www.womenwarpeace.org

UN-INSTRAW *Genre et RSS* http://www.uninstraw.org/en/gps/general/genderandsecuritysectorreform5.html

WILPF *PeaceWomen* – http://www.peacewomen.org

Guides pratiques et manuels

GTZ, ***Gender and Citizen Security: Regional Training Module (texte intégral, guide méthodologique et supports)*** GTZ, 2005. Disponible uniquement en anglais et en espagnol.
http://www.gtzgenero.org.ni/publicaciones.php?idorig en=1

CAD-OCDE. ***Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice.*** OCDE, Paris, 2007. http://www.oecd.org/dataoecd/20/31/39297674.pdf

Valasek, K. et Nelson, K., ***Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325).*** UN-INSTRAW, Santo Domingo, 2006. Disponible uniquement en anglais et en espagnol. http://www.uninstraw.org/en/docs/1325/1325GuideENG.pdf

Articles et rapports en ligne

Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., **Security Sector Reform, Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action.** International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004.
http://www.internationalalert.org/women/gpb_toolkit.htm

Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., ***Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women.*** Women Waging Peace, Washington DC, 2004.
http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf

Farr, V., ***Voices from the Margins: A response to Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries***. Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2004.
http://www.berghofhandbook.net/articles/ssr_farr.pdf

Nathan, L., ***Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors.*** DFID, Londres, septembre 2006. http://www.crisisstates.com/download/others/SSRReform.pdf

Oelke, S., ***Security Sector Reform and Gender: Concepts and Points of Entry for Development Cooperation.*** GTZ, Eschborn, 2007. *http://www.gtz.de/de/dokumente/enssrgender2007.pd*f

Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance*, **Handbook for Civil Society Organisations on Public Oversight of the Security Sector.** Caparini, M., Cole, E. et Kinzelbach, K. Renesans, Bratislava, PNUD et DCAF, à paraître en juillet 2008.

NOTES

[1] CAD-OCDE, *Réforme des systèmes de sécurité et gouvernance*, Lignes directrices et ouvrages de référence du CAD. OCDE, Paris, 2005, p. 26. < http://www.oecd.org/dataoecd/8/37/31785341.pdf>

[2] Hänggi, H., *Making Sense of Security Sector Governance*, Challenges of Security Sector Governance. Éds. Hänggi, H. et Winkler, T.H., DCAF, Genève, 2003, pp. 17-18.

[3] CAD-OCDE, pp. 20-21. Voir aussi Hänggi, H., *Making Sense of Security Sector Governance*, Challenges of Security Sector Governance. Éds. Hänggi, H. et Winkler, T.H., DCAF, Genève, 2003.

[4] Ball et *al., Rapport mondial sur le développement humain 2002*. PNUD, New York, 2002, p. 85. La définition que fait le CAD-OCDE du contrôle n'englobe que des groupes non réglementaires de la société civile. Cependant, le fait de les inclure comme catégorie distincte, à l'instar du Rapport de l'ONU sur le développement, confère à la société civile un rôle important de prestataire de services de sécurité, en sus de ses fonctions de contrôle, et garantit l'appropriation locale grâce à l'implication de ces groupes dans la conception et la mise en œuvre de la RSS. Voir aussi Hänggi, H., *Making Sense of Security Sector Governance*, Challenges of Security Sector Governance. Éds. Hänggi, H. et Winkler, T.H., DCAF, Genève, 2003.

[5] D'après Clingendael, International Alert and Saferworld, *Towards a Better Practice Framework in Securty Sector Reform: Broadening the Debate*, Occasional SSR Paper No. 1. Clingendael, International Alert, Saferworld, La Haye, août 2002, p. 34. Et aussi Hänggi, H., Making Sense of Security Sector Governance, Challenges of Security Sector Governance. Éds. Hänggi, H. et Winkler, T.H., DCAF, Genève, 2003, p. 18.

[6] CAD-OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. OCDE, Paris, 2007, p. 52.

[7] Voir GFN-SSR, *A Beginner's Guide to Security Sector Reform* (SSR). GFN-SSR, Londres, mars 2007, p. 6.

[8] Kimmel, M.S., *Global Masculinities: Restoration and Resistance*, A Man's World? Changing Men's Practices in a Globalized World. Éds. Pease, B. et Pringle, K. Zed Books, New York, 2001, p. 22.

[9] Cock, J., *Gun Violence and Masculinity in Contemporary South Africa*, Changing Men in South Africa. Éd. Morrell, R. Zed Books, Londres, 2001, pp. 50-51.

[10] Whitworth, S., *Militarized Masculinities and the Politics of Peacekeeping*, Critical Security Studies and World Politics. Éd. Booth, K. Lynne Rienner Publishers, Boulder, Colorado, 2005, p. 96.

[11] Kaplan, D., *The Military as a Second Bar Mitzvah: Combat Service as Initiation to Zionist Masculinity*, Imagined Masculinities: Male Identity and Culture in the Modern Middle East. Éds. Ghoussoub, M. et Sinclair-Webb, E. Saqi Books, Londres, 2000, p. 127.

[12] IASC, *Directives en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire*, septembre 2005.

[13] Organisation mondiale de la santé, *Rapport mondial sur la violence et la santé*. OMS, Genève, 2002, p. 63.

[14] Organisation mondiale de la santé, *WHO MultiCountry Study on Women's Health and Domestic Violence against Women*. OMS, Genève, 2005, p. 14.

[15] International Action Network on Small Arms, *Gun violence: A Global Epidemic*. IANSA, Londres, 2006. <http://iansa.org/documents/2006/Gunviolenceaglobalepidemic.pdf>

[16] Organisation mondiale de la santé, *Small Arms and Global Health*. OMS, Genève, 2001, p. 3.

[17] Vlachová, M. et Biason, L., *Les Femmes dans un monde d'insécurité: la violence à l'égard des femmes, Faits, données et analyses*. Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF), Genève, 2005, p. 27.

[18] Organisation mondiale de la santé, 2002, p. 64.

[19] Bastick, M., Grimm, K. et Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève, Genève, 2007, p. 55.

[20] Human Rights Watch, *No Escape: Male Rape in U.S. Prisons*. HRW, 2000.

[21] Human Rights First, Homophobia: 2007 Hate Crime Survey: Human Rights First. Human Rights First, New York, 2007, p. 11.

[22] Karl Engelbrektson, *Resolution 1325 increases efficiency,* Good and Bad Examples: lessons learned form working with United Nations Resolution 1325 in international missions. Uppsala, Genderforce, 2007, p. 29.

[23] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.

[24] Lars Wetterskog, *Too much "moralizing" before deployment*, Good and Bad Examples: lessons learned form working with United Nations Resolution 1325 in international missions. Uppsala, Genderforce, 2007, p. 40.

[25] Comité permanent interorganisations (IASC), *Women, Girls, Boys and Men, Different Needs – Equal Opportunities: Gender Handbook in Humanitarian Action*. IASC, 2006, p. 45.

[26] Funk, A., Lang, J.L. et Osterhaus, J., Ending Violence Against Women and Girls – Protecting Human Rights: Good Practices for Development Cooperation. GTZ, Eschborn, 2005, pp. 47-48; Bastick, M., Grimm, K. et Kunz, R., Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector. Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève, Genève, 2007, pp. 150-151.

[27] Nathan, L., No Ownership, *No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform*. University of Birmingham, Birmingham, mai 2007, p. 3.

[28] Nathan, p. 4.

[29] Nathan, pp. 2-3.

[30] Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*, Initiative for Inclusive Security. Washington DC, 2004, pp. 23-25.

[31] CAD-OCDE, 2007, p. 187.

[32] CAD-OCDE, 2007.

[33] Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, *Amélioration de l'impact opérationnel des opérations de maintien de la paix: équilibre entre les sexes dans les forces nationales militaires et de police déployées dans les missions de maintien de la paix de l'ONU*. Note d'information, Dialogue politique DOMP ONU, New York, 28-29 mars 2006, p. 23.

[34] Guéhenno, J.M., Secrétaire général adjoint des Nations Unies aux opérations de maintien de la paix, *Statement to the Security Council Open Debate on the Implementation of Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security*. Secrétariat des Nations Unies, New York, 26 octobre 2006.

[35] Union interparlementaire, *Les Femmes en politique*. UIP et Département de l'information des Nations Unies, Genève, janvier 2005.

[36] Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*. National Center for Women & Policing, 2003, p. 2.

[37] Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Note d'information, p. 23.

[38] Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Note d'information. Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Rapport final.

[39] Déclaration de Guéhenno au Conseil de sécurité, Débat sur les femmes, la paix et la sécurité, 23 octobre. 2007, S/PV.5766 *Provisional Record Only*, p. 5.

[40] McConnell, *T., All-Female Unit Keeps Peace in Liberia, The Christian Science Monitor*, 21 mars 2007.

[41] Comité sur les femmes dans les forces de l'OTAN et The Women's Research & Education Institute, *Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces*; Comité sur les femmes dans les forces de l'OTAN, *Percentages of Military Service Women in 2006*. <http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers2006.jpg>; Comité sur les femmes dans les forces de l'OTAN, *Hungarian National Report for 2006*. <http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf>

[42] Pickup, F., Williams, S. et Sweetman, C., *Ending Violence Against Women: A Challenge for Development and Humanitarian Work*. Oxfam, Oxford, 2001, p. 81.

[43] Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*. UNIFEM, New York, 2003, p. 8.
[44] Vlachová, M. et Biason, L., p. 57.
[45] Jeanne Gregory et Sue Lees, *Policing Sexual Assault*. New York, Routledge, 1999, p. 133.
[46] Carpenter, C., *Recognizing GenderBased Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict Situations*, Security Dialogue. Vol. 37(1), 2006, p. 87.
[47] Bastick, M., Grimm, K. et Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector.* Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève, Genève, 2007, p. 159.
[48] Viva Rio, *Projects: Citizen Police Practice Improvement Course*. <http://www.vivario.org.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiv eTemplate=%5Fvivario%5Fen&sid=31&infoid=162>; PeaceNews, Viva Rio: farewell to arms in Brazil. <http://www.peacenews.info/issues/2452/245221.html>; IANSA, NGO PROFILE: Viva Rio, Brazil. <http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo_profile_viva_rio.htm>
[49] Widmer, M., Barker, G. et Buchanan, C., *Hitting the Target: Men and Guns*, Revcon Policy Brief. Centre for Humanitarian Dialogue, Genève, 2006.
[50] CAD-OCDE, 2007, p. 120.
[51] CAD-OCDE, 2007, p. 120.
[52] CAD-OCDE, 2007, pp. 120-121.
[53] Union interparlementaire, 31 octobre 2006.
[54] Anderlini, S,N. et Conaway, C.P., *Security Sector Reform*, Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action. International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p. 37.
[55] Equal Opportunities Commission, Communiqué de presse: *EOC and MoD sign new action plan to address sexual harassment in the Armed Forces*, 25 mai 2006.
[56] Maley, J., *Sexual harassment rife in armed forces. The Guardian*, 26 mai 2006.
[57] National Organization for Women, *From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever*, 1er septembre 2006.
[58] Amnesty International, Nigéria. *Viol, l'arme silencieuse*. Novembre 2006, p.1. <http://www.amnesty.org/fr/library/asset/AFR44/020/2006/fr/dom-AFR440202006fr.pdf>
[59] Zeigler, S.L et Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*. University Press of America, États-Unis, 2005, p. 125.
[60] Accord entre le ministère de la Défense et la Commission pour l'égalité des chances sur un plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées ». <http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA11D134872A5EF797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf>
[61] Unité des femmes et de l'égalité, ministère britannique du Commerce et de l'Industrie, *Gender Impact Assessment*. 2002, p. 4. <http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf>
[62] Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance*, Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance. Éds. Caparini, M., Cole, E. et Kinzelbach, K. Renesans, Bratislava, PNUD et DCAF, à paraître en juillet 2008.
[63] CAD-OCDE, 2007, p. 47.
[64] CAD-OCDE, 2007, p. 47.
[65] Nathan, pp. 30-31.
[66] Genderforce Sweden, *From Words to Action: Genderforce Sweden*. <http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf>
[67] CAD-OCDE, 2007, p. 240-241.
[68] CAD-OCDE, 2007, p. 258-259.
[69] Albrecht, P. et Barnes, K. *National Security PolicyMaking and Gender*, Gender and Security Sector Reform Toolkit, 2008. Adapté de Bryden, A. et Hänggi, H., *Reforming and Reconstructing the Security Sector*. Genève, DCAF, 2005, p. 30. <<http://www.dcaf.ch/_docs/Yearbook2005/bm_sgpc_ch02.pdf>
[70] CAD-OCDE. 2007, pp. 107.
[71] Les processus de RSS et de DDR sont étroitement liés. Voir Bryden, A., *Understanding the DDRSSR Nexus: Building Sustainable Peace in Africa*, Document de réflexion, deuxième Conférence internationale sur la démobilisation, le désarmement et la stabilité en Afrique, Kinshasa, 2-14 juillet 2007.
[72] McKay, S. et Mazurana, D., *Where are the Girls? Girls in Fighting Forces in Northern Uganda, Sierra Leone and Mozambique: Their Lives During and After War*. Québec, Rights & Democracy, 2004, p. 14.
[73] Déclaration de Mme Maggie Paterson, Conseillère spéciale pour la parité des sexes, CIDA, *Women and Leadership: Voices for Security and Development*. Rapport du forum, Ottawa, Canada, 28-29 novembre 2002, p. 20.
[74] UNIFEM, *Gender-Aware Disarmament, Demobilization and Reintegration* (DDR): A Checklist, UNIFEM, 2004; *Women, Gender and DDR*, Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards, UNDDR, 2006.
[75] DOMP, *Gender Mainstreaming in Peacekeeping Operations: Progress Report*. New York, 2005, p. 31.
[76] Centre de documentation de l'ONU sur le désarmement, la démobilisation et la réintégration, *Programme national: Liberia*. 1er juin 2007. <http://www.unddr.org/countryprogrammes.php?c=52>
[77] MINUL, *Désarmement, démobilisation, réinsertion et rapatriement*. 1er juin 2007 <http://www.unmil.org/content.asp?ccat=ddrr>
[78] <http://unmil.org/documents/OGA_Achievement_2004_2006.pdf>
[79] Division de statistique des Nations Unies, *Composition des régions macrogéographiques (continentales), composantes géographiques des régions et composition de groupements sélectionnés économiques et d'autres groupements*. <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regnf.htm>
[80] Hänggi, H., *Conceptualizing Security Sector Reform and Reconstruction*, Reform and Reconstruction of the Security Sector. Éds. Bryden, A. et Hänggi H., DCAF, Münster, Allemagne, p. 56.
[81] Wulf, H., *Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries*, Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2007, p. 7.
[82] Division de statistique des Nations Unies.
[83] International Association of Women Judges, *Jurisprudence of Equality Program*. <http://www.iawj.org/what/jep.asp>
[84] Extrait de Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform*. University of Birmingham, Birmingham, mai 2007, p. 7.
[85] Division de statistique des Nations Unies.
[86] GALIPS, *GALIPS Annual Report 2005-2006*. GALIPS, Londres, 2006, p. 35; Cowan, K., *Bullying: Preventing the Bullying and Harassment of Gay Employees*. Stonewall Workplace Guides, Londres, 2007, p. 17.

Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

SOMMAIRE

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la RSS?

Comment intégrer la perspective du genre à la RSS?

Défis et opportunités postconflictuels

Questions de genre pour l'examen de la RSS

Complément d'information

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

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

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

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la RSS?

La **réforme du secteur de la sécurité** désigne la transformation du secteur/système de sécurité, «lequel comprend tous les acteurs, leurs rôles, responsabilités et actions, qui unissent leurs efforts afin que la gestion et le fonctionnement de ce système soient plus respectueux des normes démocratiques et des sains principes de bonne gestion des affaires publiques et contribuent ainsi à l'efficacité du dispositif en matière de sécurité».[1] Le secteur/système de sécurité couvre les forces armées, la police, les services de renseignement, les services de gestion des frontières, les organes de contrôle (ex.; parlement, gouvernement), le système de justice, le système pénal, les forces de sécurité non officielles et les groupes de la société civile.

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

L'intégration de la perspective du genre dans les processus de RSS et les institutions du secteur de la sécurité permet de renforcer les éléments suivants;

Appropriation locale

Une RSS légitime et durable repose sur un processus participatif, approprié au niveau local.

- Un processus de RSS sexospécifique tient compte des différents besoins et priorités en matière de sécurité en consultant les hommes et les femmes issus de divers groupes sociaux.
- Les organisations féminines de la société civile peuvent faire fonction de passerelle vitale entre les communautés locales et les responsables politiques de la sécurité; elles renforcent l'appropriation locale en faisant connaître les besoins en sécurité et en justice aux responsables politiques et en sensibilisant les communautés locales aux questions de RSS.

Prestations de sécurité et de justice

L'un des objectifs premiers de la RSS consiste à améliorer la prestation des services de sécurité et de justice. Une RSS sexospécifique renforce ces prestations par les actions suivantes;

- Création d'institutions du secteur de la sécurité davantage représentatives, c'est-à-dire d'institutions dotées d'un personnel diversifié, représentatif de la population desservie. En particulier, il est admis que les services de sécurité et les organes de contrôle doivent accroître leurs taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes pour que les institutions puissent être considérées fiables, réactives et efficaces.
- Amélioration de la prévention et du traitement de la violence sexiste par le secteur de la sécurité (voir l'Encadré 1). La violence sexiste désigne les formes de violence liées aux différences de genre – par ex. violence domestique, agressions sexuelles, traite humaine et violence homophobe. Dans le monde, une femme sur trois est victime de violence sexiste, ce qui fait de cette forme de violence l'une des plus lourdes menaces à la sécurité humaine.[2] Les hommes et les garçons sont eux aussi victimes de violence sexiste et peuvent rencontrer bien plus d'obstacles que les femmes pour dénoncer ces crimes.
- Renforcement de la collaboration entre les institutions du secteur de la sécurité et les organisations de la société civile (OSC), y compris les groupes de femmes. Les OSC

instraw united nations

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1 | Mécanismes de justice postconflictuels pour le traitement des crimes de violence sexuelle en Sierra Leone[3]

On estime à plus de 250 000 le nombre de femmes qui ont été violées durant les dix années de guerre qui ont ravagé la Sierra Leone. Après la guerre, différents mécanismes de justice ont été mis en œuvre, parmi lesquels le Tribunal spécial pour la Sierra Leone, une Commission Vérité et Réconciliation et des mécanismes traditionnels de justice. De nombreuses mesures positives ont été prises par le Tribunal spécial pour garantir un traitement adéquat des crimes de violence sexuelle;

- Adoption d'une définition large de la violence sexuelle, à savoir «le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution forcée, la grossesse forcée et toute autre forme de violence sexuelle».
- Désignation d'un substitut du procureur pour concevoir un plan de poursuites des crimes de violence sexuelle.
- Désignation de deux enquêtrices expérimentées (sur une équipe de dix) pour enquêter sur les crimes de violence sexuelle.
- Application d'une méthode d'entretien sexospécifique pour le relatif bien-être des victimes qui dénoncent des crimes.
- Accent sur la préparation des témoins, afin que les témoins comprennent bien les conséquences de leur déposition.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour tirer des conclusions définitives sur l'efficacité du Tribunal spécial en matière de violence sexuelle, les premiers jugements rendus par le Tribunal (le 20 juin 2007) ont inclus des condamnations pour viol classant ce crime au rang de crime contre l'humanité et pour esclavage sexuel.

peuvent fournir des services complémentaires de sécurité et de justice et contribuer au renforcement des capacités des institutions du secteur de la sécurité par des programmes de formation, des recherches et des conseils spécialisés sur les questions de genre.

Contrôle et responsabilité du secteur de la sécurité

L'un des principaux objectifs de la RSS est de réformer les institutions du secteur de la sécurité afin de les rendre transparentes, respectueuses de l'état de droit et des droits humains et responsables vis-à-vis des autorités civiles démocratiques, tels le parlement et le système judiciaire. Une RSS sexospécifique renforce ce contrôle et cette responsabilité par:

- la participation accrue des femmes, des experts en sexospécificités et des organisations de femmes dans les organes et processus officiels de contrôle (voir l'Encadré 2)
- des initiatives sexospécifiques visant à la prévention, au traitement et à la punition des violations des droits humains commises par les personnels du secteur de la sécurité.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

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

- *La Déclaration et le Programme d'action de Beijing* (1995)
- *La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité* (2000)

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

Encadré 2 | Participation des organisations de femmes à l'examen de la sécurité et de la défense à Fidji[4]

À Fidji, des (ONG) organisations non gouvernementales de femmes travaillant avec le ministère des Affaires féminines ont participé au processus national d'examen de la sécurité et de la défense en 2003. Elles se sont ainsi associées au Comité national d'examen de la sécurité et de la défense pour apporter des réponses aux questions suivantes;

- Comment le processus d'examen a-t-il été conduit ?
- Qui a été consulté?
- Quelles menaces à la sécurité ont été identifiées?
- Comment les normes internationales, comme la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, ont-elles été intégrées au programme de défense?

Les ONG de femmes ont également formulé des recommandations concrètes, dont notamment la nomination permanente du ministre des Affaires féminines au Comité national de sécurité et la représentation de femmes dans les comités de sécurité des provinces et des régions.

Comment intégrer la perspective du genre à la RSS?

Deux stratégies complémentaires peuvent être appliquées pour intégrer la perspective du genre dans les politiques et cycles de programmation de RSS:

- ✔ *La prise en compte des sexospécificités* signifie que l'incidence de toutes les politiques et de tous les programmes de RSS sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles doit être considérée à tous les stades du cycle de programmation, notamment à ceux de l'examen, de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation.
- ✔ *Promotion d'une participation égale des hommes et des femmes;* comme les hommes sont surreprésentés dans les processus de RSS et dans les institutions du secteur de la sécurité, des mesures doivent être prises pour accroître les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes et pour garantir la participation d'OSC, parmi lesquelles des organisations de femmes.

Conseils pour une politique de RSS favorisant l'égalité des sexes

Prise en compte des sexospécificités

- ✔ Faire participer des experts en sexospécificités – représentants de ministères des Affaires féminines, parlementaires spécialisés dans les questions de genre et experts d'OSC – à l'élaboration préliminaire des politiques.
- ✔ Sensibiliser et renforcer les capacités sexospécifiques des équipes chargées d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer les politiques de sécurité (par ex. via une formation aux sexospécificités ou des comptes-rendus).
- ✔ Identifier et mobiliser des spécialistes des questions de genre – c'est-à-dire des responsables décisionnels de haut niveau défendant la prise en compte des sexospécificités.
- ✔ Exécuter une étude d'impact sexospécifique de la politique de sécurité proposée et contrôler et évaluer cet impact sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons.

Participation égale des femmes et des hommes

- ✔ Ancrer la RSS dans un processus de consultation participative, avec des représentants de la société civile issus d'organisations de femmes et d'hommes.
- ✔ Garantir la représentation de femmes et d'hommes dans les équipes chargées de l'examen, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques de RSS.

Conseils pour la conception d'un programme de RSS favorisant l'égalité des sexes

«Il est important de comprendre le rôle des femmes pour pouvoir stabiliser une zone… Si les femmes tiennent le rôle de principal soutien de famille, subvenant aux besoins en eau et nourriture des leurs, l'organisation de patrouilles dans les zones où travaillent ces femmes renforcera la sécurité et leur permettra de poursuivre. C'est une évaluation tactique… Il est essentiel pour la sécurité de créer des conditions propices au bon déroulement de la vie de tous les jours. C'est le fondement de la stabilité.»

Brigadier Karl Engelbrektson, Commandant du groupement tactique nordique[5]

La perspective du genre doit également être intégrée au cadre de conception des programmes de RSS:

- **Objectifs:** les objectifs prévoient-ils une amélioration des prestations de sécurité et de justice à l'attention des hommes, des femmes, des filles et des garçons? Des institutions du secteur de la sécurité plus représentatives et participatives? Une responsabilisation accrue et une réduction des violations des droits humains?
- **Bénéficiaires:** les bénéficiaires de la RSS sont-ils clairement identifiés? Les femmes, les filles et les hommes et garçons marginalisés sont-ils spécifiquement inclus?
- **Activités:** des initiatives sont-elles prévues pour traiter les besoins particuliers des femmes et des filles en matière de sécurité, ainsi que ceux des hommes et des garçons marginalisés? Des activités sont-elles prévues pour accroître la participation des femmes et d'autres catégories sous-représentées dans les institutions de secteur de la sécurité? Quelles activités traitent spécifiquement des violations des droits humains commises par les personnels du secteur de la sécurité?
- **Résultats:** y a-t-il des résultats spécifiquement axés sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons? Y a-t-il des résultats spécifiquement axés sur la prévention, le traitement et la punition de la violence sexiste et sur la hausse des taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans les institutions de sécurité de justice?
- **Indicateurs:** y a-t-il des indicateurs spécifiques pour vérifier les objectifs liés au genre et l'impact des activités sexospécifiques? Les indicateurs sont-ils ventilés par sexe?
- **Budget:** des fonds spécifiques sont-ils affectés aux objectifs, activités et résultats sexospécifiques?
- **Partenaires:** des organisations de femmes et d'hommes et des organisations spécialisées dans les sexospécificités sont-elles prévues comme partenaires potentiels? Les partenaires identifiés se sont-ils engagés à travailler dans le respect de la parité et en ont-ils les moyens? Les responsabilités et les attentes en matière de genre sont-elles clairement formulées dans les documents, les accords et les contrats afférents au programme?

À voir aussi dans le Dossier 1…
- Questions pour une évaluation de l'impact sexospécifique des politiques de sécurité
- Conseils pour l'intégration de la perspective du genre dans l'examen, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la RSS
- Processus d'examen des services chargés de l'application de la loi pour l'augmentation de leurs taux de recrutement et de rétention de femmes
- Exemples de bonnes pratiques issues des processus de réforme au Brésil, en République démocratique du Congo, en Hongrie, en Sierra Leone, en Afrique du Sud, en Suède et au Royaume-Uni

Défis et opportunités postconflictuels

Dans les environnements postconflictuels, la RSS est essentielle pour prévenir la résurgence du conflit et renforcer la sécurité publique, condition indispensable à l'amorçage des activités de reconstruction et de développement. Bien que chaque contexte soit unique, il existe un certain nombre de défis et d'opportunités communs en ce qui concerne l'intégration de la perspective du genre dans une RSS postconflictuelle;

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les processus de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) négligent souvent d'inclure les femmes et les fillettes.
- Les institutions du secteur de la sécurité doivent parfois être établies dans l'urgence, de sorte que la perspective du genre ne peut pas bénéficier d'une place suffisante dans les domaines du recrutement, de la formation et de la logistique.
- Le manque d'infrastructures et de capacités peut entraver l'accès des femmes à la justice.
- Les institutions du secteur de la sécurité souffrent souvent d'un manque de confiance de la part de la population civile, ce qui complique les recrutements de femmes.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- La réforme à pleine échelle des institutions du secteur de la sécurité offre l'opportunité de réviser les politiques de sécurité et les protocoles de prise en compte des sexospécificités, de prévenir auprès des personnels les violations des droits humains (violence sexiste comprise),

Encadré 3 Modernisation des forces de police nicaraguayennes[6]

La modernisation des forces de police entreprise au Nicaragua démontre les avantages des initiatives de prise en compte des sexospécificités et d'accroissement de la participation des femmes. Dans les années 1990, une grande vague de réformes a été entreprise dans la police nicaraguayenne afin d'y favoriser la parité entre hommes et femmes, sous la pression du mouvement des femmes nicaraguayennes et des policières elles-mêmes. Dans le cadre d'un projet soutenu par l'organisation allemande du développement (GTZ), des initiatives spécifiques ont été déployées, parmi lesquelles;

- Formation à la violence sexiste dans les écoles de police
- Postes de police exclusivement dotés en personnel féminin, fournissant différents services aux femmes et enfants victimes de violence, en partenariat avec des OSC
- Réforme des critères de recrutement, avec entraînement physique spécifiquement féminin et adaptation aux femmes des critères de taille et des exercices physiques
- Politiques permettant aux officiers de police de conjuguer leur travail avec leur vie de famille
- Constitution d'un *Consejo Consultivo de Género* faisant fonction de forum de discussion et d'investigation sur les conditions de travail des policières.

Aujourd'hui, 26% des officiers de la police nicaraguayenne sont des femmes, soit la plus haute proportion de policières dans le monde. Les services de police du Nicaragua sont désormais décrits comme étant les plus «favorables aux femmes» et sont admirés pour les initiatives efficaces qu'ils mènent contre la violence sexuelle. Les réformes ont aussi permis à la police de gagner une légitimité et une crédibilité aux yeux du grand public; lors d'un récent «sondage d'image» des institutions nicaraguayennes, la police a été classée en deuxième position, loin devant l'Église catholique.

de former les nouveaux personnels aux sexospécificités et de définir des objectifs précis pour le recrutement et la rétention de femmes.

- Les processus de DDR peuvent éventuellement faire fonction de point d'entrée pour traiter des questions de genre – par ex. en dispensant des formations à la prévention de la violence sexiste aux ex-combattants.
- La fluidité dans les rôles liés au genre pendant le conflit armé peut faciliter la hausse des recrutements de femmes (y compris des ex-combattantes) dans les forces armées et renforcer la participation féminine dans les structures décisionnelles publiques.
- Les organisations de femmes impliquées dans les processus de paix et de sécurité au niveau communautaire peuvent constituer de puissants partenaires pour l'intégration de la perspective du genre dans les processus de RSS.
- Les institutions internationales et les donateurs peuvent mettre des ressources à disposition pour soutenir des processus de RSS soucieux de parité hommes-femmes.

Questions de genre pour l'examen de la RSS

Des questions de genre peuvent être intégrées dans différents types de processus d'examen, de suivi et d'évaluation de la RSS, de manière à en optimiser la précision et la pertinence. Les principales questions à poser sont les suivantes:

- Quels sont les besoins, perceptions et priorités spécifiques des hommes et des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité?
- Les femmes, les hommes, les garçons et les filles ont-ils accès aux services de sécurité et de justice?
- Les législations, politiques et protocoles en matière de sécurité favorisent-ils l'égalité entre les sexes? La législation contre la violence sexiste est-elle pertinente? Des codes de conduite et des politiques en matière de harcèlement sexuel sont-ils mis en œuvre et contrôlés en interne?
- La prévention, le traitement et la punition de la violence sexiste bénéficient-ils d'un financement et d'une programmation adéquats?
- Les personnels du secteur de la sécurité ont-t-il les capacités requises pour intégrer les sexospécificités dans leur travail journalier? Ont-il suivi une formation aux sexospécificités?
- Combien d'hommes et de femmes travaillent dans des institutions du secteur de la sécurité, à quel type de poste et avec quelle ancienneté?
- Comment est l'environnement de travail dans les institutions du secteur de la sécurité? Y a-t-il des problèmes de harcèlement sexuel ou d'autres violations des droits humains?
- Les organes de contrôle du secteur de la sécurité comprennent-ils des femmes, consultent-ils des organisations de femmes et surveillent-ils les cas de violence sexiste?
- Quelles initiatives de sécurité et de justice favorisant l'égalité des sexes existent déjà aux niveaux local et national?
- Quelles OSC travaillent déjà sur les questions de genre et de sécurité et comment leurs initiatives sont-elles soutenues?

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, *«Boîte à Outils Place du Genre dans la Réforme du secteur de la sécurité»*. Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Complément d'information

Ressources

Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., *Security Sector Reform*, **Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action,** 2004.

Nathan, L., ***Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors***, 2006.

Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance*, **Handbook for Civil Society Organisations on Public Oversight of the Security Sector**. PNUD et DCAF, à paraître en juillet 2008.

GTZ, ***Gender and Citizen Security: Regional Training Module* (texte intégral, guide méthodologique et supports)**, 2005.

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

Organisations

Centre for Security Sector Management – www.ssronline.org

DCAF; *Projet Genre et RSS* – www.dcaf.ch/gender-securitysector- réforme

Global Facilitation Network for SSR – www.ssrnetwork.net

OSCE/BIDDH – www.osce.org/odihr

UNIFEM *Portal on Women, Peace and Security* – www.womenwarpeace.org

UN-INSTRAW; *Genre et RSS* – www.uninstraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform- 5.html

WILPF; *PeaceWomen* – www.peacewomen.org

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Mugiho Takeshita, du DCAF, sur la base du Dossier 1 conçu par Kristin Valasek, du DCAF.

[1] CAD-OCDE, *Réforme des systèmes de sécurité et gouvernance,* Lignes directrices et ouvrages de référence du CAD. OCDE, Paris, p. 26. <http://www.oecd.org/dataoecd/20/31/39297674.pdf>

[2] UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*. UNIFEM, New York, 2003, p. 8.

[3] Bastick, M., Grimm, K. et Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. DCAF, Genève, 2007, p. 159.

[4] Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., *Security Sector Reform*, Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action. International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p. 37.

[5] Engelbrektson, K., *Resolution 1325 increases efficiency,* Good and Bad Examples: Lessons Learned form Working with United Nations Resolution 1325 in International Missions. Genderforce, Uppsala, 2007, p. 29.

[6] Funk, A., Lang, J. L. et Osterhaus, J., *Ending Violence Against Women and Girls – Protecting Human Rights: Good Practices for Development Cooperation.* GTZ, Eschborn, 2007, pp. 47-48, cité dans : Bastick, M., Grimm, K. et Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. DCAF, Eschborn, 2007, pp. 150-151.

Place du genre dans la réforme de la police

Tara Denham

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans la réforme de la police

Tara Denham

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos de l'auteure
Mme Tara Denham possède une expérience à la fois pratique et théorique des questions de genre et de réforme de la police. Elle est titulaire d'une maîtrise en Relations internationales délivrée par la Norman Paterson School of International Affairs et a géré différents projets pour le Pearson Peacekeeping Centre en Afrique occidentale sur le renforcement des capacités des opérations de paix de la police et de la gendarmerie. Dans ces fonctions, Mme Denham a coordonné une table ronde intitulée «Les femmes de la police/gendarmerie dans les opérations de paix» en 2006, consacrée aux défis, opportunités et meilleures pratiques de l'intégration de la perspective du genre dans les organisations nationales, avec une composante spéciale sur la participation aux opérations de paix. Mme Denham est actuellement en poste au ministère canadien des Affaires étrangères et du Commerce international.

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Yves Bouchard, Maria Christodoulou, Kadi Fakondo, Shobha Gautamm, Sylvio Gravel, Nadine Jubb, Helen McDermott, Eirin Mobekk, Henri Myrtinnen, Françoise Nduwimana, Ivy Okoronkwo, Tony Sheridan, Daniel de Torres, Anne-Kristin Treiber, Walentyna Trzcinska et l'UN-INSTRAW. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier consacré à la place du genre dans la réforme de la police fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:

- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets ;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations ;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, AP Photo, Hidajet Delic, 2003.
© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.

ISBN 9789292220747

Extraits à citer comme suit: Tara Denham, Place du genre dans la réforme de la police, Boîte à Outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SROKundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Qu'est-ce que la réforme du secteur de la police? 1

2.1 Critiques communément adressées à la police . . . 3

2.2 Pourquoi réformer la police . . . 3

3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la police? 3

3.1 Prestations efficaces de sécurité aux hommes, femmes, filles et garçons . . . 4

3.2 Création d'un service de police représentatif et plus efficace . . . 5

3.3 Institutions et culture de police non discriminatoires promouvant les droits humains . . . 6

4. Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la police? 6

4.1 Plans d'action sexospécifiques . . . 6

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

4.2 Examen de procédures et protocoles opérationnels . . . 8

4.3 Procédures et initiatives en matière de violence sexiste . . . 9

4.4 Postes de police pour femmes/unités spécialisées . . . 9

4.5 Police de proximité . . . 10

Création d'un service de police représentatif et plus efficace

4.6 Evaluations et audits . . . 11

4.7 Recrutement . . . 12

4.8 Rétention . . . 12

4.9 Ressources humaines . . . 13

4.10 Avancement . . . 14

Institutions et culture de police non discriminatoires promouvant les droits humains

4.11 Codes de conduite et politiques sur la discrimination, le harcèlement et la violence . . . 14

4.12 Formation en matière de genre . . . 16

4.13 Contrôle civil . . . 16

5. Intégration de la perspective du genre à la réforme de la police dans des contextes spécifiques 17

5.1 Pays sortant d'un conflit . . . 17

Police civile dans les opérations de maintien de la paix . . . 18

Vérification des antécédents . . . 18

Recrutement de femmes . . . 19

Unités de police spécialisées dans la violence sexiste . . . 20

5.2 Pays en transition . . . 20

5.3 Pays en développement . . . 20

5.4 Pays développés . . . 21

6. Recommandations principales 21

7. Ressources complémentaires 22

SIGLES ET ACRONYMES

CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
ECO	Europe centrale et orientale
IWITTS	Institute for Women in Trades, Technology and Services
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels
MONUAS	Mission d'observation des Nations Unies en Afrique du Sud
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
PP	Police de proximité
PPF	Poste de police pour femmes
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
UA	Union africaine
UE	Union européenne
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UPC	Unité de police constituée
USF	Unité de soutien aux familles

Place du genre dans la réforme de la police

1 Introduction

Les organisations de police jouent un rôle important dans la société. Elles sont responsables du maintien de l'ordre et de la paix, veillent au respect de l'état de droit et ont pour mission d'honorer leurs fonctions en faisant preuve de sensibilité et de considération vis-à-vis des membres de la collectivité. A mesure que les organisations de police du monde entier s'efforcent d'améliorer le traitement et la protection des individus et des communautés, elles s'engagent plus avant dans un processus de réforme des politiques et des pratiques. En matière de réforme, la demande procède de plusieurs facteurs, à savoir: analyses internes, pression publique, décisions gouvernementales, attention internationale et/ou redressement après un conflit. Les processus de réforme de la police promeuvent l'instauration ou le renforcement d'une organisation de police responsable, efficace, équitable et respectueuse des droits. Toute réforme, quelle qu'elle soit, doit avant tout œuvrer à la bonne compréhension des besoins sécuritaires des diverses populations et à leur pleine prise en compte dans la structure et les opérations de la police.

Ce dossier consacré à la place du genre dans la réforme de la police démontre à quel point il peut être important de renforcer les capacités de la police à comprendre et traiter les différents besoins sécuritaires de la population tout entière (hommes, femmes, garçons et filles, quels que soient leurs parcours de vie) et d'instaurer des institutions de police représentatives et non discriminatoires. Ces informations ont été compilées à partir d'études internationales et d'expériences menées sur le terrain. Les aspects internes (culture institutionnelle) et les aspects externes (politiques et procédures de traitement de la criminalité) de la réforme de police y sont abordés.

Ce dossier s'adresse aux différents acteurs de la réforme de la police, parmi lesquels: agents de police et personnel de recrutement, responsables gouvernementaux, organisations internationales et régionales, organisations de la société civile, parlementaires et chercheurs. Il est conçu comme un outil de référence, construit aussi bien à partir d'informations de fond que d'exemples pratiques, et donne des conseils pour aider à la conception et/ou mise en œuvre du processus de réforme. Cependant, ce dossier ne doit pas être considéré comme un plan de réforme, mais comme un point de départ pour intégrer les questions de genre aux processus de réforme de la police, lesquels doivent être définis le plus largement possible et être représentatifs des collectivités servies par la police.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Introduction à la réforme de la police
- En quoi l'intégration de la perspective du genre renforce les initiatives de réforme de la police
- Points d'entrée à l'intégration de la perspective du genre dans les différents aspects de la réforme de la police, avec conseils pratiques et exemples concrets
- Présentation de questions spécifiques de genre et de réforme de la police dans des contextes de pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés
- Recommandations principales
- Ressources complémentaires

2 Qu'est-ce que la réforme de la police?

La réforme de la police est une composante essentielle de la réforme du secteur de la sécurité (RSS). Ce processus plus vaste de réforme désigne la transformation du système de sécurité, lequel comprend tous les acteurs, leurs rôles, responsabilités et actions, qui unissent leurs efforts afin que la gestion et le fonctionnement de ce système soient plus respectueux des normes démocratiques et des sains principes de bonne gestion des affaires publiques.[1] La police est l'un des principaux acteurs de la sécurité d'Etat, de sorte que tout processus de réforme de la police doit être coordonné avec les autres acteurs de la sécurité afin de garantir une approche véritablement globale, et non pas *ad hoc*.

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Définition de la police: force civile d'un Etat, responsable de la prévention et de la détection du crime et du maintien de l'ordre public.[2] Ce terme recoupe donc tous les organismes de l'application de la loi, comme la police, la gendarmerie et autres forces en uniforme qui exercent des pouvoirs policiers, notamment des pouvoirs d'arrestation et de détention.[3]

Définition de la réforme de la police: transformation d'une organisation de police en un service de police professionnel et responsable qui opère en tenant compte des besoins des communautés locales.[4]

La réforme de la police a donc trait au changement. C'est un processus qui responsabilise les institutions policières vis-à-vis de leurs actes et les incite à respecter davantage encore les droits humains. Ce processus peut être limité dans le temps, notamment dans les contextes postconflictuels, où il est subordonné à une aide internationale et défini par des contraintes temporelles externes, ou bien être constant, lorsqu'il bénéficie d'un appui national (politique et/ou financier). Une réforme efficace de la police passe par les principales phases suivantes[5]:

1. *Analyse et évaluation préalables à l'engagement:* collecte d'informations en vue de comprendre et d'analyser le contexte local.
2. *Conception et planification:* sur la base de l'analyse, mise au point d'un plan de réforme précis ou définition d'objectifs précis.
3. *Gestion de la mise en œuvre:* mise en place du plan de réforme en partenariat avec différentes parties prenantes.
4. *Evaluation:* contrôle de l'avancement, collecte d'informations et de données sur les changements en cours, évaluation des réussites et identification des problèmes à résoudre.

Ce processus est propre à chaque contexte – pays sortant d'un conflit, pays en transition, pays en développement ou pays développés (voir les conseils/recommandations stipulés à la Section 5). Bien qu'il existe naturellement des différences entre les réalités contextuelles, le respect des droits humains et du droit humanitaire doit être considéré comme le point de départ par excellence de toute réforme de la culture policière interne et externe.

Exemples de réforme de la police dans différentes régions:

- *Amérique centrale:* séparation des services de police du système militaire et instauration d'un contrôle civil sur les forces de sécurité.[6]
- *Asie centrale:* évolution des systèmes de police coloniaux vers une structure démocratique, en vertu de laquelle la police œuvre pour le bien public, et non pas dans l'intérêt d'un parti dirigeant ou d'un groupe influent de la société.[7]
- *Amérique du Nord:* en réponse aux accusations de corruption et d'abus de pouvoir, mise en place d'un maintien de l'ordre davantage axé sur la notion de service et tenant compte des besoins de la collectivité en général, y compris des communautés périphériques, comme les lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT).
- *Europe de l'Est/Etats postcommunistes:* en réponse à la corruption, organisation de la police autour des notions de service et d'état de droit.

Ces exemples ne font qu'illustrer les types de réforme les plus courants. Si certaines réformes sont souvent plus étroitement associées à une région ou à un contexte spécifique, les institutions de police peuvent se prêter à différents types de réforme. Exemples de réforme de la police: changements au niveau du «rang» (développement des compétences, par exemple), formation et sensibilisation, collaboration avec de hauts responsables pour la démilitarisation de la police et redéfinition des missions et procédures opérationnelles au sein des institutions de police. Quel que soit le niveau, le type ou le contexte de la réforme, les capacités locales de mise en œuvre de la réforme, les besoins de la population concernée et les délais d'exécution doivent être soigneusement étudiés de façon à avoir l'assurance que le plan de réforme est réaliste et qu'il peut être déployé dans les délais impartis.

Encadré 1 Efficacité opérationnelle de la police

Responsabilité	Efficacité	Equité	Respect des droits
Liens puissants avec la communauté pour la diffusion d'informations sur les droits des citoyens et les responsabilités de la police.	Développement des compétences pour tous les agents/personnels de police.	Offres d'emploi dans la police ouvertes à tous les membres de la communauté.	Réduction de l'usage excessif de la force.
Mécanismes indépendants d'enquête sur les accusations portées contre la police.	Réduction de la corruption.	Rémunérations fondées sur le niveau de compétence et le grade, et non pas sur le sexe.	Traitement équitable des agents et personnels de police au sein de l'organisation.
Puissants mécanismes de contrôle interne et externe.	Possibilités de formation à tous les niveaux de la police.	Egalité dans les perspectives de carrière.	Prise en compte de l'état de santé de tous les personnels.
Fourniture et retour d'informations diverses sur les opérations et le fonctionnement de la police.	Sensibilisation et réponse aux diverses menaces à la sécurité.	Allocation des ressources fondée sur les besoins et menaces identifiés en matière de sécurité.	Services de police équitables dispensés à tous les membres de la communauté.

Encadré 2	Menaces à la sécurité des hommes, des femmes, des garçons et des filles		
Hommes	**Femmes**	**Garçons**	**Filles**
■ Vol (Australie: 75% des victimes sont des hommes)[11] ■ Agression ■ Homicide ■ Agression simple et caractérisée ■ Violence de gangs ■ Viol forcé de membres de sa propre famille (en période de conflit) ■ Viol et torture sexuelle ■ Traite d'êtres humains	■ Violence domestique ■ Agression sexuelle (Etats-Unis: 92% des victimes sur leur lieu de travail sont des femmes)[12] ■ Décès lié à la dot ■ Harcèlement sexuel ■ Viol ■ Crimes d'honneur ■ Filature ■ Stérilisation forcée ■ Traite d'êtres humains	■ Violence de gangs ■ Maltraitance infantile et viol d'enfants ■ Intimidation ■ Kidnapping et enlèvement ■ Exposition et abandon ■ Traite d'êtres humains ■ Achat/vente pour la prostitution	■ Infanticide ■ Maltraitance infantile et viol d'enfants ■ Traite d'êtres humains ■ Kidnapping et enlèvement ■ Mariage d'enfants ■ Achat/vente pour la prostitution

2.1 Critiques couramment adressées à la police

Les services de police sont souvent confrontés à différents obstacles, qui doivent être continuellement examinés et résolus. Rares sont les organisations à l'abri des critiques et des pressions en faveur d'un changement. Les organisations de police, des plus expérimentées aux plus récentes, n'en sont pas exonérées. En dépit des importantes différences géographiques, sociales et économiques observées au niveau des pays, ainsi que de la diversité des structures, des effectifs et des contextes policiers, on retrouve généralement les mêmes problèmes au sein des organisations de police, en particulier dans le domaine du genre. En voici une liste non exhaustive[8]:

- Faibles taux de poursuite des crimes commis contre des groupes sociaux particuliers
- Usage abusif de la force contre des groupes particuliers, notamment des groupes marginalisés comme les hommes issus de minorités, les autochtones et les LGBT
- Exclusion de groupes particuliers dans les institutions policières
- Comportements incorrects et abus de pouvoir
- Refus d'enregistrer des plaintes
- Manque de compétences d'investigation – conduisant à un faible taux de condamnations
- Irresponsabilité
- Méfiance de la population civile

2.2 Pourquoi réformer la police?

Pour répondre aux problèmes couramment rencontrés dans la police, les réformes tenteront de la rendre opérationnellement plus efficace, mais aussi plus responsable, plus équitable et plus respectueuse des droits. L'Encadré 1 énonce quelques exemples de changements qui pourraient être mis en œuvre dans le cadre d'une réforme de la police visant à accroître son efficacité opérationnelle.

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

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

La **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux[9].

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

La prise en compte des questions de genre ne consiste pas à se saisir du pouvoir des hommes pour le donner aux femmes et à d'autres groupes sous-représentés, mais à améliorer l'efficience et l'efficacité des organisations réformées.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la police est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995)
- La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

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

La police étant responsable du maintien de l'ordre public et de la protection des citoyens, elle se doit de comprendre et de gérer toutes les menaces sécuritaires qui pèsent sur la communauté, en admettant que les hommes et les femmes peuvent être victimes de violence et de discrimination sous différents modes et à des degrés divers. Par exemple, les crimes commis contre des hommes le sont avant tout dans des lieux publics, alors que ceux commis contre des femmes, généralement avec violence sexuelle, se produisent souvent dans des lieux privés. Or, de nombreuses institutions étatiques ne s'estiment pas responsables de la sphère privée.[10] L'Encadré 2 recense quelques exemples (par ordre de prévalence) de menaces à la sécurité des hommes, des femmes, des garçons et des filles.

Il est du devoir des agents de police de prévenir, de réduire et de traiter ces formes de crime, y compris la violence sexiste, qui est l'une des menaces sécuritaires les plus fréquentes dans toutes les régions du monde. Une étude de l'Organisation mondiale de la santé indique que 69% de femmes affirment avoir subi une agression physique de la part de leur partenaire masculin à un moment ou à un autre de leur vie.[13] La violence sexiste est un acte de violence – physique, sexuelle ou psychologique – susceptible de porter préjudice à une personne et commis au motif du sexe de cette dernière. Ce type de violence s'exerce à la fois contre des hommes et des femmes, contre des garçons et des filles, et reflète le déséquilibre des pouvoirs

Encadré 3 Proportion de femmes et d'hommes policiers dans certains pays

Pays	Année	Femmes policières	Hommes policiers
Pays sortant d'un conflit			
Afrique du Sud[19]	2006	29%	71%
Chypre[20]	2006	16%	84%
Sierra Leone[21]	2006	15%	85%
Kosovo[22] *	2006	14%	86%
Pays en transition et en développement			
Jamaïque[23]	2001	18%	82%
République tchèque[24]	2001	12%	88%
Venezuela[25]	2002	10%	90%
Roumanie[26]	2005	8%	92%
Inde[27]	2006	2%	98%
Pays développés			
Australie[28]	2002	29%	71%
Canada[29]	2006	18%	82%
Suède[30]	2001	18%	82%
Etats-Unis[31]	2006	12-14%	88-86%
Finlande[32]	2004	10%	90%

* Au moment de la rédaction, Novembre 2007, le statut du Kosovo n'est pas encore résolu

entre les hommes et les femmes ou entre un enfant et son tuteur ou sa tutrice.

La violence sexiste peut être associée à l'insécurité générée par d'autres facteurs, telles que l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et la religion:

- 67% des agressions à caractère religieux enregistrées en Angleterre et au Pays de Galles en 2005/2006 ont été perpétrées contre des musulmans.[14]
- En Afrique du Sud, les lesbiennes noires sont victimes de viols et d'agressions physiques et verbales en raison de leur orientation sexuelle.[15]

Hommes ou femmes, les victimes osent rarement dénoncer ces crimes à la police. Les hommes victimes de violence sexiste ont généralement honte et refusent de s'exprimer sur le sujet de peur d'être perçus comme des êtres faibles, émasculés ou homosexuels. Les femmes, pour leur part, n'osent pas parler à la police en raison des tabous sociaux et des stigmates qui pèsent sur les victimes de violence sexiste. D'autres obstacles encore s'observent dans les pays qui ne possèdent pas de lois efficaces pour l'éradication de la violence sexiste. En ce qui concerne la police, il est essentiel de faire en sorte que tous les policiers – hommes et femmes – soient dûment formés pour s'occuper des victimes de la violence sexiste et qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour enquêter sur ces crimes et leur donner les suites qui conviennent.

3.2 Création d'un service de police représentatif et plus efficace

«Accroître la diversité, ce n'est pas simplement une bonne action à faire sur le plan moral: c'est une condition essentielle pour que nous puissions faire notre métier. Un lieu de travail diversifié nous donne accès à un vaste éventail de compétences, d'expériences, d'éducation et de culture, qui optimise notre capacité à apporter diverses solutions locales à des problèmes locaux.»

Ministère britannique de l'Intérieur – Brochure sur la diversité des services de police [16]

Les menaces sécuritaires et la criminalité sévissent dans toutes les couches de la société. Pourtant, dans le monde entier, les services de police restent majoritairement composés d'hommes et certains groupes n'y sont quasiment pas représentés. La police est traditionnellement considérée comme un «travail d'homme», car elle est associée au crime, au danger et à la coercition.[17] Les processus de recrutement, dont la vérification des antécédents et les entretiens personnels, éliminent parfois les candidates ou les hommes qui n'affichent pas une attitude masculine «correcte», c'est-à-dire qui ne sont pas assez «durs» ou qui ne montrent pas une hétérosexualité absolue.[18] Pourtant, si la police était plus représentative – illustrant la composition ethnique, religieuse, géographique, sexuelle, tribale et linguistique de la communauté –, sa crédibilité, sa fiabilité et, partant, sa légitimité ne pourraient que croître aux yeux du public. La hausse des effectifs féminins peut apporter des avantages opérationnels concrets.

L'Encadré 3 donne un aperçu de la surreprésentation des hommes dans les polices du monde entier.

Afin d'aboutir à une police opérationnellement plus efficace et de mieux répondre aux besoins sécuritaires des femmes et des groupes sous-représentés, des mesures doivent être prises pour remédier à ce manque de représentativité. Le ministère britannique de l'Intérieur a énoncé les avantages d'une meilleure représentation. En voici quelques-uns:[33]

- Un policier gay peut être en mesure de proposer de nouveaux moyens pour diffuser des messages de réduction des crimes dans les communautés gay et dans la police.
- Un policier plus jeune peut mieux connaître les bars et les clubs locaux et être mieux à même de trouver des solutions novatrices pour gérer les troubles liés à l'alcool.
- Une policière musulmane peut être mieux placée pour traiter un incident impliquant une autre femme musulmane.

Une représentation féminine accrue dans les effectifs de police peut avoir des avantages supplémentaires. D'après le *National Center for Women and Policing*, des études nationales et internationales indiquent que les femmes et les hommes sont tout autant capables de faire fonctionner efficacement un service de police. De fait, ces études démontrent que les femmes ont souvent des compétences et des qualités qui sont bénéfiques au travail de police, notamment la capacité à minimiser l'usage de la force dans le traitement d'une personne agressive.[34] Certaines des autres contributions que les femmes peuvent apporter et qui peuvent rendre une organisation de police plus efficace sont citées ci-après:[35]

- Les policières peuvent avoir plus de facilité à désamorcer des situations potentiellement violentes que leurs collègues masculins.
- Les policières ont moins tendance, d'après le public, à avoir des comportements «inappropriés» que leurs collègues masculins.
- Les policières sont moins enclines à faire usage de la force létale (par armes à feu, par exemple).
- Les policières rencontrent moins d'opposition ou de résistance de la part des délinquants masculins qu'elles arrêtent et/ou interrogent.
- Les policières peuvent faire fonction de modèle pour les membres de la communauté concernant la capacité des femmes à participer aux institutions du secteur de la sécurité.
- Les policières ont souvent une meilleure aptitude à la communication que leurs collègues masculins et sont plus à même de favoriser la coopération et la confiance requises pour mettre en œuvre un modèle communautaire de police.[36]

Une représentation féminine accrue dans la police constitue également un impératif opérationnel pour que la police puisse efficacement traiter la violence sexiste exercée contre des femmes et des fillettes. Outre que les femmes sont plus enclines à dénoncer des actes de violence sexiste à des policières, une bonne pratique courante consiste à faire en sorte qu'une femme soit présente durant la procédure d'enquête sur ce type de crime.

3.3 Institutions et culture de police non discriminatoires promouvant les droits humains

L'élimination de la discrimination et d'autres violations des droits humains, dont la violence sexiste, par les personnels de police permettra d'instaurer un environnement de travail efficace et productif et d'accroître la sécurité de ces personnels et des civils. Dans certains pays, la police se rend elle-même coupable d'abus, parmi lesquels des actes de harcèlement sexuel ou des agressions sexuelles, se rend complice de prostitution forcée et de traite humaine et se livre à une discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle. Les personnels masculins et féminins de police, tout comme les hommes, les femmes, les filles et les garçons civils, peuvent être les victimes directes de ces violations. Par exemple, en 2006, un rapport d'Amnesty International a dressé le constat suivant: «Le viol de femmes, d'adolescentes et de fillettes par des membres de la police ou des forces de sécurité, chez elles ou au sein de leur communauté, est un phénomène endémique au Nigéria.»[37] Ces formes de violation des droits humains peuvent être commises par un seul agent ou par un groupe de policiers et, parfois, sont perpétuées sous le couvert de cultures institutionnelles discriminatoires.

Les attitudes discriminatoires des personnels de police peuvent en outre faire obstacle à l'égalité de l'accès aux services de police. D'après le Rapporteur des Nations Unies sur la violence contre les femmes, les femmes de tous pays déplorent un manque de sensibilité chez la police, qui peut conduire ses agents à mal enquêter sur les crimes sexistes. «Certaines femmes ont déclaré que, lorsqu'elles allaient dénoncer un viol à la police, les policiers masculins s'amusaient de la situation, allant même jusqu'à leur demander si elles avaient pris du plaisir».[38] La discrimination sexuelle peut s'accompagner d'une discrimination fondée sur la race, la classe sociale, la caste, l'âge ou le handicap. Par exemple, la discrimination et la violence dont sont systématiquement victimes les communautés roms de la part de la police en Croatie et en République tchèque ont dissuadé les femmes roms de solliciter l'assistance des autorités.[39]

Cependant, il faut noter que l'inclusion des femmes et des groupes sous-représentés ne fait pas nécessairement disparaître la discrimination d'une organisation de police. La culture interne de mépris et de harcèlement peut conduire des policiers individuels à adopter la culture dominante pour se protéger sur leur lieu de travail. Il arrive en effet que des policières fassent preuve de brutalité avec des femmes victimes et usent de leur force contre des civils pour se faire accepter dans le groupe dominant.[40] Le processus de réforme doit traiter les problèmes liés à la culture de l'organisation et œuvrer pour imposer chez les policiers le respect de leurs collègues et des civils.

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

Délicats par nature, les processus de réforme exigent un engagement stratégique bien planifié. Fondée sur le principe que la police a pour responsabilité de servir et de protéger la communauté, l'appropriation locale est une condition importante à l'efficacité et à la viabilité des processus de réforme. Que ce soit dans les pays sortant d'un conflit ou dans les pays en développement, les organisations de police et leurs usagers ne doivent pas être considérés comme les cibles passives de ces réformes. C'est pourquoi les conseils et exemples énumérés ci-après pour l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la police doivent être adaptés pour répondre précisément aux besoins et aux capacités de niveau local.

Il ne faut pas non plus oublier que les hommes jouent un rôle capital dans les processus de réforme sexospécifique de la police. Les hommes qui jouissent d'un certain pouvoir sont en effet en mesure d'utiliser leur influence pour soutenir et diriger des réformes. Dès lors qu'ils ont cette capacité, les individus peuvent assumer des rôles de leaders, d'alliés et d'éducateurs dans une organisation, notamment en encourageant le dialogue autour de questions potentiellement sensibles dans la hiérarchie du secteur de la sécurité.[41] A tous les échelons, les hommes qui s'efforcent d'instaurer un terrain de jeu homogène dans tous les services de police sont en mesure de diriger par l'exemple lorsque de nouvelles politiques et procédures sont mises en œuvre. Rien de tel, pour diffuser des informations et identifier les poches de résistance, que d'inviter des agents de police masculins à participer aux discussions sur l'égalité entre sexes. Aucune initiative ne peut réussir à imposer des changements durables si elle ne bénéficie pas de l'adhésion et du soutien de la majorité dans les services de police.

4.1 Plans d'action sexospécifiques

Les éléments recensés ci-après illustrent différents modes possibles d'intégration des sexospécificités dans la réforme de la police. Etant donné la multitude des aspects à traiter, le processus de réforme peut paraître quelque peu titanesque et il peut être difficile de déterminer par quoi commencer. Une première évaluation de la place réservée aux femmes peut donner un bon aperçu de la situation et repérer les domaines exigeant une attention immédiate ou à plus long terme. Sur la base de cette évaluation, un plan d'action permettra d'identifier les questions à traiter et les tâches à accomplir.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité»

Encadré 4 Modèle de plan d'action pour la réforme [42]

Recommandations	*Tâches*	*Responsabilité*	*Délai*
1. Promouvoir une valeur pour l'organisation, affirmant l'engagement de l'organisation de police envers la diversité et l'égalité entre sexes.	■ Rédiger une déclaration de valeur pour l'organisation.		
2. Concevoir des politiques et procédures pour concrétiser la valeur de l'organisation. Exemple: aucun membre du personnel ne doit faire l'objet de discrimination, pour quelque raison que ce soit – race, religion, sexe, orientation sexuelle.	■ Rédiger des énoncés de politique clairs, qui deviendront de puissants outils pour guider la réforme de la police.		
3. Créer un(e) unité/organe permanent ayant pour fonction de vérifier que la question du genre fait partie intégrante de tous les aspects des politiques et pratiques policières.	■ Définir la mission, les fonctions et la composition préconisée.		
4. Concevoir une stratégie globale de communication interne et externe pour soutenir les objectifs de parité de la police.	■ Concevoir une stratégie de communication à l'aide de méthodes conviviales.		
5. Définir des objectifs mesurables de parité et établir des mécanismes de suivi.	■ Définir des systèmes de surveillance et affecter les ressources nécessaires. ■ Concevoir des systèmes de suivi et des bases de données pour la collecte de données.		
6. Définir des objectifs stratégiques de recrutement de personnel pour accroître la capacité de la police à fournir des services à divers groupes de la communauté.	■ Concevoir une enquête démographique pour identifier toutes les caractéristiques de la diversité.		
7. Pratiquer un examen complet des procédures de recrutement pour identifier et éliminer les obstacles au recrutement de groupes sous-représentés et étudier le cas des candidats non retenus.	■ Concevoir un processus d'examen et affecter les ressources requises.		
8. Etablir un mécanisme pour garantir que toutes les personnes faisant passer des entretiens ont un engagement réel envers une police soucieuse de parité et de la notion de service.	■ Appliquer de nouvelles politiques à la formation.		
9. Concevoir un plan d'examen de toutes les politiques et procédures pour s'assurer qu'elles tiennent compte des perspectives de genre et de diversité.	■ Assortir le plan de délais et de responsabilités concernant le processus d'examen.		
10. Intégrer toutes les nouvelles politiques et procédures en matière de genre et de diversité aux programmes de formation dispensés aux personnels de police en service ou nouvellement recrutés.	■ Former tous les formateurs aux nouvelles politiques. ■ Identifier les lacunes en matière de formation et modifier les programmes en conséquence.		
11. Concevoir un programme de tutorat à l'attention du personnel.	■ Identifier des policières à tous les niveaux pour participer au programme de tutorat.		
12. Etudier des initiatives facilitant la vie familiale et tenant compte des besoins de tous les personnels de police.	■ Analyser les besoins des hommes et des femmes et concevoir des initiatives ou politiques répondant à ces besoins.		
13. Etablir des processus de responsabilisation des supérieurs hiérarchiques pour prévenir les comportements incorrects de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail.	■ Définir des mesures disciplinaires et former tous les supérieurs hiérarchiques à la prise de mesures disciplinaires.		
14. Définir ou améliorer les modes de traitement des plaintes du public contre la police.	■ Analyser le système de traitement des plaintes et s'assurer de son accessibilité, en particulier pour les femmes et les minorités.		
15. Etablir des mécanismes pour garantir que tous les responsables chargés d'attribuer les promotions professionnelles sont véritablement engagés en faveur de l'égalité des sexes.	■ Définir des indicateurs pour évaluer l'engagement des responsables envers l'égalité des sexes.		
16. Etablir un mécanisme pour garantir des installations, des équipements, etc. qui tiennent compte de la perspective du genre.	■ Identifier les besoins en installations/équipements.		

L'Encadré 4 présente un modèle de plan d'action qui, une fois adapté au contexte spécifique, peut être utilisé pour guider le processus.

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

4.2 Examen de procédures et protocoles opérationnels

Les protocoles et procédures sont là pour fixer le cadre opérationnel des travaux de la police et modeler la culture institutionnelle. Des protocoles et procédures sexospécifiques clairs et précis doivent être mis en place pour minimiser les cas de discrimination procédant du jugement personnel de policiers. L'examen des protocoles et procédures doit s'appuyer sur les tâches suivantes:

Examen et consultation

- Examiner les procédures et protocoles de manière à s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires, qu'ils emploient des termes sexospécifiques et qu'ils tiennent compte des besoins particuliers des femmes, des hommes, des garçons et des filles – avec des dispositions spécifiques sur la violence sexiste.
- S'assurer que les procédures et protocoles existants sont fondés sur le principe que la police est là pour servir et protéger l'ensemble de la collectivité, y compris les femmes et les groupes sous-représentés.
- Consulter des associations policières d'hommes et de femmes pour identifier les changements requis.
- Discuter des procédures et protocoles avec des groupes de la communauté, dont des organisations de femmes et des victimes de la violence, et avec d'autres secteurs, comme la santé, l'éducation, la justice ou des systèmes pénaux, par le biais de forums communautaires ou autres plateformes.

Encadré 5 — Modèle de protocole d'accord entre un groupe communautaire et un service de police

Ce tableau est un exemple de protocole entre la police et un groupe communautaire d'individus sous-représentés. Il met en avant l'engagement de la police à travailler dans un esprit de collaboration pour répondre aux besoins de ce groupe. Il s'inspire du Protocole d'accord conclu entre le Wabano Centre for Aboriginal Health et les services de police d'Ottawa.[46]

Définition des principes directeurs

Les meilleurs intérêts, la protection et le bien-être de tout individu priment sur toute autre considération

- Apprécier, respecter et affirmer l'importance des diverses croyances culturelles et traditionnelles.
- Le respect mutuel parmi les prestataires de services profite à l'ensemble de la communauté.
- Respecter les droits des personnes à s'impliquer activement pour identifier les causes et les solutions de la criminalité, des troubles et des conflits au sein de la communauté.
- Chacun doit contribuer à améliorer la qualité de vie de tous et à éliminer le racisme.

Définition des rôles et responsabilités

Le rôle du groupe communautaire

1. Sensibiliser constamment les services de police aux questions d'ordre culturel/historique par diverses manifestations: formations, réunions, débats et autres manifestations relationnelles.
2. Fournir des ressources/informations sur les organes prestataires de services au sein de la communauté.
3. Participer aux comités idoines pour porter ces questions à l'attention de la police.

Le rôle des services de police

1. Assurer la sécurité et la sûreté de tous les membres de la communauté – en ayant conscience que certains groupes sont souvent insuffisamment protégés, mais excessivement surveillés par la police.
2. Travailler en collaboration avec les groupes et organes de la communauté pour s'assurer que les besoins particuliers du groupe sont pris en compte dans la prestation des services de police.
3. Organiser des séances de sensibilisation culturelle approfondie à l'intention des membres de la communauté tout en insistant sur l'importance de leur participation.
4. Instaurer dans la police une atmosphère ouverte et propice à l'interaction entre les policiers et les communautés spécifiques.

Définition de l'intention des Parties

Il est de l'intention des Parties de:

1. concevoir et appliquer un programme d'information, d'éducation ou de formation visant à générer des opportunités d'apprentissage mutuel ;
2. se réunir régulièrement pour échanger des informations sur les programmes, services et les manifestations et pour examiner les progrès réalisés vers l'accomplissement des objectifs du protocole ;
3. pratiquer un examen formel du protocole dans un délai de six mois à compter de la date de sa signature, puis chaque année ou à toute autre date anticipée sur demande d'une partie ;
4. pratiquer des ajustements mutuellement convenus, le cas échéant, avec l'accord des deux parties.

- Etablir un processus d'examen continu de manière à adapter les protocoles et procédures à l'évolution des intérêts et des besoins de la communauté.[43]

Engagement

- S'assurer que les procédures et protocoles révisés sont soutenus par les instances supérieures et que des ressources financières sont allouées pour l'application et l'intégration des nouvelles informations dans toutes les séances de formation.[44]

Diffusion

- Traduire l'ensemble des protocoles et procédures dans les langues requises et les afficher visiblement dans tous les postes de police, avec un plan de communication et de formation.
- Les procédures ayant trait aux interactions avec la communauté doivent être affichées dans des lieux qui se prêtent à de hauts niveaux d'interaction police-public et accompagnées d'une campagne d'information publique.[45]

4.3 Procédures et initiatives en matière de violence sexiste

La violence sexiste est l'une des menaces les plus courantes à la sécurité publique (décrite à la Section 3.1) et il est de la responsabilité de la police d'appliquer des processus rigoureux et ciblés pour la traiter. Ces processus portent sur les enquêtes relatives aux crimes de violence sexiste, l'arrestation, la détention et la traduction en justice de leurs auteurs, ainsi que le soutien et l'orientation des victimes.

Exemples de bonnes pratiques pour le traitement de la violence sexiste

Initiatives relevant du cadre des procédures:

- Réformer les approches policières sous le couvert de l'état de droit – dont la réforme des lois définissant les actions policières requises dans les affaires de violence sexiste. Ex.: une politique d'arrestation obligatoire dès qu'il y a motif raisonnable ou un système de déclaration obligatoire sur la violence domestique.
- Définir des procédures et protocoles exhaustifs sur la violence sexiste, dont: traitement des appels téléphoniques dénonçant des actes de violence domestique, accueil et réception des femmes et hommes victimes de violence sexuelle, conseil et orientation des victimes de violence homophobe et gestion des affaires de traite humaine.
- Collaborer avec les acteurs des secteurs de la santé, de l'éducation, de la justice et de la société civile pour garantir la mise en œuvre de réponses plus efficaces à la violence sexiste – création en commun de plans d'action, de systèmes d'orientation et de protocoles.
- Collecter des données complètes et homogènes sur les crimes de violence sexiste pour contrôler les progrès et identifier les ressources requises.

Autres initiatives structurelles relevant de programmes:

- Créer et former des unités spécialisées au sein des services de police pour traiter plus efficacement la violence sexiste (voir la Section 5.3).
- Dispenser des formations approfondies à tous les agents de police sur le traitement efficace des différentes formes de la violence sexiste (voir la Section 4.12).
- Installer des lignes téléphoniques dédiées aux affaires de violence sexiste.
- Déployer des campagnes de sensibilisation à la violence sexiste dans les médias afin d'informer les victimes sur leurs droits et les services de police spécialisés et de diffuser sans ambigüité un message d'intolérance policière vis-à-vis de la violence sexiste.[47]
- Engager le public par le biais de campagnes d'information contre la violence sexiste.

4.4 Postes de police pour femmes/unités spécialisées

Les femmes hésitent souvent à déposer plainte auprès de la police pour diverses raisons: pratiques culturelles limitant les interactions hommes-femmes, normes sociales interdisant aux femmes de parler de la violence au sein du foyer et incapacité générale de la police à traiter les plaintes.[49] De plus, les femmes sont souvent gênées et embarrassées. Elles ont peur ou honte et redoutent de se retrouver impliquées dans les systèmes de police et de justice. Des rapports publiés par Statistique Canada en 2004 indiquent que 36% seulement des femmes victimes de sévices conjugaux et moins de 10% des victimes d'agression sexuelle dénoncent ces crimes à la police.[50]

En réponse, des postes de police pour femmes (PPF) et des unités spécialisées dans la violence domestique ont été institués dans plusieurs pays, parmi lesquels l'Argentine, le Brésil, la Colombie, le Costa Rica, l'Equateur, l'Inde, le Libéria, le Nicaragua, le Pérou, l'Uruguay, la Sierra Leone, l'Afrique du Sud et le Royaume-Uni. Ces postes sont essentiellement dotés en personnel féminin, instaurant une atmosphère plus propice à la signalisation des crimes et plus rassurante quant aux suites données à leurs affaires. Ces postes de police regroupent généralement des agents de police spécialisés aux côtés de travailleurs sociaux, de juristes et d'autres spécialistes afin de constituer une équipe dotée de toutes les capacités requises pour traiter les affaires de violence sexiste, dont les actes de violence domestique et les agressions sexuelles à l'encontre des femmes et des enfants. En outre, ils s'emploient à mieux informer les femmes de la communauté sur leurs droits.

Depuis l'institutionnalisation de ces unités/postes, les effets suivants ont notamment été observés:

- En Inde, entre 1992 et 1994, 188 PPF ont été créés. Depuis, il a été constaté une hausse de 23% des plaintes déposées pour des crimes perpétrés contre des femmes et des enfants et un taux de condamnation plus élevé.[51]
- Au Royaume-Uni, depuis que les unités contre la violence domestique sont en place, on constate une forte diminution du nombre de plaintes, une hausse des taux d'arrestation et de poursuite, ainsi qu'une baisse des taux de récidive.[52]

Encadré 6 Traitement de la violence sexiste par la Force de police du Guyana

Au Guyana, la Force de police travaille avec le gouvernement et des organisations non gouvernementales pour établir un réseau visant à réduire la violence sexiste et la violence domestique. Cette initiative a eu pour résultats l'inscription d'une formation sur la Loi relative à la violence domestique au programme obligatoire de l'école de police du Guyana et la mise en place de postes de police spécialement équipés pour interroger les personnes dénonçant des crimes de violence domestique. De plus, le chef de la police a promis de créer une unité spécialisée dans la violence domestique au sein de la Force de police afin de faire appliquer plus rigoureusement la loi dans ce domaine.[48]

- En Sierra Leone, des Unités de soutien aux familles ont été créées en 2001 (voir la Section 5.1). Depuis, le nombre des plaintes et des arrestations est en hausse.[53]

Les postes de police pour femmes offrent un important service à un segment souvent négligé de la société. Pour garantir une prestation plus efficace des services, les défis et les risques qui leur sont associés doivent être pris en compte. Voici une liste non exhaustive de ces **défis/ risques**:

- Les PPF qui sont distincts de la structure centrale de la police peuvent conduire à une marginalisation accrue de la violence sexuelle et des services d'aide aux victimes.
- Les PPF qui ne sont pas suffisamment liés à l'appareil judiciaire sont incapables de donner aux femmes qui portent des accusations la garantie que leur affaire va être traduite en justice.
- Les statistiques s'intéressent au nombre de plaintes enregistrées, et non pas nécessairement aux suites qui leur sont données, ni même à d'autres formes de violence à l'égard des femmes.
- Les PPF sont séparés du reste de la police, souvent avec des procédures spécialisées minimes, ce qui génère des modes distincts de traitement des plaintes et des affaires, même au sein d'un même poste de police ou d'une structure de police nationale.
- En l'absence de politiques ou de procédures clairement définies, la formation des agents de police des PPF reste limitée.
- La formation des agents des PPF part du principe que les femmes savent naturellement «écouter» et traiter des affaires de violence sexiste, ce qui dénature cette formation.

Quoique les postes de police pour femmes constituent une approche au traitement de la violence sexiste, les questions de la formation et du développement des compétences propres à ce type de criminalité continuent de s'imposer à toute l'échelle de la police, de par le nombre élevé et la diversité des affaires (voir la Section 4.12 sur la formation aux sexospécificités).

4.5 Police de proximité

La police de proximité (PP) est une stratégie fréquente dans le processus de réforme, qui privilégie l'instauration de relations plus étroites entre la police et la communauté en vue de trouver de nouveaux moyens de résoudre des

Encadré 7 Etude de cas: postes de police pour femmes (PPF) dans des pays d'Amérique latine

Une étude conduite en 2003 dans certains pays d'Amérique latine (Argentine, Brésil, Colombie, Costa Rica, Equateur, Nicaragua, Pérou et Uruguay) a conclu que chaque PPF avait une structure propre et servait un segment distinct de la population, en fonction du pays et de ses lois pénales.[54] En dépit de ces différences, plusieurs caractéristiques sont communes aux PPF:[55]

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

Les postes de police pour femmes ont les objectifs suivants:

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

crimes et de maintenir l'ordre tout en renforçant la sécurité de la communauté.[56] Lorsqu'il est envisagé d'appliquer une approche fondée sur la PP, la police doit comprendre et prendre en compte les besoins sécuritaires distincts des hommes, des femmes, des filles et des garçons.

Liste de contrôle sexospécifique pour une police de proximité

- ✔ Veiller à ce qu'il y ait une volonté et un soutien politiques pour le traitement des questions de genre avant toute initiative de réforme.
- ✔ Engager des ressources financières, même limitées, pour démontrer l'engagement organisationnel envers les réformes sexospécifiques.
- ✔ Identifier des acteurs qui, au sein de la police, vont défendre les besoins de la communauté tout entière et démontrer l'importance de les reconnaître et de les traiter. Il s'agira, par exemple, d'inclure la représentation au sein de la police des différents groupes qui y vivent (femmes policières ou policiers issus de groupes sous-représentés).
- ✔ Nouer des liens plus étroits avec la communauté, y compris avec les organisations de femmes et les groupes communautaires travaillant au nom de groupes sous-représentés, par des formations communes, des patrouilles mixtes et des services d'orientation.
- ✔ Organiser régulièrement des réunions entre la police et la communauté en des lieux politiquement neutres, c'est-à-dire dans des centres communautaires plutôt que dans les postes de police, de manière à persuader les membres de la communauté les plus hésitants, en particulier les femmes, d'y participer.
- ✔ Etablir au sein de la police des systèmes incitant les policiers et le personnel à proposer des moyens novateurs pour servir plus efficacement la communauté et garantir le traitement des besoins de l'ensemble des femmes, hommes, filles et garçons. Reconnaître la nécessité de différentes initiatives pour motiver les agents de police, par exemple: campagnes d'éducation ciblées, supervision diligente, mesures disciplinaires en vertu des processus d'examen interne ou du contrôle civil.

Création d'un service de police représentatif et plus efficace

4.6 Evaluations et audits

Les évaluations et les audits pratiqués sur les processus de gouvernance et d'élaboration des politiques peuvent déterminer les enjeux et les points d'ancrage d'une hausse des taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes. Ces évaluations/audits peuvent être pratiqués par la police, par un organe indépendant (un médiateur, par exemple), par le ministère en charge de la police ou par d'autres acteurs du processus de réforme, telles les organisations de la société civile. En premier lieu, ces évaluations/audits ont intérêt à collecter des informations concrètes, qui serviront de référence pour contrôler l'impact des réformes. Ci-après figure un modèle d'évaluation environnementale du lieu de travail axé sur le recrutement et la rétention des personnels féminins, inspiré en partie d'une évaluation conduite aux Etats-Unis.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité»

Evaluation environnementale du lieu de travail[57]

Méthodologie:

- Collecte d'informations par la conduite d'enquêtes anonymes auprès d'agents de police féminins et masculins de différents grades.
- Entretiens et consultations des principales parties concernées en interne (ex.: le responsable du recrutement et de la sélection) et en externe (ex.: conseils communautaires de police et organisations de la société civile, dont des groupes de femmes, d'hommes et de LGBT).
- Examen des politiques et procédures, en particulier celles ayant trait au harcèlement sexuel.
- Analyse des informations statistiques, notamment des taux de recrutement et de sélection.

Des informations doivent être collectées sur tous les domaines dans lesquels les femmes rencontrent habituellement des obstacles, par exemple:

- Recrutement et sélection
- Organismes de formation
- Harcèlement sexuel
- Acceptation par les homologues et les supérieurs hiérarchiques
- Grossesse et garde d'enfants
- Equipement et uniformes
- Rétention
- Promotions

Des informations doivent également être recueillies sur les aspects suivants:

- Volume, type et efficacité des formations aux sexospécificités – notamment en matière de harcèlement sexuel.

Ces évaluations aboutissent généralement au résultat suivant:

- Informations suffisantes pour dresser un rapport identifiant les problèmes et enjeux et proposant un plan d'action.

4.7 Recrutement

«En Afghanistan, par exemple, le médiocre statut et le caractère militaire de la police sont des facteurs dissuasifs pour les femmes qui, étant donné la séparation des sexes en Afghanistan, sont uniquement qualifiées pour s'occuper d'affaires familiales et domestiques et ne sont requises que pour gérer les suspects féminins, de manière à éviter les risques d'abus. Les efforts déployés pour attirer des femmes consistent, par exemple, en l'aménagement d'un dortoir pour femmes dans l'Ecole de police de Kaboul et en une formation réservée aux sous-officiers, dispensée régionalement à Baghlān aux femmes qui ne peuvent pas vivre longtemps loin de leur famille.»

International Crisis Group [58]

Les politiques et pratiques de recrutement doivent être adaptées pour attirer une plus grande diversité d'individus qualifiés, notamment ceux issus de groupes sous-représentés, comme les femmes et les minorités ethniques. La police doit identifier les obstacles à l'embauche d'individus issus de groupes spécifiques et affiner ses processus de recrutement. Les campagnes de recrutement doivent être accessibles et compréhensibles, atteindre les groupes sous-représentés et couvrir tous les domaines d'intérêt des populations cibles.

Les descriptions de postes servent de guide au processus de recrutement. Partant, la première chose à faire pour garantir des processus de recrutement plus ouverts est de mettre à jour les descriptions de postes en veillant à ce qu'elles spécifient précisément les compétences requises dans une police moderne. Ci-après figure une liste de contrôle possible pour guider ce processus.

Liste de contrôle pour la rédaction d'une description de poste [59]

- ✔ La description du poste spécifie précisément les fonctions que les agents de police sont tenus d'exécuter.
- ✔ Des membres de la communauté sont consultés pour la rédaction de la description.
- ✔ La description est revue par un expert juridique pour garantir son bien-fondé.
- ✔ La description spécifie et met en valeur les activités de police de proximité, conjointement à ses fonctions traditionnelles d'application de la loi.
- ✔ La description met en avant les connaissances, compétences et qualités suivantes:
  - *Capacité à communiquer avec les différents membres de la communauté*
  - *Connaissance de la valeur de la diversité culturelle*
  - *Capacité à désamorcer des situations violentes*
  - *Capacité à faire fonction de médiateur dans les litiges*
  - *Capacité à s'organiser et à travailler en collaboration avec des groupes de la communauté*
  - *Capacité à communiquer avec différents groupes de personnes*
  - *Capacité à concevoir des solutions à la criminalité et aux problèmes liés à la vie quotidienne de la communauté*
  - *Capacité à sympathiser avec les personnes possédant des valeurs distinctes*
  - *Capacité à travailler en collaboration avec d'autres agences gouvernementales et avec les services sociaux*
  - *Capacité à identifier des mesures proactives pour prévenir les problèmes et améliorer les conditions de vie de la communauté*
  - *Capacité à gérer des priorités conflictuelles*

Par ailleurs, l'Encadré 8 présente quelques aspects à considérer lors du processus de recrutement afin d'attirer et de retenir davantage de femmes et de personnes issues de groupes sous-représentés.

4.8 Rétention

Les campagnes de recrutement ciblées ne sont efficaces que dans la mesure où la police a les moyens de retenir les nouvelles recrues. Etant donné le coût élevé des campagnes de recrutement et de la formation des agents de police, les instances supérieures de la police sont tenues de rehausser leurs taux de rétention, notamment en ce qui concerne les femmes et les groupes sous-représentés. F

Mesures pour augmenter les taux de rétention:

- Définir des cibles ou des quotas dans les formations et aux niveaux des postes.
- Veiller à ce que les équipements et la logistique répondent aux besoins de tous les agents, en particulier les installations sanitaires, les lieux de vie, les uniformes spécialisés et autres matériels destinés aux policières.
- Concevoir des programmes de tutorat ayant fait leurs preuves avec tous les types de personnel – civils, agents assermentés, hommes ou femmes.[60]
- S'assurer que les politiques relatives aux rémunérations, aux retraites et autres rétributions sont fondées sur une parfaite équité entre agents hommes et femmes.
- Appliquer des politiques et établir des initiatives pour la prévention et le traitement de la discrimination, du harcèlement sexuel et de la violence sexiste – avec formation obligatoire aux sexospécificités et à la prévention du harcèlement sexuel.
- Prévoir des associations du personnel, telle une association du personnel féminin, pour apporter un soutien aux agents issus de groupes sous-représentés dans la défense de leurs droits, dispenser des formations individuelles aux policiers, contribuer à la réduction des niveaux de discrimination et atténuer les pressions exercées sur des agents individuels dans certains domaines.
- Veiller à ce que les groupes cibles ne soient pas surreprésentés aux postes inférieurs et moins rémunérés.
- Programmes accélérés pour les groupes cibles, accompagnés de la formation requise.
- Contrôler les taux de rétention pour identifier les obstacles ou les domaines dans lesquels les objectifs ne sont pas atteints.

- Exposer des agents de grade supérieur (internes et externes à la police) à un groupe cible spécifique afin de servir de modèle et d'illustrer les possibilités de carrière et d'avancement.

4.9 Ressources humaines

Les politiques et pratiques de ressources humaines dans la police répondent, par tradition, aux besoins des hommes. Les politiques relatives aux heures travaillées, aux congés et autres aspects sont souvent axées sur les agents qui démontrent leur engagement en travaillant plus qu'ils ne le doivent. Le postulat de départ est en effet que les policiers ont une épouse pour s'occuper du foyer et des enfants ou qu'ils sont célibataires et indépendants. Or, plus les effectifs de la police se sont féminisés, plus ce postulat a été mis à mal et des réformes ont dû être pratiquées pour garantir la non discrimination des politiques de ressources humaines. Ces évolutions ne profitent pas seulement aux femmes, mais peuvent aussi aider les policiers hommes à équilibrer leur vie professionnelle avec leur vie personnelle, ce qui peut renforcer la rétention et l'efficacité des personnels.

Mesures pour augmenter les recrutements féminins et renforcer les ressources humaines facilitant la vie de famille:

- Horaires de travail flexibles pour le travail en équipes et possibilités de congé
- Emplois à temps partiel et en temps partagé pour les hommes et les femmes

Encadré 8 Stratégies pour le recrutement et la rétention des femmes

Campagne de recrutement	Equipe de recrutement	Organismes de formation
■ Evaluer régulièrement les politiques et les critères de sélection afin d'éliminer les préjugés. ■ Fixer des objectifs accompagnés de stratégies de recrutement précises – Programme d'action de Beijing: 30% de femmes. ■ Produire des supports sexospécifiques – brochures et affiches représentant des femmes et des hommes attelés à différentes tâches. ■ Diffuser des informations sur les offres d'emploi dans des lieux de rassemblement de femmes, par exemple dans les boutiques, les gymnases, etc. ■ Programmes de formation pour certains groupes, de manière à s'assurer qu'ils satisfont les conditions d'accès (ex.: entraînement physique pour les femmes). ■ Sonder les policiers en service issus de la population cible afin de déterminer comment ils ont été recrutés et ce qu'ils apprécient dans leur métier et utiliser ces informations dans les campagnes de recrutement. ■ Programmes de stimulation pour que des agents de police en service attirent de nouvelles recrues qualifiées issues des communautés cibles. ■ Programmes d'accès latéral pour encourager les individus qualifiés issus de groupes sous-représentés à postuler à des postes de niveau supérieur. ■ Campagnes d'information publiques ciblant les groupes sous-représentés (ex.: salons de l'emploi).	■ Sélectionner des individus qui comprennent et soutiennent les nouvelles politiques de recrutement. ■ Former les agents de police aux perspectives du genre et de la diversité. ■ Assurer une composition mixte de l'équipe. ■ Les membres de l'équipe sont sociables et de contact facile. ■ Veiller à ce que l'équipe puisse répondre aux questions sur les politiques favorisant la vie familiale. ■ Prévoir la présence de membres dûment formés issus de la communauté et de femmes policières dans les jurys d'entretien. ■ Etablir un questionnaire et un système de notation reflétant la nouvelle description de poste pour le jury d'entretien et contrôler les notes attribuées par les membres du jury afin de s'assurer qu'aucun d'entre eux ne sous-note systématiquement certains groupes.	■ Formateurs masculins et féminins. ■ Formation commune des recrues masculines et féminines. ■ Veiller à ce que la formation soit compatible avec les responsabilités familiales. ■ Formation exclusivement féminine si les conditions culturelles l'imposent. ■ Installations spécifiques pour les femmes sur les lieux de formation. ■ Tests physiques reflétant les fonctions policières réelles – tester des policiers en service pour établir des normes de performance. ■ Veiller à ce que les femmes ne soient pas isolées dans les écoles de police, ce qui accroît les taux d'abandon. ■ Faire en sorte que les recrues aient suffisamment confiance en elles pour gérer des confrontations physiques sans nécessairement recourir à la force physique. ■ Accroître le sentiment de confiance dans des domaines de formation que certains groupes maîtrisent traditionnellement mal (ex.: manipulation d'armes pour les femmes). ■ Abandonner la culture d'humiliation et d'intimidation, qui peut mener au harcèlement sexuel et susciter la peur chez les victimes. ■ Instituer des comités de formation pour examiner tous les supports de formation et s'assurer qu'ils tiennent compte des sexospécificités.

- Politiques de maternité clairement définies, flexibles, justes et sûres – avec allègement ou modification des tâches
- Congés adéquats de maternité et de paternité
- Crèches sur place ou à l'extérieur
- Infirmeries
- Formation à la gestion du stress
- Accès à un soutien psychologique
- Uniformes adaptés – même pendant la grossesse

En s'investissant dans tous ces domaines, les organisations de police seront en mesure de transmettre un puissant message, en interne comme en externe, indiquant aux mères et aux pères de famille que l'application de la loi peut constituer pour eux un choix de carrière viable. En sus de leurs activités politiques, les services de police doivent donner aux policiers qui choisissent ces options l'assurance qu'ils ne seront pas stigmatisés ou traités comme s'ils prennaient leur travail moins au sérieux et qu'ils bénéficieront tous sur le plan professionnel des mêmes chances d'avancement et de promotion.

4.10 Avancement

L'analyse de la distribution des groupes sous-représentés, notamment les femmes, aux différents échelons de la police démontre l'ampleur limitée des changements mis en œuvre. Les femmes demeurent proportionnellement bien plus nombreuses aux postes de rang inférieur. Au Honduras, les femmes constituent environ 6% des agents de police et 2% seulement occupent des postes de haut niveau.[62]

Mesures pour promouvoir l'avancement: [63]

- Définir des critères objectifs et non discriminatoires de promotion, avec un mécanisme récompensant les efforts de résolution de problèmes, de collaboration avec la communauté et d'orientation aux services sociaux. Minimiser les critères d'évaluation biaisés en faveur d'un groupe particulier – par exemple, les critères fondés sur l'expérience militaire ou l'ancienneté peuvent léser les femmes.
- Etablir des normes d'évaluation professionnelle claires, transparentes et objectives et organiser des entretiens et séances d'évaluation de la performance fondées sur les listes de compétences et les descriptions de postes révisées, et non pas sur des perceptions périmées des compétences policières (voir la Section 4.7 pour de plus amples informations sur les descriptions de postes et les compétences requises).
- Recourir à des jurys d'entretien indépendants ou à des examinateurs externes pour minimiser les biais internes et les promotions décidées par «copinage».
- Garantir l'égalité de l'accès à la formation pour la promotion professionnelle.
- Veiller à ce que les individus issus de groupes sous-représentés aient accès à des postes charnières pour leur avancement professionnel.
- Veiller à ce que les comités de promotion ne considèrent pas les postes traditionnellement occupés par des femmes comme des postes de moindre valeur (violence sexiste, maltraitance infantile, agression sexuelle, travail avec des jeunes) et ne pénalisent pas les policiers travaillant à temps partiel ou en temps flexible lors de l'attribution des promotions.
- Contrôler étroitement les évaluations des policières qui se sont plaintes dans le passé de harcèlement sexuel.
- Encourager les policières haut gradées à mener des interventions auprès des associations de policières afin d'expliquer pourquoi il est important de solliciter des promotions.
- Comparer les notes attribuées aux hommes et aux femmes par les supérieurs hiérarchiques et diligenter une enquête si les femmes sont systématiquement sous-notées.
- Effectuer un sondage indépendant auprès des femmes qui sont qualifiées pour une promotion afin de déterminer les raisons qui les incitent à solliciter ou non cette promotion.

Institutions et culture de police non discriminatoires et promouvant les droits humains

4.11 Codes de conduite et politiques sur la discrimination, le harcèlement et la violence

«Si les agents de police ne se respectent pas les uns les autres, on peut difficilement s'attendre à ce qu'ils respectent la communauté multiculturelle qu'ils servent.»

National Center for Women and Policing [64]

Des politiques et des codes de conduite clairs et précis doivent être conçus sur la base d'un processus consultatif et inclusif pour prévenir et sanctionner efficacement tous actes de discrimination interne, de harcèlement, de violence et autres violations de droits humains. De strictes mesures doivent être prises pour prévenir et sanctionner toutes les formes de violation des droits humains commises par des personnels de police à l'encontre de leurs collègues et des civils et, à cet égard, des politiques doivent être définies contre le harcèlement sexuel.

Liste de contrôle pour l'élaboration de politiques contre le harcèlement sexuel [65]

- ✔ Déclaration stipulant que l'organisation défend le droit de tous ses employés à ne pas être sexuellement harcelés sur leur lieu de travail. Aucune forme de harcèlement fondée sur le sexe, la race, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ou autre «différence» n'est admissible.
- ✔ Déclaration stipulant que les contrevenants à cette politique seront tenus responsables de leurs actes de harcèlement sexuel et sanctionnés en conséquence.

Encadré 9 Hausse du recrutement et de la rétention des policières au Nouveau-Mexique, Etats-Unis [61]

Dans les services de police d'Albuquerque, au Nouveau-Mexique (Etats-Unis), un projet baptisé *New Workplace for Women («Nouveau lieu de travail pour les femmes»)* a été financé par le ministère américain du Travail et dirigé par l'ONG Institute for Women in Trades, Technology & Science (IWITTS). En l'espace de deux ans à peine, le projet a produit d'impressionnants résultats dans les domaines du recrutement de femmes policières et de l'instauration d'un environnement de travail favorable aux femmes. La proportion de recrues féminines dans l'école de police est passée de 10 à 25% et le taux de rétention féminine a atteint le même niveau que celui des hommes. Ce projet a été accompagné des initiatives suivantes:

- **Evaluation environnementale du lieu de travail:** conduite par IWITTS, cette évaluation a consisté en sondages anonymes de femmes et d'hommes, en entretiens avec les principales parties prenantes, en examens des politiques et procédures et en analyses des informations statistiques.
- **Plan d'action et équipe de mise en œuvre:** IWITTS a élaboré un rapport et un plan d'action à partir de l'évaluation pratiquée et les services de police ont constitué une équipe mixte de policiers, à des postes de haut niveau, pour superviser la mise en œuvre.
- **Volonté politique:** une priorité maximale a été conférée au recrutement et à la rétention des policières par tous les dirigeants du ministère.
- **Recrutement actif de femmes:** salon professionnel de la police et des femmes, couverture médiatique des femmes dans la police, affiches et brochures représentant des femmes et des policiers issus des minorités, liste de recrutement ciblée.
- **Processus de sélection:** substitution du jury d'entretien par une vidéo interactive d'étude de cas, afin de déterminer comment les réponses du candidat parviennent à éliminer les inégalités hommes-femmes. Candidatures évaluées sur la base de critères de sélection écrits, avec participation de policières au processus de sélection.
- **Prévention du harcèlement sexuel:** conduite d'une enquête anonyme sur l'ambiance de travail, conçue par IWITTS et administrée par les services de police, application d'une politique de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel, formation des supérieurs hiérarchiques (séance de 8 heures spécifique à la police) sur la prévention du harcèlement sexuel.
- **Modification des procédures** opérationnelles standard: les services de police ont demandé à leurs fournisseurs de concevoir des uniformes et des équipements de plus petite taille pour les femmes, les instructeurs d'éducation physique ont adapté leurs régimes d'entraînement à la morphologie féminine et une étude a été diligentée sur la garde d'enfants.

- ✔ Déclaration stipulant que les supérieurs et les dirigeants ont pour responsabilité de prévenir le harcèlement sur le lieu de travail et ont pour obligation de faire cesser et de dénoncer tous actes de harcèlement.
- ✔ Déclaration stipulant que toutes représailles exercées contre des membres s'étant plaints de harcèlement sexuel seront considérées comme des fautes lourdes et sanctionnées en conséquence après enquête.
- ✔ Explication des lois interdisant le harcèlement sexuel.
- ✔ Définition du harcèlement sexuel et exemples de comportements fautifs.
- ✔ Procédures formelles de traitement des plaintes pour harcèlement.
- ✔ Processus encourageant les interventions précoces et la résolution des problèmes d'environnement de travail hostile, par exemple par des programmes de médiation.
- ✔ Garantie de confidentialité des plaintes, dans la mesure du possible.
- ✔ Description des sanctions disciplinaires encourues en cas de violation de la politique.
- ✔ Processus d'enregistrement des plaintes, avec mise en avant de la possibilité de déposer plainte auprès de plusieurs personnes ou instances, par exemple:
  - *un chef de service*
  - *un chef d'unité*
  - *un coordinateur de la diversité désigné*
  - *la division des relations humaines des services chargés de l'application de la loi*
  - *la commission qui supervise les services chargés de l'application de la loi*
  - *la division des relations humaines de l'organe politique concerné*
  - *les services ministériels du Travail chargés de l'application des lois contre la discrimination*
- ✔ Délais d'exécution pour la conduite des enquêtes et le traitement des plaintes relatives au harcèlement sexuel.
- ✔ Déclaration stipulant que les plaignants seront informés de leurs droits, des délais de prescription applicables aux plaintes civiles et des renvois aux agences administratives.
- ✔ Liste des personnes à contacter si l'employé a des questions à poser sur la politique.

Une fois que ces politiques ou codes de conduite sont élaboré(e)s, des mesures doivent être prises pour s'assurer que l'ensemble des personnels de police et des personnes avec qui ils interagissent en ont connaissance:

- Possibilité pour le chef de la police d'émettre une déclaration de politique de tolérance zéro pour démontrer son engagement.
- Lancer des campagnes de diffusion et de sensibilisation du public par le biais d'organes de contrôle de la société civile ou de groupes de la communauté.
- Etablir des mécanismes pour le contrôle et la dénonciation des infractions à la politique (ex.: lignes téléphoniques ou processus de dénonciation anonyme).
- Diffuser et afficher la politique dans tous les postes de police.
- Former tous les policiers et les bénévoles à la politique et intégrer des informations sur la politique dans les programmes de formation dispensés aux nouvelles recrues.

4.12 Formation en matière de genre

Afin de contribuer à l'évolution des pratiques policières et de la culture institutionnelle, des formations sur les réformes institutionnelles (politiques et procédures) ou sur le développement des capacités de traitement de certains crimes spécifiques (violence domestique, viol ou agression sexuelle) doivent être dispensées à tous les niveaux des écoles de police, en initiation comme en perfectionnement. Les sexospécificités doivent être intégrées à toutes les disciplines et la formation doit comprendre des modules approfondis sur les questions de genre.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

Disciplines de la formation en matière de genre:

- Sensibilisation générale aux perspectives du genre et de la diversité.
- Politiques et codes de conduite institutionnels sur la discrimination et le harcèlement sexuel.
- Respect et promotion des droits humains, dont les droits des femmes.
- Protocoles et pratiques sur les thèmes suivants:
  - violence domestique
  - viol
  - agression sexuelle
  - filature
  - traite d'êtres humains
  - violence anti-gay
  - maltraitance infantile
- Techniques d'entretien avec les victimes de violence sexiste.

L'enseignement de nouvelles compétences pour le traitement des différentes formes de criminalité doit conjuguer théorie et pratique. Les exemples concrets aident en effet les policiers à mieux comprendre ce qu'ils font et à mieux cerner les limites d'un comportement admissible ou inadmissible dans certaines situations.

Au Honduras, le Fonds des Nations Unies pour la population a participé à la formation d'agents de police autour des sexospécificités et à l'assistance aux victimes de violence domestique. La formation explique aux policiers comment gérer les affaires de violence domestique, en s'assurant qu'ils ont conscience de la gravité de ce délit, et insiste sur la nécessité de protéger les victimes, dans certains cas.[66] Oscar Reyes, coordinateur du programme de formation sur la violence domestique au Honduras, a commenté ainsi l'initiative: *«Au départ, il y a eu un peu de résistance de la part des dirigeants des écoles de police, mais nous sommes parvenus à les convaincre que c'était quelque chose d'important. Aujourd'hui, ils sont nos plus puissants alliés.»*

Conseil pour une formation policière plus efficace

Former pour la réforme institutionnelle:

- Commencer toutes les séances de formation par un exposé introductif, livré par un agent de police supérieur, pour insister sur l'importance des thèmes abordés et démontrer un ferme engagement envers la réforme institutionnelle.
- Les questions de l'égalité entre sexes et des droits humains doivent être intégrées à tous les aspects de la formation, et non pas traitées comme un sujet distinct.

Traiter la criminalité sans aucune discrimination:

- Employer des techniques de formation participatives s'appuyant sur les connaissances et les préjugés des policiers afin de démontrer les problèmes «réels» et de leur expliquer comment les aborder.
- Fournir des exemples pratiques des compétences et des outils comportementaux requis dans les interactions avec les membres de la communauté afin de permettre aux policiers de traduire les politiques dans la pratique – inviter les policiers ayant participé à différents types d'enquêtes à formuler des exemples.
- Inclure des organisations communautaires, dont des organisations féminines, dans les séances de formation afin de fournir des exemples et des éclairages différents.
- S'assurer que l'équipe de formation est composée d'hommes et de femmes ayant connaissance des lois nationales et internationales et des nouvelles politiques et procédures en cours de mise en œuvre.
- Concevoir des modules de formation au traitement de crimes spécifiques en collaboration avec les associations communautaires concernées.
- Inclure des séances sur les outils et mandats juridiques existants pour le traitement de crimes spécifiques, ainsi que sur les compétences pratiques requises pour le traitement équitable des plaintes.
- Former des femmes et des hommes policiers au traitement de tous les types de criminalité, dont la violence sexiste.

4.13 Contrôle civil

Il est communément admis que, grâce à l'intervention et à la collaboration de la société civile et des communautés locales, le processus de réforme peut permettre de refaçonner les relations traditionnelles entre la police et la population civile[67], des relations qui, du fait de certaines pratiques, sont souvent caractérisées par la méfiance et la crainte. L'instauration de mécanismes de contrôle civil peut aider à renforcer la confiance publique et à établir des voies de recours formelles accessibles aux individus et aux communautés. Quel que soit le mécanisme de contrôle ainsi mis en place, la représentation égalitaire des groupes sous-représentés, dont les femmes, constitue une priorité.

Exemples de formes de contrôle civil[68]:

- **Comités de liaison de la police de niveau national:** avec des représentants de la société civile, par exemple des représentants d'ONG et d'organisations féminines, des universitaires, des juristes et des activistes des

droits humains, pour prodiguer des conseils à la police sur les besoins de la communauté.

- **Comités de liaison de la police de niveau local:** des collectivités locales, des représentants de la police et des groupes de la société civile évaluent les problèmes de sécurité locale, en particulier ceux qui conduisent à la violence sexiste et à la discrimination, et signalent ces tendances à la police afin de l'aider à définir un plan d'action pour la réforme.
- **Médiateur indépendant de police:** nommé pour enquêter sur des cas graves d'abus commis par la police, dont les décès survenus en garde en vue et l'usage excessif de la force.

Conseils pour le renforcement du contrôle civil

- Organiser des séances de formation mixtes pour la police et les individus participant aux mécanismes de contrôle civil afin de rehausser les niveaux de connaissance et le respect de leurs rôles mutuels.
- Inclure des méthodes de suivi, d'archivage et de rédaction de rapports, des techniques de communication et des compétences organisationnelles de base dans les séances de formation pour garantir que les informations sont dûment collectées et exploitées dans les processus décisionnels.
- Informer les groupes communautaires et les collectivités locales sur leurs rôles, afin de renforcer leurs connaissances et leur capacité à contrôler et communiquer des informations à la police.
- Sensibiliser la communauté aux questions des droits humains et légaux, y compris le dépôt de plaintes contre la police.
- Garantir la volonté politique, de la part de la communauté et de la police (nouer des liens puissants et travailler en étroite collaboration avec les chefs communautaires, les organisations principales, les responsables policiers et les instances supérieures pour la conception ou le renforcement des mécanismes de contrôle civil), afin d'accroître l'efficacité des mécanismes de contrôle civil.
- Mener des recherches sur la police et diffuser les résultats dans le public.
- Diffuser les conclusions du contrôle dans la communauté, le cas échéant par la radio, le théâtre, etc., afin qu'elles touchent les populations analphabètes.

5 Intégration de la perspective du genre à la réforme de la police dans des contextes spécifiques

Cette section traite des problèmes et opportunités qui se présentent spécialement dans les contextes des pays sortant d'un conflit, des pays en transition, des pays en développement et des pays développés. Admettant toutefois que les réalités contextuelles ne se prêtent pas aisément à une classification, elle offre un aperçu général qui demande à être adapté à chaque contexte spécifique.

5.1 Pays sortant d'un conflit

«Les efforts déployés pour engager davantage de femmes dans la police nationale haïtienne […] sont très importants, non seulement pour le mode de fonctionnement de la police et sa perception par la population, mais aussi parce que la féminisation de la police nationale va souligner les rôles non traditionnels que peuvent jouer les femmes en tant qu'actrices et agents du changement à Haïti.»

Nadine Puechguirbal – Conseillère pour la parité des sexes de la MINUSTAH [69]

Les pays sortant d'un conflit se caractérisent généralement par une insécurité omniprésente, la hausse de certaines formes de violence et l'anéantissement des institutions politiques. Les forces de sécurité ont souvent pris une part active au conflit, abusant des droits humains de la population, et pâtissent donc d'un total manque de confiance. La tentation est souvent grande d'utiliser la police comme instrument de répression en situation conflictuelle, tant pour le pouvoir politique que pour la police elle-même. Une réforme systémique est normalement requise, avec réforme des lois qui régissent les actions des forces de sécurité – traitement des crimes et des actions citoyennes, définition des crimes.

Pendant un conflit, les femmes, les hommes, les garçons et les filles font l'objet d'agressions violentes et humiliantes. Dans les sociétés postconflictuelles, la violence sexiste, dont la violence domestique, augmente considérablement en nombre. Au Sri Lanka, de nombreux rapports font état d'ex-combattants qui, en rentrant chez eux, font subir à leur épouse des sévices analogues à ceux dont étaient victimes les femmes durant la guerre.[70] En outre, la présence accrue d'armes dans les foyers favorise les formes les plus extrêmes de sévices conjugaux: les femmes ont tendance à considérer ces armes plus comme une menace que comme une forme de protection.

Dans les environnements postconflictuels, la réforme de la police peut être entreprise sous la perspective du genre. En effet, de par l'ampleur de la violence sexiste et des violations des droits humains des hommes, des femmes, des garçons et des filles, la police figure parmi les premières organisations qu'il faut reconstruire et renforcer au lendemain du conflit.

Obstacles à une réforme sexospécifique de la police

- Les forces de police nationale ne sont pas les seuls agents engagés dans la police – les Etats fragiles recourent souvent à de multiples agences de sécurité, qui doivent donc être prises en compte dans la réforme du secteur de la sécurité.
- Les forces de sécurité, dont la police, sont souvent les auteurs de crimes violents, dont viols et agressions sexuelles, commis contre des membres de la communauté.
- La police nationale est souvent sous-équipée et mal payée et, pourtant, doit continuer de mener à bien les missions évolutives qui lui sont confiées. Il s'ensuit généralement une corruption rampante et un relatif désintérêt vis-à-vis des processus de réforme ou des questions de genre.[71]

- Les engagements marqués envers la réforme sexospécifique de la police diminuent dès que la criminalité augmente et que la police renoue avec la répression pour la contrecarrer, ce qui désavantage certains groupes de la société.[72]
- Les institutions de police se méfient souvent des organisations de la société civile et rechignent à travailler avec elles, ce qui entrave la participation des organisations communautaires aux processus de réforme.[73]

Opportunités et conseils pour une réforme sexospécifique de la police

Ci-dessous figure une liste non exhaustive des opportunités et conseils à prendre en compte pour réformer la police dans des pays sortant d'un conflit:

- L'attention internationale et le soutien financier peuvent influencer le processus de réforme, en favorisant la prise en compte des besoins particuliers des hommes et des femmes. Les forces civiles internationales de police peuvent, par exemple, servir de modèle aux forces locales.
- L'altération des rôles sexuels et des structures sociales offre à davantage de femmes des débouchés dans la police.
- Des femmes possédant des compétences nouvelles et comprenant la problématique de la paix et du conflit, dont des ex-combattantes, peuvent être recrutées dans les nouvelles organisations de police.
- Appliquer un processus de vérification des antécédents des nouvelles recrues et des policiers en service pour s'assurer qu'ils n'ont pas d'antécédents de violence ou de délit grave, particulièrement concernant l'intégration des ex-combattants dans les nouvelles structures de police.
- Admettre la violence sexiste au rang de menace à la sécurité et prendre des mesures appropriées, dont la formation de tous les personnels et la constitution d'unités spécialisées, pour traiter la violence sexiste.
- Travailler en étroite collaboration avec des acteurs nationaux et internationaux ayant une bonne connaissance des sexospécificités dans un contexte donné pour s'assurer que les processus et programmes en œuvre couvrent les besoins de tous les secteurs de la société.

Police civile dans les opérations de maintien de la paix

Les missions internationales de maintien de la paix de l'ONU, de l'UA, de l'OTAN, de l'OSCE et de l'UE, avec leurs composantes de police civile, sont autant d'occasions pour la police de faire office de modèles, de mentors et de formateurs pour les populations locales, car elles remplissent de fait des fonctions de police.

- En Afrique du Sud, la mission d'observation de l'ONU (MONUAS) était composée d'hommes et de femmes issus de divers contextes raciaux. Cette mission était dirigée par Angela King, une femme noire, et comptait 46% de femmes parmi ses observateurs, ce qui a permis de diffuser un puissant message, en particulier à l'attention des femmes d'Afrique du Sud.[74]
- En Sierra Leone, la présence de policières dans la mission de l'ONU a démontré que les femmes étaient tout à fait capables d'être agents de police, qu'elles avaient un rôle essentiel à jouer dans le développement d'une nouvelle force de police et qu'elles devaient être respectées par leurs collègues masculins.
- Au Libéria, la première unité de police exclusivement féminine déployée depuis l'Inde retient l'attention internationale, démontrant les différentes fonctions et capacités des policières dans les opérations de paix. Au cours du mois suivant leur déploiement, la Police nationale du Libéria a reçu trois fois plus de candidatures féminines que d'habitude.[75]

L'appui international aux opérations de paix constitue une occasion exceptionnelle pour démontrer l'importance du recrutement de femmes et de groupes sous-représentés dans la police et du renforcement des capacités sexospécifiques, en particulier lorsque les donateurs ciblent l'appui international sur la révision des politiques de recrutement, ce qui donne l'assurance que les critères d'accès peuvent être satisfaits par les groupes cibles et que les unités spécialisées dans la violence sexiste sont pleinement équipées.

Au **Libéria**, l'ONU et le gouvernement ont institué le Programme d'appui à l'éducation pour les nouvelles recrues féminines de la police nationale libérienne. Ce programme accéléré a pour but de rehausser le niveau éducatif des femmes intéressées au niveau du baccalauréat, de manière à ce qu'elles soient qualifiées pour entrer dans les forces de police. Le Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU, Alan Doss, s'est adressé ainsi aux femmes du Libéria, à l'occasion du lancement du programme: «Ce n'est pas seulement l'opportunité pour vous de conforter votre éducation mais, si vous réussissez les épreuves, vous pourrez aussi rejoindre les forces de police et, ainsi, faire de votre pays un exemple, en particulier pour les femmes.»[76]

Vérification des antécédents

La vérification des antécédents consiste à fouiller dans le passé des personnes qui souhaitent devenir agents de police. Elle se contente toutefois de déterminer l'aptitude des candidats aux fonctions de police et de s'assurer qu'ils ne possèdent pas d'antécédents de violence ou de délit grave.[77] Dans les sociétés postconflictuelles, la vérification des antécédents constitue un outil important pour détecter les individus ayant commis des crimes contre la communauté, dont des crimes de violence sexiste, et pour intégrer des ex-combattants aux nouvelles structures de police. Quoique ce processus soit fastidieux et compliqué, les informations fiables étant généralement rares, la vérification des antécédents marque une étape importante pour regagner ou susciter la confiance de la communauté.[78]

Conseils pour les processus de vérification des antécédents[79]

- La vérification doit être effectuée en totale indépendance.
- Une unité de vérification crédible et efficace doit être mise sur pied.
- Tous les policiers doivent obligatoirement se soumettre au processus de vérification.

Encadré 10 Unités de soutien aux familles (USF) en Sierra Leone

Pendant la guerre qui a ravagé la Sierra Leone, durant une décennie, la violence sexiste a été employée comme stratégie de guerre. Des femmes et des fillettes ont été enlevées, exploitées, violées, mutilées et torturées. Outre les crimes de guerre, une étude conduite par Human Rights Watch sur la période 1998-2000 a révélé que 70% des femmes interrogées affirmaient avoir été battues par leur partenaire intime et 50% avaient eu des relations sexuelles forcées.

A mesure que la culture du secret s'est dissipée, force a été de reconnaître que les victimes avaient besoin de recourir aux services de la police pour dénoncer des crimes, trouver protection dans des abris temporaires, bénéficier de soins auprès des services médicaux et psychologiques et obtenir une assistance juridique.[85] Cependant, l'attitude des policiers envers les victimes de violence sexuelle était si peu secourable que très peu de femmes osaient dénoncer les crimes à la police. En réponse, le gouvernement a institué la première Unité de soutien aux familles (USF) en 2001, en charge des affaires d'agression physique, d'agression sexuelle et de maltraitance infantile.[86] En outre, une formation spécifique a été dispensée aux agents de police afin de leur enseigner à appréhender les affaires de violence domestique et sexuelle.

Collaboration

- Un protocole d'accord entre les USF de la police et le ministère des Affaires sociales, féminines et infantiles définit les modalités d'une collaboration pour le suivi et le traitement des affaires de violence sexiste et de maltraitance infantile.[87]
- Convention de collaboration avec les organisations internationales pour garantir une prestation efficace et efficiente des services. Formation soutenue par l'UNICEF pour l'amélioration des enquêtes sur les sévices domestiques ; collaboration du Comité international de secours, de Cooperazione Internationale et de GOAL avec les USF dans les domaines du conseil psychologique, des services de formation et des résidences protégées.[88]

Services proposés par les USF

- Formations spécialisées pour les femmes victimes de sévices
- Aide financière aux femmes battues sans domicile
- Campagnes et activités de sensibilisation dans tout le pays pour inciter les femmes à dénoncer les crimes de violence sexiste
- Ligne d'assistance téléphonique pour les femmes

Résultats

- En 2005, il y avait 19 USF dans les unités de commandement locales de la police.
- Entre 2004 et 2005, 21 condamnations avaient été rendues, avec des peines d'emprisonnement allant de 6 à 12 mois. [89]
- En 2005, 105 personnes (policiers et travailleurs sociaux) avaient suivi une formation sur la sensibilisation, les droits humains, les médias et la communication, la tenue des dossiers, les enquêtes sexuelles et les enquêtes conjointes entre policiers et travailleurs sociaux sur les délits sexuels. [90]

Défis

- Malgré ces efforts, il reste des policiers qui rechignent à intervenir dans des affaires d'agression dénoncées par des femmes aux USF, à moins qu'elles ne soient particulièrement graves (mutilation, blessures, invalidité).[91]

- Etablir un processus ouvert, diffusant des informations dans le public et prévoyant des méthodes pour autoriser la participation du public.
- Définir précisément la notion de preuve – si le fardeau de la preuve est trop lourd, des personnes ayant enfreint des droits humains risquent d'être intégrées aux forces de police.
- Refuser toute personne dont les antécédents révèlent des délits de violence domestique ou de maltraitance infantile, d'agression sexuelle, de comportement violent ou de violence sexiste, quelle qu'en soit la forme.[80]
- Subordonner l'emploi de tous les policiers à une période d'essai.
- Licencier les policiers qui se rendent ou se sont dans le passé rendus coupables, sur la base d'informations crédibles, d'infraction aux droits humains.
- Impliquer des organisations communautaires dans les processus de vérification des antécédents, qui peuvent être d'une aide précieuse par la connaissance intime qu'elles ont de leurs membres.

Recrutement de femmes

L'intégration de femmes, dont des ex-combattantes, dans des services de police nouvellement formés contribue à la légitimité et à l'efficacité de la police. Les ex-combattantes ont souvent acquis des compétences et des connaissances précieuses en matière de sécurité.[81] Elles savent précisément ce qui motive les femmes à travailler dans la police, ce qui peut enrichir la définition et la mise en œuvre des stratégies de recrutement.

Questions à poser pour accroître les recrutements féminins[82]:

- Les autorités politiques et policières se sont-elles concrètement engagées à promouvoir le recrutement et la rétention des femmes?
- Des efforts sont-ils activement déployés pour recruter et former des ex-combattantes dans la police?
- Des services psychosociaux sont-ils à la disposition des femmes qui entrent dans la police et de celles

qui peuvent être amenées à subir de nouveaux traumatismes lorsqu'elles dénoncent des crimes?

- Les critères essentiels de sélection, comme ceux qui ont trait à l'éducation, ont-ils été examinés pour s'assurer qu'ils n'excluent pas injustement les femmes du processus de recrutement?
- Des programmes de transition sont-ils appliqués pour s'assurer que les femmes satisfont les conditions de base?

Unités de police spécialisées dans la violence sexiste

«Il y a peu de chances qu'une femme avoue à un homme qu'elle a été violée par quinze hommes. Parfois, les femmes locales avaient moins de difficultés à parler de certaines choses à des femmes de la MONUAS.»

Hannah Yilma – Membre de la mission MONUAS [83]

Etant donné les importants taux de violence sexiste qui sévissent dans les environnements conflictuels et postconflictuels, certains pays ont créé des unités de police spécialisées pour encourager la dénonciation et le traitement de bout en bout des plaintes. Ces unités sont souvent constituées de femmes (policiers et travailleurs sociaux), qui ont été spécialement formées aux affaires familiales et à la protection de l'enfance.[84] Leur connaissance intime du sujet aide les victimes à surmonter leur traumatisme et à retrouver une vie normale. En Sierra Leone, les taux de dénonciation ont fortement augmenté grâce au travail des unités et à la prise de conscience concernant les droits des femmes et les services d'assistance à la dénonciation de crimes de violence sexiste (voir l'Encadré 10). Néanmoins, malgré les progrès réalisés, il demeure certains obstacles, qui exigent une attention continue (voir la Section 4.4).

5.2 Pays en transition

Les pays en transition sont des pays qui évoluent d'un système politique à l'autre, mais sans violence intérieure à long terme. En Europe centrale et orientale (ECO), la transition s'est faite du communisme au postcommunisme. Dans les économies fermées de ces pays, la police était étroitement liée aux dirigeants politiques et aux institutions de l'Etat, de sorte que la mission de la police ou de la milice revêtait un caractère essentiellement politique. Ces systèmes étaient strictement contrôlés: les agents de police ne jouissaient que d'une autonomie minime et avaient pour principale responsabilité celle de diffuser et de défendre les idéaux des autorités politiques.[92]

Obstacles à une réforme sexospécifique de la police

Après avoir accédé à l'indépendance en 1991, l'Ukraine a entamé un vaste processus de réforme économique, sociale et politique.[93] Les forces de police ont été intégrées dans le lot afin de lutter contre sa mauvaise réputation, son haut degré de corruption et la forte méfiance entre la police et la communauté, le tout sous une perspective sexospécifique. Le cas de l'Ukraine démontre quelques-uns des défis que rencontrent les pays en transition dans la mise en œuvre d'une réforme sexospécifique de la police, à savoir:

- Les élites régnantes restent au pouvoir, ce qui peut entretenir une certaine opposition au changement.
- Les processus de promotion sont entachés de népotisme, de sorte que les femmes atteignent rarement un grade plus haut que celui de sergent ou de colonel.
- Des quotas officieux plafonnent les effectifs féminins dans la police – apparemment, des organismes de formation avaient en Ukraine des instructions du ministère de l'Intérieur pour maintenir les recrutements féminins à moins de 10% par an et les instances supérieures étaient encouragées à les établir aux alentours de 8%.
- Etant donné le climat de méfiance généralisée, les ONG et les groupes communautaires hésitent à rencontrer des représentants de la police et du gouvernement pour discuter des processus de réforme.[94]

Opportunités et conseils pour une réforme sexospécifique de la police

- L'évolution culturelle des rôles sexuels dans la société impose des changements au niveau des mécanismes institutionnels.
- Concevoir un plan d'action par étapes axé sur les réformes à court terme et à long terme, pour que les résultats immédiats soient en adéquation avec la réforme institutionnelle au sens large.
- Créer un organe indépendant pour superviser le processus de sélection et réduire les risques de favoritisme.

5.3 Pays en développement

Dans les pays en développement, qui ne passent pas nécessairement d'un système politique à un autre, la police est souvent étroitement liée aux besoins de l'Etat, et non pas à ceux de la population. Les réformes se concentrent souvent sur la transition entre des institutions policières de type colonial ou militariste et des institutions davantage démocratiques, établies pour servir et protéger la communauté. De plus, les pays en développement pâtissent d'une grande pauvreté, de débouchés économiques restreints, de médiocres infrastructures et de faibles institutions nationales; autant de facteurs qui ont une incidence sur les services de police.

Obstacles à une réforme sexospécifique de la police

- Opposition générale aux questions relatives à l'égalité des sexes, dont les droits humains et le recrutement de femmes.
- Même en présence d'une législation formelle sur les droits humains et l'égalité des femmes, la réalisation de ces droits est souvent compliquée par des lois nationales, religieuses et traditionnelles parallèles, qui entravent la mise en œuvre des réformes législatives.[95]
- Les membres des forces de sécurité ferment souvent les yeux sur les crimes sexuels, sans faire le moindre effort pour les prévenir.[96]
- Attitudes négatives à différents échelons vis-à-vis des réformes sexospécifiques, en particulier lorsque la police manque de ressources essentielles, comme des stylos ou du papier, et estime qu'il y a des problèmes plus urgents.[97]
- Capacité et engagement limités des instances dirigeantes, qui rechignent à soutenir et à appliquer

de réels changements dans le cadre des réformes sexospécifiques.

Opportunités et conseils pour une réforme sexospécifique de la police

- Les mouvements de citoyens, en particulier ceux en faveur des groupes sous-représentés et des femmes, gagnent en puissance dans la société, sont de mieux en mieux informés sur les droits humains et préconisent des changements dans les structures nationales. Ils peuvent donc appuyer et défendre des réformes sexospécifiques.
- L'accès amélioré à l'éducation pour différents segments de la population, dont les femmes, est souvent présenté comme une condition préalable à l'entrée dans la police.
- Veiller à ce que le processus de candidature ne soit pas trop onéreux, de manière à ne pas bloquer l'accès des personnes qui ont des moyens financiers limités.

5.4 Pays développés

Dans les pays développés, la réforme de la police consiste généralement à optimiser son efficacité et à répondre efficacement aux besoins de la communauté. Des pays développés comme le Canada, les Etats-Unis et de nombreux Etats européens ont essuyé une perte de confiance publique suite à plusieurs scandales impliquant la police – corruption, usage abusif de la force, brutalité, procès pour sévices et harcèlement sexuels au sein de la police.[98] Il a ainsi été fait pression pour que la police devienne plus représentative des populations qu'elle est censée protéger et plus axée sur la prévention et le service de proximité, tout en assumant la responsabilité de ses actes.

Obstacles à une réforme sexospécifique de la police

- Bien que des campagnes soient diffusées en faveur de la diversité, les effectifs issus de groupes sous-représentés demeurent insuffisants et les policiers en place en sont souvent réduits à adopter la culture dominante pour se faire accepter, ce qui n'améliore nullement la culture globale ou les relations avec la communauté.
- Incapacité à offrir des carrières à des femmes hautement qualifiées dans les services de police.
- Relative résistance aux quotas ou à la discrimination positive dans certains pays, où des conditions homogènes et égalitaires sont considérées (à tort) comme déjà existantes.

Opportunités et conseils pour une réforme sexospécifique de la police

- Le coût élevé des procédures judiciaires étaye l'argument en faveur de taux plus élevés de recrutement et de rétention de femmes. Aux Etats-Unis, dans les grandes villes, un policier en service coûte aux contribuables 2,5 à 5 fois plus cher en moyenne qu'une policière dans les procédures judiciaires engagées pour usage abusif de la force.[99]
- Le critère de l'entraînement physique, appliqué depuis longtemps pour filtrer certains groupes, a perdu de sa validité depuis qu'il a été observé que des policiers de longue date échouaient aux tests, alors qu'ils parvenaient parfaitement à remplir leurs fonctions.[100]

6 Recommandations principales

Planification

1. ***Engagement et soutien au niveau supérieur:*** toute initiative doit bénéficier d'un soutien de haut niveau pour avoir un impact durable sur la culture institutionnelle de la police, avec identification de «spécialistes du genre» parmi les instances supérieures.

2. ***Examen des sexospécificités:*** les programmes de réforme de la police doivent s'appuyer sur une bonne connaissance des problématiques de sécurité et de genre sur le terrain, en particulier de la capacité de la police et de la communauté à mettre des changements en œuvre.

3. ***Plans d'action:*** après évaluation, un plan d'action et un cadre précis doivent être conçus et mis en œuvre pour s'assurer que la réforme est dûment alignée sur les objectifs institutionnels et systémiques.

Mise en œuvre

4. ***Procédures et politiques favorisant l'égalité des sexes:*** examiner, réviser et créer de nouvelles politiques et procédures tenant compte des besoins particuliers des femmes, des hommes, des garçons et des filles, dont des politiques et des codes de conduite en matière de harcèlement sexuel.

5. ***Procédures et initiatives en matière de violence sexiste***: instituer des initiatives axées sur les procédures, les structures et les programmes, comme la création de postes de police pour femmes ou la mise en place de lignes d'assistance téléphonique pour améliorer la prévention et le traitement de la violence sexiste.

6. ***Formation:*** déployer des programmes de formation à tous les niveaux pour informer sur les sexospécificités et dispenser des formations spécifiques pour rehausser les compétences dans le domaine de la violence sexiste et instaurer des services de police non discriminatoires et respectueux des droits humains.

7. ***Recrutement, rétention et promotion des femmes:*** revoir les modes de recrutement, de rétention et de promotion des femmes et d'autres groupes sous-représentés et promulguer des réformes et de nouvelles initiatives pour les cibler.

8. ***Associations de policières:*** soutenir les associations de groupes sous-représentés et conforter leurs capacités en termes de conseil, de soutien, de partage d'expériences et d'enseignement sur les comportements à adopter pour s'imposer et exceller dans un environnement policier.

9. ***Processus de vérification des antécédents:*** s'assurer que les nouvelles recrues de la police ne présentent pas d'antécédents de violence sexiste, dont la violence domestique.

10. ***Collaboration multisectorielle:*** travailler avec les secteurs de la santé, de la justice et de l'éducation, ainsi que des organisations de la société civile – dont des organisations de femmes, des groupes de LGBT et des défenseurs des droits des enfants – pour s'assurer que la réforme est participative et répond aux besoins de toutes les communautés.

Suivi et évaluation

11. ***Campagnes d'information:*** concevoir des plans de communication interne et externe pour sensibiliser les policiers et les membres de la communauté à la réforme sexospécifique de la police et pour expliquer les modalités du dépôt de plainte contre la police.

12. ***Responsabilité:*** établir des mécanismes internes et externes pour contrôler et responsabiliser les individus ou les groupes qui n'entrent pas dans le cadre de la réforme institutionnelle. Une attention particulière doit être accordée à la responsabilité vis-à-vis des violations des droits humains, dont la violence sexiste.

13. ***Contrôle civil:*** établir des structures, comme des comités de liaison ou des services de médiation, pour faciliter le contrôle. Les groupes communautaires et les ONG peuvent participer en apportant un soutien ou en dispensant des formations pour contrôler efficacement les services de police.

7 Ressources complémentaires

Sites Web

Commonwealth Human Rights Initiative – http://www.humanrightsinitiative.org European Network of Police Women – http://www.enp.nl
Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) – http://www.dcaf.ch
International Association of Women Police – http://www.iawp.org
International Peace Academy – http://www.ipacademy.org
National Center for Women and Policing – http://www.womenandpolicing.org
Open Society Justice Initiative – http://www.justiceinitiative.org
Groupe chargé des questions de police à caractère stratégique de l'OSCE – http://www.osce.org/spmu/
UN-INSTRAW – http://www.uninstraw.org/en/index.html

Guides pratiques et manuels

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

Conseil de l'Europe, ***Les droits de l'homme et la police: Manuel pour un enseignement axé sur la pratique***. **Centre d'information sur les droits de l'homme**, Strasbourg, 1998.

http://www.coe.int/t/e/human_rights/police/2._publications/2.1_trainers%27_supply_kit/PDF_Workbook_(French_version).pdf

Bayley, D.H., ***Democratizing the Police Abroad: What to Do and How to Do it***. Ministère américain de la Justice, Washington DC, 2001. http://usmex.ucsd.edu/research/justice_pdfs/bailey_2 001.pdf

Centre international pour la réforme du droit criminel et la politique en matière de justice pénale, Manuel pratique: stratégies et mesures concrètes types relatives à l'élimination de la violence contre les femmes dans le domaine de la prévention du crime et de la justice pénale, 1999. http://www.icclr.law.ubc.ca/Publications/Reports/vawMANUALFR.pdf

National Center for Women and Policing, ***Recruiting and Retaining Women: A SelfAssessment Guide for Law Enforcement***. National Centre for Women and Policing, Los Angeles, 2001. http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf

OSCE, ***Guidebook on Democratic Policing***, 2007. http://www.osce.org/item/23086.html

Hope, T., ***Responding to Domestic Violence: A Handbook for Police***. Centre for Domestic Violence Prevention and Uganda Police Force, 2007.

http://www.preventgbvafrica.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf

Articles et rapports en ligne

Marks, R.T. et Denham, T., ***A Roundtable on Police and Gendarmerie Women in Peace Operations: West African Solutions to Gender Mainstreaming Challenges***, 2007. http://www.peaceoperations.org/web/la/en/fi/708D77 9C21BD42C98A760EB295B6BD15/get_file.asp

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, **Policy Briefing Paper: *Gender Sensitive Police Reform in Post Conflict Societies***, 2007. http://www.undp.org/cpr/documents/gender/Gender_Sensitive_Police_Reform_Policy_Brief_2007.pdf

O'Neill, W.G., ***Police Reform and Human Rights***.

New York, 2004. http://www.undp.org/governance/docs/HR_Pub_PoliceReform&HR.pdf

NOTES

[1] Organisation de coopération et de développement économiques, *Réforme des systèmes de sécurité et gouvernance*, Lignes directrices et ouvrages de référence du CAD. OCDE, Paris, 2005, p. 26. http://www.oecd.org/dataoecd/8/37/31785341.pdf

[2] Oxford English Dictionary, 2ème édition, « Police ». Oxford University Press, Oxford, 2003.

[3] Organisation de coopération et de développement économiques, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité:* soutenir la sécurité et la justice, version préliminaire. OCDE, Paris, 2007, p.163.

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

[5] Groenewald et Peake, pp. 10-17.

[6] Neild, R., *Sustaining Reform: Democratic Policing in Central America*, Citizens Security Monitor. Octobre 2002, p. 1.

[7] Shahjahan, A.S.M., *Strengthening Police Reform*, Strengthening the Criminal Justice System. Banque asiatique de développement, Bangladesh, mai 2006, pp. 30-31.

[8] Mehta, S., *Police Reform: An exchange of experiences from South Asia – Roundtable Report,* Commonwealth Human Rights Initiative. Qutab Hotel, New Delhi, 23-24 mars 2007, p. 5.

[9] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU,* 12 juin 1997.

[10] German Technical Corporation (GTZ), *Security Sector Reform and Gender: Concepts and Points of Entry for Development Cooperation.* GTZ, Allemagne, 2007, p. 7.

[11] Australian Bureau of Statistics, *Crime and Safety.* Australian Bureau of Statistics, Australie, 2005. www.abs.gov.au

[12] Women's Selfdefense Institute, *Statistics on Crime against Women 2005*. www.selfdefensemindbody,spirit.com/statistics/html

[13] Vlachová, M. et Biason, L., *Violence Against Women as a Challenge For Security Sector Governance, Challenges of Security Sector Governance*. Éds. Hänggi, H. et Winkler, T.H., LIT Verlag, Munster, 2003, p. 16.

[14] Human Rights First, *Islamophobia 2007 Hate Crime Survey.* Human Rights First, New York, 2007, p. 16.

[15] Human Rights Commission, *Advancing equality for All*, Equality Update. Février 2006, p. 2.

[16] United Kingdom Police Home Office, *It works…The Operational Benefits of Diversity for the Police Service.* 2005, p. 4. http://police.homeoffice.gov.uk/newsandpublications/publication/humanresources/Operational_Benefits_Leaflet.pdf

[17] Martin, S.E.,et Jurik, N.C., *The Nature of Police Work and Women's Entry Into Law Enforcement,* Doing Justice, Doing Gender: Women in Legal and Criminal Justice Occupations. 2ème édition, Sage Publications, 2006, p. 61.

[18] Martin et Jurik, p. 62.

[19] Osse, A., *Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists.* Amnesty International Nederland, Amsterdam, 2006, p. 90.

[20] Police de Chypre, *Annual Report 2006*. Research and Development Department, Nicosie, janvier 2007, p. 13.

[21] Osse, p. 90.

[22] Police du Kosovo, *Statistics*. Ministère des Affaires intérieures, Kosovo, 2006. http://www.kosovopolice.com/english/statistiks.html

[23] Forces de police de Jamaïque, *About the JCF.* Police National Computer Centre, 2001. http://www.jamaicapolice.org.jm/index.html

[24] Ministère du Travail et des Affaires sociales de la République tchèque, *Meeting of the Government of the Czech Republic*, Reference 200310246702. http://www.mpsv.cz/files/clanky/2017/report.pdf

[25] *Economic and Social Data Rankings, Female Police Personnel.* Dataranking.com, 2002. http://www.dataranking.com/table.cgi?LG=e&TP=so072

[26] Police roumaine, *Summary of the Evaluation Report of the Activity of the Romanian Police 2005.* Police roumaine, 2005, p. 11. http://www.politiaromana.ro/Engleza/evaluation.htm

[27] Osse, p. 90.

[28] Economic and Social Data Rankings, 2002.

[29] Reitano, J., *Police Resources in Canada 2006*. Ministère de l'Industrie, Ottawa, novembre 2006.

[30] National Police Board, *The Swedish Police Service*, Stockholm, 2001. http://www.polisen.se/inter/nodeid=10232&pageversion=1.html

[31] *Horne, P., Policewomen: The First Century and the New Era*, The Police Chief 73.9. 2006, p. 1.

[32] Police finlandaise, *Personnel*. Police finlandaise, 2004. http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/Pages/2C4D52E77A169459C225702E002D3365

[33] United Kingdom Police Home Office, 2005.

[34] National Center for Women and Policing, p. 22.

[35] Bezuidenhout, C., *Performance of Female Police Officers in a Male Dominated Environment: Replacing Myth with Reality.* Institute for Human Rights & Criminal Justice Studies, deuxième Conférence mondiale, 3-7 décembre 2001, Durban, Afrique du Sud, p. 7.

[36] Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*. National Center for Women & Policing, 2003, p. 2.

[37] Amnesty International, *Nigéria: Viol, l'arme silencieuse*, 28 novembre 2006, p1. http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006

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

[39] UNIFEM, p. 47.

[40] Osse, p. 91.

[41] Service des informations des Nations Unies, *UNSponsored Meeting Calls For More Male Facilitators in Gender Training.* Service des informations des Nations Unies, juin 2006. http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23030&cr=gender&Cr1=training

[42] Ce plan d'action plan est inspiré de: *Ottawa Police Outreach Recruitment Project Recommendations*. http://careerscarrieres.ottawapolice.ca/whats_new.cfm?article=44

[43] Ministère des Affaires étrangères, de l'Information et de la Communication, *Institutional and Organizational Change.* La Haye, Pays-Bas, mars 2002, p. 1.

[44] Clegg,I., Hunt, R. et Whetton,J., *Policy Guidance on Support to Policing in Developing Countries.* University of Wales Press, Swansea, 2000, p.29.

[45] Ministère des Affaires intérieures, *Police Public Interface: Making it Happen*. Débats du séminaire de Mumbai, novembre 2004.

[46] Services de police d'Ottawa, *Protocol Agreement between Wabano Centre for Aboriginal Health and the Ottawa Police Service,* avril 2007.

[47] Programme de développement des Nations Unies, Gender Approaches in Conflict and PostConflict Situations. ONU, New York, 2002, p. 13.

[48] Agence canadienne de développement international (ACDI), *S'attaquer à la violence sexiste au Guyana.* http://www.acdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/Fr/8525711600526F0A85257119005C0980?OpenDocument

[49] Shahjahan, A.S.M., *Strengthening Police Reform,* Strengthening the Criminal Justice System. Banque asiatique de développement, Bangladesh, 30-31 mai 2006, p. 56.

[50] Statistique Canada, *Mesure de la violence faite aux femmes: tendances statistiques,* 2 octobre 2006 http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=85-570-X

[51] Kandaswamy, D., *Indian Policewomen Practice Policing and Politicking. Ms. Magazine,* hiver 2004. http://www.msmagazine.com/spring2005/indianpolicewomen.asp

[52] Clegg, Hunt et Whetton, p. 27.

[53] Fakondo, K., Inspecteur général adjoint de la Police sierra-léonaise, interview personnelle, 2007.

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

[55] Jubb et Izumino, p. 6.

[56] Groenewald et Peak, p. 1.

[57] Adapté de Polisar, J. et Milgram, D., *Recruiting, Integrating and Retaining Women Police Officers: Strategies that Work. The Police Chief,* octobre 1998. http://www.iwitts.com/html/the_police_chief_magazine_str.html

[58] International Crisis Group, *Reforming Afghanistan's Police*. Asia Report, n° 138, 30 août 2007, p. 11.

[59] National Center for Women and Policing, p. 41.
[60] National Center for Women and Policing, p. 94.
[61] Polisar et Milgram.
[62] Bihler, M., Alvarado,J. et Martines, M. (Éds.), *Gender and Citizen Security: Regional Training Module*. Complejo Grafico TMC, Nicaragua, 2005, pp. 47-48.
[63] National Centre for Women and Policing, pp. 125-126.
[64] National Center for Women and Policing, p. 86.
[65] National Centre for Women and Policing, pp. 135-136.
[66] Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), P*ar les yeux de la victime: Formation de la Police et Violence Familiale au Honduras,* 11 octobre 2005. http://www.unfpa.org/news/news.cfm?ID=689&NewsType=2&Language=3
[67] Amoo,S.G., 'Case Study of IDRC-Supported Research on Security Sector Reform in Kenya, South Africa, Ghana and Nigeria', (IDRC: Ottawa), 13 Feb.2006, p. 51.
[68] International Crisis Group ii.
[69] Service des informations des Nations Unies, *Haiti: UN supports nationwide police effort to recruit more female officers,* 9 août 2007. http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23470&Cr=haiti&Cr1
[70] Conaway, p. 14.
[71] Nindorera, W. et Powell, K., *Delivering on the Responsibility to Protect: Reforming the Security Sector to Protect the Most Vulnerable.* Institute for Security Studies, Afrique du Sud, 2006, p. 5.
[72] Clegg, Hunt et Whetton, p. 11.
[73] Stone, Miller, Thornton et Trone, p. 10.
[74] Anderlini, p. 31.
[75] Déclaration de Gužhenno au Conseil de sécurité, Débat sur les femmes, la paix et la sécurité, 23 octobre. 2007, p. 5, S/PV.5766 (rapport provisoire).
[76] Mission des Nations Unies au Libéria, *Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police.* Communiqué de presse, 22 janvier 2007. http://unmil.org/article.asp?id=1951
[77] Nindorera et Powell, p. 9.
[78] Caparini, M.et Marenin, O., *Reflections on Policing in Post Communist Europe. The Journal of Power Institutions in Post Soviet Societies,* n° 2, 2005, p. 9.
[79] Osse, p. 232.
[80] National Center for Women and Policing, p. 74.
[81] Anderlini et Conaway, p. 5.
[82] UNIFEM, *Genderaware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist.* http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/ddr.htm#tools
[83] Anderlini, S.N, *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South Africa*. Women Waging Peace Police Commission, Hunt Alternatives Fund, 2004, p. 31.
[84] Stone, Miller, Thornton et Trone, p. 20.
[85] FNUAP, p. 1.
[86] FNUAP, p. 2.
[87] FNUAP, p. 17.
[88] FNUAP, p. 17.
[89] FNUAP, p. 18.
[90] FNUAP, p. 18.
[91] FNUAP, p. 9.
[92] Caparini, p. 9.
[93] Beck, A., *Reflections on Policing in PostSoviet Ukraine: A Case Study of Continuity. The Journal of Power Institutions in Post-Soviet Societies,* n° 2, 2005.
[94] Ministère des Affaires intérieures, p. 5.
[95] GTZ, p. 8.
[96] GTZ, p. 9.
[97] Clegg, Hunt et Whetton, p. 12.
[98] Lonsway, p. 2.
[99] Lonsway, p. 4.
[100] Lonsway, p. 4.

Place du genre dans la réforme de la police

SOMMAIRE

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

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

Défis et opportunités postconflictuels

Questions pour la réforme de la police

Complément d'information

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

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

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

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

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

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

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

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

Service de police représentatif

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

Services de police non discriminatoires promouvant les droits humains

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

United Nations instraw

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

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

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

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

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

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

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

Examen

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

Politiques, protocoles et procédures sexospécifiques

- Concevoir et appliquer des protocoles/procédures spécifiques pour les enquêtes, les poursuites et l'aide aux victimes de violence sexiste.
- Établir des codes de conduite et des politiques sexospécifiques contre la discrimination, le harcèlement sexuel et les actes de violence commis par des agents de police et des mécanismes externes de dénonciation pour le dépôt de plaintes.
- Vérifier les antécédents des nouvelles recrues de la police en termes de violence sexiste, y compris la violence domestique.
- Créer des structures de stimulation dans la police pour récompenser les comportements professionnels respectueux de l'égalité des sexes et des droits humains.
- Réviser les cadres, procédures et protocoles opérationnels en collaboration avec:
  - des associations de policières et autres associations de personnels de police pour dresser un état des lieux et identifier les réformes requises;
  - des conseils communautaires de police, des organisations de la société civile, dont des groupes de femmes et des victimes de violence, pour identifier les réformes requises et s'assurer que les protocoles et procédures répondent aux besoins de la communauté.

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

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

Formation en matière de genre

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

Recrutement, rétention et avancement des personnels féminins

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

Encadré 1 | Postes de police pour femmes (PPF) en Amérique latine[5]

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

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

Les postes de police pour femmes ont les objectifs suivants:

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

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

Contrôle de la société civile et collaboration

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

À voir aussi dans le Dossier 2...

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

Défis et opportunités postconflictuels

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

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les forces de police sont souvent les auteurs de crimes violents, dont viols et agressions sexuelles, commis contre des membres de la communauté, ce qui génère une très vive méfiance. Il peut alors être difficile de recruter des femmes et les taux de dénonciation des crimes de violence sexiste ont tendance à être bas.
- Les institutions de police se méfient souvent des organisations de la société civile et rechignent à travailler avec elles.
- Sous-équipée et mal payée, la police nationale travaille souvent dans des conditions difficiles et, pourtant, doit continuer de mener à bien les missions évolutives qui lui sont confiées, ce qui la conduit généralement à reléguer au second plan les réformes, mêmes les réformes sexospécifiques.
- Les engagements marqués envers la réforme sexospécifique de la police diminuent dès que la criminalité augmente et que la police renoue avec la répression pour la contrecarrer, ce qui désavantage certains groupes de la société.
- Les forces de police nationale ne sont pas les seuls agents engagés dans la police – les sociétés de sécurité privées, les milices et autres acteurs armés non étatiques doivent aussi être pris en compte dans la réforme du secteur de la sécurité.

Encadré 2 Soutien éducatif aux nouvelles recrues féminines de la police au Libéria[6]

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

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

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

Questions pour la réforme de la police

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

Encadré 3 | Unités de soutien aux familles en Sierra Leone

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

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

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

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, *«Boîte à Outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»*. Éds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Complément d'information

Ressources

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

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

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

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

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

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

Organisations

Commonwealth Human Rights Initiative - www.humanrightsinitiative.org

European Network of Police Women - www.enp.nl

International Association of Women Police - www.iawp.org

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

Open Society Justice Initiative - www.justiceinitiative.org

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

UNIFEM - www.unifem.org

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

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

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

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

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

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

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

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

Place du genre dans la réforme de la défense

Cheryl Hendricks et Lauren Hutton

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans la réforme de la défense

Cheryl Hendricks et Lauren Hutton

united nations instraw

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos des auteures
Cheryl Hendricks et Lauren Hutton, de l'Institut d'études de sécurité.
Etablissement de recherche de premier plan consacré à la sécurité humaine en Afrique, l'Institut d'études de sécurité applique aux affaires de sécurité une approche large, représentative de l'origine et de la nature évolutive des menaces au développement humain. Ces dernières années, l'Institut a mené de considérables travaux avec la collaboration et par l'entremise de diverses organisations sous-régionales. Il conforte sans cesse son engagement auprès d'autres groupes de la société civile (essentiellement des ONG) et différents réseaux dans le cadre de ses travaux sur la gestion des armes, l'engagement du secteur de la défense, la lutte contre la corruption et les projets régionaux. Les activités de l'Institut d'études de sécurité promeuvent, de manière générale, le renforcement des capacités aux niveaux supérieurs. Elles s'appuient sur une collaboration avec les organismes étatiques concernés aux niveaux national, régional et continental en Afrique.

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Alyson Bailes, Helena Carreiras, Gwinyayi Dzinesa, Paul Higate, Darko Stancic, UNINSTRAW, Johanna Valenius, Hugo de Vries, Mark White et Donna Winslow. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour les conseils qu'elle nous a prodigués dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier consacré à la place du genre dans la réforme de la défense fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils. Nous tenons également à remercier l'OSCE/BIDDH pour sa précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:
- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, AP, John Moore, 1998.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.
ISBN 9789292220747

Extraits à citer comme suit: Cheryl Hendricks et Lauren Hutton, *Place du genre dans la réforme de la défense,* Boîte à Outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Qu'est-ce que la réforme de la défense ? 1

3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la défense? 3

3.1 Satisfaire les différents besoins sécuritaires dans la société . . . 3

3.2 Satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense. . . . 4

3.3 Améliorer l'efficacité opérationnelle . . . 5

3.4 Créer des forces de défense et des institutions de sécurité représentatives. . . . 5

3.5 Renforcer le contrôle civil démocratique des forces de défense . . . 6

4. Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la défense? 6

4.1 Intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense . . . 7

Examen de la défense . . . 7

Processus de démocratisation de la défense . . . 10

Contrôle du secteur de la défense par la société civile . . . 10

Contrôle parlementaire du secteur de la défense . . . 11

4.2 Intégration de la perspective du genre au niveau économique de la réforme de la défense. . . . 12

Budgétisation sexospécifique . . . 12

4.3 Intégration de la perspective du genre au niveau institutionnel de la réforme de la défense . . . 14

Recrutement, rétention et avancement des femmes . . . 14

Politiques et mécanismes de réforme institutionnelle . . . 16

Codes de conduite . . . 16

Formation . . . 18

4.4 Intégration de la perspective du genre au niveau sociétal de la réforme de la défense . . . 19

5. Intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense dans des contextes spécifiques 19

5.1 Pays sortant d'un conflit . . . 19

5.2 Pays en transition. . . . 20

5.3 Pays développés . . . 22

6. Recommandations principales 24

7. Ressources complémentaires 25

SIGLES ET ACRONYMES

ANC	African National Congress
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration
FINUL	Force intérimaire des Nations Unies au Liban
MINUL	Mission des Nations Unies au Libéria
MINUS	Mission des Nations Unies au Soudan
MONUC	Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUCI	Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord de coopération et de développement économiques
PIB	Produit intérieur brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
RDC	République démocratique du Congo
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SANDF	Force de défense nationale d'Afrique du Sud
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme

Place du genre dans la réforme de la défense

1 Introduction

La réforme du secteur de la sécurité (RSS) est une composante importante de la pacification, de la démocratisation et du développement. En sa qualité d'appareil de la sécurité d'Etat, le secteur de la défense se place naturellement au cœur de la RSS. L'égalité des sexes et la diversité dans ce secteur génèrent des forces de défense plus représentatives et non discriminatoires et accroissent l'efficacité opérationnelle de l'ensemble du secteur.

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Ce Dossier a pour but d'expliquer la relation entre le genre et les structures de défense et d'énoncer quelques mesures pratiques à mettre en œuvre pour transformer le secteur de la défense en un prestataire démocratique et représentatif de services de sécurité. Deux points toutefois doivent être considérés avant de l'aborder. Premièrement, il n'existe pas à proprement parler de «réforme de la défense», car les processus entrepris dans ce sens par chaque Etat sont par nature influencés par des facteurs de changement purement nationaux, par l'environnement politique intérieur et étranger et par les objectifs stratégiques de l'Etat. Deuxièmement, quel que soit le contexte, la réforme de la défense est modelée par les relations particulières qui régissent les forces armées, la société et l'Etat.

Ce Dossier s'adresse aux praticiens et décideurs de la RSS. Comme toute réforme de la défense exige un leadership politique, il entend convaincre les acteurs politiques et exécutifs d'insuffler une perspective sexospécifique dans la conduite des activités de réforme. Il couvre donc les aspects techniques de la réforme de la défense, tels que les examens de la défense et les politiques de recrutement, ainsi que des activités d'ordre plus politique, tel que le contrôle civil du secteur de la défense. La nécessité de l'appropriation locale des processus de RSS est largement admise et défendue dans le discours international. Ce Dossier s'adresse donc en particulier à tous les acteurs nationaux des ministères de la Défense, des services de défense, des organismes de recherche et de la société civile. Il étudie les différents processus de réforme de la défense et s'intéresse aux modes d'intégration des femmes dans les forces armées et les structures de défense. Il explore également les domaines dans lesquels la société civile peut s'impliquer et se mobiliser pour exercer un contrôle démocratique sur les forces armées.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Introduction à la réforme de la défense
- En quoi l'intégration de la perspective du genre renforce les processus de réforme de la défense
- Mesures pratiques pour intégrer la perspective du genre aux initiatives de réforme de la défense
- Présentation de questions spécifiques de genre et de réforme de la défense dans des contextes de pays sortant d'un conflit, de pays en transition, de pays en développement et de pays développés
- Recommandations principales
- Ressources complémentaires

2 Qu'est-ce que la réforme de la défense ?

A mesure qu'un consensus international s'établit autour d'une définition élargie de la sécurité nationale et d'un nouveau paradigme de la sécurité, le secteur de la défense a tendance à se ranger dans la «grande famille de la sécurité».[1] Toutefois, dans le cadre de la réforme de la défense, le secteur de la défense englobe les acteurs suivants: forces armées (armée de terre, marine, forces aériennes, unités paramilitaires et unités de réserve), services de renseignements militaires, ministère de la Défense et organes exécutifs chargés de la gestion et du contrôle des forces de sécurité (conseils nationaux de sécurité et vérificateur général, par exemple), le corps législatif, les mécanismes de justice militaire et de contrôle civil (médiateurs militaires et inspecteurs généraux, par exemple) et la société civile. Les forces non étatiques jouent également un rôle important au lendemain d'un conflit, car elles peuvent se révéler nécessaires pour démobiliser et/ou intégrer des groupes armés non gouvernementaux.

La réforme de la défense suppose la transformation du secteur de la défense des Etats de sorte que les institutions soient sous contrôle civil, qu'elles appliquent des principes de responsabilité et de bonne gouvernance, qu'elles entretiennent des forces de taille raisonnable, qu'elles soient représentatives en termes de genre, d'éthnicité et autres facteurs, qu'elles

soient formées et équipées en adéquation avec leur environnement stratégique (avec éventuellement l'intervention d'organisations de maintien de la paix et de sécurité régionale) et qu'elles respectent le droit international, contribuant ainsi aux objectifs nationaux et internationaux de paix et de sécurité. La réforme de la défense exige donc une approche multiforme, visant à définir une structure de sécurité optimale et la plus efficace possible tout en veillant à établir et à entretenir/conserver des forces de sécurité nationale qui sont professionnelles, équilibrées, modernes et représentatives de toutes les catégories de la société. En outre, la réforme de la défense doit être accompagnée de politiques de défense nationale et de principes régissant les relations entre civils et militaires. Ce faisant, les forces armées pourront gagner le respect national et international et s'imposer comme des institutions fiables et professionnelles.[2]

D'après le Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (CAD-OCDE), les principaux objectifs de la réforme de la défense sont les suivants[3]:

- *Elaborer un contrôle démocratique des politiques de défense et des forces armées, dont un cadre constitutionnel et juridique et une surveillance et une gestion civiles.*
- *Renforcer le processus d'examen des menaces contre la sécurité et développer les capacités de réponse aux menaces.*
- *Délimiter les rôles et les responsabilités des services de police en matière de sécurité interne.*
- *Présenter des approches intégrées à l'élaboration des politiques, aux dépenses militaires, à la planification des ressources humaines et à la gestion des ressources militaires.*
- *Encourager le débat au sein de la société civile et la prise de conscience des citoyens sur la défense et sa participation à la réforme de la défense.*
- *Promouvoir la réforme de la formation et du perfectionnement du personnel militaire et la planification de la réorientation professionnelle et de la réinstallation des anciens membres des forces armées.*
- *Promouvoir les équilibres ethniques et sociaux et les politiques d'égalité des chances dans les forces armées.*
- *Renforcer la coopération militaire régionale, la construction de la confiance, la maîtrise des armements et le désarmement.*

Dans les Etats stables et pacifiques, la réforme de la défense prend généralement la forme d'un processus périodique d'examen et de restructuration des forces de défense en réponse à l'évolution des risques et des menaces ou sous l'impulsion d'une volonté politique de changement. Le degré de réforme est largement déterminé par l'ampleur des changements requis pour renforcer la qualité, la responsabilité et l'adéquation des forces vis-à-vis de l'environnement stratégique. Dans certains Etats, la réforme peut être introduite par de petites mesures progressives, visant par exemple à modifier la position et la conception des forces.

Pour de nombreux Etats sortant d'un conflit, toutefois, la réforme de la défense exige de redéfinir l'ensemble du secteur de la sécurité, de créer les mécanismes du contrôle civil, de bâtir des institutions étatiques légitimes et de déterminer les structures mêmes des forces armées. Dans ces pays, les forces de défense ont souvent été dominées par un groupe ethnique particulier ou se sont alignées sur un parti particulier. Les guerres civiles ont également tendance à multiplier les factions armées et les forces armées non étatiques. Ainsi, il n'est pas rare qu'en situation postconflictuelle la réforme de la défense soit dictée par la nécessité d'instaurer une force intégrée, représentative et non partisane dans le cadre des exercices plus généraux de construction de la nation et de la paix. Les défis posés par une réforme de la sorte procèdent essentiellement des questions de capacité, mais aussi des contraintes qui pèsent sur les ressources humaines et financières et du délicat équilibre de la puissance purement militaire par le contrôle civil dans un environnement d'institutions publiques affaiblies, qui pâtissent souvent d'un manque de légitimité.

La réforme de la défense n'est pas qu'une question de changement au niveau de la gestion ou de la structure organisationnelle. Elle vise avant tout à modifier les relations de pouvoir et se déroule souvent dans un environnement hautement politisé et délicat. Elle suppose fréquemment de réduire le pouvoir des personnels de sécurité et d'aligner le pouvoir et l'efficience des militaires sur les exigences démocratiques du contrôle civil. Pour garantir l'institutionnalisation des réformes démocratiques de la défense, la réforme doit, si elle veut être viable, changer les mentalités, les états d'esprit et les actions des acteurs de la sécurité, par exemple en déployant des programmes d'éducation civique, en sensibilisant les forces aux questions de diversité et de genre, en renforçant les capacités et en établissant des mécanismes efficaces de contrôle. Le plus difficile, pour la réussite de la réforme, n'est pas de définir la taille exacte et la position idéale des forces de sécurité, mais de parvenir à un consensus national autour des questions de sécurité et de modifier le comportement des militaires envers l'environnement sécuritaire de l'Etat et de son peuple.

La réforme de la défense conduit à une efficience et une efficacité accrues des forces armées. Les forces et les structures de défense sont remodelées en fonction des besoins de l'environnement géopolitique et stratégique dans lequel évolue l'Etat. Les dépenses de défense inutiles sont donc réduites. La préoccupation principale, cependant, concerne la création d'une force de défense professionnelle qui soit opérante dans l'environnement légal et assume ses responsabilités par le biais de structures démocratiques. Le principal bénéfice de la réforme de la défense est la prestation de services de sécurité par des structures de la défense nationale qui obéissent aux mêmes normes et principes que les autres services publics démocratiques, en veillant toujours à satisfaire les besoins sécuritaires de l'Etat et de ses citoyens.

Comme la réforme de la défense ne va généralement pas sans modifier la culture organisationnelle, les politiques, les structures, les comportements, la gestion, les autorités et les contrôles, elle a besoin d'un leadership dévoué, d'un engagement réel et d'une volonté politique, ainsi que de communication et de consultation. Les processus de réforme constituent donc une rampe de lancement idéale pour la transformation démocratique des forces de défense, qui peuvent ainsi gagner en représentativité et mieux épouser la culture nationale et le caractère de la société.

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

«Pourquoi la perspective du genre doit-elle être intégrée au cadre de la sécurité? Premièrement, parce que la prise en compte des sexospécificités et l'égalité des sexes constituent une obligation dans le monde entier… Deuxièmement, parce qu'il est important d'utiliser l'ensemble de l'humanité, et non pas seulement la moitié: on obtient de meilleurs résultats quand les hommes et les femmes participent à la prise de décisions. Enfin, sur le plan pratique, les perspectives du genre et la prise en compte des sexospécificités sont «opérationnellement stratégiques» pour l'efficience et l'efficacité.»

Giji Gya, The importance of gender in ESDP [4]

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

La **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. [5]

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Comme indiqué au chapitre précédent, les processus de réforme de la défense visent à reconceptualiser la sécurité et à reconcevoir les forces et les structures de la défense afin de les adapter aux besoins de l'Etat et de ses citoyens – le tout, conformément aux obligations démocratiques de représentation, de responsabilité et de transparence. Dans tout régime démocratique, les forces de défense doivent refléter la société qu'elles sont censées protéger, ainsi que ses valeurs fondamentales, à commencer par la citoyenneté et l'égalité. Une composition plus équilibrée en termes de genre renforce la cohésion et l'efficacité des opérations de paix, qui sont de plus en plus multidimensionnelles.

Il est toutefois important de noter que, si la présence de femmes est certes une condition essentielle à l'équilibre entre les sexes, elle ne suffit pas pour autant à garantir une parfaite égalité des sexes dans la réforme de la défense ou dans les forces de défense elles-mêmes. La perspective du genre dans la réforme de la défense n'est pas qu'une question de chiffres. Elle doit, sous un angle critique, poser cette question: la sécurité, pour qui et comment? Dans son manuel *Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook*, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) affirme que, pour les institutions de défense, les objectifs de toute démarche soucieuse de l'égalité des sexes devraient être les suivants:

- Elimination de la discrimination fondée sur le sexe dans les institutions de défense et les institutions militaires.
- Intégration de la perspective du genre dans les recherches, les politiques et les pratiques des institutions de défense et des institutions militaires. [6]

L'intégration de cette perspective dans le secteur de la sécurité suppose la prise en compte des expériences, des connaissances et des intérêts des femmes et des hommes dans les opérations et constitue un moyen de reconceptualiser les politiques et processus de mise en œuvre et d'évaluation.[7]

La perspective du genre va dans le sens des objectifs et des priorités de la réforme de la défense dès lors qu'elle est mise en pratique pour:

- satisfaire les différents besoins sécuritaires dans la société;
- satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense;
- améliorer l'efficacité opérationnelle;
- créer des forces de défense représentatives;
- renforcer le contrôle civil démocratique des forces de défense.

3.1 Satisfaire les différents besoins sécuritaires dans la société

La réforme de la défense doit efficacement satisfaire les besoins de tous dans la société. Les besoins sécuritaires d'une personne varient en fonction de plusieurs facteurs, parmi lesquels le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation économique, le statut de citoyenneté, l'origine ethnique et la religion. La violence sexiste demeure une lourde menace à la sécurité humaine dans toutes les régions du monde. Meintjes, Pillay et Turshen affirment que la fin d'un

conflit n'apporte pas nécessairement la paix aux femmes, car la violence sexiste persiste souvent, voire s'intensifie après la fin des hostilités.[8] La protection des femmes, aussi bien pendant qu'après un conflit, doit donc constituer une priorité pour les réformes de la défense. Les hommes subissent aussi l'insécurité du fait de leur sexe, par exemple sous la forme de massacres perpétrés en fonction du sexe, de recrutement forcé dans les forces armées, de viol et de violence de gang. Tous ces facteurs doivent être pris efficacement en compte dans les forces de défense déployées dans des zones conflictuelles et être intégrés à tous les aspects de leurs opérations.

3.2 Satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense

Depuis la Deuxième Guerre mondiale, l'art de la guerre, si tant est que l'on puisse parler d'art, a fortement évolué: il dépend moins de la force brute des hommes sur le champ de bataille que de la technologie et de l'expertise des hommes et des femmes qui y sont impliqués. De surcroît, 95% des conflits qui font actuellement rage dans le monde sont de nature interétatique ou civile.[9] Cette évolution a naturellement induit des changements dans la finalité, la position et la structure des forces armées nationales, qui consacrent désormais moins de temps et de ressources à la protection de leurs frontières et privilégient les missions internationales de maintien de la paix.

Le maintien de la paix est, lui aussi, devenu bien plus complexe: la durée des missions ne cesse de s'allonger et les soldats de la paix se voient attribuer des fonctions qui vont bien au-delà de la traditionnelle sécurisation des opérations de pacification. Les soldats de la paix sont amenés, par exemple, à offrir leurs services aux communautés locales afin de les aider à reconstruire leurs institutions ou à organiser des élections libres. La diversité dans la composition des forces et l'intégration des sexospécificités aux opérations permettent au secteur de la défense de mieux assumer ces fonctions.

Le Brigadier Karl Engelbrektson, commandant du Groupement tactique nordique, qualifie d'«essentielle» la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix, car elle seule peut surmonter certaines limites opérationnelles inhérentes aux forces homogènes dans l'exercice de diverses fonctions, par exemple la fouille au corps ou l'interrogatoire de femmes.[10] Des études ont démontré que la présence de femmes dans les missions de maintien de la paix pouvait en accroître l'efficacité pour les raisons suivantes:

- Les hommes et femmes autochtones ont un contact plus facile avec ces femmes, qui leur paraissent plus compréhensives et moins menaçantes que leurs collègues masculins.
- La présence de femmes militaires est nécessaire pour la fouille des femmes aux barrages routiers, aux aéroports, etc.
- La capacité à travailler avec des organisations de femmes locales et à collecter des informations auprès de femmes autochtones offre à la prise de décisions des données plus détaillées, plus précises et par conséquent plus utiles.[11]
- Lorsqu'elles ne sont pas en service, les femmes soldats de la paix peuvent nouer des relations avec les femmes autochtones et parler avec elles plus intimement de choses et d'autres. C'est encore un moyen de se procurer de précieuses informations sur ce qui se passe dans le pays hôte.
- Les personnels militaires féminins permettent de surveiller les écarts de leurs homologues masculins.[12]
- Les femmes soldats de la paix font fonction de modèle positif pour les femmes autochtones et peuvent les inciter à entrer dans les forces armées et de défense.
- Les hommes et les femmes qui sont subi des agressions sexuelles ont plus de facilité à évoquer ces actes avec des femmes.

Dans une étude comparative des missions de maintien de la paix, Anu Pillay a recensé différents avantages de la présence de femmes dans ces opérations. Analysant la Mission des Nations Unies en Afrique du Sud, elle cite des femmes qui ont noté que «la mission tirait profit de ce qu'elles ont appelé des *traits féminins*, c'est-à-dire que les femmes semblaient se soucier davantage des besoins de la communauté, n'exposaient pas de symboles de pouvoir et de puissance, engageaient le dialogue, partageaient les informations, se servaient de leur intuition pour prendre des décisions et appliquaient une approche pragmatique». En outre, elle prétend qu' «aucun cas d'abus n'a été signalé sur des femmes autochtones ni aucun problème de comportement, des aspects qui entachent bien souvent les opérations de maintien de la paix».[13] La présence de femmes n'est pas une garantie absolue contre les abus sexuels, mais lorsqu'elle est forte, elle semble réduire le nombre de ces incidents. Par exemple, l'ONU et les autorités libériennes espèrent que les 103 femmes indiennes qui composent la totalité de l'unité de maintien de la paix actuellement déployée à Monrovia inciteront les Libériennes à s'enrôler dans les forces de police et contribueront à limiter l'exploitation sexuelle et les abus sexuels perpétrés par les soldats de la paix. Au cours du mois suivant le déploiement de cette unité, la Police nationale du Libéria a reçu trois fois plus de candidatures féminines que d'habitude.[14] Les fonctions de cette unité couvrent la garde du ministère des Affaires étrangères, les patrouilles dans les rues, le maintien de l'ordre et le traitement des appels de la police nationale sollicitant des renforts armés.[15]

Malgré tout, les femmes demeurent sous-représentées dans la composante militaire des missions de maintien de la paix (voir le Tableau 1). C'est essentiellement dû à leur sous-représentation dans les armées nationales qui alimentent les troupes et fournissent les observateurs militaires dépêchés pour les opérationsde paix régionales et de l'ONU. Il est donc impératif que les forces de défense nationale recrutent activement davantage de femmes (voir la Section 4).

Tableau 1	Proportion de femmes dans la composante militaire des missions de maintien de la paix de l'ONU, avril 2007 [16]			
Mission	Hommes	Femmes	Total	Proportion de femmes
MONUC	17,017	301	17,318	1.73
UNMIL	13,766	294	14,060	2.09
UNIFIL	12,854	397	13,251	3
UNMIS	9,276	122	9,398	1.3
UNOCI	7,980	74	8,054	0.92

3.3 Améliorer l'efficacité opérationnelle

Les réformes de la défense visent intrinsèquement à améliorer le professionnalisme, les compétences et l'adéquation du secteur de la sécurité. Outre qu'elle optimise les capacités de maintien de la paix, au niveau opérationnel général, une représentation accrue des femmes a le potentiel d'accroître l'efficacité des forces armées pour les raisons suivantes:

- Elle crée un plus large gisement de ressources humaines pour la sélection des soldats. Elle incite les militaires à faire preuve de davantage de prudence dans leurs recrutements, ce qui améliore les capacités des armées.
- Elle maximise la base des compétences disponibles, en exploitant les compétences intellectuelles, pratiques/techniques et sociales qui sont plus souvent l'apanage des femmes.

L'inclusion de femmes et d'autres groupes marginalisés dans la société permet aux forces armées de mieux gérer les complexités des conflits en cours, en particulier lorsque la violence sexiste est brandie comme une arme de guerre et lorsque les violations des droits humains et les crises humanitaires servent de point d'appui au conflit. Les forces militaires gagent en efficacité et en crédibilité lorsqu'elles appliquent des valeurs et des pratiques démocratiques. La question du VIH/sida, qui pose de considérables défis aux forces militaires de nombreux pays, exige aussi des réponses sexospécifiques qui peuvent conduire à modifier le comportement sexuel des hommes et des femmes.

En outre, les personnels du secteur de la sécurité se rendent souvent coupables de harcèlement sexuel et de violence sexiste, aussi bien sur leurs collègues que sur des civils. Par exemple:

- En 2006, une étude indépendante diligentée par le ministère britannique de la Défense a révélé que plus de deux tiers des femmes militaires avaient eu une expérience directe de harcèlement sexuel.[17]
- L'étude conduite en 2006 auprès des élèves de l'institut militaire américain (Citadel) a également révélé que 20% des femmes élèves officiers avaient été sexuellement agressées.[18]
- Une enquête menée en 2000 par le ministère américain de la Défense a constaté que 80% des personnels en service actif avaient fait l'objet d'insultes verbales, de propos dénigrants ou de plaisanteries homophobes et que 37% avaient observé ou subi des actes de harcèlement homophobe.[19]

En temps de paix, les lois relatives aux droits humains imposent aux Etats l'obligation d'éliminer toute forme de violation des droits humains dans les forces de défense. En temps de guerre, cette obligation peut être imposée par le droit humanitaire international. Même sans ce type d'obligation, il est évident que l'élimination des violations des droits humains ne peut que renforcer la crédibilité et l'efficacité des forces de défense. Le harcèlement sexuel, par exemple, met à mal une institution en amoindrissant sa productivité, en sapant le moral de son personnel, en générant de l'absentéisme et en accroissant la rotation du personnel et fait obstacle à l'intégration des femmes. Dans le domaine militaire, une étude conduite aux Etats-Unis a révélé une forte corrélation entre une incidence élevée du harcèlement sexuel, une faible aptitude au combat et un médiocre climat de commandement.[20]

«Je ne suis pas une victime du harcèlement sexuel. Lorsqu'une affaire de harcèlement sexuel éclate dans l'aviation militaire américaine, ce sont les militaires de l'aviation et les citoyens des Etats-Unis que nous sommes censés protéger qui sont les victimes. Parce que le harcèlement sexuel interfère avec notre mission militaire. Il interfère avec le travail pour lequel moi-même et d'autres professionnels avons été intensément formés. C'est pourquoi cela doit s'arrêter.»

Sergent Zenaida Martinez [21]

3.4 Créer des forces de défense et des institutions de sécurité représentatives

Les forces de défense d'un pays sont le reflet des identités qui constituent sa société. Cette analogie promeut la représentativité et l'appropriation nationale et, par conséquent, accroît la légitimité des forces de défense. Et cette légitimité optimise l'efficacité des forces de défense. En outre, les organes de gestion des armées et de la défense et autres organismes de sécurité offrent diverses opportunités professionnelles aux citoyens, ne serait-ce qu'en termes de formation, d'exposition et d'expérience internationales. Lorsque des segments de la société sont exclues *de facto* de ces institutions, elles sont privées de débouchés professionnels et de chances de promotion éducative et professionnelle.

Le secteur de la défense, internationalement, et surtout par sa construction historique, n'a pas atteint les mêmes niveaux de parité des sexes que, par exemple, les secteurs du développement et de la politique. Les femmes, comme le montre le Tableau 2, sont extrêmement sous-représentées dans les armées. Dans de nombreux pays, des lois applicables aux armées discriminent explicitement les femmes, par exemple en les excluant des combats. De surcroît, les femmes ont aussi tendance à être sous-représentées dans les ministères de la Défense et les organismes de contrôle. Même sans barrières formelles, l'avancement professionnel des femmes est souvent *de facto* plafonné, tandis que sévissent harcèlement sexuel et autres formes de discrimination.

3.5 Renforcer le contrôle civil démocratique des forces de défense

«La légitimité des structures et processus de gouvernance existants doit être remise en cause lorsque les intérêts et les voix de plus de la moitié de la population ne sont pas reflétés dans les décisions prises. Cette crise de légitimité apparaît dans la nature sexuée du conflit: les femmes sont rarement celles qui déclenchent une guerre, mais toujours celles qui subissent ses conséquences.»

Georgina Ashworth, Gendered Governance: An Agenda for Change [23]

L'un des aspects majeurs de la réforme de la défense est le renforcement du contrôle civil. Les sexospécificités doivent être prises en compte dans les commissions parlementaires permanentes sur la défense et dans les institutions de la société civile, de façon à avoir la garantie que les politiques et les programmes adoptés par le secteur de la défense répondent aux besoins des hommes et des femmes, des garçons et des filles. Les organisations de femmes de la société civile et les instituts de recherche qui s'intéressent aux dimensions sexospécifiques du besoin en sécurité doivent participer aux processus de contrôle civil, pour garantir qu'une compréhension holistique de la sécurité soit appliquée.

L'intégration de la perspective du genre dans les processus de réforme de la défense offre des opportunités à une plus large part de la société et lui permet de participer activement aux prestations de sécurité et aux structures de prises de décisions en matière de sécurité. Elle revêt une importance particulière pour l'appropriation nationale des institutions de sécurité, puisque les femmes constituent 50% de la société.

Cela peut par la suite induire des changements dans la construction de la sécurité et marquer plus intensément la transition entre la sécurité étatique et la sécurité humaine. La sécurité humaine recoupe la sécurité des individus et des communautés. Elle élargit à la fois la nature des menaces à la sécurité (en y incluant la sécurité alimentaire, la sécurité environnementale, la violence sexiste, etc.) et l'éventail des acteurs de la sécurité (en y incluant les organisations de la société civile). Les représentants des femmes (dont les groupes de droits humains et les instituts de recherche et politiques, ainsi que les organisations communautaires) apportent ces nouvelles perspectives à l'heure d'évaluer les menaces sécuritaires et de concevoir les capacités de réponse correspondantes.

Une force de défense plus diversifiée associée à une plus large participation au contrôle change la perception du citoyen, qui sait ainsi précisément qui sont les «protecteurs» et qui sont les «protégés». Et la sécurité devient dès lors le souci de tous dans la société. De même, la prise en compte des sexospécificités peut modifier l'image de l'armée et la convertir en une institution dévouée essentiellement à la protection contre la violence et au bien-être de tous, ce qui est plus en adéquation avec la consolidation de la paix et la démocratisation.

La réforme de la défense doit absolument traiter des questions de genre dans le cadre d'un modèle adapté à l'environnement local. Il n'y a pas d'approche unique en ce domaine. L'approche adoptée est largement fonction des rôles que les femmes et les hommes veulent assumer dans une société donnée au regard de la sécurité et de la défense. Comme expliqué plus haut, l'incorporation du genre dans la réforme de la défense va bien au-delà de la simple présence de femmes dans les forces armées et la contribution des femmes peut passer par de multiples voies et forums.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

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

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)

- La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995)
- La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

4 Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la défense?

Cette section énonce plusieurs méthodes pratiques pour intégrer avec succès la perspective du genre à la réforme de la défense. Il y a, fondamentalement,

Tableau 2	Proportion de femmes militaires dans les forces armées des pays de l'OTAN [22]					
Pays	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Belgique	7.6	7.9	8.2	8.26	8.3	8.3
Bulgarie	-	-	-	4.2	6	6
Canada	11.4	11.8	12.4	12.3	12.6	12.8
République tchèque	3.7	10	10	12.3	12.2	12.2
Danemark	5.0	-	5	5	5	5.3
France	8.5	10.8	11.2	12.8	12.8	13.3
Allemagne	2.8	3.7	4.4	5.2	6	6
Grèce	3.8	3.8	3.8	4.2	4.3	5.4
Hongrie	9.6	16	16	10	16	17.6
Italie	0.1	0.1	0.1	0.5	1	1.6
Lettonie	-	-	-	13.5	20	-
Lituanie	-	-	-	6	9	12.5
Luxembourg	-	-	-	-	-	5.7
Pays-Bas	8	8.4	8.5	8.6	9	9
Norvège	3.2	3.3	5.7	6.3	6.3	7
Pologne	0.1	0.3	0.3	0.47	0.47	0.52
Portugal	6.6	6.6	8.4	8.4	8.4	12
Roumanie	-	-	-	3.9	5	5
Slovaquie	-	-	-	6.1	7	7.7
Slovénie	-	-	-	19.2	15.38	-
Espagne	5.8	9	10	10.5	10.7	13.5
Turquie	0.1	0.1	0.1	3.9	3.9	3.1
Royaume-Uni	8.1	8.3	8.6	8.8	9	9.1
Etats-Unis	14	14	15	15	15.5	10.5

quatre niveaux à la réforme de la défense: les niveaux politique, institutionnel, économique et sociétal. Le Tableau 3 spécifie les modes d'intégration de la perspective du genre à ces différents niveaux.

4.1 Intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense

La réforme de la défense et, par conséquent, la prise en compte des sexospécificités doivent être guidées par une mission précise, issue des plus hauts niveaux politiques, et transparaître dans la vision et les politiques de leadership.[24] Son succès est subordonné à l'adhésion des responsables supérieurs à la tête du processus et des personnels, qui ont besoin de connaître précisément les stratégies et les directives applicables. Il exige également un renforcement du contrôle civil et démocratique. Les processus qui conduisent à ces résultats – examens de la défense, processus de démocratisation, contrôle de la société civile et contrôle parlementaire – font fonction de point de départ à l'intégration des questions de genre.

Examen de la défense

«Les gouvernements n'ont pas le monopole de la sagesse et il est souvent utile de consulter des experts extérieurs. L'expérience de l'étude et de la défense de propositions avec des agents extérieurs est précieuse et génère habituellement de meilleurs résultats. Les groupes de pression politique et les groupes qui prétendent représenter des intérêts sexospécifiques ou ethniques présenteront généralement leurs points de vue et il sera prudent de les écouter. Si l'examen prête à controverse, par exemple si le régime a changé, son aboutissement sera mieux assuré par une large consultation.»

Réseau mondial pour la facilitation de la réforme du secteur de la sécurité, Recueil de bonnes pratiques sur la réforme du secteur de la sécurité, 2005.

Une partie des tâches ordinaires du ministère de la Défense consiste à adapter continuellement les priorités, les politiques et les programmes à l'évolution des réalités stratégiques mondiales. Aux Etats-Unis, par exemple, le Pentagone effectue des examens quadriennaux de la défense, au cours desquels les instances supérieures du ministère de la Défense «étudient la situation présente du ministère et déterminent la direction à prendre pour honorer

[nos] responsabilités envers le peuple américain.»[25] Cependant, un examen plus rigoureux et plus complet pourrait parfois se révéler utile.

Il y a, globalement, trois circonstances qui rendent opportun un examen de la défense:

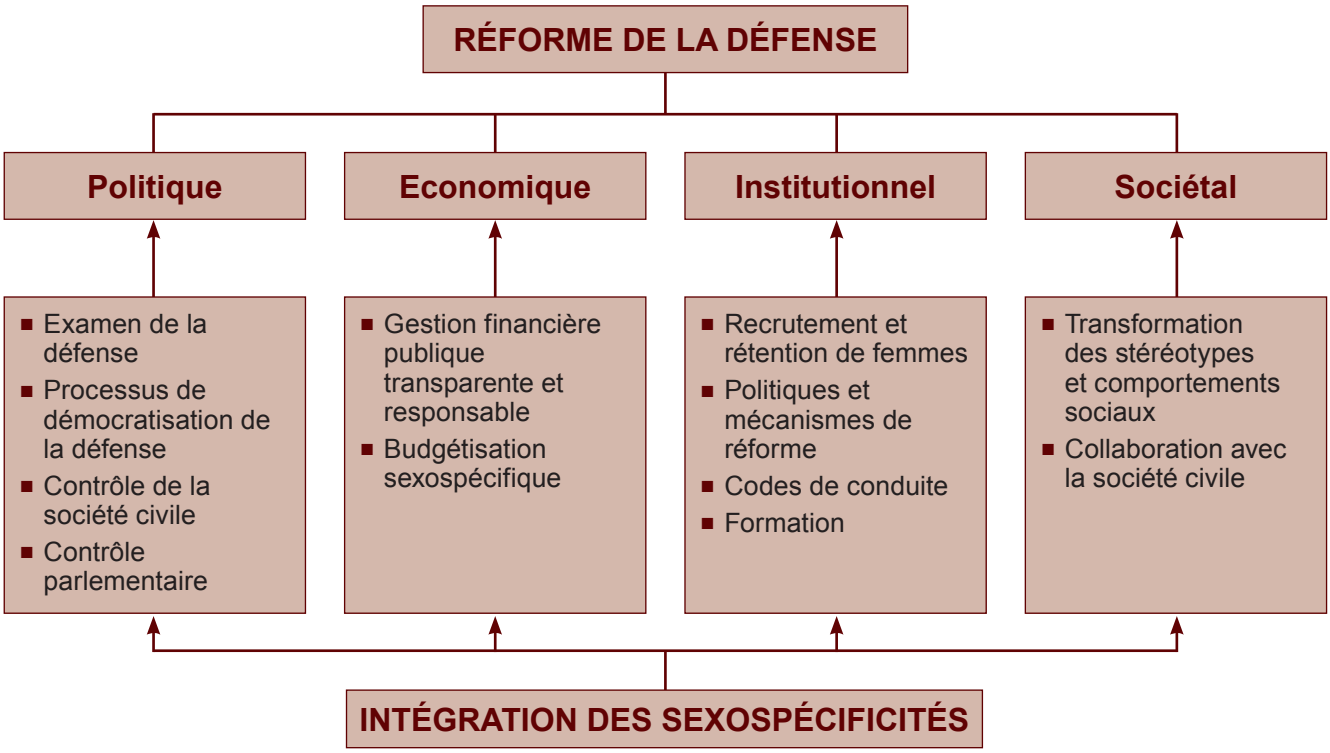
- Lorsqu'un changement fondamental intervient dans la situation stratégique et exige une réponse substantielle (par ex. la fin de la Guerre froide).
- Lorsque la situation n'a pas énormément évolué, mais que le gouvernement estime qu'une approche totalement distincte est requise (par ex. les réformes de la défense promulguées aussitôt après Clinton aux Etats-Unis pour revitaliser les forces suite aux réductions budgétaires pratiquées dans les années 1990).
- Lorsque de grands changements politiques intérieurs ont eu une incidence sur les armées, notamment un changement de régime ou le règlement d'un litige (par ex. les réformes ougandaises sous Museveni).

La priorité numéro un d'un processus d'examen de la défense consiste à définir une analyse claire et précise de la situation stratégique à l'intérieur et à l'extérieur du pays, le but étant de parvenir à harmoniser les moyens militaires avec les objectifs géopolitiques. Un examen de la défense favorise le développement d'une vision démocratique de la sécurité qui reflète les besoins sécuritaires de l'Etat et de ses citoyens en définissant la direction et les objectifs stratégiques de la réforme de la défense.[26]

Très peu de pays en développement et en transition ont entrepris des processus participatifs d'examen de leur réforme de la défense. Cela peut vouloir dire que la planification et la politique de défense ne sont pas fondées sur une évaluation réaliste de l'environnement stratégique et que l'appréciation des rôles des différents appareils de sécurité demeure limitée. Dans des environnements soumis à de fortes contraintes, les implications pour le processus budgétaire et l'allocation des ressources sont importantes. Un point de départ intéressant pour les groupes de pression et les associations de défense serait d'inciter les forces armées à procéder à des examens de la défense afin d'évaluer ensuite précisément les risques et l'allocation des ressources. Pour ce qui est des Etats en situation postconflictuelle, ils ont tout intérêt à définir les priorités en termes de sécurité nationale pour faire évoluer le rôle conflictuel des forces armées et pour bâtir de nouvelles institutions de défense adaptées à l'environnement stratégique et politique postconflictuel.

Du point de vue de la sécurité humaine, et selon une forme de démocratie holistique et participative, les perspectives du genre doivent être intégrées dans le processus d'exécution de l'examen de la défense et de construction d'une vision de la sécurité nationale. Les hommes et les femmes de tous les segments de la société gagneraient à y participer. L'objet et la structure des priorités, politiques et programmes de la défense, tels qu'ils sont définis, ont ainsi plus de chances de refléter véritablement les besoins sécuritaires de tous les citoyens de l'Etat. En outre, la pratique d'une large consultation sur la conception d'une

Tableau 3 Intégration de la perspective du genre aux quatre niveaux de la réforme de la défense



Encadré 1 Engagement de groupes féminins de la société civile dans la réforme de la défense à Fidji [27]

Dans la région du Pacifique, les femmes sont tenues très à l'écart des structures décisionnelles formelles, compte tenu des structures de gouvernance à prédominance patriarcale. Pourtant, en dépit de ces obstacles, elles ont joué un rôle clé pour négocier la paix au plus fort des crises de Bougainville, des Îles Salomon et de Fidji et continuent de faire jouer leur poids dans la pacification et la préservation de leurs communautés.

Face au rôle récurrent joué par les armées dans le traitement de l'instabilité à Fidji, les femmes ont appris à négocier et à communiquer avec les forces de sécurité. Après les discussions tenues lors d'une vigile pour la paix organisée par des femmes pendant la crise des otages de mai 2000, le Conseil national des femmes de Fidji (National Council of Women Fiji) a pris contact avec les militaires. Le Commandant en chef des Forces armées de Fidji a alors rassemblé les membres du Conseil militaire et d'autres officiers supérieurs afin de rencontrer les représentantes de la vigile pour la paix. La délégation de la vigile a présenté ce qui allait devenir la «Lettre des femmes». Cette lettre insistait sur la nécessité pour Fidji de revenir à une démocratie parlementaire et pour les armées de défendre la Constitution de 1997 comme loi suprême du pays, ainsi que d'inciter les militaires à respecter les droits humains. La lettre a été favorablement et respectueusement accueillie et les femmes ont surtout appris à quel point il était utile d'adopter le langage des militaires et des acteurs du secteur de la sécurité pour nouer un dialogue et promouvoir de futures initiatives de paix.

En 2003, le Conseil national des femmes et le Conseil militaire ont entamé un dialogue national, à l'issue duquel le Comité de coordination des femmes, de la paix et de la sécurité de Fidji et le Conseil national des femmes ont soumis des propositions formelles pour l'examen de la défense et de la sécurité nationale. Ces propositions ont réitéré la précieuse contribution que les réseaux de femmes peuvent apporter à tous les échelons, depuis les villages jusqu'à la nation en passant par les communautés, pour les interventions d'alerte rapide, tout en identifiant les points d'entrée des femmes aux niveaux décisionnels locaux et nationaux. Le document comportait ainsi les recommandations suivantes:

- Le ministre des Affaires féminines devrait être membre du Conseil de sécurité nationale.
- Le Secrétaire permanent du ministre des Affaires féminines devrait être membre permanent du Comité consultatif sur la sécurité nationale.
- Des femmes devraient être effectivement et équitablement représentées dans les Comités de sécurité des provinces et des districts.
- Des femmes devraient participer à l'Unité d'évaluation de la sécurité nationale.
- La parité des sexes devrait être garantie aux niveaux décisionnels des forces de sécurité et des efforts devraient être faits pour recruter des femmes dans les forces militaires de la République de Fidji.

politique de défense génère un sens de l'appropriation nationale des forces armées et contribue à l'unité et à la cohésion nationales en établissant un consensus autour de l'objet, de la structure et du fonctionnement de l'appareil de sécurité d'Etat.

Comment intégrer la perspective du genre au processus d'examen de la défense:

- Assurer la participation de femmes, d'experts en sexospécificités et de représentants des ministères en charge des droits des femmes, des questions de genre et de la jeunesse aux organes d'examen de la défense.
- Renforcer les capacités sexospécifiques des organes formels d'examen par des formations, des séances d'information sur les questions de genre et de sécurité, des programmes de tutorat et d'autres initiatives.
- Consulter des femmes et d'autres groupes sous-représentés dans les forces armées sur les obstacles à leur pleine intégration et à leur avancement équitable.
- Consulter des parlementaires, dont des coalitions/groupes de femmes parlementaires.
- Encourager, à travers le pays, un débat sur la vision nationale de la sécurité par:
  - des consultations avec un segment représentatif de la société civile, dont des organisations urbaines et rurales et des organisations de femmes;
  - des réunions municipales avec interaction directe entre les instances de l'examen de la réforme et le public;
  - des auditions parlementaires et des débats ouverts;
  - des appels à soumissions auprès de la société civile afin de réviser la commission;
  - le recours aux médias pour mobiliser un débat public sur les questions de défense et de sécurité par des articles dans la presse et des émissions radio.
- Aborder explicitement les questions de genre dans l'examen et employer une terminologie sexospécifique.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale»

Les acteurs de la défense peuvent être opposés au principe de la consultation, estimant que les parlementaires et la société civile n'ont pas la capacité requise pour s'exprimer sur les questions de sécurité. Les groupes de la société civile et les parlementaires peuvent utiliser des réseaux, comme le Réseau mondial pour la facilitation des réforme dans le secteur de la sécurité (GFN-SSR) et le Réseau africain pour la RSS, pour s'informer plus avant et partager leurs expériences avec d'autres acteurs ayant déjà procédé à un examen de la sécurité. Ce faisant, ils se forgent une capacité à traiter plus efficacement les questions liées à la défense.

Processus de démocratisation de la défense

Dans les Etats postcommunistes d'Europe de l'est, les expériences en matière de réforme de la défense ont démontré que l'intégration de la perspective du genre ouvrait la voie à la démocratisation et au contrôle civil des forces armées. Sous le paradigme traditionnel et réaliste de la sécurité imposé par la Guerre froide, les forces armées étaient imprégnées d'une culture hautement militarisée. Aucune place n'était laissée aux civils et aux femmes dans la sphère de la défense et de la sécurité. Après la Guerre froide, les forces armées se sont muées en systèmes de sécurité plus représentatifs de la société, y compris dans leurs pratiques de gestion du personnel. La proportion croissante de personnel féminin dans les forces de l'OTAN, illustrée au Tableau 2, témoigne de cette transition. L'amélioration des relations entre civils et militaires et l'accroissement du contrôle démocratique des forces armées ont, dans certains pays, autorisé la participation des femmes à la gouvernance et à la gestion de la défense (voir les Encadrés 2 et 3).

Si un contrôle démocratique accru des forces armées peut favoriser l'intégration des femmes, notamment à des postes civils, les Etats peuvent toutefois rencontrer quelques difficultés à répartir le pouvoir entre les autorités civiles et militaires au sortir d'un régime militaire ou autocratique.

Comment intégrer la perspective du genre à la gouvernance démocratique de la défense

- Effectuer des audits du personnel pour déterminer les postes qui n'ont pas à être occupés par du personnel militaire (les personnels civils coûtent en effet moins cher que les militaires).
- Recourir à la discrimination positive pour pourvoir des postes dans les structures de la défense civile et promouvoir le recrutement de femmes au secrétariat de la défense.

Contrôle du secteur de la défense par la société civile

La gouvernance véritablement démocratique des forces armées est impossible sans la participation de la société civile aux processus d'élaboration des politiques et au contrôle des forces de défense. Pour que la société civile puisse assumer ces fonctions de gouvernance de la sécurité, elle doit d'abord avoir la capacité de contrôler le secteur de la sécurité et d'intervenir constructivement dans le débat politique sur les priorités en matière de sécurité, puis évoluer dans un environnement politique qui favorise ce rôle actif.

Les organisations de femmes et les autres organisations qui œuvrent à la parité des sexes possèdent une expertise spécifique et ont accès à des informations qui en font de précieux partenaires pour le contrôle de la défense. Elles permettent souvent d'établir un lien entre les insécurités qui menacent les hommes et les femmes au niveau communautaire et les responsables de la sécurité au niveau national. Les informations qu'elles peuvent fournir sur la sécurité au niveau communautaire peuvent revêtir une importance critique, tant pour identifier les menaces sécuritaires que pour contrôler la performance des membres des forces armées.

Encadré 2 Démilitarisation de la défense en Estonie

Après avoir obtenu leur indépendance en 1991, les pouvoirs politiques estoniens ont décidé d'appliquer à leur ministère de la Défense des principes civils dans le cadre d'une vaste campagne de «désoviétisation» des structures étatiques. Tous les ministères ont recruté de nouveaux personnels pour rompre le réseau de relations soviétiques et l'inertie propre à ce régime.

Cette restructuration des ressources humaines a introduit dans le ministère de la Défense une large composante civile. La planification de la défense qui, à l'ère soviétique, était considérée comme une affaire purement militaire a cédé le pas à une nouvelle configuration: la défense relevait désormais de la responsabilité du gouvernement démocratiquement élu, étayée par les hommes et les femmes du ministère de la Défense. A l'heure actuelle, 52% des employés du ministère de la Défense sont des femmes. Parmi elles, 60% ont entre 21 et 30 ans, 25% entre 31 et 40 ans et seules trois des 122 femmes sont âgées de plus de 61 ans.

Merle Maigre, Officier de liaison de l'OTAN pour l'Ukraine.

Cependant, certains obstacles peuvent se poser à la participation des femmes aux processus politiques nationaux. Par exemple, en Afghanistan, en mars 2003, le ministère des Affaires féminines et l'UNIFEM ont organisé un programme de sensibilisation constitutionnelle pour garantir la prise en compte des besoins des femmes dans la nouvelle Constitution afghane. Des interlocutrices des différentes provinces d'Afghanistan ont été invitées, mais bon nombre d'entre elles n'ont pas pu se déplacer pour diverses raisons:

- Insécurité et contrôle des provinces par les commandants armés locaux
- Manque d'informations: les femmes ne savaient pas comment s'exprimer ou n'avaient pas le courage d'évoquer leurs besoins
- Inégalité: les femmes n'avaient pas la permission de leur mari/famille
- Pauvreté
- Pénurie de transport[29]

Voilà qui démontre encore à quel point il est important de comprendre et de personnaliser les processus de contrôle afin de les adapter aux conditions et aux besoins des communautés visées. L'appui des donateurs et de la société civile peut être mobilisé pour surmonter nombre de ces obstacles, mais une vision coordonnée demeure indispensable.

Le principal obstacle à l'intégration du genre dans les politiques de défense et les processus de contrôle

Encadré 3 Les femmes ministres de la Défense se jouent de l'image latino-américaine du macho [28]

Les coups d'Etat militaires et les dictatures meurtrières qui ont jadis posé leur chape de plomb sur l'Amérique latine se doivent à une longue tradition machiste, celle de l'homme fort et charismatique. Mais les femmes sont de plus en plus présentes pour donner leur avis sur les affaires de défense.

Ces cinq dernières années, cinq pays sud-américains ont nommé pour la toute première fois une femme aux fonctions de ministre de la Défense: le Chili, la Colombie, l'Uruguay, l'Argentine et l'Equateur.

Ces nominations n'illustrent pas seulement les progrès du féminisme dans la région, mais aussi le contrôle politique accru des femmes sur les forces armées et l'évolution du rôle des militaires.

«Cela dénote une vision différente des forces armées (...) avec de meilleures relations entre civils et militaires et un contrôle civil nettement supérieur», explique Peter DeShazo, directeur du programme Americas du Centre d'études stratégiques et internationales de Washington (Center for Strategic and International Studies) de Washington. Avant de conclure: «La désignation de femmes ministres est symbolique de ce processus.»

En 2002, le Chili est devenu le premier pays latino-américain à nommer une femme ministre de la Défense: l'actuelle Présidente Michelle Bachelet…

En Argentine et en Uruguay, où les militaires assassinaient les dissidents de gauche dans les années 1970 et 1980, ce sont d'anciens juristes spécialistes des droits humains qui tiennent aujourd'hui les rênes des ministères de la défense – des femmes, dans les deux pays.

Dans ces trois pays, mais aussi dans une bonne part de l'Amérique latine, des gouvernements de gauche sont en place, soucieux de la défense des droits humains et de l'égalité des sexes.

Le Président socialiste Rafael Correa a nommé une ancienne enseignante, Guadalupe Larriva, aux fonctions de ministre de la Défense, toute première femme à ce poste. Elle est malheureusement décédée la semaine dernière dans un accident d'hélicoptère, neuf jours à peine après sa prise de fonction.

«Il est important pour ce ministère d'être dirigé par une femme. Le cœur maternel de Guadalupe pouvait faire bien plus que les mains puissantes des généraux», a commenté Correa avant de nommer mardi à ce poste une autre femme, Lorena Escudero, professeure d'université.

Reuters, 31 janvier 2007.

peut être celui du manque de capacités de la société civile – en termes de ressources humaines, de temps et de contraintes financières – qui l'empêche de faire pression pour imposer des politiques et des pratiques sexospécifiques. Les ONG et les groupes de la société civile peuvent avoir besoin du soutien de spécialistes de la défense pour être en mesure de s'engager efficacement et intelligemment dans les débats sur la sécurité.

Comment intégrer la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la défense par la société civile

- Faciliter les interactions entre les groupes de femmes et les prestataires locaux de services de sécurité, par exemple par leur inclusion dans des comités locaux de sécurité.
- Renforcer les capacités des organisations de femmes sur les questions de sécurité, notamment en matière de conseil et de contrôle.
- Les organisations de la société civile peuvent aussi intervenir un sensibilisant les parlementaires et d'autres acteurs du contrôle du secteur de la défense afin d'améliorer leur capacité à intégrer les perspectives du genre dans les activités de contrôle.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

Contrôle parlementaire du secteur de la défense

Bien que le contrôle parlementaire consiste de fait en un examen rétroactif des activités du secteur de la défense, les commissions parlementaires peuvent devenir de véritables moteurs de changement et utiliser leurs fonctions de surveillance et de contrôle pour attirer l'attention sur les questions de genre. Les commissions parlementaires peuvent en effet être de précieux outils pour conduire des réformes sexospécifiques dans les forces armées et sont bien placées pour contraindre ces forces armées à rendre des comptes, par exemple, sur les incidents de violence sexiste et les cas de discrimination.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

Le postulat de départ, naturellement, est la préexistence de relations relativement solides entre civils et militaires, qui ne s'observent généralement que dans des démocraties établies. Dans des Etats en situation postconflictuelle, en développement et en transition, il convient avant tout de renforcer la capacité des parlementaires à exercer le contrôle du secteur de la défense.

Quel que soit le contexte, les activités recensées ci-dessous peuvent être contrôlées par le parlement et indiquent tous les domaines où le parlement peut

inciter à une meilleure intégration du genre dans le secteur de la défense:

- **Examens de rapports annuels –** calculer les effectifs, voir s'ils sont ou non ventilés par sexe et par grade. Ces données peuvent aussi être exploitées pour améliorer les pratiques de recrutement, de rétention et de promotion et, ainsi, promouvoir l'inclusion des femmes et d'autres groupes sous-représentés. Le but est également de détecter les éventuelles hausses ou baisses des ratios hommes-femmes et d'en identifier les raisons.
- **Visites des installations et des bases** pour examiner les conditions matérielles et les infrastructures et vérifier, par exemple, si des dispositions sont prises pour séparer les baraquements et les installations sanitaires des hommes et des femmes. Il serait aussi utile de déterminer si les installations et infrastructures présentent des obstacles à la participation intégrale et égalitaire des femmes, par exemple des dortoirs pour femmes situés à une distance excessive des lieux d'instruction.
- Les commissions parlementaires peuvent examiner les **prestations de santé destinées aux femmes et les questions connexes, comme les congés de maternité,** dans le cadre d'un contrôle élargi des conditions d'emploi et de la distribution des avantages professionnels.
- En donnant son aval aux **déploiements**, le parlement peut demander aux forces de défense d'expliquer comment les considérations sexospécifiques ont été prises en compte dans la planification des opérations prévues. Ces considérations peuvent porter sur les dispositions et approvisionnements logistiques, le recours à des conseillers en sexospécificités et, en particulier dans les opérations d'appui à la paix, la planification des interactions entre les forces et les hommes et femmes de la population d'accueil.
- Par le budget et le rapport annuel, les parlementaires peuvent également contrôler le déroulement des **formations aux droits humains et à l'égalité des sexes**.
- Un **groupe ou une coalition de femmes parlementaires**, ou un groupe «femmes, paix et sécurité» (RCS 1325 de l'ONU), peut s'engager à veiller à la prise en compte des sexospécificités dans le contrôle de la défense.

4.2 Intégration de la perspective du genre au niveau économique de la réforme de la défense

L'un des principaux objectifs des processus de réforme de la défense est d'améliorer l'efficacité des forces armées et de veiller à ce que les dépenses publiques de défense s'inscrivent dans la cadre d'une gouvernance transparente et responsable. Bien souvent, surtout dans les Etats en situation postconflictuelle ou en transition après un régime non démocratique, les systèmes financiers et les mécanismes de contrôle financier sont actionnés au niveau exécutif, si tant est qu'ils le soient. En général, la dimension économique de la réforme de la défense porte sur diverses questions, par exemple la mise en place d'un système de paye, l'amélioration des processus d'approvisionnement et la mise en œuvre de «bonnes» pratiques de gestion des finances publiques.

De saines pratiques budgétaires dans le secteur de la défense confortent sa responsabilité et garantissent l'alignement du budget sur les priorités des forces armées, grâce au processus d'examen de la défense ou au processus politique de défense. En dépit des avantages évidents qu'ils présentent, de nombreuses forces armées n'ont pas de contrôles financiers suffisants et leurs rares ressources sont souvent utilisées à mauvais escient, notamment pour se procurer des moyens qui ne contribuent guère à la sécurité. La difficulté consiste, dès lors, à mettre en place un système de gestion des finances publiques pour les forces armées, qui soit conforme aux structures, aux systèmes et aux procédures de l'Etat en matière de gestion financière.

Budgétisation sexospécifique

Les forces armées accaparent souvent une large part du budget national. Par exemple, en Afrique du Sud, le ministère de la Défense perçoit la troisième plus importante allocation budgétaire (23,8 milliards de rands), soit plus du double du budget de la santé, un peu moins du double du budget de l'éducation et près de quatre fois le budget du logement.[30] Le budget est la déclaration de politique la plus importante d'un gouvernement. Les progrès vers la sécurité humaine en général et vers l'égalité des sexes en particulier doivent être promus par un financement budgétaire des engagements politiques.

L'analyse sexospécifique des budgets d'Etat, qui comporte l'examen des moyens, des activités, des résultats et des impacts des interventions gouvernementales, offre un tableau complet de l'efficacité et de l'efficience des dépenses publiques.[31] L'analyse sexospécifique du budget de la défense, pour sa part, pourrait déterminer si les hommes et les femmes bénéficient à parts égales des dépenses de la défense.

Questions à poser pour une analyse sexospécifique du budget de la défense:

- Les allocations générales autorisent-elles des prestations de sécurité équitables pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons?
- Le budget prévoit-t-il des fonds spéciaux pour les femmes, les hommes, les filles ou les garçons? (Par exemple, par des affectations de fonds pour le recrutement de femmes, des congés de maternité et de paternité, des services de santé pour hommes et pour femmes.) L'allocation des ressources autorise-t-elle une mise en œuvre efficace?
- Le budget prévoit-t-il des activités, des moyens et des coûts d'ordre sexospécifique? (Ex.: pour la formation en matière de genre.) L'allocation des ressources autorise-t-elle une mise en œuvre efficace?

Encadré 4 De la budgétisation sexospécifique aux dépenses militaires: une trop grande distance?

En 1996, lors de la Conférence des engagements du gouvernement national, le gouvernement sud-africain s'est engagé à réduire ses dépenses militaires et, constatant que les femmes formaient la majorité des pauvres, à réaffecter les ressources à l'autonomisation des femmes. Le président de la conférence a formulé cette requête: «Nous devons demander aux ministères de mettre leur argent là où sont les bouches, de cesser de dépenser les fonds de la défense pour acheter des corvettes qui coûtent 434 millions de rands pièce, des sous-marins qui coûtent 1,1 milliard de rands l'unité et des généraux qui coûtent chacun 464 638 de rands par an.»

Lors des débats conduits sur la Défense et les Renseignements en 1995, Joe Nhlanhla, ministre des Renseignements, a déclaré: «Les plus grandes menaces qui pèsent sur l'avenir du peuple sud-africain sont la pauvreté, le chômage, le manque de logements et la piètre qualité des services de santé. Il n'y a, pour ce qui est de l'Afrique du Sud, aucune menace militaire externe prévisible. Une analyse réaliste des menaces peut donc autoriser un Etat démocratique à réaffecter les ressources accordées aux organes de sécurité dans le développement socioéconomique.» La politique de l'ANC, stipulée dans le Livre blanc sur la défense et l'examen de la défense, a réitéré cette position.

La Commission paritaire permanente sur l'amélioration de la qualité de vie et du statut des femmes déclarait dans le Rapport CEDAW 1998: «En ce qui concerne le budget, l'un des principaux engagements pris par le Gouvernement vis-à-vis du Programme d'action de Beijing en 1996 était de réduire et de réaffecter les dépenses militaires en vue de financer l'avancement économique des femmes. Aujourd'hui, l'Afrique du Sud met la dernière main à un contrat de 30 milliards de rands concernant la défense, alors même que le Livre blanc dénonce, au rang des plus grandes menaces qui pèsent sur notre démocratie naissante, la pauvreté et la criminalité, et non pas une menace extérieure à notre République. C'est un exemple criant des priorités qui sont à redéfinir au sein et à travers nos ministères.» Si cet engagement avait pris corps, les ressources allouées à la lutte contre la pauvreté, contre le VIH/sida et contre la violence auraient pu avoir de plus grands effets et sauver de nombreuses vies.

Version éditée de la présentation de Pregs Govender (Députée de l'ANC) livrée au Sommet des engagements, le 6 août 2001.[33]

- Des spécialistes/conseillers en matière de genre participent-ils au cycle budgétaire? [32]

Il est particulièrement important que la budgétisation sexospécifique soit appréciée selon les résultats «sexués» de la réforme de la défense. Par exemple, si la réforme de la défense induit une démobilisation ou une réduction du personnel, il convient de vérifier si les conséquences vont être différentes pour les hommes et les femmes et de déterminer les mécanismes d'incitation au départ qui seront requis pour pallier d'éventuelles disparités.

Une difficulté de l'intégration des questions de genre dans les budgets de défense consiste à concevoir des structures de gouvernance démocratique et à bâtir la capacité du corps législatif afin qu'il puisse intervenir plus efficacement dans les dépenses de défense.

Conseils pratiques pour une bonne intégration des sexospécificités dans les budgets de la défense:

- Recadrer les débats autour du budget sexospécifique dans le contexte plus large des relations entre civils et militaires en visant à l'amélioration de la transparence, de la responsabilité et de la gestion financière publique du secteur de la défense. Ce recadrage suppose de former les parlementaires au rôle et aux fonctions du parlement en matière de contrôle des dépenses de défense et de leur donner les moyens d'intégrer les questions de genre dans les débats sur la défense.
- Veiller à ce que la budgétisation sexospécifique soit étayée par des études cohérentes et des données fiables.

Tableau 4 Critères d'aptitude physique des forces armées américaines [38]

Service	Critères pour un score maximal de 300 points, par sexe et par exercice	
	Hommes	Femmes
Marine	20 tractions, 100 redressements assis, course de 3 miles en 18 minutes	70 secondes de suspension bras fléchis, 100 redressements assis, course de 3 miles en 21 minutes
Armée de terre	75 pompes, 80 redressements assis, course de 2 miles en 13 minutes	46 pompes, 80 redressements assis, course de 2 miles en 15 min 35 s
Navale	67 pompes, 100 accroupissements, course de 1,5 mile en 8 min 10 s	67 pompes, 100 accroupissements, course de 1,5 mile en 8 min 10 s

- Conférer à la société civile les moyens d'analyser les budgets de défense et d'en contrôler les résultats par des campagnes de lobbying.

4.3 Intégration de la perspective du genre au niveau institutionnel de la réforme de la défense

La dimension institutionnelle de la réforme de la défense fait référence à la transformation structurelle et technique des forces de défense de sorte qu'elles satisfassent les normes nationales et internationales établies. Anderlini et Conaway décrivent ainsi les différentes phases de la transformation des institutions de la sécurité[34]:

- Transformation de la structure des armées (ex.: réduction des effectifs ou intégration).
- Application de nouvelles politiques de recrutement et de formation aux fins de la «professionnalisation» et de la «modernisation».
- Promotion d'une transformation culturelle de sorte à inclure les secteurs de la société jusque là exclus (ex.: groupes ethniques ou religieux, femmes, etc.) dans les forces de sécurité et à sensibiliser les institutions à leurs besoins.

Un travail considérable a été réalisé au niveau politique pour garantir une participation égalitaire des femmes dans les forces de sécurité. Cependant, l'inclusion des femmes et d'autres groupes exclus dans les forces armées et dans d'autres institutions de défense ne peut pas se faire sans la transformation du secteur de la défense. La prise en compte des sexospécificités n'est pas un exercice convenu, consistant à intégrer simplement des personnes de différents horizons dans les structures existantes et à faire perdurer ainsi le *statu quo*. Quoique la participation des femmes soit en évolution, une réforme institutionnelle doit être mise en œuvre pour garantir un environnement institutionnel véritablement soucieux de parité des sexes.

Recrutement, rétention et avancement des femmes

Dans le cadre d'une étude conduite en 2000 sur l'OTAN, Helena Carreiras a observé que 70% des femmes restaient concentrées dans les services d'appui. Seules 7% occupaient des postes dans les domaines plus opérationnels. La participation des femmes aux niveaux opérationnels a été particulièrement touchée par certains facteurs organisationnels militaires, notamment les «quotas de souscription». L'étude a démontré que plus une armée était composée de personnels non professionnels, plus la proportion de femmes était élevée.[35]

Les forces de défense doivent améliorer leur capacité à recruter et à retenir des femmes et des personnes de différentes origines ethniques et orientations sexuelles. Il serait ainsi possible d'identifier certains des obstacles au recrutement et à la rétention de groupes sous-représentés et de formuler des politiques et des procédures pour les surmonter.

Définition de cibles

Les politiques de ressources humaines des forces de défense nationale ont intérêt à définir des cibles spécifiques et des calendriers d'exécution précis pour contrôler le processus de diversification des forces de défense. Ces cibles devraient de préférence être alignées sur des cibles internationales, régionales et nationales en termes de représentation sexuelle. Par exemple, la cible fixée par la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) pour la représentation féminine est de 30%. Les ministères de la Défense doivent, dans leurs processus de planification, déterminer les voies à suivre pour atteindre ces cibles et spécifier les mécanismes requis à cet effet. Ces plans doivent être continuellement revus par le ministère, par des comités d'égalité des sexes et par des commissions de contrôle parlementaire afin de tenir compte des contraintes observées et des changements requis pour satisfaire les objectifs.

A ce jour, le seuil de 30% n'a pas encore été atteint par les pays d'Afrique australe, ce qui indique la nécessité d'un contrôle renforcé. Le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN publie régulièrement des statistiques comparatives sur la participation des femmes dans les forces armées, ainsi que des données sur les critères d'admission dans les écoles militaires, les distributions de congés de maternité/paternité, l'accès des femmes au grade de général et le nombre de femmes générales, l'accès des femmes aux postes de sous-marinier et de combat et la proportion de femmes déployées en mission.[36] D'autres régions devraient en faire autant, et collecter et diffuser ces données afin d'inciter les pays à concerter davantage leurs efforts pour imposer une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Recrutement

Pour atteindre les cibles en termes de recrutement féminin, des mesures doivent être spécialement prises en faveur des femmes. Ces campagnes, déployées par exemple dans les écoles et dans les médias, doivent expliquer la valeur de cette présence féminine et spécifier les débouchés offerts aux femmes. Les campagnes de recrutement menées au Royaume-Uni dans les années 1990 mettaient en scène une militaire venant en aide à une femme victime de viol au beau milieu d'une guerre. D'après Brown: «A l'ère de l'après-Guerre froide, les femmes militaires peuvent jouer de nouveaux rôles spécifiques, des rôles propres aux femmes qui dispensent des soins et qui protègent d'autres femmes.»[37] Conçues spécialement à l'intention des femmes, les mesures de recrutement doivent représenter des femmes militaires dans diverses situations – pilotes, capitaines de navire, officiers – et montrer qu'elles peuvent évoluer bien au-delà des fonctions traditionnelles de service et d'appui.

Sélection

Les critères de sélection doivent être évalués pour s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires. La

sélection est généralement pratiquée sur la base du niveau d'études, de l'expérience et de tests physiques. Le recrutement des femmes est favorisé si les critères de sélection répondent parfaitement aux caractéristiques physiques du poste envisagé et si les normes d'aptitude physique imposées sont différentes pour les hommes et pour les femmes, c'est-à-dire définies à des niveaux réalistes pour ces dernières. Chaque corps des armées américaines, par exemple, impose des critères d'aptitude physique distincts pour les hommes et pour les femmes (voir le Tableau 4).

Cependant, la bonne pratique en sélection devrait plutôt se concentrer sur la satisfaction des normes après l'instruction, et non pas en début d'admission. Ce processus garantirait des conditions plus égalitaires.

Avancement

Beaucoup de militaires appliquent encore des restrictions aux rôles dévolus aux femmes et à leur avancement jusqu'aux grades décisionnels de l'armée. Les politiques qui tiennent les femmes à l'écart des postes de combat ou les empêchent d'accéder aux plus hauts grades doivent être revues et modifiées.

Les femmes doivent avoir accès, en termes d'éducation et de formation, aux opportunités qui peuvent leur permettre d'obtenir les qualifications requises pour leur avancement. Elles doivent également avoir à leur portée des mécanismes de support institutionnel pour faciliter leur avancement. Plus important encore, les femmes qui possèdent les qualifications et l'expérience requises doivent avoir la possibilité de les mettre à profit. Des politiques de discrimination positive doivent être appliquées pour la promotion des femmes dans les structures décisionnelles. En outre, des informations claires, transparentes et faciles d'accès doivent être diffusées sur les évaluations de performance et les critères de promotion. Ces derniers doivent aussi tenir compte des compétences particulières que les femmes peuvent mettre au service des forces de défense.

Instauration d'un environnement favorable

Des stratégies spécifiques doivent être conçues, non seulement pour recruter, mais aussi pour retenir les femmes dans les forces de défense. L'égalité de traitement et l'accès aux mêmes avantages (pensions, allocations, etc.) doivent faire figure de norme. Des installations adaptées aux femmes seront prévues dans les baraquements et les uniformes et équipements seront adaptés à leurs caractéristiques physiques.

Les femmes continuent d'assumer l'essentiel des responsabilités familiales. Les politiques favorables aux femmes et à la vie de famille ont beaucoup à faire pour attirer et retenir des femmes, par exemple: prévoir des infirmeries et des garderies, autoriser les parents à avoir des horaires flexibles et consentir des congés de maternité et de paternité. Les engagements familiaux peuvent aussi compliquer la tâche des femmes postées hors de leur lieu de résidence, voire à l'étranger, et ces difficultés ne font qu'amoindrir leurs chances de promotion, lorsqu'elles ne les incitent pas à quitter les forces armées. Des mesures créatives doivent être prises pour pallier ces inconvénients, par exemple en prenant soin de leur famille durant leur absence ou en veillant à ce que les parents puissent rentrer chez eux pendant leurs congés.

Pour retenir leurs personnels féminins, les forces de défense doivent faire régner un environnement de travail positif. Au minimum, elles doivent imposer les conditions suivantes:

- Le climat des forces de défense décourage fortement le harcèlement sexuel et le stéréotypes féminins.
- Les femmes sont incitées à assumer des rôles de leadership et des tâches diverses, dont des fonctions opérationnelles.

Encadré 5 Hausse du recrutement et de la rétention de femmes dans les forces armées de Hongrie [39]

La Hongrie est parvenue à augmenter la participation des femmes dans ses forces armées: ses effectifs féminins sont ainsi passés de 4,3% en 2005 à 17,56% en 2006. Depuis l'ouverture des postes de combat aux femmes en 1996, celles-ci peuvent désormais occuper n'importe quel poste au sein des armées hongroises.

Les stratégies mises en œuvre par la Hongrie pour augmenter le recrutement, la rétention et le déploiement des femmes consistent, entre autres, en ce qui suit:

- Une loi sur le service militaire qui affirme les droits égaux des hommes et des femmes et garantit une promotion non discriminatoire fondée sur les compétences professionnelles, l'expérience, les résultats et l'ancienneté.
- Une Equipe d'égalité des chances et un Plan d'égalité des chances créés au sein des ressources humaines.
- Un Comité du personnel féminin des forces de défense hongroises institué en 2003 pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ce Comité mène des recherches et organise des réunions avec des femmes militaires afin de collecter leurs expériences, à la suite de quoi il analyse le statut réel de l'égalité des sexes, en dénonçant les problèmes et en formulant des recommandations pour le changement.
- Un réseau de points de contact féminins établi au niveau des unités.
- Des mesures d'amélioration des conditions de repos et d'hygiène dans les unités.

Encadré 6 Commission britannique pour l'égalité des chances et harcèlement sexuel dans les forces armées [40]

Au Royaume-Uni, la Commission pour l'égalité des chances (aujourd'hui fusionnée avec la Commission pour l'égalité et les droits humains) était l'organe public indépendant mandaté pour œuvrer à l'élimination de la discrimination et promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes.

En 2004, après avoir constaté plusieurs affaires majeures de harcèlement sexuel et un grand nombre de plaintes, la Commission a écrit au ministère de la Défense pour lui faire part de son inquiétude quant à la fréquence des actes de harcèlement sexuel commis contre des femmes par des membres des forces armées. L'enquête était subordonnée à la condition que les forces armées s'engagent à exécuter un *Accord et un Plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées*. Ce Plan d'action, d'une durée de trois ans, se déroule en trois phases:

- Diagnostic et collecte de données.
- Période d'examen par le ministère de la Défense des informations collectées, puis proposition d'un programme de travaux, spécifiant les résultats et les cibles à atteindre, à la Commission pour son aval.
- Mise en œuvre et suivi.

Le Plan d'action prévoit spécifiquement de conduire un sondage sur le harcèlement sexuel, de convoquer des groupes de réflexion, de fixer des normes concernant le dépôt de plaintes pour harcèlement sexuel, de nommer un examinateur externe pour l'évaluation du traitement des plaintes et d'augmenter le nombre de formatrices. En juin 2008, la Commission pratiquera un examen final de la performance du ministère de la Défense et des forces armées afin de déterminer si ceux-ci ont dûment mis en œuvre la réforme prévue par l'Accord et atteint les résultats prescrits.

- Un forum est en place pour que les femmes puissent librement faire part de leurs griefs personnels ou professionnels.

Politiques et mécanismes de réforme institutionnelle

Toutes les politiques relatives aux forces de défense doivent être examinées pour s'assurer qu'elles tiennent compte des perspectives de genre. Les audits sexospécifiques peuvent être utiles pour informer les processus d'examen de ces politiques.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la Réforme du secteur de la sécurité»

Des politiques spécifiques doivent aussi être définies pour traiter de problèmes tels que l'exploitation sexuelle, le harcèlement sexuel et l'égalité des chances. Ces politiques doivent être diffusées de sorte que tous les employés aient connaissance de leurs droits et responsabilités. Les forces de défense devraient également adopter une approche de «tolérance zéro» concernant le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels et appliquer une stricte discipline aux contrevenants. Ces politiques devraient par ailleurs prendre des dispositions spéciales pour assurer la protection des dénonciateurs et appliquer des procédures claires et indépendantes pour le traitement des plaintes, les enquêtes et les sanctions. Il est recommandé à cet égard de disposer d'une ligne téléphonique spéciale pour dénoncer les affaires de harcèlement et de sévices sexuels (voir l'Encadré 6).

Afin de garantir l'intégration des sexospécificités dans l'institution, des centres de coordination des questions de genre et des conseils d'administrations pour l'égalité des sexes, investis de missions précises, seront établis. Ces départements doivent disposer des pouvoirs, fonds et capacités nécessaires pour honorer pleinement leurs missions. Les forces de défense peuvent aussi envisager d'organiser des «tables de femmes pour la paix», comme en Afrique du Sud, qui rassemblent des femmes des armées et de la société civile pour convenir de programmes de paix communs.

Codes de conduite

«Je traiterai tous les gens équitablement et respecterai toujours leurs droits et leur dignité, indépendamment de leur race, de leur origine ethnique, de leur culture, de leur langue ou de leur orientation sexuelle.»

Code de conduite pour les membres en uniforme des forces de défense d'Afrique du Sud [41]

La conception et la diffusion d'un code de conduite peuvent être utiles pour instiller une nouvelle culture dans les forces armées et pour revitaliser et renouveller leur engagement vis-à-vis des principes inscrits dans la politique et la législation de la défense. Dans le cas des forces de défense, les codes de conduite permettent de:

- spécifier des règles et des normes de comportement au regard de la discrimination sexuelle, du harcèlement sexuel, de l'exploitation sexuelle et des sévices sexuels;
- renforcer la gravité de ces actes et, ce faisant, contribuer à l'évolution des attitudes parmi les personnels des forces armées;
- insister sur la responsabilité criminelle des individus et des commandants au regard de ces actes et faire savoir qu'il n'y a pas d'impunité;
- démontrer au public que les forces de défense ont à cœur de protéger les femmes et les enfants et de promouvoir la participation des femmes de manière à inspirer confiance.

Lorsqu'un code de conduite couvre tous ces aspects, cela doit être illustré dans les réglementations des forces de défense détaillant les sanctions applicables aux différents délits.

Même s'il ne traite pas directement de la violence sexiste ou de la discrimination sexuelle, le Code de conduite de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) sur les aspects politico-militaires de la sécurité engage les Etats membres à appliquer des pratiques de recrutement conformes aux obligations et aux engagements en termes de droits humains et de libertés fondamentales.[42] Associant cela aux normes légales internationales, le Code de conduite engage par conséquent les Etats de l'OSCE à éliminer tous les obstacles à la promotion et à la participation des femmes dans la défense. L'article 30 du code engage les Etats de l'OSCE à informer les personnels des forces armées sur les lois, réglementations, conventions et engagements internationaux et à s'assurer qu'ils ont conscience d'être individuellement responsables de leurs actes.

Le code de conduite peut être utilisé pour préconiser une instruction militaire sur la violence sexiste et pour mettre en œuvre la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

Plusieurs organes de l'ONU et forces de défense nationale ont adapté leurs codes de conduite pour y inclure les principes spécifiques énoncés dans la circulaire du Secrétaire général de l'ONU sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles (voir l'Encadré 7).

> *«En diffusant une circulaire sur la protection contre l'exploitation et la violence sexuelles, le Secrétaire général a manifesté l'intention de veiller à ce que les fonctionnaires servant les Nations Unies, toutes catégories confondues, soient pleinement conscients des normes de conduite attendues d'eux et auxquelles ils doivent se conformer en ce qui concerne la prévention de l'exploitation et de la violence sexuelles. En outre, le Secrétaire général prie les Etats Membres d'inclure les principes fondamentaux consacrés par la circulaire dans les normes et les codes de conduite de leurs forces armées nationales et de leurs forces de police.»* [43]

Le Département des opérations de maintien de la paix a institué des unités de conduite et de discipline en novembre 2005 pour renforcer la responsabilité et faire respecter des normes de conduite dans les missions de l'ONU. Ces unités de conduite et de discipline fonctionnent comme un mécanisme supplémentaire de contrôle des personnels de l'ONU, en sus des structures des Etats participants. Grâce à ces unités de conduite et de discipline, la formation générique à la prévention de l'exploitation et de la violence sexuelles est devenue obligatoire chez l'ensemble des personnels de maintien de la paix, des procédures d'enquête sur les affaires d'inconduite sont en passe d'être normalisées et une base de données mondiale sur les allégations et affaires d'inconduite devrait être opérationnelle d'ici à la fin 2007.[44]

Encadré 7 — Code de conduite du Ghana pour les forces armées et les forces de sécurité [45]

Le Ghana envoie régulièrement des troupes dans les missions de l'ONU et a pour principe d'intégrer à son code de conduite national les règles et réglementations de l'ONU qui définissent les normes comportementales des forces armées dans les opérations de soutien à la paix. Ci-dessous figurent quelques extraits du Code de conduite des forces armées et des forces de sécurité du Ghana:

Exploitation et sévices sexuels

Les actes suivants doivent être évités:

- *Echange d'argent, d'emplois, de biens ou de services contre du sexe*
- *Tout type d'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans)*
- *Toute autre forme d'humiliation ou de comportement dégradant ou coercitif*
- *Toute faveur sexuelle en échange d'un service*
- *Tout type d'inconduite sexuelle qui porte préjudice à l'image, à la crédibilité, à l'impartialité ou à l'intégrité des forces déployées*

Discipline

Appliquer les plus hautes normes de discipline. Tous les actes d'indiscipline doivent être considérés comme un affront à la cohésion des forces et les contrevenants seront sévèrement punis.

Relations hommes-femmes

Encourager des interactions saines et professionnelles entre les femmes et les hommes. Pas de relations immorales au sein des troupes.

Règles du Code de conduite

Proscrire tout acte immoral d'exploitation sexuelle et de sévices sexuels, physiques ou psychologiques.
Respecter et mettre en valeur les droits humains de tous.

Encadré 8 Formation à la santé en matière de sexualité et de procréation pour les personnels des forces armées [48]

Depuis plus d'une dizaine d'années, le Fonds des Nations Unies pour la population soutient des projets visant à promouvoir la santé en matière de sexualité et de procréation parmi les personnels des forces armées. Ces projets ont été mis en œuvre par les forces armées nationales de différents pays, à savoir le Bénin, l'Equateur, Madagascar, la Mongolie, le Paraguay ou l'Ukraine. Les projets ont d'importantes composantes de formation et de sensibilisation à différents sujets, parmi lesquels la prévention du VIH/sida, la santé maternelle et la violence sexiste.

Equateur: *Santé en matière de sexualité et de procréation pour les forces armées et la police nationale* (1999-2001)

Telle était la seconde phase d'un projet d'abord axé sur la santé maternelle. Il s'adressait aux élèves des écoles militaires, aux soldats du contingent et aux officiers, par le biais de diverses initiatives:

- Inclusion des questions d'égalité des sexes dans le programme d'enseignement des écoles militaires.
- Formation pédagogique des instructeurs sur ces questions, à l'appui de méthodes pédagogiques participatives.
- Programme d'éducation parentale, avec des débats sur l'estime de soi, les changements psychologiques et biologiques de l'adolescence et le règlement des conflits.
- Inclusion des questions de santé en matière de procréation, d'égalité des sexes, de sexualité et d'amour dans le programme d'instruction militaire des soldats du contingent et des officiers. Introduction aux techniques pédagogiques participatives.
- Offre d'une vaste gamme de services de santé en matière de procréation, notamment des vasectomies.

Il s'est ensuivi une forte hausse de la demande de vasectomies, un phénomène plutôt rare dans un pays où cette question reste taboue. Une baisse du taux de fertilité chez cette population a également été signalée.

Le projet a permis de tirer les enseignements suivants, entre autres:

- Un soutien accru aux plus hauts niveaux militaires et chez les commandants des bases militaires renforcerait le projet.
- Dans un contexte militaire, caractérisé par une forte rotation, la formation doit être permanente pour pouvoir être efficace.
- La capacité de formation devrait être institutionnalisée pour éviter toute dépendance vis-à-vis des consultants externes.
- Les méthodes pédagogiques participatives, comme les saynètes, les jeux, les programmes audiovisuels et les exercices écrits, stimulent l'assiduité et les discussions de groupe.
- L'utilisation de supports pédagogiques et la mise en commun avec d'autres projets d'éducation sexuelle – ceux du ministère de l'Education, par exemple – permettent de réduire les coûts et les redondances.
- L'élargissement des services de santé en matière de procréation au-delà de la planification familiale peut développer l'audience et intéresser les hommes aux questions de santé et aux comportements sains.
- L'analyse des besoins spécifiques de la région (en l'occurrence, forte demande inassouvie en contraceptifs et taux de cancer élevé chez les femmes) peut permettre d'ouvrir des fenêtres sur la santé en matière de procréation et de sexualité.
- Pour être pleinement efficaces, ces projets doivent mettre à disposition tous les éléments matériels de la santé en matière de procréation, par exemple les préservatifs. Il n'est stratégiquement pas viable d'envoyer de jeunes recrues ou des officiers acheter des préservatifs à la pharmacie.
- Le concept de l'égalité des sexes peut s'apprendre, même dans une institution comme l'armée, qui est traditionnellement dominée par des hommes. Cependant, l'égalité des sexes demeure une notion abstraite si elle est détachée des questions de la santé en matière de procréation et de sexualité et des droits.
- Une stratégie viable pour institutionnaliser un tel projet consiste à intégrer l'éducation à la santé en matière de procréation dans les centres de formation pour officiers, sous-officiers et soldats du contingent, plutôt que de la restreindre aux élèves des écoles militaires.
- Le suivi et l'évaluation, essentiels au projet, exigent la budgétisation de ressources humaines et financières, la mise en place de mécanismes de contrôle et l'utilisation d'indicateurs d'évaluation.

Formation

Les cours dispensés dans le secteur de la défense doivent aussi prévoir une formation à la prise en compte des sexospécificités, aux conséquences sexospécifiques des conflits et à l'égalité des sexes à tous les échelons du personnel. Chacun doit connaître la question des sexospécificités, savoir pourquoi elle est importante et en quoi l'égalité des sexes améliore la performance des forces de défense.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

D'après les conclusions d'une réunion de responsables de vingt-deux Etats fournisseurs de contingents et de policiers, un plan de formation préalable au déploiement pour le maintien de la paix devrait:

- prévoir des formations sur les questions des barrières de la langue, de la sensibilité culturelle, de la responsabilité civile, des droits humains et des sexospécificités;
- faire appel à des experts nationaux en matière de genre dans les ministères des Affaires féminines ou des ONG de femmes pour soutenir les formations préalables au déploiement;

- incorporer les sexospécificités dans les programmes de formation à long terme des personnels militaires de manière à leur garantir un impact durable;
- apporter des compétences fondamentales aux femmes officiers militaires pour accroître leurs chances de sélection dans les opérations de maintien de la paix;
- examiner régulièrement les résultats des formations pour identifier et corriger les lacunes et satisfaire les besoins.[46]

Les personnels engagés dans des programmes de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) ont particulièrement besoin de cette formation aux sexospécificités pour identifier et satisfaire les besoins des ex-combattantes et des femmes associées à des groupes armés et ceux des enfants soldats. Les spécificités masculines doivent aussi être prises en compte afin de faire en sorte que les hommes renoncent à leur identité de guerrier pour assumer un rôle plus approprié et de les impliquer dans la prévention de la violence sexiste (voir l'Encadré 8).[47]

4.4 Intégration de la perspective du genre au niveau sociétal de la réforme de la défense

Les changements au niveau sociétal de la réforme de la défense doivent tenir compte de l'évolution des mentalités de la société vis-à-vis des forces de défense et de la coopération accrue entre les forces de défense et la société civile.

La participation des femmes aux forces de défense a toujours été assujettie à la perception qu'avait la société dans son ensemble du secteur de la défense: un lieu entièrement dédié à la masculinité, qui ne laisse aucune place aux femmes. Le changement social est donc une condition préalable au recrutement et à la rétention des femmes dans ce secteur. Ce changement, toutefois, n'est pas séquentiel: il ne suffit pas de l'amorcer d'abord dans la société pour qu'il gagne ensuite les armées. L'évolution de la culture militaire et la participation accrue des femmes se traduisent aussi par des changements dans la manière dont la société voit l'institution.

Les forces armées d'Afrique du Sud publient un magazine intitulé *Soldier* qui illustre régulièrement les différents rôles joués par les femmes dans l'armée. Le but est de faire tomber les stéréotypes sur les femmes dans les armées. La visibilité des femmes dans les forces de défense doit être régulièrement représentée dans les médias pour faire évoluer les mentalités. Chacun doit pouvoir voir sans difficulté la valeur que peuvent ajouter les femmes à la réforme de la défense.

Les forces de défense doivent s'associer aux organisations de la société civile qui œuvrent pour la paix et la sécurité afin de renforcer leur capacité à contrecarrer les menaces à la sécurité en s'appuyant sur la participation de la communauté. Dans les pays en situation postconflictuelle, les nouvelles forces de sécurité devraient exploiter l'expertise des groupes de femmes, qui sont souvent restés actifs tout au long du conflit, pour garantir la sécurité des femmes et des enfants et construire la paix. Ces groupes peuvent en effet fournir de précieuses informations sur les difficultés de la communauté, en particulier celles des femmes et des enfants, et font ainsi fonction de mécanisme de contrôle quant à la mise en œuvre effective des stratégies convenues. Ces engagements confèrent une légitimité aux forces de défense et promeuvent les pratiques démocratiques dans le secteur.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

5 Intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense dans des contextes spécifiques

5.1 Pays sortant d'un conflit

La réforme de la défense est un aspect important de la stabilisation postconflictuelle et, bien souvent, elle accorde priorité au désarmement, à la démobilisation et à la réintégration des anciens combattants. Pour les pays qui sortent d'un conflit, la réforme de la défense passe par l'opportunité, la responsabilité, la faisabilité et la pertinence. Ce processus suppose d'importantes réformes politiques, économiques, institutionnelles et sociales. Comme les femmes sont à la fois participantes et victimes du conflit, il est important que leurs rôles et leurs besoins particuliers soient couverts et que leur pleine participation soit garantie dès le début du processus de paix et tout au long des processus de DDR et de RSS.

Insertion des femmes dans le DDR de la République démocratique du Congo

La République démocratique du Congo (RDC) est, encore à l'heure actuelle, en train d'appliquer un processus de DDR et de définir le cadre politique de ses nouvelles institutions de défense.

La RDC est en conflit depuis qu'elle a acquis son indépendance en 1960. Les forces de défense du régime de Mobutu Sese Seko étaient patrimoniales, partisanes, irresponsables et coupables de nombreuses violations des droits humains. Depuis le renversement de Mobutu, le conflit aurait tué plus de 3,8 millions de personnes[49] et la violence sévit toujours à travers le pays.

Où étaient les femmes?

De nombreuses affaires de victimisation et de violation des droits des femmes ont éclaté en RDC durant le conflit. On estime à plus de 40 000 le nombre de femmes et de fillettes violées par des soldats (dont quelques soldats de la paix) et des femmes et des fillettes ont été kidnappées pour servir d'esclaves sexuelles, de porteurs, de cuisinières et de femmes de ménage.[50] Des femmes et des enfants ont également rejoint les rangs des combattants, sous la contrainte ou de plein gré, des différentes factions armées. Mais elles ont aussi formé une multitude de groupes qui ont fait pression pour mettre un terme au conflit.

Cependant, lorsque le processus de paix a été amorcé, les femmes semblaient être de nouveau invisibles. Bien qu'elles aient demandé à participer au Dialogue intercongolais, là encore, elles ne représentaient que 10% des délégués. Cette exclusion s'est traduite par un faible niveau de représentation féminine dans les structures décisionnelles pendant la transition et après les élections de 2006.

Les femmes et le DDR

En RDC, les quelques milliers de femmes et de fillettes accusées d'avoir «accompagné des hommes combattants» ont été marginalisées dans le processus de DDR et leurs besoins ont été totalement négligés. Schroeder a noté en 2005 que les personnes catégorisées dans les «groupes cibles» du DDR étaient majoritairement des hommes armés et que peu d'attention était accordée aux autres acteurs, bien plus diversifiés, qui ne partageaient pas les mêmes caractéristiques, besoins et vulnérabilités.[51] De fait, le critère à satisfaire pour être intégré au processus de désarmement, à savoir le port d'une arme, niait les rôles non armés joués par les femmes dans le conflit armé. Les stéréotypes sur les rôles féminins dans le conflit armé persistent et inhibent les femmes, celles qui hésitent à se présenter pour le désarmement et celles qui, engagées dans les processus de DDR, hésitent à incorporer des femmes et des fillettes dans les groupes cibles.

Or, l'exclusion des femmes du processus de DDR limite leurs chances, en ce sens qu'elle les empêche de quitter les factions armées pour intégrer l'armée nationale. A ce jour, seules 1 271 femmes ont été admises dans l'armée nationale congolaise et seules 2 584 ont été démobilisées et réinsérées dans leur communauté.

Au lendemain d'un conflit, la période de reconstruction offre d'excellentes opportunités pour faire évoluer les rôles sexuels prescrits et pour faire progresser la parité des sexes. Mais, dans le cas du DDR de la République démocratique du Congo, ces opportunités ont été manquées.

Conseils et enseignements

- Il est important que les femmes soient représentées dans les plateformes décisionnelles dès le début du processus de paix et que leurs besoins soient identifiés et traités.
- Une expertise en sexospécificités devrait être déployée dans la planification, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des processus de DDR. Des données ventilées par sexe doivent être collectées et utilisées pour dresser un portrait précis de l'ensemble des ex-combattants, des personnes à leur charge et d'autres personnes associées aux groupes armés. Le DDR doit tenir compte des besoins distincts de tous ces groupes. Les *Normes intégrées de démobilisation et de réintégration* de l'ONU et la *Liste de contrôle de l'UNIFEM sur le désarmement, la démobilisation et la réintégration* constituent d'importants outils de référence pour la planification sexospécifique des programmes de DDR.
- Tous les personnels de DDR devraient être formés aux sexospécificités de manière à pouvoir planifier, mettre en œuvre et évaluer les programmes en conséquence.
- Les efforts d'information publique, de formation et de sensibilisation devraient être étendus aux femmes leaders, aux organisations et aux spécialistes des aspects techniques et procéduraux du processus de DDR pour garantir la participation des femmes à la prise de décisions et leur parfaite compréhension de leurs fonctions.[52]
- Des processus devraient être mis en place pour que des groupes de femmes et des ex-combattantes puissent fournir des informations sur les auteurs de violence sexiste. Ces informations devraient être utilisées pour vérifier les antécédents des personnes demandant à rejoindre l'armée nationale, ainsi que pour étayer les poursuites judiciaires.
- Après un conflit, les mécanismes de justice constituent une nécessité absolue pour les victimes de violence sexuelle et permettent de poursuivre les criminels, mais aussi d'incriminer des supérieurs hiérarchiques, de porter assistance aux victimes et d'accorder des réparations.

5.2 Pays en transition

Les «pays en transition» sont ceux qui sortent d'un régime répressif et ont des institutions démocratiques fragiles. Ils peuvent requérir une réforme de leur secteur de la sécurité pour consolider leur démocratie naissante et instaurer une culture respectueuse des droits humains. Dans un contexte de la sorte, la réforme de la défense vise aussi à accroître la représentation et à renforcer les mécanismes de contrôle.

Réforme de la défense après l'apartheid en Afrique du Sud

En 1994, l'Afrique du Sud a entrepris une transition entre son ancien régime d'apartheid et un gouvernement démocratiquement régi. Les femmes ont fait partie intégrante du processus décisionnel qui a conduit à la nouvelle Constitution, fondée sur des principes de non discrimination, de non sexisme, de respect des droits

humains et de responsabilité démocratique. Pour défendre ces principes, l'Afrique du Sud a entamé une série de processus de restructuration normative et institutionnelle, avec discrimination positive et prise en compte des sexospécificités. La réforme de la Force de défense nationale d'Afrique du Sud (SANDF) avait pour but d'instituer un contrôle civil sur la force de défense, de réaligner les objectifs de la force de défense sur ceux du nouveau gouvernement, de créer une force non partisane, non sexiste et intégrée et de rationaliser la force de défense sans amoindrir les capacités de défense.

Adoptée en 1996, la Politique de défense:

- posait comme postulat que la sécurité nationale devait être «élargie pour intégrer des affaires politiques, économiques, sociales et environnementales»[53]. Ainsi établie selon une perspective de sécurité humaine, la Politique considérait que les plus grandes menaces sécuritaires procédaient de la pauvreté, des lacunes de développement et de la criminalité;
- a établi le cadre global du contrôle démocratique des forces armées: le ministre de la Défense était responsable devant le Parlement; le Parlement devait approuver le budget annuel de défense et une Commission paritaire permanente était instituée par le Parlement pour exercer un contrôle;
- a décidé que la SANDF devait être largement représentative de la population sud-africaine et «reconnaît le droit des femmes à servir à tous les postes et grades, y compris aux postes de combat».[54] Pour atteindre ce niveau de représentation, le ministre a été invité à déployer un programme de discrimination positive et d'égalité des chances et à instituer une Sous-direction des questions de genre au sein du ministère de la Défense.

Défis et opportunités

La transition sud-africaine a permis d'inscrire l'égalité des sexes au rang des principaux objectifs du pays tout entier, et du secteur de la défense en particulier. Bien que la SANDF ait déjà bien avancé dans son processus de transformation, notamment en termes d'intégration féminine, elle n'a toujours pas atteint le seuil des 30% de femmes (fixé dans la Déclaration de la SADC sur le genre et le développement) et les femmes continuent de se heurter à de nombreux obstacles dans leur quête d'égalité.

Un audit sexospécifique de la SANDF a été effectué en 2006. Le tableau ci-dessous illustre le manque flagrant de femmes dans les instances supérieures de la SANDF. Il n'y a aucune femme général de corps d'armée et une seule femme général de division (qui est aussi chef des services de transformation de la SANDF). En juin 2007, huit nouvelles femmes étaient nommées généraux de brigade, soit un total de 25 femmes dans les instances supérieures.[55] Des postes qualifiés et techniques ont certes été ouverts aux femmes, mais la transformation se fait lentement, tant en termes numériques qu'au niveau culturel.

Bien que le ministère de la Défense dispose d'un cadre politique pour la prise en compte des sexospécificités, avec un point de contact pour l'égalité des sexes, un forum dédié à l'égalité des sexes, un conseil consultatif sur les sexospécificités et un comité d'égalité des chances et de discrimination positive, il subsiste quelques problèmes de mise en œuvre des politiques et de capacité institutionnelle. Par exemple, le rapport d'audit dresse le constat suivant:

> *«Globalement, le ministère de la Défense manque de capacités pour intégrer effectivement toutes les dimensions sexospécifiques. Ces capacités concernent les compétences, les connaissances (obligations de conformité juridique/politique et cadres théoriques) et le volume des ressources humaines, financières et logistiques dédiées à la coordination de la programmation sexospécifique et du contrôle de la conformité au sein du ministère de la Défense.»*[56]

Bien que des femmes soient déployées dans des missions de maintien de la paix, leur représentation en qualité d'attachés militaires demeure négligeable. Pourtant, cette qualité a été particulièrement mise en avant et présentée comme une fonction spécialement adaptée aux femmes, qui leur permet d'apporter une précieuse contribution au maintien de la paix.

Avant de pouvoir instaurer l'égalité des sexes, il faut surtout modifier la culture organisationnelle. Or, les femmes de la SANDF continuent de déplorer diverses formes de sexisme et de harcèlement sexuel, une certaine inégalité des chances en termes de promotion et la persistance de la culture machiste. L'incorporation de femmes n'annihile pas automatiquement ces expressions du patriarcat et ce sont à ces aspects que la SANDF doit continuer de prêter attention.

Conseils et enseignements

- La représentation féminine lors des négociations de paix joue un rôle déterminant vis-à-vis des fonctions que les femmes peuvent être amenées à assumer dans la société nouvelle.
- Des politiques sexospécifiques doivent être promulguées et des mécanismes institutionnels doivent être mis en place pour l'égalité des sexes, mais cela ne suffit pas pour imposer la parité

Niveau hiérarchique	Hommes	Femmes	Total	Proportion totale de femmes
Cadres supérieurs	15	2	17	11.6
Cadres	269	31	300	10.3
Cadres intermédiaires	6,595	1729	8,324	20.8
Techniciens	17,484	7,270	24,654	29.5
Tous personnels	59,668	17,301	76,969	22.5

dans les forces de défense. Ces politiques doivent être popularisées et leur mise en œuvre doit être contrôlée. Les institutions mises sur pied pour imposer l'égalité des sexes doivent être dûment dotées en ressources humaines et financières.

- L'évolution de la culture institutionnelle est le facteur le plus important au regard de l'égalité des sexes dans les pays en transition. Elle exige toutefois du temps et des ressources spécifiques.

5.3 Pays développés

La réforme de la défense dans les pays développés consiste avant tout à créer des forces armées adaptées aux nouveaux défis internationaux, comme le maintien et la consolidation de la paix.

Réforme de la défense en Suède

La réforme de la défense mise en œuvre en Suède a démarré en 1999 avec de profonds changements à la position de défense adoptée jusque là par cet ancien Etat neutre. Les Suédois voulaient transformer «une force de défense dédiée à la protection contre les invasions en une force opérationnelle mobile et flexible, capable à la fois de défendre la Suède et de prendre part à des opérations internationales». Cette double tâche de développement a dû être menée dans un contexte de coupes budgétaires, puisque les dépenses militaires suédoises ont été régulièrement réduites, passant de 2% du PIB en 1999 à 1,4% du PIB en 2006.[57]

Personnels militaires

Bien que la conscription obligatoire fût limitée aux hommes, des femmes pouvaient faire leur service militaire, y compris aux grades d'officiers, depuis 1980 en Suède. Voilà qui augurait, de fait, l'évolution de l'environnement stratégique à laquelle la Suède s'est ensuite trouvée confrontée: les menaces sécuritaires avaient certes progressé, mais les technologies et les compétences requises aussi.

Le processus de réforme de la défense en Suède s'est essentiellement employé à optimiser l'efficacité de la gestion des ressources humaines, parallèlement à leur réduction. D'après les estimations de l'époque, la Suède devait réduire ses effectifs de défense de l'ordre de 25%, ce qui représentait quelque 5 000 employés à temps plein, dont la moitié d'officiers du rang.[58] Cette restructuration du personnel devait permettre, entre autres, de recruter et de former des officiers pour le nouveau système de défense établi sur le principe des interventions. En effet, les nouveaux officiers doivent accepter de servir à l'étranger, ce qui convient en particulier aux plus jeunes.[59]

Cette restructuration ouvre grand la porte aux femmes, qui ont toute latitude pour accéder à des grades d'officier. En décembre 2006, 19% des effectifs des Forces armées suédoises étaient des femmes et 81% des hommes.[60] Cependant, 4,5% seulement des officiers du rang étaient des femmes.[61] Des progrès restent certes à faire, mais un certain chemin a été parcouru puisque, au début du processus de réforme, en 1999, les femmes ne représentaient que 2,5% des militaires. Il est déjà question d'un plan visant à recruter davantage de femmes aux rangs d'officiers.[62]

Egalité des chances et parité

En 2006, six commandants de haut rang ont été sélectionnés pour participer à un programme de «tutorat sexospécifique» sur l'égalité des chances.[63] Le but de ce programme est de sensibiliser les officiers de haut rang afin qu'ils transmettent les connaissances acquises au sein de leurs départements et d'intégrer

Encadré 9 | Quelques faits d'armes suédois

EUFOR, REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

En 2006, les forces armées suédoises ont participé à l'opération militaire de l'Union européenne en RDC (EUFOR RD Congo), déploiement qui a supposé la désignation d'un Conseiller pour la parité des sexes et d'un Commandant opérationnel. L'objectif premier était d'opérationnaliser la Résolution 1325. Au départ, le Conseiller pour la parité des sexes avait essentiellement pour tâche d'inciter les forces à intégrer les sexospécificités à leurs activités journalières mais, rapidement, ses fonctions ont évolué et il a été amené à collaborer avec des organisations non gouvernementales locales et des groupes de femmes locaux pour les informer sur les objectifs et les activités de l'EUFOR. En intégrant ainsi les questions de genre, l'EUFOR a pu constater que le travail avec les groupes de femmes locaux constituait une inestimable source d'informations et de renseignements. L'UE a estimé que le travail du Conseiller pour la parité des sexes s'était traduit par une meilleure efficacité opérationnelle et a décidé d'incorporer ce mode de travail dans toutes ses futures missions de maintien de la paix.[68]

Afghanistan [69]

Le 24 avril 2006, une cinquantaine de femmes afghanes s'est rassemblée. Il y avait là des enseignantes et des étudiantes de l'Université Balkh de Mazar-i-Sharif, venues rencontrer l'Équipe d'observateurs militaires du groupe de coopération de la Force suédoise. Le groupe de coopération suédois était exceptionnel à double titre : premièrement, il n'était constitué que de femmes et, deuxièmement, il n'avait aucune responsabilité géographique, contrairement aux autres groupes d'observateurs militaires. De fait, les femmes constituaient leur seul domaine de responsabilité.

En Afghanistan, les femmes sont généralement obligées de se tenir à l'écart des hommes en public. Pour une unité militaire entièrement constituée d'hommes, il aurait été quasiment impossible de parler à une femme. Les femmes étrangères ont moins de mal à nouer contact, même si ce n'est pas toujours facile. L'Equipe d'observateurs militaires avait pour rôle de relayer les informations obtenues de femmes afghanes de manière à ce que les institutions politiques afghanes et les organisations internationales d'aide puissent les exploiter.

les questions d'égalité des chances à tous les types de décisions, d'allocations et d'opérations.[64] En outre, 240 conseillers en harcèlement sexuel ont été formés et toutes les nouvelles recrues des Forces armées suédoises suivent une formation à la tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel.[65] Le nombre d'affaires de harcèlement sexuel est passé de 16 en 2005 à 10 en 2006.[66]

Les Forces armées suédoises ont également entrepris d'intégrer les préceptes de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies à leurs activités. Tout soldat affecté à une opération ou une mission suit une formation d'au moins trois heures sur la Résolution 1325 et sur les sexospécificités et, depuis 2005, les sexospécificités ont été portées au programme de toutes les écoles militaires et à tous les niveaux d'enseignement.[67]

Accès au pouvoir décisionnel

Les Suédoises ont beaucoup fait pour occuper l'espace qui leur a été ouvert dans les débats sur la défense et la sécurité et pour s'imposer dans les prises de décisions en matière de sécurité. En 2003, le ministère de la Défense, le ministère des Affaires étrangères et la direction des Autorités de gestion de crise étaient tous dirigés par des femmes.

Conseils et enseignements

- L'intégration des sexospécificités dans les forces armées ne se limite pas à la simple admission de femmes. Des formations en matière de genre et d'autres changements institutionnels sont requis à l'appui de ces efforts.
- L'égalité des sexes doit être intégrée à tous les aspects des formations et des opérations.
- L'accès des femmes au pouvoir décisionnel au niveau exécutif est important et peut générer la volonté politique nécessaire pour promouvoir l'intégration des sexospécificités.

6 Recommandations principales

1. **Veiller à ce que la réforme de la défense promeuve l'égalité des sexes:** s'assurer que la réforme de la défense reflète le caractère démocratique de la société et comporte des mesures pour la promotion de relations égalitaires entre sexes, par exemple en recrutant davantage de femmes et en optimisant leur potentiel et leur contribution aux forces armées.

2. **Pratiquer un examen complet de la défense:** appliquer un processus d'examen de la défense afin de formuler une vision démocratique des forces armées. Garantir la participation d'une large variété d'acteurs, parmi lesquels des organisations de femmes et d'autres groupes spécialisés dans les sexospécificités.

3. **Intégrer des femmes dans les forces de défense et les institutions de sécurité:** recruter activement des femmes dans les structures de défense et garantir leur représentation dans les organes décisionnels de la défense. Fixer des objectifs, contrôler l'intégration des femmes et gérer les obstacles à leur rétention et à leur avancement.

4. **Intégrer la question du genre dans les forces de défense:** dispenser des formations en matière de genre à tous les niveaux et à tous les personnels des forces de défense. Reconnaître les droits égaux et les besoins distincts des hommes, des femmes, des lesbiennes et des gays, aussi bien dans les forces de défense que dans les communautés qu'ils servent.

5. **Prévenir et punir la violence sexiste exercée par des personnels des forces de défense:** définir un code de conduite interdisant la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels. Veiller à ce qu'il n'y ait jamais d'impunité en cas d'inconduite.

6. **Renforcer le contrôle parlementaire sur les questions de genre dans la réforme de la défense:** les parlements doivent contrôler les rapports annuels des ministères de la Défense et les déploiements du maintien de la paix et veiller à ce que des politiques et des mécanismes soient appliqués pour l'égalité des sexes. Désigner des hommes et des femmes spécialisés dans les sexospécificités dans des commissions parlementaires permanentes sur la défense.

7. **Renforcer le contrôle de la société civile sur les questions de genre dans la réforme de la défense:** promouvoir la capacité des organisations de la société civile, dont des organisations de femmes et d'autres groupes spécialisés dans les sexospécificités, à engager des débats productifs sur la défense. Garantir leur inclusion dans les processus de réforme de la défense.

8. **Pratiquer une analyse sexospécifique du budget de la défense:** améliorer la capacité parlementaire et la capacité de la société civile à interroger les budgets de défense et à garantir une budgétisation sexospécifique.

7 Ressources complémentaires

Sites Web

Centre for Democracy and Development – http://www.cddwestafrica.org

DCAF – http://www.dcaf.ch

Bonn International Centre for Conversion – http://www.bicc.de

Institut d'études de sécurité – http://www.issafrica.org

Siyanda – Mainstreaming Gender Equality – http://www.siyanda.org/about.htm

UN-INSTRAW *Genre et Réforme du secteur de la sécurité* http://www.un-instraw.org/fr/gps/general/gender-and-security-sector-reform-3.html

Articles et rapports en ligne

Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., ***Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women***. Women Waging Peace, Washington DC, 2004. http://www.huntalternatives.org/download/9_ negotiating_th e_transition_to_democracy_ and_reforming_the_security_s ector_the_vital_ contributions_of_south_african_women.pdf

Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, ***CWINGuidancfoNATGendeMainstreaming***, 2007. http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_ guidance.pdf

UNIFEM, ***Bien comprendre, Bien faire: Genre etDésarmementDémobilisatioetRéintégratio***, 2004. http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/ gettingitright.pdf

UN-INSTRAW, ***SecurinEqualityEngenderinPeace GuidtPolic anPlanninoWomenPeacanSecurit(USC1325)***, 2006. http://www.uninstraw.org/en/index.php? option=co ntent&task=view&id=1050

Section des pratiques optimales de maintien de la paix des Nations Unies,

GendeResourcPackagfoPeacekeepinOperations, juillet 2004. http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/ librar y.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

NOTES

[1] Ball, N., *Transforming Security Sectors: The World Bank and IMF Approaches*. *Journal of Conflict, Security and Development*, vol. 1, n° 1, pp. 45-66.
[2] de Vries, R., *Defence Transformation in South Africa: Sharing the Experience with the Forces armées de la République démocratique du Congo*. *African Security Review*, vol. 15, n° 4, pp. 79-97.
[3] Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice, 2007, p. 133.
[4] *European Security Review*, n° 34, juillet 2007.
[5] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général. *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.
[6] PNUD, 2005, p. 170. http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
[7] Gya, G., *The importance of gender in ESDP. European Security Review*, n° 34, juillet 2007, p. 1-8.
[8] Meintjies, S., Pillay, A. et Turshen, M. (Eds.), *The Aftermath*: *Women in PostConflict Transformation*. Zed, Londres, 2001.
[9] Liu Institute, *Human Security Report*, *2005*, p. 23. http://www.humansecurityreport.info/content/view/28/63/
[10] Engelbrektson, K. (Brigadier), Commandant du Groupement tactique nordique, cité dans *From Words to Actions*, Genderforce Sweden. http://www.genderforce.se
[11] GenderForce Sweden, *From Words into Action*. http://www.genderforce.se
[12] Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*. *Chaillot Paper*, n° 101, mai 2007, p. 28.
[13] Pillay, A., *Gender, Peace and Peacekeeping: lessons from Southern Africa*. ISS Occasional Paper 128, octobre 2006.
[14] Déclaration de Gužhenno au Conseil de sécurité, Débat sur les femmes, la paix et la sécurité, 23 octobre. 2007, p. 5. S/PV.5766 *RAPPORT PROVISOIRE.*
[15] McConnell, T., *AllFemale Unit Keeps Peace in Liberia*. *The Christian Science Monitor*, 21 mars 2007.
[16] DOMP ONU, Statistiques ventilées par sexe. http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gend.html (accès le 30 juillet 2007).
[17] Maley, J., *Sexual harassment rife in armed forces. The Guardian*, 26 mai 2006.
[18] National Organization for Women. *From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever*, 1er septembre 2006.
[19] Human Rights Watch, *Uniform Discrimination: The 'Don't Ask, Don't Tell' Policy of the U.S. Military*. HRW, janvier 2003.
[20] Zeigler, S.L. et Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*. University Press of America, Etats-Unis, 2005, p. 125.
[21] Zeigler, S.L. et Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*. University Press of America, Etats-Unis, 2005, p. 125.
[22] Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN. http://nato.int/issues/womennto/perc/femsoldiers.jpg
[23] Cité dans PNUD 2005, p. 170.: http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
[24] Juma, M., *The Role of the Human Resources Department in promoting Gender Equity in the SANDF*. Adresse aux fonctionnaires de ressources humaines de la Force de défense nationale sud-africaine, Pretoria, 30 novembre 2006.
[25] Hill, J., *US Quadrennial Defense Review sparks anger in China*. *Jane's Defence News*, 7 mars 2006. http://www.janes.com/defence/news/jir/jir060307_2_n.shtml
[26] Nathan, L., *No Ownership*, *No Commitment*: *A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform*. Université de Birmingham, 2007, p. 16; FitzGerald, A.M., *Security Sector Reform in Sierra Leone*. Réseau mondial pour la facilitation de la réforme du secteur de la sécurité, Shrivenham, 2004.
[27] Rolls, S.B, 23 octobre 2006, www.womenpeacesecurity.org/media/docwaysforward.doc
[28] Burke, H., *Women Defence Ministers Chip at Latin America's Macho Image*. Reuters, 31 janvier 2007. http://www.alertnet.org/thenews/newsdesk/N31389288.htm
[29] Basiri, S., *Gender and Security Issues: Women in Afghanistan*. Document de travail présenté à la Conférence électronique du BICC intitulée «Afghanistan: évaluation des progrès de la réforme du secteur de la sécurité un an après la Conférence de Genève», 4-11 juin 2003.
[30] Estimations 2007 des dépenses nationales. www.treasury.gov.za
[31] Budlender, D. *et al*., *Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets*. Département des Affaires de genre, Secrétariat du Commonwealth, janvier 2002, p. 55.
[32] Adapté de *Genderresponsive Monitoring and Evaluation Indicators*. http://www.unddr.org/tool_docs/GenderResponsivePercent20MonitoringPercent20andPercent20EvaluationPercent20Indicators.pdf
[33] A consulter à l'adresse: http://web.uct.ac.za/org/agi/pubs/newsletters/vol9/budget.htm
[34] Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., *Security Sector Reform*, *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*. International Alert et Initiative for Inclusive Security, 2004. http://www.internationalalert.org/women/gpb_toolkit.htm
[35] Carreiras, H., *Gender Integration in the Armed Forces: A Cross National Comparison of Policies and Practices in NATO Countries*. Document présenté à la 26ème Réunion annuelle sur les Femmes en uniforme de l'OTAN, mai 2002. http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf02.htm
[36] http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html
[37] Brown, M.T., *Be the best: Military Recruiting and the Cultural Construction of Soldiering in Great Britain*. Social Science Research Council. http://programs.ssrc.org/gsc/gsc_quarterly/newsletter5/content/brown/ (23 octobre 2007).
[38] «Une véritable comparaison n'est cependant pas possible car les exercices varient; il s'agit là de l'aptitude physique «maximale» pour un homme et une femme âgés de 22 ans (pour obtenir le score maximal de 300 points) dans chaque corps d'armée», Sergent Borlik, A.K., *Physical Training Differences Explored*. *DefenseLink News,* Service de presse des forces américaines, ministère américain de la Défense, 13 mai 1998. http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=41344
[39] Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN et The Women's Research & Education Institute, *Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces.* http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf; Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, *Percentages of Military Service Women in 2006.* http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers2006.jpg; *Rapport national hongrois 2006*, Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN. http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf
[40] «Accord entre le ministère de la Défense et la Commission pour l'égalité des chances sur un plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées». http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA11D134872A5EF-797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf
[41] http://www.navy.mil.za/aboutus/values/conduct.htm
[42] Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, *Code de conduite sur les aspects politico-militaires de la sécurité*. Article 27, 3 décembre 1994.
[43] Rapport du Secrétaire général, *Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles*. A/58/777, 23 avril 2004, § 14.
[44] *About the Conduct and Discipline Units*, Informations du DOMP. http://un.org/dpko/
[45] Présentation de Klutsey, E.A. (Colonel), sur le Code de conduite du Ghana présenté à la Réunion préparatoire sur le projet de code de conduite ouest-africain des forces armées et de sécurité, 24-26 octobre 2005. http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf

[46] Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, *AImplementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Context: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Troop and Police Contributing Countries,* 7-9 février 2007, Conclusions, Agreements and Recommendations, p. 6. http://pbpu.unlb.org/pbps/Library/Recommendations%20and%20Conclusions.pdf

[47] Kleppe, T.T., *Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices*. Gender, Peace and Security Working Paper 3, UN-INSTRAW, Saint-Domingue, 2007.

[48] Adapté de: FNUAP, *Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: lessons learned from nine countries*. Rapport technique, FNUAP, New York, 2003, pp. 32-34.

[49] Médecins sans Frontières, *Democratic Republic of Congo: Forgotten War*, 18 décembre 2006. http://www.msf.org/msfinternational/invoke.cfm?objectid=95575C535056AA776CB1F082D6DDD28B&component=toolkit.article&method=full_ html

[50] Tripp, A.M., *Empowering Women in the Great Lakes Region: Violence, Peace and Women's Leadership*. SHS Papers *in* Women's Studies/Gender Research, n° 3, juillet 2005, p. 21. Voir aussi Bastick, Grimm & Kunz, *Sexual Volence in Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. DCAF, Genève, pp. 41-42.

[51] Schroeder, E., *A Window of Opportunity in the Democratic Republic of the Congo: Incorporating a Gender Perspective in the Disarmament, Demobilization and Reintegration Process*. Peace, Conflict & Development, vol. 6, n° 6, janvier 2005, p. 4. http://www.peacestudiesjournal.org.uk/docs/awindowofopportuni ty.pdf

[52] UNIFEM, *Bien comprendre, Bien faire: Désarmement, démobilisation et réintégration*. Octobre 2004, p. 5.

[53] SANDF, *White Paper on National Defence for the Republic of South Africa*, mai 1996.

[54] SANDF, *White Paper on National Defence for the Republic of South Africa*, mai 1996.

[55] Cape Argus, 26 juin 2007.

[56] Rapport d'audit du ministère de la Défense, *op. cit.*, p. 81.

[57] Informations du Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI), *The SIPRI Military Expenditure Database.* A consulter à l'adresse: http://first.sipri.org/non_first/milex.php

[58] Projet de loi du Gouvernement suédois, 2004/05:5, *Our Future Defence: The focus of Swedish Defence Policy 2005-2007*, p. 17.

[59] Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 35.

[60] Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 37.

[61] Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.

[62] Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006,* p. 17.

[63] Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.

[64] Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.

[65] Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.

[66] Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.

[67] ClaesGoran, F. (Lieutenant-Général), Forces armées suédoises, *Gender Equality and Gender Mainstreaming in Swedish Armed Forces*. Graz, 10 mai 2007.

[68] Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.

[69] Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 16.

Place du genre dans la réforme de la défense

SOMMAIRE

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

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

Défis et opportunités postconflictuels

Questions pour la réforme de la défense

Complément d'information

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

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

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

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

La **réforme de la défense** suppose la transformation du secteur de la défense des États, avec des institutions sous contrôle civil qui appliquent des principes de responsabilité et de bonne gouvernance, qui entretiennent des forces de taille raisonnable, qui sont représentatives, formées et équipées en adéquation avec leur environnement stratégique et qui respectent le droit international, contribuant ainsi aux objectifs nationaux et internationaux de paix et de sécurité.

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

L'intégration de cette perspective dans le secteur de la défense suppose la prise en compte des expériences, des connaissances et des intérêts des femmes et des hommes dans le processus de *création* de politiques et de structures de défense nationale, de *mise en œuvre* de ces politiques (par des opérations nationales et internationales, notamment) et d'*évaluation* des résultats. L'intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense constitue de fait un moyen de:

Satisfaire les différents besoins sécuritaires dans la société

- La réforme de la défense doit efficacement satisfaire les besoins de tous dans la société. Les besoins sécuritaires des personnes varient en fonction de plusieurs facteurs, comme le sexe, l'origine ethnique, l'âge, l'aptitude physique, l'orientation sexuelle, la situation économique, le statut de citoyenneté et la religion.
- La violence sexiste demeure une lourde menace à la sécurité humaine dans le monde. Les hommes sont aussi victimes de violence sexiste, par exemple sous la forme de massacres perpétrés en fonction du sexe, de viol et de violence de gang. La protection des femmes, des hommes, des filles et des garçons devrait constituer une priorité de toute réforme du secteur de la défense, aussi bien pendant qu'après un conflit.

Satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense

- L'art de la guerre, si tant est que l'on puisse parler d'art, a fortement évolué. Quel que soit contexte, il n'est pas rare que les forces de défense participent à des missions de maintien de la paix et de reconstruction, qui exigent des compétences et aptitudes complexes, notamment en matière de communication, de facilitation et de coopération avec les populations civiles. La diversité dans la composition des forces et l'intégration des sexospécificités à ces opérations permettent au secteur de la défense de mieux s'acquitter de ses nouvelles tâches (voir l'Encadré 1).

instraw united nations

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1 Les personnels féminins de maintien de la paix peuvent optimiser l'efficacité des missions, pour les raisons suivantes:

- La présence de femmes militaires est nécessaire pour fouiller les femmes aux barrages routiers, aux aéroports, etc.
- Les hommes et femmes autochtones ont un contact plus facile avec ces femmes militaires, qui leur paraissent moins menaçantes que leurs collègues masculins.
- Les femmes soldats de la paix ont plus de facilité pour collecter des informations auprès des femmes autochtones, devenant une précieuse source de renseignements.
- Les hommes et les femmes qui sont subi des agressions sexuelles ont plus de facilité à évoquer ces actes avec des femmes.
- Les femmes soldats de la paix offrent un modèle positif pour les femmes autochtones et peuvent les inciter à entrer dans les forces armées et de défense.

- Les membres des forces armées peuvent se rendre coupables de violence sexuelle à l'encontre de civils, ainsi que d'autres membres des forces armées. Une approche promouvant les droits humains qui tient compte de la perspective du genre, par exemple par des formations aux sexospécificités et l'application de codes de conduite, peut renforcer la prévention, le traitement et la responsabilité.

Créer des forces de défense et des organisations de sécurité représentatives

- Les femmes sont sous-représentées dans les institutions militaires, les ministères de la Défense et les organismes de contrôle de la défense. Même sans barrières formelles, leur avancement professionnel est souvent plafonné.
- La pleine intégration des femmes dans les forces armées maximise la capacité des armées à honorer leur mission de protection des sociétés démocratiques, qui suppose aussi la défense de valeurs fondamentales telles la citoyenneté et l'égalité.

Renforcer le contrôle civil démocratique des forces de défense

- L'un des aspects majeurs de la réforme de la défense est le renforcement du contrôle civil. L'incorporation de femmes et d'experts en sexospécificités dans les organismes de contrôle de la défense permet de mieux adapter les politiques et programmes de défense aux besoins particuliers des hommes et des femmes, des garçons et des filles. Les organisations féminines de la société civile apportent une perspective holistique de la sécurité aux processus de contrôle civil.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

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

- *La Déclaration et le Programme d'action de Beijing* (1995)
- *La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000).*

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

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

La perspective du genre doit être traitée de bout en bout aux niveaux politique, institutionnel, économique et sociétal de la réforme de la défense.

Intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense

- Assurer la participation de femmes et d'hommes experts en sexospécificités et de représentants des ministères en charge des droits des femmes, des questions de genre et de la jeunesse aux organes d'examen de la défense.
- Renforcer les capacités sexospécifiques des organes d'examen de la défense par des formations, des séances d'information sur les questions de genre et de sécurité, des programmes de tutorat, etc.
- Renforcer les capacités des organisations de la société civile (OSC), dont les groupes de femmes, sur les questions de politique de défense et de contrôle du secteur de la défense. Établir des mécanismes pour accroître leur participation aux processus de réforme de la défense.
- Stimuler un débat sur la vision nationale de la défense et de la sécurité par:
  - des consultations avec la société civile, dont des organisations urbaines et rurales et des organisations de femmes;
  - des auditions parlementaires et des débats ouverts;
  - un engagement avec les médias.

Étude de cas 1 Hausse du recrutement, de la rétention et du déploiement de femmes dans les forces armées de Hongrie[1]

La Hongrie est parvenue à augmenter la participation des femmes dans ses forces armées: ses effectifs féminins sont ainsi passés de 4,3% en 2005 à 17,56% en 2006. Depuis l'ouverture des postes de combat aux femmes en 1996, celles-ci peuvent désormais occuper n'importe quel poste au sein des armées hongroises. Les stratégies mises en œuvre par la Hongrie pour augmenter le recrutement, la rétention et le déploiement des femmes consistent, entre autres, en ce qui suit:

- Une loi sur le service militaire qui affirme les droits égaux des hommes et des femmes et garantit une promotion non discriminatoire fondée sur les compétences professionnelles, l'expérience, les résultats et l'ancienneté.
- Une Équipe d'égalité des chances et un Plan d'égalité des chances au sein des ressources humaines.
- Un Comité du personnel féminin des forces de défense hongroises institué en 2003 pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ce Comité mène des recherches et organise des réunions avec des femmes militaires afin de collecter leurs expériences, à la suite de quoi il analyse le statut réel de l'égalité des sexes, en dénonçant les problèmes et en formulant des recommandations pour le changement.
- Un réseau de points de contact féminins établi au niveau des unités.
- Des mesures d'amélioration des conditions de repos et d'hygiène dans les unités.

Étude de cas 2 | **Code de conduite du Ghana pour les forces armées et de sécurité[2]**

Le Ghana envoie régulièrement des troupes dans les missions de l'ONU et a pour principe d'intégrer à son code de conduite national les règles et réglementations de l'ONU qui définissent les normes comportementales des forces armées dans les opérations de soutien à la paix.

Exploitation et violence sexuelles *– Les actes suivants doivent être évités:*

- *Échange d'argent, d'emplois, de biens ou de services contre du sexe*
- *Tout type d'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans)*
- *Toute autre forme d'humiliation ou de comportement dégradant ou coercitif*
- *Toute faveur sexuelle en échange d'un service*
- *Tout type d'inconduite sexuelle qui porte préjudice à l'image, à la crédibilité, à l'impartialité ou à l'intégrité des forces déployées*

Relations hommes-femmes *– Encourager des interactions saines et professionnelles entre les femmes et les hommes. Pas de relations immorales au sein des troupes.*

Règle du code de conduite *– Éviter tout acte immoral d'exploitation et de sévices sexuels, physiques ou psychologiques. Respecter et mettre en valeur les droits humains de tous.*

Intégration de la perspective du genre au niveau institutionnel de la réforme de la défense

- Recruter activement des femmes dans les structures de défense et garantir leur représentation dans les organes décisionnels de la défense. Revoir et amender les politiques qui restreignent la participation des femmes et des hommes, ainsi que celles qui tiennent les femmes à l'écart des postes de combat ou les empêchent d'accéder aux plus hauts grades (voir l'Étude de cas 1).
- Promulguer des politiques favorables à la vie de famille (ex.: congés de maternité et de paternité, infirmeries, garderies).
- Prévoir des formations militaires sur les questions de la sensibilité culturelle, de la responsabilité civile, des droits humains et des sexospécificités.
- Définir, appliquer et contrôler des codes de conduite applicables aux personnels de défense interdisant la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels (voir l'Étude de cas 2).

Intégration de la perspective du genre au niveau économique de la réforme de la défense

- Pratiquer une analyse sexospécifique des budgets de défense pour améliorer la transparence, la responsabilité et la gestion financière publique du secteur de la défense (voir l'Encadré 2).
- Renforcer la capacité des parlementaires et de la société civile à pratiquer des analyses sexospécifiques des budgets de défense.

Encadré 2 | **Questions à poser pour une analyse sexospécifique des budgets de défense:**

- Les allocations générales autorisent-elles des prestations de sécurité équitables pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons?
- Le budget prévoit-t-il des fonds spéciaux pour les femmes, les hommes, les filles ou les garçons? (Par ex. des affectations de fonds pour le recrutement de femmes, des congés de maternité et de paternité, des services de santé pour hommes et pour femmes.)
- Le budget prévoit-t-il des activités, des moyens et des coûts liés aux sexospécificités? (Par ex. sensibilisation et formation aux questions de genre.)

Intégration de la perspective du genre au niveau sociétal de la réforme de la défense

- Représenter des femmes militaires dans les médias pour montrer leur contribution à la défense et faire évoluer les mentalités au regard des institutions de défense.
- Travailler en partenariat avec des organisations de la société civile, dont des groupes de femmes, œuvrant pour la paix et la sécurité afin de collecter des informations et des renseignements et d'établir des voies de collaboration.

À voir aussi dans le Dossier 3...

- Conseils pour intégrer la perspective du genre au processus de réforme de la défense
- Modes de contrôle parlementaire de la réforme de la défense
- Conseils pour accroître le recrutement et la rétention des femmes
- Exemples d'intégration des sexospécificités dans la réforme de la défense en République démocratique du Congo, en Estonie, à Fidji, en Amérique latine, en Afrique du Sud et en Suède.

Défis et opportunités postconflictuels

La réforme de la défense est un aspect important de la stabilisation après un conflit. Le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR) des anciens combattants constituent souvent une priorité urgente. Comme les femmes sont à la fois participantes et victimes du conflit, il est important que leurs rôles et leurs besoins particuliers soient couverts et que leur pleine participation soit garantie dès le début du processus de paix et tout au long des processus de DDR et de RSS.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- Les consultations ouvertes, notamment auprès d'organisations de femmes, sur les questions de défense et de RSS contribuent à l'instauration d'un consensus national sur les priorités de la réforme.
- Les hommes «partisans» de l'égalité des sexes assignés à des fonctions militaires et à d'autres postes influents peuvent constituer de puissants partenaires pour le changement.
- Les processus de vérification des antécédents dans les nouvelles armées nationales sont plus efficaces lorsqu'ils sont établis en partenariat avec des groupes de femmes et des anciennes combattantes, qui sont plus à même de

fournir des informations sur les contrevenants aux droits humains.

Dans les processus de DDR:

- Des experts en sexospécificités devraient être impliqués dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation.
- Tous les personnels de DDR devraient être formés aux sexospécificités de manière à pouvoir planifier, mettre en œuvre et évaluer les programmes en conséquence.
- Des données ventilées par sexe doivent être collectées et utilisées pour dresser un portrait précis de l'ensemble des ex-combattants, des personnes à leur charge et d'autres personnes associées aux groupes armés.
- Les organisations de femmes devraient recevoir des informations sur les aspects techniques et procéduraux du processus de DDR afin de garantir la participation des femmes à la prise de décisions et leur parfaite compréhension de leurs fonctions.
- Des initiatives peuvent être déployées pour recruter des ex-combattantes dans les forces de défense.

Questions pour la réforme de la défense

La perspective du genre peut être intégrée à la réforme de la défense pour en accroître l'efficacité. Principales questions à poser pour garantir la prise en compte des sexospécificités dans les processus d'examen, de suivi et d'évaluation :

- Y a-t-il eu une consultation pour garantir la prise en compte, dans la réforme de la sécurité, des aspects liés aux femmes et aux hommes marginalisés? Des organisations de la société civile participent-elles aux processus d'examen de la défense?
- Des initiatives sont-elles déployées pour renforcer les capacités sexospécifiques des organes d'examen de la défense, des parlementaires et des organisations de la société civile engagés dans le contrôle de la défense, par exemple par des formations et des séances d'information sur les questions de genre et de sécurité?
- Des objectifs ont-ils été fixés et des mécanismes ont-ils été mis en place pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes dans les structures de la défense, parmi lesquelles les forces armées et le ministère de la Défense?
- Des mesures concrètes, dont des codes de conduite et des mécanismes de contrôle et de rapport, sont-elles prises pour prévenir, traiter et sanctionner le harcèlement sexuel et les violations des droits humains de la part des personnels de défense?
- Des questions de genre sont-elles intégrées à la formation standard des personnels de défense, toutes catégories confondues? Une formation obligatoire sur les sexospécificités et sur l'exploitation et la violence sexuelles est-elle dispensée à tous les personnels? Y a-t-il des hommes parmi les formateurs? Cette formation bénéficie-t-elle de ressources suffisantes?
- La protection des femmes, des hommes, des filles et des garçons contre toutes les formes de violence sexiste, pendant et après un conflit, figure-t-elle au rang des priorités de la réforme de la défense?
- Une analyse sexospécifique du budget de la défense a-t-elle été effectuée?

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, «Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*», Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Complément d'information

Ressources

Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., ***Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women***, 2004.

Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, ***CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming***, 2007.

DOMP – ***Gender Resource Package***, 2004.
UN-INSTRAW – ***Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325)***, 2006.

UNIFEM, ***Bien comprendre, Bien faire: Genre et Désarmement, démobilisation et réintégration***, 2004.

Organisations

ACCORD – www.accord.org.za

DCAF – www.dcaf.ch Institut d'études de sécurité – www.issafrica.org/ Siyanda: Mainstreaming Gender Equality – www.siyanda.org

UN-INSTRAW – www.uninstraw.org

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Mugiho Takeshita, du DCAF, sur la base du Dossier 3 conçu par Cheryl Hendricks et Lauren Hutton, de l'Institut d'études de sécurité.

[1] Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN et The Women's Research & Education Institute, *Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces*. Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, *Percentages of Military Service Women in 2006* et *Rapport national hongrois 2006*.

[2] Extrait de la présentation de Klutsey, E.A. (Colonel), sur le Code de conduite du Ghana présenté à la Réunion préparatoire sur le projet de code de conduite ouest-africain des forces armées et de sécurité, octobre 2005, pp. 24-26, http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf

Place du genre dans la réforme de la justice

Shelby Quast

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans la réforme de la justice

Shelby Quast

united nations instraw

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos de l'auteure
Mme Shelby Quast est l'une des membres fondatrices de l'International Legal Assistance Consortium (ILAC), organisation mondiale coordonant des ONG internationales spécialisées dans la reconstruction judiciaire au lendemain d'un conflit. Les organisations membres de l'ILAC représentent plus de 3,4 millions de magistrats, procureurs, avocats, juristes et universitaires dans le monde. Mme Quast dirige le bureau américain de l'ILAC; elle a supervisé différentes missions d'évaluation judiciaire au Timor oriental et au Libéria et a pris part à la mission d'évaluation à Haïti. Dernièrement, elle a été chef de l'Equipe de transition des Nations Unies en charge du Groupe de l'administration de la justice pour la Mission intégrée des Nations Unies au Timor-Leste. Mme Quast est également directrice en exercice de Partners for Gender Justice.

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Eirin Mobekk, Margaret Owen, Jolynn Shoemaker, l'UN-INSTRAW et Rebecca Wallace. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier consacré à la place du genre dans la réforme de la justice fait partie de la Boîte à outils «Place du Genre dans la Réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:
- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, EPA, Rahat Dar, 2008.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.
ISBN 9789292220747

Extraits à citer comme suit: Shelby Quast, *Place du genre dans la réforme de la justice,* Boîte à Outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SROKundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Qu'est-ce que la réforme de la justice? 1

3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la justice? 3

3.1 Garantir que les Etats honorent leurs responsabilités en vertu du droit international . . . 3
3.2 Satisfaire les besoins en justice . . . 4
3.3 Construire la confiance dans le secteur de la justice . . . 4
3.4 Garantir un secteur de la justice représentatif et légitime . . . 4
3.5 Réformer les lois discriminatoires et promouvoir la protection des droits humains . . . 5
3.6 Mettre un terme à l'impunité en matière de violence sexiste . . . 5
3.7 Garantir l'égalité d'accès à la justice . . . 6
3.8 Renforcer le contrôle et la surveillance du secteur de la justice . . . 7

4. Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la justice? 7

4.1 Evaluation sexospécifique du secteur de la justice . . . 7
4.2 Réforme des lois . . . 8
4.3 Procédures et pratiques judiciaires pour le traitement de la violence sexiste . . . 12
4.4 Accès à la justice . . . 14
4.5 Mécanismes de justice traditionnels . . . 15
4.6 Traitement de la discrimination par les magistrats et autres personnels judiciaires . . . 16
4.7 Accroissement de la participation des femmes dans le secteur de la justice . . . 17
4.8 Contrôle et surveillance des questions de genre dans la réforme de la justice . . . 18
4.9 Sensibilisation publique . . . 19

5. Intégration de la perspective du genre à la réforme de la justice dans des contextes spécifiques 20

5.1 Pays sortant d'un conflit . . . 20
5.2 Pays en transition . . . 23
5.3 Pays en développement . . . 24
5.4 Pays développés . . . 24

6. Recommandations principales 25

7. Ressources complémentaires 28

SIGLES ET ACRONYMES

ABA	American Bar Association (Association américaine du barreau)
AWJA	Afghan Women Judges Association (Association des femmes juges afghanes)
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CPCR	Centre for the Protection of Constitutional Rights (Centre pour la protection des droits constitutionnels)
CVR	Commission Vérité et réconciliation
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels
NU	Nagorik Uddyog (ONG bangladaise)
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SOAWR	Solidarity for African Women's Rights (Mouvement de solidarité pour les droits des femmes africaines)
TPIR	Tribunal pénal international pour le Rwanda
TPIY	Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie

Place du genre dans la réforme de la justice

1 Introduction

«Ceux qui interprètent la loi sont au moins aussi importants que ceux qui la font, si ce n'est plus… Je n'insisterai jamais assez sur l'importance de représenter les femmes et d'intégrer les sexospécificités à tous les niveaux des processus d'enquête, de poursuite, de protection des témoins et de justice en général.»

Navanethem Pillay, ancien Président du Tribunal pénal international pour le Rwanda et magistrat au Tribunal pénal international [1]

La justice et la sécurité sont inextricablement liées. Un puissant secteur de la justice protège et défend les droits des citoyens et dissuade les éventuels contrevenants. Un secteur indépendant et efficace de la justice est essentiel à la sécurité, en particulier dans des contextes postconflictuels ou de transition, où les opportunités d'activités criminelles et l'impunité sont légion. La réforme du secteur de la justice constitue donc une clé de voûte pour la paix, la stabilité et la démocratie. La constitution et les lois d'un pays constituent les fondements de la protection des droits humains. En particulier, les politiques, procédures et pratiques du secteur de la justice sont ce qui permet à tous de jouir à pied d'égalité de ces droits.

Les personnes perçoivent la sécurité et l'insécurité différemment de en fonction de leur origine ethnique, de leur sexe, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur situation économique, de leur religion ou de leur état de santé. Dans le monde entier, les femmes rencontrent des obstacles particuliers dans leur accès à la justice, tandis que les hommes sont davantage exposés au risque d'emprisonnement. La réforme de la justice suppose des mécanismes d'évaluation des besoins spécifiques des différents groupes et, à cet égard, l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la justice est essentielle. Pour que le secteur de la justice puisse jouir de crédibilité et de légitimité auprès de la communauté, le processus de réforme doit assurer la participation de tous les segments de la société et traiter leurs besoins. Ce Dossier s'intéresse à la réforme institutionnelle de l'appareil judiciaire, à la réforme des lois et à l'accès à la justice, sous une perspective sexospécifique.

Il s'adresse aux personnels en charge de la réforme de la justice dans les gouvernements, dans les organisations internationales et régionales et dans les entités des donateurs. Il sera également d'utilité pour les parlementaires, les commissions du barreau et les réseaux de magistrats, les organisations de la société civile et les chercheurs travaillant sur les questions de réforme de la justice. Il examine la réforme de la justice dans les contextes larges et souvent redondants des pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés. Toute réforme de la justice est nécessairement très spécifique à son contexte et il n'existe en ce domaine aucune modèle préétabli. Ce Dossier formule des propositions et des recommandations qui peuvent être adaptées à n'importe quel contexte particulier de réforme.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Introduction à la réforme de la justice
- En quoi l'intégration de la perspective du genre renforce les processus de réforme de la justice
- Mesures pratiques pour intégrer la perspective du genre aux initiatives de réforme de la justice
- Présentation de questions spécifiques de genre et de réforme de la justice dans des contextes de pays sortant d'un conflit, de pays en transition, de pays en développement et de pays développés
- Recommandations principales
- Ressources complémentaires

2 Qu'est-ce que la réforme de la justice?

«Il n'y a pas de paix sans justice, pas de justice sans loi et pas de loi cohérente sans un tribunal pour décider de ce qui est juste et licite dans telle ou telle circonstance.»

Benjamin B. Ferencz, ancien procureur à Nuremberg [2]

Objectifs de la réforme de la justice

Les principaux objectifs de la réforme de la justice sont les suivants:

- Concevoir une constitution et des lois justes et équitables, fondées sur des normes et des instruments internationaux de droits humains.
- Introduire des mécanismes législatifs et exécutifs pour promouvoir et protéger les droits humains

Encadré 1 **La moindre lacune dans une sphère de l'état de droit peut avoir une incidence négative sur d'autres sphères ayant pourtant progressé [4]**

Si Haïti, le Timor oriental, le Kosovo et le Rwanda ont eu quelques difficultés à créer de nouvelles forces de police sur leurs bases fragiles, il semble qu'ils aient eu plus de mal encore à faire fonctionner leur système judiciaire à un niveau tout juste acceptable. Partant, les progrès générés au niveau politique ont été contrebalancés par les difficultés persistantes rencontrées avec le reste du système de justice pénale. Deux ans plus tard, la police pratiquait certes des arrestations en vertu de la constitution et du droit, observant les droits des prévenus et les traduisant en justice, mais les tribunaux ne parvenaient pas à juger les affaires dans des délais raisonnables. Dès lors, les maisons d'arrêt et les centres pénitentiaires se sont vite engorgés, remplis de simples suspects en attente de leur procès. Les conditions de détention, qui s'étaient fortement améliorées, ont alors commencé à se dégrader et la surpopulation dans les prisons a eu pour effet de multiplier les tensions internes et de déchaîner la violence. Finalement, les autorités ont dû peu à peu relâcher les prisonniers, faute de condamnations et de sentences rendues dans les délais prescrits. Ce phénomène n'a pas seulement frustré la police, qui avait pourtant fait l'effort d'observer toutes les procédures, mais également le public, qui craignait de revoir de dangereux criminels dans les rues. Les droits humains et l'état de droit s'en sont trouvés ébranlés, car certains individus n'ont pas hésité à faire justice eux-mêmes, exécutant sommairement toute personne suspectée d'être un trafiquant de drogue ou un chef de gang.

et éliminer les obstacles posés aux groupes marginalisés et vulnérables.

- Instituer un appareil judiciaire crédible, efficace, impartial et responsable.
- Définir une approche intégrée de la justice pénale, commune aux institutions judiciaires, policières, pénitentiaires et juridiques.
- Garantir un accès équitable et opportun à la justice et une application efficace des lois, des droits humains et des jugements en procédure régulière.
- Renforcer les liens et la coopération entre les institutions étatiques et les institutions non étatiques.
- Etablir des mécanismes de contrôle du système de justice et renforcer le contrôle de l'appareil judiciaire sur les autres composants du secteur de la sécurité et les autres branches du gouvernement.[3]

La réforme de la justice n'a pas de date butoir: il s'agit d'un processus à long terme, quel que soit le contexte – pays sortant d'un conflit, pays en transition, pays en développement ou pays développés. Elle n'a pas seulement vocation à réformer les lois, mais aussi à élaborer des politiques, des procédures et des mécanismes autorisant l'application pratique des lois et imposant une égalité d'accès à la justice. Le processus peut s'accompagner d'une réforme institutionnelle, d'une réforme politique, d'une formation permanente pour les acteurs judiciaires (magistrats, greffiers, administrateurs, procureurs, avocats, policiers, associations du barreau, écoles de droit) et de campagnes de sensibilisation du gouvernement et des citoyens.

Une réforme efficace de la justice demande une collaboration entre les parties concernées au niveau national, à savoir:

- Appareil judiciaire
- Ministère de la Justice
- Systèmes traditionnels et coutumiers
- Parlement
- Ministère public et organes d'enquête (dont la police)
- Associations de juristes
- Aide juridique
- Centres correctionnels/prisons
- Autres ministères, dont les ministères de l'Intérieur et des Affaires féminines
- Ecoles de droit
- Organisations de la société civile, dont des associations de femmes, des groupes religieux et des ONG.

Les ONG et les groupes de la société civile jouent un rôle indéniable dans la réforme judiciaire par leurs activités de lobbying et de contrôle et par leurs campagnes de sensibilisation publique. Pour être durable, la réforme de la justice doit procéder de la volonté politique du gouvernement et de l'engagement de tous les acteurs, aux niveaux communautaire et individuel.

La transformation du secteur judiciaire doit s'inscrire dans le cadre d'efforts plus larges de réforme, notamment ceux décrits dans les autres dossiers de cette Boîte à outils, à savoir dans les secteurs de la police, du système pénal, de la gestion des frontières, du contrôle parlementaire, de la sécurité nationale, du contrôle de la société civile et des sociétés militaires et de sécurité privées (voir l'Encadré 1).

L'impératif de l'appropriation locale

Si la réforme de la justice attire souvent toute sorte d'acteurs externes, elle doit néanmoins être conçue, gérée et mise en œuvre localement pour être viable. Elle doit satisfaire les besoins particuliers du contexte local et jouir de légitimité. Ainsi, lorsque des acteurs internationaux – parmi lesquels les Nations Unies, les pays donateurs et les ONG internationales – participent à la réforme de la justice, il importe que les parties concernées au niveau national soient informées, consultées et intégrées aux processus décisionnels, de manière à ce qu'elles puissent agir en parfaite connaissance de cause et s'approprier le processus de réforme. La première chose à faire pour favoriser cette appropriation locale peut consister à former les acteurs nationaux et à construire les capacités locales qui leur permettront de définir et de contrôler les efforts de réforme, depuis l'expertise technique jusqu'aux compétences administratives.

Les personnels internationaux doivent être qualifiés en tant que mentors, formateurs et facilitateurs.[5]

Enjeux de la réforme de la justice

- Cadres juridiques en concurrence d'un système à l'autre: systèmes formels, traditionnels et religieux.
- Exclusion de certains segments de la société du processus de réforme.
- Manque de ressources fondamentales requises pour que les acteurs judiciaires puissent s'acquitter de leurs fonctions (ex.: papier, stylos, ouvrages de droit, transport, assistance).
- Insuffisance ou inadéquation des infrastructures, par exemple des salles de tribunal, des salles d'interrogatoire, des lieux de détention et des centres de correction distincts pour hommes et femmes.
- Manque d'indépendance de l'appareil judiciaire procédant d'une séparation insuffisante ou inexistante des pouvoirs, d'un médiocre contrôle et/ou d'une ingérence générale des personnes au pouvoir.
- Corruption parmi les acteurs judiciaires, dont les policiers, les magistrats, les procureurs, les administrateurs de tribunaux et les jurés.
- Pénurie de main-d'œuvre judiciaire qualifiée dans le pays.
- Attitudes et pratiques culturelles conduisant à des violations des droits humains.
- Manque de formation aux lois et politiques nationales et internationales et aux procédures d'administration rudimentaires.
- Lenteur des progrès.

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

«L'aide au développement fournie par les institutions des Nations Unies doit se concentrer sur les principaux facteurs de risque structurels qui alimentent les violences: ainsi, du manque d'équité pour lequel elle doit éliminer les disparités entre groupes identitaires; de l'inégalité, pour laquelle elle doit corriger les politiques et les pratiques qui institutionnalisent la discrimination; des défaillances de la justice, pour lesquelles elle doit promouvoir l'état de droit, l'application effective et juste des lois et l'administration de la justice et, le cas échéant, la représentation équitable dans les institutions au service de la loi; ou encore de l'insécurité, pour laquelle elle doit venir à l'appui de dispositifs gouvernementaux responsables et transparents et améliorer la sûreté des personnes.»

Kofi Annan, Prévention du conflit armé, Rapport du Secrétaire général [6]

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

La **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.[7]

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

La sécurité, le développement durable, la justice et l'égalité sont interdépendants. L'égalité des sexes est autant un but en soi qu'un préalable au développement durable. L'intégration des questions d'égalité dans la réforme de la justice, si elle est pratiquée le plus tôt possible, ne peut que rendre la réforme plus solide, plus durable et mieux adaptée au plus grand nombre. En outre, la question du genre est fondamentalement importante pour toute réforme de la justice qui aspire à respecter les normes internationales en matière de droits humains, de bonne gouvernance et de démocratie.

Ainsi, le genre est important au regard de la réforme de la justice pour:

- Garantir que les Etats honorent leurs responsabilités en vertu du droit international.
- Satisfaire les besoins particuliers de toutes les composantes de la communauté en matière de justice.
- Construire la confiance dans le secteur de la justice.
- Garantir un secteur de la justice représentatif et légitime.
- Réformer les lois discriminatoires et promouvoir la protection des droits humains.
- Mettre un terme à l'impunité en matière de violence sexiste.
- Garantir l'égalité de l'accès à la justice.
- Renforcer le contrôle et la surveillance du secteur de la justice.

3.1 Garantir que les Etats honorent leurs responsabilités en vertu du droit international

Les conventions et traités internationaux peuvent véhiculer certaines obligations. Les Etats qui ont signé et ratifié des instruments internationaux peuvent être légalement contraints d'en respecter les dispositions.

Les instruments internationaux en la matière sont, entre autres, les suivants:

- La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (1979) – convention de droits humains qui oblige tous les Etats parties en matière de droit international.
- *La Déclaration et le Programme d'action de Beijing* (1995), par lesquels les Etats s'engagent à «élaborer des stratégies propres à garantir que les femmes n'aient pas à subir un surcroît de violence du fait de lois et de modes de répression ne prenant pas en considération leur spécificité»[8] .
- Les *stratégies et mesures concrètes types relatives à l'élimination de la violence contre les femmes dans le domaine de la prévention du crime et de la justice pénale des Nations Unies* invitent les Etats à examiner, évaluer et réviser leurs procédures pénales pour faire en sorte «qu'il soit donné aux femmes victimes d'actes de violence les mêmes possibilités de témoigner devant les tribunaux qu'aux autres témoins et que des mesures soient prévues pour faciliter leur témoignage et protéger leur vie privée»[9].
- La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies demande à tous les Etats «d'adopter des mesures garantissant la protection et le respect des droits fondamentaux des femmes et des petites filles» et «de prendre des mesures particulières pour protéger les femmes et les petites filles contre les actes de violence sexiste».

Voir l'Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Ces dernières années, les Etats ont considérablement progressé en reconnaissant leurs responsabilités au regard des violations des droits humains: il n'est désormais plus seulement question d'assumer les violations que ces Etats ou leurs agents commettent, mais aussi les abus perpétrés par des acteurs privés. Les Etats ont le devoir de prévenir, de traiter et de punir les crimes liés à la violence sexiste et à la discrimination.[10] Si un Etat néglige d'intervenir avec une diligence raisonnable pour prévenir, traiter et punir des affaires de discrimination, de violence sexiste, de violence familiale ou de traite humaine, il engage sa responsabilité en vertu du droit international des droits humains.

Les aspects à prendre en compte pour déterminer si un Etat honore ses obligations de diligence raisonnable en matière de violence sexiste et de discrimination sont, entre autres, les suivants[11]:

- Ratification d'instruments internationaux de droits humains.
- Garanties constitutionnelles d'égalité entre sexes.
- Existence d'une législation nationale et/ou de sanctions administratives conférant des moyens de recours appropriés aux victimes de violence sexiste.
- Politiques ou plans d'action traitant de la violence sexiste.
- Prise en compte des sexospécificités dans le système de la justice pénale et de la police.
- Accessibilité et disponibilité de services d'appui.
- Existence de mesures visant à sensibiliser les populations et à modifier les politiques discriminatoires dans les domaines de l'éducation et des médias.
- Collecte de données et de statistiques sur la violence sexiste.

3.2 Satisfaire les besoins en justice

Les sexospécificités ont un effet sur la manière dont les individus – hommes, femmes, garçons et filles – vivent leur sécurité et jouissent ou non de leurs droits humains fondamentaux. Il est essentiel de partir du principe que les communautés sont hétérogènes: les individus sont tous différents par leurs forces, leurs besoins, leurs priorités, leurs ressources, leurs réseaux, etc. Un processus de réforme qui tienne compte de bout en bout des voix locales, notamment celles des femmes et d'autres groupes sous-représentés, permet d'identifier toutes les spécificités dans toutes les catégories de la population. Et la réforme de la justice est ainsi à même de mieux satisfaire les intérêts particuliers de tous les groupes.

3.3 Construire la confiance dans le secteur de la justice

La collaboration entre le secteur de la justice et la société civile, afin d'identifier et de traiter les questions de genre dans le cadre d'un processus de réforme, peut contribuer à instaurer un environnement de confiance mutuelle. Le secteur de la justice doit, pour pouvoir honorer pleinement ses fonctions, bénéficier d'une confiance totale, qu'il doit créer ou rétablir. Si les citoyens n'ont pas foi en leur système de justice, ils trouveront d'autres moyens de régler leurs différends, ce qui peut les amener à contourner les lois.

3.4 Garantir un secteur de la justice représentatif et légitime

Pour jouir de légitimité auprès de la communauté, le secteur de la justice doit refléter les sociétés qu'il sert. Or, à l'heure actuelle, les femmes sont sous-représentées dans l'appareil judiciaire de nombreux pays et n'y figurent généralement qu'aux échelons les plus bas, même dans les tribunaux de grande instance, traitant des affaires familiales. On dispose à ce sujet de quelques statistiques mondiales:

- Au 1er avril 2007, dans le système judiciaire anglais et gallois, les femmes représentaient 9,26% des magistrats des tribunaux supérieurs et 22,44% des magistrats des tribunaux d'arrondissement.[12]
- En 2004, en Indonésie, les femmes représentaient 15,6% des juges de la Cour suprême et 16,2% des juges de la Cour générale.[13]
- En 2004, au Costa Rica, il y avait 386 magistrats hommes et 334 magistrates femmes. Mais la majorité des magistrates se trouve aux niveaux inférieurs de la pyramide judiciaire.[14]
- Dans le monde, en 2005, les femmes représentaient 15,8% des ministres de la Justice.[15]

Les femmes et autres minorités – aux fonctions de magistrat, de procureur, d'avocat ou d'administrateur – renforcent la légitimité de l'appareil judiciaire et l'accessibilité des tribunaux pour les communautés. Aux niveaux supérieurs de la sphère judiciaire, les femmes et les minorités ne font pas seulement fonction de modèle pour la communauté, mais peuvent aussi devenir les égéries des questions d'égalité et de non-discrimination. De plus, la participation des femmes dans le secteur judiciaire devrait être considérée comme une utilisation efficace des ressources humaines. Les sociétés modernes ne peuvent pas se permettre de se passer de la puissance intellectuelle et de l'énergie de la moitié de la population.[16]

3.5 Réformer les lois discriminatoires et promouvoir la protection des droits humains

«La loi est l'expression la plus formelle de la politique gouvernementale. Sans protection légale, les femmes n'ont aucun recours lorsqu'elles sont confrontées à la discrimination qui touche tous les aspects de leur vie, parmi lesquels leur sécurité, leur intégrité physique, leur vie familiale, leur statut social et leurs perspectives politiques, économiques et sociales. Une réforme légale est nécessaire pour assurer une justice respectueuse des femmes.»

Déclaration de Navanethem Pillay, magistrat du Tribunal pénal international [17]

Dans de nombreux pays, le fossé demeure large entre les normes qui régissent les droits humains et les lois nationales qui relèvent d'une justice respectueuse des femmes. Beaucoup de pays continuent en effet d'appliquer des lois ouvertement discriminatoires dans les domaines de la propriété foncière, de la violence sexiste, du mariage, de la garde d'enfants, de l'héritage, de l'emploi et de l'orientation sexuelle. Certains de ces exemples sont décrits plus en détail à la Section 4.4. Le problème est particulièrement complexe à démêler lorsque des lois codifiées conformes au principe d'égalité coexistent avec d'autres lois, formelles ou coutumières, qui sont résolument discriminatoires.

3.6 Mettre un terme à l'impunité en matière de violence sexiste

«Les victimes de viol ne doivent éprouver ni honte, ni stigmates d'aucune sorte – la honte et le déshonneur appartiennent à ceux qui commettent ces crimes et, dans une certaine mesure, aux systèmes de justice, de protection et d'application des lois et à la sécurité globale qui ont ignoré, tu ou négligé d'une manière ou d'une autre ces crimes sexistes.»

Dr. Kelly Dawn Askin [18]

De nombreuses sociétés ont tendance à jeter l'opprobre sur les victimes d'actes de violence sexiste ou sexuelle. Par peur d'être stigmatisées, beaucoup de victimes ne prennent pas même la peine de signaler ces crimes. C'est d'autant plus le cas chez les hommes (qui ont souvent honte) et chez les lesbiennes, gays, bisexuels ou transsexuels (LGBT) victimes de violence sexiste, qui peuvent en plus avoir à subir des actes de harcèlement ou de violence du fait de leur orientation sexuelle.

Les attitudes de condamnation des victimes, en vigueur dans la communauté, sont souvent reproduites dans les tribunaux. Les policiers, les procureurs et les magistrats considèrent fréquemment la violence domestique comme une affaire «privée», qui dépasse les compétences de la loi. Les femmes et les hommes qui dénoncent des crimes de violence sexuelle doivent souvent faire face à une nouvelle victimisation dans le système de justice, depuis leurs relations avec la police jusqu'au traitement judiciaire de leur affaire. Des plaintes liées à des crimes sexuels ou sexistes sont classées ou les criminels ne sont condamnés qu'à de légères peines. Dans certains pays, la punition infligée aux criminels constitue une autre violation des droits et libertés des victimes, par exemple lorsque celles-ci sont obligées d'épouser leur violeur.[19]

Patricia Ntahorubuze, de l'Association of Women Lawyers de Bujumbura, dresse le constat suivant concernant le traitement des crimes sexuels par le système judiciaire: «C'est un problème car on observe une tendance à traiter ces incidents comme des crimes de rang inférieur. C'est un péché car beaucoup des personnes accusées de viol qui sont traduites en justice sont aussitôt relâchées.» Nombre des victimes ne se donnent même pas la peine d'aller en justice parce qu'elles savent pertinemment que rien ne sera fait. Souvent, les affaires de violence sexuelle au Burundi sont résolues «à l'amiable» par un échange de vaches ou d'argent.[20]

Lorsque le système de justice est incapable de punir les auteurs de violence sexiste ou d'apporter un soutien médical et psychologique adéquat, l'effet sur les victimes peut être dramatique, depuis la dépression profonde jusqu'au suicide. En Afghanistan, le silence des tribunaux sur l'ampleur des violations des droits des femmes entraîne de nombreuses immolations et autres formes de suicide chez les femmes.[21]

Encadré 2 Les neuf principes de la réforme sexospécifique de la justice

Planification – Inclusion des acteurs locaux et des perspectives de genre au tout début de la stratégie et tout au long du processus de réforme.

Partenariat – Collaboration et coopération entre les différentes parties nationales: appareil judiciaire, police, ministère public, associations de juristes, écoles de droit, société civile, réseaux de femmes et acteurs internationaux (ONU, Etats donateurs, ONG internationales).

Participation – Promotion de la participation d'hommes et de femmes issus de différents segments de la société en qualité d'acteurs du secteur de la justice: magistrats, procureurs, avocats et administrateurs de tribunaux.

Prévention – Prévention de la discrimination sexuelle et de la violence sexiste par la réforme des lois et par l'adoption de politiques et procédures dans les secteurs de la sécurité et de la justice, en interne dans les institutions de justice et de sécurité et en externe dans la communauté.

Procédure – Elaboration de procédures, politiques et pratiques promouvant l'égalité de l'accès à la justice pour les hommes et les femmes dans les systèmes formels, transitoires, informels et alternatifs.

Protection – Protection des victimes et des témoins dans les affaires de discrimination sexuelle et de violence sexiste: sécurité, résidences protégées, aide juridique et réparations.

Poursuites/punitions – Poursuite des contrevenants: pas d'impunité, en interne dans les institutions judiciaires et en externe dans la communauté.

Sensibilisation publique – Campagnes d'information du public sur les lois qui interdisent les actes de discrimination sexuelle et de violence sexiste et sur les politiques et pratiques qui exécutent ces lois.

Performance – Contrôle interne dans le secteur judiciaire, contrôle externe par d'autres sphères gouvernementales, suivi des progrès de la réforme de la justice.

Les crimes qui restent impunis ne font que nourrir une culture d'impunité et de non-droit. Et l'impunité fragilise les fondements des sociétés qui se construisent au lendemain d'un conflit en légitimant la violence. Elle fait perdurer l'instabilité et expose les femmes à la menace d'une résurgence du conflit.[22] L'état de droit est un aspect crucial de la bonne gouvernance, de la paix et du développement durable. En outre, un taux élevé de violence sexiste entraîne inéluctablement d'importants taux de VIH/sida, l'une des plus lourdes menaces à la sécurité et au développement durable.

3.7 Garantir l'égalité d'accès à la justice

La paix et la réconciliation ont plus de chances de s'imposer durablement lorsque les femmes et les hommes ont la possibilité de se tourner vers des tribunaux, des systèmes de médiation ou d'autres mécanismes traditionnels pour résoudre des litiges et obliger les criminels à rendre compte de leurs actes. L'accès à la justice peut être entravé pour de multiples raisons, dont beaucoup touchent en particulier les femmes, les victimes de violence sexiste et les personnes issues de minorités:

- **Information:** beaucoup de femmes et d'hommes ne connaissent pas leurs droits légaux ou ne savent pas comment les exercer pour obtenir réparation lorsqu'ils subissent des offenses criminelles et des torts civils.
- **Ressources:** beaucoup de victimes de violence, de discrimination ou de harcèlement n'ont pas les moyens financiers de porter leur affaire en justice et sont donc condamnées au silence. L'inégalité de l'accès à la justice procède en partie du fait que les hommes ont souvent les moyens de s'offrir de meilleurs services spécialisés et compétents. Dans les affaires de discrimination sexiste ou de violence domestique, les accusés bénéficient généralement d'une représentation juridique, que les victimes ne peuvent se permettre financièrement.
- **Peur:** beaucoup de victimes et de témoins ont peur de témoigner, en particulier dans le cas de crimes de violence sexiste. La sécurité des témoins et des victimes est rarement assurée dans les tribunaux et trop peu de résidences protégées sont à leur disposition. Les victimes et les témoins de crimes de violence sexiste ont généralement besoin d'être protégés par des ordonnances restrictives, qui ne sont guère fréquentes hors des pays développés.
- **Corruption:** l'existence de procédures judiciaires corrompues empêche souvent les femmes d'obtenir justice par des moyens transparents et accessibles. Les tribunaux qui rendent leurs décisions en faveur du mieux offrant portent invariablement préjudice aux femmes.
- **Transport:** il peut être difficile et onéreux de se rendre jusqu'au tribunal, qui est souvent situé dans une grande ville.
- **Garde des enfants:** la majorité des victimes de violence sexiste sont des femmes, souvent avec de jeunes enfants à charge. Il peut être difficile pour elles de faire garder leurs enfants pendant la durée de leur procès.
- **Langue:** plusieurs dialectes et langues traditionnelles peuvent être parlés, particulièrement dans les zones rurales. Les procès peuvent être conduits dans une langue que la victime ne maîtrise pas.
- **Discrimination:** des pratiques discriminatoires peuvent être appliquées par les personnels judiciaires à l'encontre des femmes, des minorités et de groupes ethniques particuliers.

Une réforme efficace de la justice doit prévoir des politiques et des pratiques qui garantissent la prise en compte des sexospécificités et la non-discrimination dans le système judiciaire, ainsi que des mesures concrètes pour assurer l'accès de tous à la justice.

3.8 Renforcer le contrôle et la surveillance du secteur de la justice

Les ONG et la société civile jouent un rôle important dans le contrôle qu'elles exercent sur les procès, les décisions de justice et autres aspects du système de justice. Ce sont aussi elles qui tiennent le public informé des grandes affaires de justice.

Les mécanismes de contrôle et de surveillance sont donc essentiels pour garantir un processus efficace de réforme. De par sa vocation à imposer le respect des politiques et procédures non discriminatoires, le contrôle de l'appareil judiciaire peut être très utile pour mettre au jour et dénoncer les premiers signes de problèmes. De même, le contrôle civil du secteur de la sécurité peut permettre d'identifier précocement les lacunes avant qu'elles n'en viennent à menacer la sécurité.

4 Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la justice?

Les processus de réforme de la justice sont, par définition, intrinsèquement liés à leur contexte spécifique. Il faut prendre le temps d'identifier les conditions, les besoins, les enjeux, les problèmes et les opportunités spécifiques dans une situation particulière pour multiplier les chances de succès et de durabilité de ces processus, ce qui ne peut que renforcer la stabilité et la sécurité.

Comme la perspective du genre fait partie intégrante de toute réforme efficace de la justice, il importe qu'elle s'imbrique dans le plan global. Outre cette perspective, il est d'autres facteurs qui peuvent avoir une influence sur les questions d'inégalité, de violence et de discrimination – la race, l'origine ethnique, la classe sociale, la religion, l'éducation, le statut économique, l'orientation sexuelle, la santé, la langue ou l'emplacement géographique, par exemple – et qui doivent par conséquent être pris en compte, dans la mesure du possible. Il est essentiel que les causes et les effets de la discrimination, de la violence sexiste et du conflit soient parfaitement compris pour pouvoir formuler une approche qui traite efficacement des inégalités entre sexes.

Les principaux acteurs de l'appareil judiciaire, des ministères publics, des associations de droit, des instances policières, des autorités pénitentiaires et de la société civile doivent, de préférence, participer activement dès les premières phases de planification afin de définir et de stipuler précisément les objectifs du processus de réforme. Une collaboration et une coopération précoces entre les différentes parties nationales et internationales autoriseront une approche plus coordonnée de la réforme de la justice. Les ONG défendent depuis longtemps l'égalité des femmes en contrôlant les activités gouvernementales, en dénonçant les violations, en faisant campagne pour le changement et en portant assistance directement aux femmes. La collaboration avec des réseaux de femmes, ainsi qu'avec des associations de juristes et des groupes de LGBT, par exemple, peut être capitale pour comprendre les réalités d'une justice tenant compte des sexospécificités, ainsi que pour légitimer le processus de réforme.

4.1 Evaluation sexospécifique du secteur de la justice

Le processus de réforme devrait se fonder sur une évaluation sexospécifique du secteur de la justice

Liste de contrôle (non exhaustive) pour une évaluation sexospécifique:

- ✔ Identifier les instruments internationaux et régionaux de droits humains qui ont été ratifiés par l'Etat.
- ✔ Examiner la conformité de la constitution et des lois nationales avec les obligations internationales et régionales en matière de droits humains, y compris en matière d'égalité entre sexes.
- ✔ Identifier dans les lois et coutumes traditionnelles et religieuses les éventuelles pratiques discriminatoires à la lumière des normes nationales et internationales en matière de droits humains.
- ✔ Déterminer l'existence de lois adéquates pour la prévention de la discrimination, par exemple: lois interdisant la discrimination contre les femmes et les hommes atteints de VIH/sida, la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité ou le mariage, et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- ✔ Evaluer, par des entretiens conduits avec différentes personnes représentant de larges catégories de la société, le mode de fonctionnement «pratique» du système juridique pour les femmes et pour les hommes, y compris les voies alternatives menant au système formel de justice. Accorder une attention particulière aux procédures, règles et pratiques qui touchent l'accès à la justice.
- ✔ Examiner les bases de données statistiques, les dossiers des tribunaux et autres registres institutionnels, si possible, pour identifier les utilisateurs du système judiciaire, les types de plaintes et les suites données aux affaires. Les femmes et d'autres groupes sociaux particuliers négligent-ils de porter des affaires devant la justice? Si oui, pourquoi?
- ✔ Examiner les types de punition infligés aux contrevenants, avec une attention particulière aux

Encadré 3 Un réseau de femmes fait pression pour inciter les Etats africains à signer le protocole sur les droits des femmes africaines

Le Mouvement de solidarité pour les droits des femmes africaines (SOAWR), qui représente dix-neuf groupes de défense des droits de la femme dans plusieurs pays d'Afrique, a publiquement attribué des «cartons rouges» aux dirigeants de douze pays africains lors du Sommet de l'Union africaine au motif qu'ils n'avaient pas ratifié le Protocole relatif aux droits des femmes en Afrique de l'Union africaine. Ces cartons rouges portaient la mention suivante: «Vous avez reçu un carton rouge par le Mouvement de solidarité pour les droits des femmes africaines, coalition d'organisations livrant campagne pour la ratification du Protocole relatif aux droits des femmes. Par cette action, SOAWR exhorte les Etats africains à ratifier la charte qui définit de nombreuses questions de droits humains et qui constitue un cadre légal complet pour la protection des droits des femmes.» [23]

sanctions des crimes de violence sexiste et celles concernant les groupes sociaux marginalisés.

- ✔ Pratiquer une analyse sexospécifique du budget du secteur de la justice – comment les ressources sont-elles allouées aux hommes et aux femmes?
- ✔ Evaluer la participation des femmes au système d'éducation légale, aux professions juridiques et à l'appareil judiciaire.

4.2 Réforme des lois

Les périodes de transition et les situations postconflictuelles peuvent offrir une certaine latitude pour réviser et amender les constitutions et les législations, avec des répercussions à long terme sur la paix, la sécurité et le statut des différents groupes de la société, dont les femmes.

Traités et instruments de droits humains internationaux et régionaux

Les Etats devraient, au minimum, adopter et ratifier les conventions et les traités de droits humains internationaux et régionaux, sans aucune réserve, et se conformer à tous les instruments internationaux de droits humains.

Voir l'Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

La société civile peut, à cet égard, exercer une pression efficace pour inciter les gouvernements à ratifier des traités (voir l'Encadré 3).

Réforme constitutionnelle

La constitution peut revêtir une importance primordiale pour imposer l'égalité des sexes et interdire la discrimination et la violence sexistes. La réforme constitutionnelle fait souvent partie du processus postconflictuel et de transition et jette les bases de la réforme de la justice. Une constitution peut, par exemple, affirmer les droits humains de chacun, indépendamment de son sexe ou de son orientation sexuelle, ou imposer la transposition en droit national d'instruments internationaux et régionaux, de manière automatique une fois ceux-ci ratifiés. La société civile et les ONG peuvent être très efficaces pour exiger l'inclusion de ces questions dans la constitution (voir l'Encadré 4).

Législation nationale

La législation nationale devrait reprendre, au minimum, les définitions et les normes visées dans les instruments internationaux et régionaux en matière de droits humains. Les lois existantes devraient être révisées et, le cas échéant, de nouvelles lois devraient être promulguées pour proscrire spécifiquement toutes les formes de violence sexiste et de discrimination. La définition effective de ces lois exige un processus consultatif, qui tienne compte des

Encadré 4 Timor oriental – l'influence de la société civile sur le contenu de la constitution

Le groupe de travail sur les Femmes et la Constitution, composé de plusieurs organisations de la société civile, a organisé, en concertation avec le Groupe de l'égalité des sexes, des consultations avec des associations de femmes de tout le pays sur des questions fondamentales concernant les femmes du Timor oriental. Ce processus a abouti à une Charte des droits de la femme au Timor oriental, appuyée de plus de huit mille signatures, principalement de femmes. La Charte a ensuite été présentée aux membres de l'Assemblée constituante. Cette sensibilisation publique autour des questions de l'égalité des sexes et de la non-discrimination a donné naissance à la Constitution du Timor oriental, qui stipule les dispositions suivantes:

- L'un des objectifs fondamentaux de l'Etat est de *promouvoir et garantir l'égalité effective des chances entre les femmes et les hommes* et *la non-discrimination sur des motifs de sexe.*
- *Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes droits et les mêmes devoirs dans tous les domaines de leur vie familiale et [de leur vie] politique, économique, sociale et culturelle.*
- *Le mariage doit être fondé sur le libre consentement des parties et sur une parfaite égalité des droits entre les époux.*
- Les femmes ont droit à des congés de maternité *sans perte de rémunération ni d'autres types d'avantages.* [24]

opinions des victimes et des ONG de femmes dans le cadre d'un dialogue soutenu avec les praticiens amenés à appliquer ces lois.

Propriété foncière

Les litiges fonciers constituent l'une des principales menaces à la sécurité, en particulier pendant les périodes fragiles d'après-guerre et de transition. Après un conflit, il n'est pas rare que les personnes qui rentrent chez elles trouvent leur logement occupé. Ces nouveaux occupants peuvent, pour leur part, avoir fui des zones dangereuses ou avoir causé l'éviction des anciens propriétaires. Les procédures légales permettant de gérer et de résoudre ces litiges fonciers doivent être claires, précises et accessibles.

Dans de nombreux pays, les femmes n'ont pas le droit de posséder ou d'hériter des biens. C'est particulièrement problématique dans les environnements postconflictuels, où de nombreuses femmes se retrouvent veuves et chefs de foyer, mais dans l'incapacité de devenir propriétaires de la terre où elles ont toujours vécu. Elles peuvent alors être expulsées de leur terre, sans aucun moyen d'effectuer des cultures pour se procurer des revenus ou de la nourriture (voir les Encadrés 5 et 6).

Violence sexiste

La violence sexiste constitue un crime extrêmement répandu qui demeure largement impuni. Il est souvent empreint d'une culture du silence et il n'est pas rare que certains types de violence sexiste ne soient pas même pénalisés dans la législation nationale. Par exemple:

- *Violence domestique:* des études montrent que 25 à 50% des femmes du monde entier ont été victimes de sévices de la part de leur partenaire intime. Près de 95% des victimes de violence domestique sont des femmes. Dans la plupart des pays, la législation considère la violence domestique comme une délit, et non pas comme un crime grave, et ne protège pas explicitement les femmes contre le viol conjugal et la filature. Des progrès ont toutefois été observés: le viol conjugal est désormais classé au rang de crime dans une cinquantaine de pays au moins.[27]
- *Crimes d'honneur:* des crimes peuvent être commis contre des femmes au nom de «l'honneur» au sein des familles comme des communautés. Chaque année, ce sont 5 000 femmes environ dans le monde qui sont tuées «pour l'honneur» par des membres de leur famille. Dans les tribunaux, la «défense de l'honneur» est institutionnalisée dans quelques pays du Moyen-Orient et d'Amérique latine, dédouanant les pères, les frères ou les maris auteurs de meurtres. Dans douze pays d'Amérique latine, un violeur peut être exonéré de toute charge s'il propose d'épouser sa victime et si celle-ci accepte. Il n'est pas rare que la famille de la victime fasse pression sur elle pour qu'elle épouse son violeur, de manière à «sauver» l'honneur de la famille.

Lorsque la violence sexiste peut ainsi ne donner lieu à aucune poursuite, elle nourrit une culture d'impunité qui ne fait que fragiliser la paix et la sécurité.

Violence sexuelle

Dans de nombreux pays, il manque une législation nationale pour installer un cadre juridique qui classe toutes les formes de violence sexuelle au rang de crimes. Par exemple, la législation peut subordonner la violence sexuelle à l'usage de la force, plutôt qu'à l'absence de consentement. Parfois, la législation ne reconnaît que le viol, et aucune autre forme de

Encadré 5 Traitement de la propriété foncière des femmes au Rwanda

Après le génocide rwandais, le gouvernement a dû gérer un nombre impressionnant de femmes chefs de foyer qui se sont retrouvées sans domicile ni terre. Un service spécial a été créé au sein du Parlement pour examiner les lois discriminatoires à l'encontre des femmes. Ce service est parvenu à imposer l'idée que les femmes devaient jouir du droit d'hériter de leurs parents ou époux et que toute veuve devait pouvoir revendiquer les biens de son défunt mari auprès de sa belle-famille. Bien que ce processus ait fait avancer l'institutionnalisation des droits des femmes, la nouvelle loi garantissant des droits de propriété aux femmes a été difficile à mettre en œuvre au niveau local. Les traditionalistes répugnent en effet à modifier des lois ancestrales et les activistes rwandaises des droits des femmes avertissent que la loi ne sera pas mise en œuvre si la population nationale n'est pas informée de ses droits.[25]

Encadré 6 Recours au droit international pour éliminer la discrimination dans les pratiques d'héritage au Kenya [26]

Re Wachokire, affaire de succession n° 192 de 2000, Tribunal du premier magistrat de Thika, 19 août 2002

Jane Watiri a déposé une requête au tribunal pour demander que lui soit concédée la moitié d'une parcelle de terrain appartenant à son défunt père, sur laquelle elle et ses quatre enfants vivaient. Son frère s'y est opposé, arguant qu'il avait cultivé une plus large portion de terrain que sa sœur du vivant de leur père, portion à laquelle il estimait avoir droit. Le magistrat principal, le juge Omondi, a observé que, en vertu du droit coutumier kikuyu, une femme célibataire comme Watiri ne pouvait pas jouir de droits égaux en matière d'héritage puisqu'elle avait de fortes chances de se marier. Le juge Omondi a estimé que cette disposition coutumière était discriminatoire envers les femmes, en violation de la section 82(1) de la Constitution kényane qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe. Elle était également en infraction avec l'article 18(3) de la Charte de Banjul et avec l'article 15(1)-(3) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui prescrit l'égalité juridique des hommes et des femmes. Le juge Omondi a donc accordé à Watiri et à son frère des parts égales des biens de leur père.

Encadré 7 Bonnes pratiques dans la définition légale et la pénalisation du viol

Le *Raoul Wallenberg Institute* a identifié les bonnes pratiques suivantes dans la définition légale et la pénalisation du viol:

- Les définitions légales du viol et d'autres délits sexuels sont neutres en termes de genre.
- Les délits sexuels sont traités identiquement, qu'ils soient commis dans le cadre ou hors du cadre d'une relation sentimentale.
- Le viol et les autres délits sexuels sont des délits publics.
- Les définitions des délits sexuels sont, directement ou indirectement, fondées sur l'absence de consentement.
- Un manque de résistance n'induit pas un consentement.
- Aucune preuve corroborante n'est requise pour une condamnation.
- L'acte sexuel est défini au sens large et la pénétration n'en constitue pas une condition.
- Des limites d'âge spécifiques, en deçà desquelles aucun consentement n'est requis, sont appliquées pour protéger les jeunes personnes.

Le rapport identifie ensuite des politiques autorisant une mise en œuvre efficace de la loi. Par exemple:

- Une police spécialisée, dotée en personnel féminin, pour gérer les affaires de délits sexuels.
- Des directives expliquant les procédures que les officiers de police doivent suivre pour les affaires de délits sexuels.
- La possibilité pour les victimes de dénoncer un délit sexuel dans leur propre langue.
- La possibilité de déposer une plainte anonyme pour les dossiers de la police.
- Une base de données nationale des délinquants sexuels.
- Des unités de délits sexuels établies au sein des autorités judiciaires nationales.
- Une formation dispensée à tous les juges sur la nature et les implications des délits sexuels.
- Des sections de tribunal spécialisées pour traiter correctement les délits sexuels.
- Des règles de preuve qui excluent généralement les preuves fondées sur les antécédents sexuels et la réputation des victimes.
- Des mesures de protection, comme l'usage d'écrans et de portes fermées, pour éviter des préjudices secondaires pour les victimes pendant les témoignages.
- La prise en compte de l'âge du témoin dans l'application des mesures de protection.
- Une assistance apportée aux victimes, avec des centres de soutien multidisciplinaire.
- Des sections spécialisées au sein du système national de santé.
- L'examen des victimes de sévices sexuels toujours mené par des soignants du même sexe.
- La gratuité de la contraception d'urgence, du traitement antirétroviral et des antibiotiques contre les maladies sexuellement transmissibles.
- Des protocoles nationaux pour la collecte de preuves et les traitements psychologiques.
- La mise à disposition de trousses de preuve d'agression sexuelle et d'une aide juridique gratuite.
- Le remboursement par l'Etat des frais financiers occasionnés par les crimes.
- Des lignes téléphoniques opérationnelles 24 heures sur 24 pour des informations et des conseils sur les sévices et délits sexuels.
- Des informations et renseignements faciles d'accès pour les victimes, en plusieurs langues.
- Des campagnes de sensibilisation publique en différents formats et en plusieurs langues.
- Un cadre politique comportant des politiques et plans d'action nationaux sur la violence à l'égard des femmes et/ou la prévention de la criminalité sexuelle.

violence sexuelle, et/ou limite la notion de viol à la pénétration du vagin. La violence sexuelle à l'encontre des hommes et des garçons est, pour sa part, rarement reconnue. Dans certains pays, les lacunes juridiques concernant la violence sexuelle procèdent des normes de preuve et des règles de procédure. Par exemple, pour de nombreux pays qui appliquent la sharia, il faut que deux hommes au moins aient été témoins de l'acte de violence.[28]

Le *Raoul Wallenberg Institute for Human Rights and Humanitarian Law* a compilé les bonnes pratiques en vigueur dans quatre domaines du droit concernant les affaires liées au genre: violence domestique/viol, détermination de paternité, unions coutumières et interruption de grossesse.[29] Les bonnes pratiques reprises dans le rapport présentent trois composantes: le droit, la politique et la réalité. Une loi ne peut pas se justifier seule en tant que bonne pratique, elle doit être accompagnée de politiques gouvernementales ou étatiques pour sa mise en œuvre. L'autre facteur essentiel à la réussite d'une réforme légale est le contexte dans lequel elle opère. Ce qui fonctionne dans un pays peut échouer dans un autre, par exemple en raison des différences culturelles, de la structure de la société et de la disponibilité des ressources. De même, une pratique efficace avec un groupe donné peut ne pas l'être avec d'autres groupes.[30] L'Encadré 7 fournit un exemple de bonnes pratiques en matière de viol.

Orientation sexuelle

Les violations de droits humains commises à l'encontre de personnes au motif de leur orientation

sexuelle – réelle ou perçue – ou de leur identité sexuelle sont répandues dans le monde entier. Elles se caractérisent par des meurtres, des tortures, des mauvais traitements, des agressions sexuelles, des viols, des atteintes à la vie privée, des détentions arbitraires, des refus d'embauche et d'éducation et autres graves discriminations liées à la jouissance des droits humains.

Des lois peuvent être promulguées pour interdire la discrimination ou la violence sexiste fondée sur l'orientation ou l'identité sexuelle. La Constitution sud-africaine a été la première au monde à proscrire la discrimination sur des motifs d'orientation sexuelle. En décembre 2005, un jugement rendu par une Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud a, pour la première fois sur le continent africain, garanti l'égalité dans le mariage civil pour les couples gays et lesbiens. Plusieurs autres pays ont fait des progrès dans la lutte contre les violations de droits fondées sur l'orientation ou l'identité sexuelle:

- A **Fidji**, en août 2005, la Haute Cour a déclaré que la loi nationale sur la sodomie était inconstitutionnelle, au motif que «la constitution exige que la loi admette la différence, affirme la dignité et accorde un respect égal à tous les citoyens, tels qu'ils sont».
- En **Roumanie**, des pressions nationales et internationales exercées pendant une dizaine d'années ont conduit à l'abrogation de la loi sur la sodomie et à l'adoption d'une large législation contre la discrimination.[31]

En avril 2007, le Parlement européen a voté une résolution traitant de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en Europe: [32]

> *L'article (3) réitère sa demande faite à la Commission de garantir que les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle dans tous les secteurs soient interdites grâce à la présentation du paquet législatif anti-discrimination fondé sur l'article 13 du traité CE, faute de quoi*

Encadré 8 Lobbying de la société civile pour la réforme de lois

La société civile peut être très efficace dans ses activités de lobbying en faveur d'une réforme des lois. L'un des facteurs les plus déterminants, dans les exemples suivants, a été la position ferme et proactive adoptée par les groupes de femmes. Ces groupes sont activement intervenus dès le début du processus, ils ont formulé leurs demandes sous forme d'amendements concrets et ne se sont jamais départis de leur position malgré les réactions conservatrices ou les instabilités politiques. Ils ont également réussi à établir des coalitions larges et inclusives, à s'associer à d'autres mouvements et à assurer une représentation nationale pour ne pas être qualifiés de «marginaux» ou accusés de «véhiculer des valeurs occidentales». En outre, ces groupes ont appliqué des stratégies de campagne très spécialisées et professionnelles, conjuguant plusieurs méthodes, parmi lesquelles le recours aux médias, le suivi du travail des parlementaires et les campagnes de mobilisation auprès de ces derniers, les manifestations publiques, les activités de sensibilisation et l'organisation de réunions et séminaires. Dans tous les cas, ces groupes ont su exploiter efficacement toutes les possibilités que leur offrait leur contexte politique ou social. Par ces campagnes et ces réformes, la philosophie sous-jacente de la législation a été transformée, jetant de nouvelles bases pour la promotion des droits des femmes.

En **Mongolie,** la loi sur la violence domestique, promulguée en mai 2004, est le fruit d'une collaboration entre deux grandes ONG de femmes mongoliennes et un groupe de travail parlementaire sur la législation concernant la violence domestique.[35]

Au **Maroc**, la réforme du code de la famille en février 2004 a aboli la suprématie des hommes dans le mariage, faisant des deux époux des partenaires égaux dans l'institution familiale. Cette avancée a marqué un grand progrès pour les femmes marocaines. Le code réformé de la famille confère aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en matière de divorce et a fait passer l'âge légal de mariage pour les femmes de 15 à 18 ans; il investit également les femmes de droits de propriété, prend des mesures pour limiter la polygamie (qui demeure toutefois partiellement légale) et affirme les droits des enfants. La force motrice de cette réforme a été la campagne intensive menée par des groupes de femmes marocaines, sous l'égide de l'Association démocratique des femmes du Maroc.[36]

En **Espagne**, la loi de 2004 **relative à la p**rotection contre la violence a été définie en partenariat étroit avec des organisations de femmes. Elle stipule une large définition de la violence, couvrant les formes psychologiques de la violence, à savoir l'agression sexuelle, la menace, la contrainte, la coercition et la privation du libre arbitre. La loi définit aussi des mesures de prévention et d'éducation, prévoit des mécanismes de protection et d'aide aux victimes et impose de nouvelles sanctions pour les contrevenants.[37]

En **Turquie, un nouveau Code pénal a été voté par le Parlement turc en septembre** 2004. Ce nouveau code a introduit des définitions progressives et des condamnations plus lourdes pour les crimes sexuels, a pénalisé le viol conjugal, a défini des mesures pour empêcher la réduction des peines sanctionnant les crimes d'honneur, a supprimé toute référence à des concepts patriarcaux comme la chasteté, l'honneur, la moralité, la honte ou l'indécence, a éliminé les principes de discrimination existant contre les femmes non vierges et non mariées, a aboli les dispositions autorisant des réductions de peine dans les affaires de viol et d'enlèvement, a pénalisé le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et a qualifié de délits aggravés les agressions sexuelles commises par les agents des forces de sécurité. Cette réforme est le fruit d'une campagne intensive, longue de trois ans, menée par un groupement de vingt-sept ONG turques.[38]

Au **Burundi,** des activistes des droits des femmes appellent à des réformes légales et sociales nationales pour punir les innombrables crimes de violence sexuelle commis durant la guerre et pour réformer le traitement juridique du viol en vigueur dans le pays. L'*Association of Women Lawyers*, basée à Bujumbura, au Burundi, a rejoint d'autres organisations de femmes pour exhorter le gouvernement à réviser et à renforcer les lois relatives à la violence sexuelle. A l'heure actuelle, elle conseille un comité spécial d'examen judiciaire organisé par les activistes.[39]

les lesbiennes, les gays, les bisexuels et autres individus confrontés à de multiples discriminations continueront de l'être; appelle a une dépénalisation mondiale de l'homosexualité.

L'article (8) réitère son invitation faite à tous les Etats membres de proposer des dispositions visant à mettre fin aux discriminations auxquelles sont confrontés les couples de même sexe, et demande à la Commission de présenter des propositions visant à garantir l'application du principe de reconnaissance mutuelle dans ce domaine également, afin de garantir la libre circulation de toutes les personnes au sein de l'Union européenne, sans discrimination aucune…

Lois discriminatoires à l'encontre des hommes et des garçons

Les hommes et les garçons sont également l'objet de lois et de pratiques discriminatoires. Par exemple, un tribunal sud-africain a estimé qu'une loi imposant, pour l'adoption d'un enfant illégitime, le consentement de la seule mère, et non pas celui du père, était inconstitutionnelle car discriminatoire au regard du sexe et du statut marital.[33]

Discrimination de fait

Même lorsqu'il y a des lois pour interdire la discrimination et appliquer des mesures spéciales en faveur des femmes, la discrimination contre les femmes et certains groupes d'hommes demeure largement répandue *de facto*. La discrimination de fait couvre, par exemple, les pratiques bancaires qui exigent la signature du mari sur les contrats conclus par des femmes, l'inexécution des lois foncières autorisant les propriétés conjointes pour les couples et les violations de la législation sur l'égalité des chances. Les attitudes culturelles discriminatoires, l'analphabétisme, la désinformation, le manque de ressources pour l'exercice des droits et les difficultés d'accès aux tribunaux situés en zone urbaine sont les principaux facteurs qui contribuent à cette discrimination de fait.[34]

4.3 Procédures et pratiques judiciaires pour le traitement de la violence sexiste

Même en présence d'une bonne législation, il y a souvent des procédures et des pratiques dans le système de justice qui demeurent discriminatoires à l'encontre de certains groupes particuliers, parmi lesquels les victimes de violence domestique et sexuelle. Les procédures peuvent présenter des obstacles, par exemple des frais élevés de dépôt de plainte et l'inaccessibilité physique ou les horaires d'ouverture restreints des bureaux gouvernementaux (voir l'Encadré 9). Plus spécifiquement, les tribunaux possèdent rarement les infrastructures, les capacités et l'expertise nécessaires pour traduire en justice les crimes de violence sexiste. Les procédures légales applicables aux procès de violence sexuelle ont souvent pour effet de victimiser davantage encore les plaignants, aussi bien pendant leur témoignage qu'après le procès, en les humiliant pendant les auditions.

Les pratiques et procédures judiciaires gagneraient à être examinées de près, afin de déterminer si elles n'imposent pas une discrimination aux femmes et à d'autres groupes de la société. La prévention de la discrimination exigera dans de nombreux cas des mesures spéciales. Des exemples de telles mesures adoptées dans différents pays pour traiter la violence sexuelle et domestique et la protection des victimes et des témoins sont fournis et expliqués ci-après.

Violence sexuelle

Certains Etats ont mis au point des mécanismes spéciaux propres aux affaires de violence sexuelle pour s'assurer que les règles de preuve et de procédure ne s'appuient pas sur des stéréotypes défavorables aux femmes et pour éviter une nouvelle victimisation des plaignants.[41]

Le Règlement de procédure et de preuve de la Cour pénale internationale est considéré comme une bonne pratique en matière de protection des victimes.[42] La règle 70 prévoit ainsi que, dans les

Encadré 9 Les victimes de viol en Russie doivent avoir des lésions avérées par des médecins légistes

En Russie, la loi, telle qu'elle est appliquée, ne parvient pas à prévenir, traiter et punir les crimes de violence sexuelle en raison de facteurs divers, comme l'enracinement des stéréotypes, le manque de formation en la matière et le peu d'importance accordée par l'Etat à la violence exercée contre les femmes. La police ne possède pas d'unités spécialisées dans la violence domestique et il n'est nullement prévu d'en établir. Ni le ministère des Affaires intérieures, ni les écoles de droit ne dispensent un quelconque enseignement sur la violence à l'égard des femmes. De même, l'Etat n'a institué aucune formation sexospécifique à l'application de la loi dans le but d'éliminer les attitudes et les pratiques qui perpétuent la violence domestique.

Pour qu'une affaire criminelle puisse être traitée, la victime doit présenter des lésions avérées par un médecin légiste. L'avis médical des autres types de médecins n'est pas exploitable au tribunal. Les victimes sont envoyées par un organe d'application de la loi auprès d'un médecin légiste qui les examine. Elles doivent payer pour obtenir cet avis médical et faire valider leurs lésions. Ce processus de consultation d'un médecin légiste peut être difficile pour les victimes de violence, qui doivent se procurer un document officiel auprès de la police et se rendre à une heure donnée à tel centre médical.[40]

Ouvrage de réference: American Bar Association, Initiative ABA ROL d'évaluation CEDAW pour la Russie: Washington D.C, Feb 2006).

affaires de violence sexuelle, la Cour doit être guidée par les principes suivants:

(a) Le consentement ne peut en aucun cas être inféré des paroles ou de la conduite d'une victime lorsque la faculté de celle-ci de donner librement un consentement véritable a été altérée par l'emploi de la force, de la menace ou de la contrainte, ou à la faveur d'un environnement coercitif;

(b) Le consentement ne peut en aucun cas être inféré des paroles ou de la conduite d'une victime lorsque celle-ci est incapable de donner un consentement véritable;

(c) Le consentement ne peut en aucun cas être inféré du silence ou du manque de résistance de la victime de violences sexuelles présumées;

(d) La crédibilité, l'honorabilité ou la disponibilité sexuelle d'une victime ou d'un témoin ne peut en aucun cas être inférée de leur comportement sexuel antérieur ou postérieur.

La règle 71 interdit à la Cour pénale d'admettre «aucune preuve relative au comportement sexuel antérieur ou postérieur d'une victime ou d'un témoin».

- En réponse aux faibles taux de condamnation, **l'Afrique du Sud** a créé des Tribunaux des délits sexuels et des centres Thuthuzela. Les Tribunaux des délits sexuels ont été spécialement conçus pour rationaliser la gestion et le déroulement des affaires de sévices sexuels; le personnel a été spécifiquement formé à ce type d'affaires. Les centres Thuthuzela sont des centres de services et de soins attachés à ces tribunaux et spécialement dédiés aux victimes de viol. Chaque centre, dirigé par un chef de projet, dispense des services de police, de santé et de conseil juridique, le tout sous un seul toit pour une meilleure gestion des affaires de viol. Les taux de condamnation ont augmenté pour atteindre 75-95% et une affaire classique est désormais résolue en 6 mois à compter de la date du premier signalement. Avant la mise en place de ces centres, la résolution des affaires prenait en moyenne 18 mois à 2 ans.[43]

Violence domestique

- En 2005, l'**Espagne** a entrepris de créer des Tribunaux sur la violence à l'égard des femmes, ayant compétence pour traiter des aspects pénaux et civils de cette forme de violence. Cette pratique prometteuse vise à faciliter l'accès des victimes à la justice et à prévenir les jugements contradictoires (par exemple, si un divorce est prononcé au motif de violence alors que le contrevenant est acquitté suite à son procès pénal).
- En **Equateur** et au **Pérou**, les tribunaux reçoivent une assistance technique et un soutien consultatif de la part d'ONG de femmes spécialisées dans le traitement de la violence familiale. Une évaluation du programme appliqué en Equateur indique que le pourcentage de contrevenants condamnés a augmenté, que de nombreux couples ont pu bénéficier de conseils qui ont amélioré leurs relations conjugales et que les femmes qui se sont tournées vers les tribunaux ont vu leur vie évoluer positivement.[44]
- Au **Bangladesh**, une Cellule spéciale contre la violence à l'égard des femmes a été instituée au sein du ministère des Affaires féminines. Elle dispense des conseils et une assistance dans les affaires civiles et pénales de violence à l'égard des femmes, dont des affaires d'aspersion à l'acide, d'agression sexuelle, de traite humaine, de litiges liés à la dot et des cas d'exploitation de femmes à des fins illicites.[45]
- Afin de traiter de la violence domestique et d'apporter une aide aux victimes, les **Etats-Unis** ont créé des Centres de justice familiale dans plusieurs grandes villes. Les objectifs des Centres de justice familiale consistent à mettre à disposition des victimes en quête d'aide et de justice, sous un seul toit, les services de divers spécialistes: avocats de groupes à but non lucratifs, organisations de services aux victimes, agents chargés de l'application de la loi, agents de probation, assistants gouvernementaux pour les victimes, médecins légistes, juristes, aumôniers et représentants d'organisations communautaires. Depuis la mise en place des Centres de justice familiale, les bonnes pratiques suivantes ont été identifiées[46]:
  - Les services multidisciplinaires «colocalisés» pour les victimes de violence familiale et leurs enfants renforcent la sécurité et le soutien.
  - Les politiques d'arrestation obligatoire renforcent la responsabilité des délinquants.
  - Les politiques liées à l'arrestation/application des lois (ex.: ordonnances restrictives, imputation aux victimes des frais des ordonnances restrictives ou de services connexes) réduisent les préjudices secondaire subis par les victimes.
  - La sécurité et la défense des victimes doivent bénéficier d'une priorité absolue.
  - La confidentialité des victimes doit être prioritaire.
  - Les délinquants ne doivent pas avoir la possibilité de bénéficier de services dans les centres (des services hors de ces centres peuvent leur être dispensés en réaction à la violence domestique, mais aucun service ne doit leur être prodigué dans les centres de justice familiale).
  - Chez les prestataires de services, la spécialisation en violence domestique accroît les chances de réussite.
  - Un puissant soutien de la part de responsables élus et de décisionnaires politiques accroît l'efficacité et la durabilité.
  - La planification stratégique est une condition essentielle à la réussite à court terme et à long terme.
  - Un soutien communautaire puissant/varié développe les ressources à la disposition des victimes et de leurs enfants.

Protection des témoins et des victimes

Il est particulièrement important de disposer de programmes efficaces visant à protéger les témoins et les victimes dans les affaires de violence sexiste

Encadré 10 Plan d'action national libérien contre la violence sexiste

Le Plan d'action national pour la prévention et la gestion de la violence sexiste du Libéria est le fruit de multiples consultations et exercices participatifs conduits par les ministères de la Justice, de la Santé et des Affaires intérieures, par des ONG internationales et nationales et par l'ONU sous les auspices du ministère du Genre et du Développement.

Le processus a commencé par une série d'évaluations menées pour déterminer et analyser la situation en matière de violence sexiste, identifier les lacunes en termes de prévention et de traitement et concevoir des stratégies visant à corriger ces lacunes. Le tableau ci-dessous reproduit deux des objectifs définis à la rubrique juridique.[47]

Activités	Indicateur	Produits	Délai	Public cible	Contributions	Résultats
Former les personnels judiciaires, les forces de l'ordre et les personnels pénitentiaires sur les normes en matière de droits humains et les lois nationales applicables.	Nombre de formations dispensées. Nombre de professionnels judiciaires et de membres des forces de l'ordre formés.	Rapports de formation et dossiers de tests préalables et finaux. Rapports de suivi. Modules de formation.	Juillet 2006 – activité en cours.	Officiers judiciaires et membres des forces de l'ordre. Personnels de centres de réadaptation, responsables gouvernementaux et acteurs communautaires.	Ressources humaines et financières.	Procédures accélérées en place pour les affaires de violence sexiste aux niveaux national et régional. Personnels judiciaires et membres des forces de l'ordre formés sur les normes en matière de droits humains et sur les lois nationales applicables.
Mettre en place des services juridiques gratuits pour les femmes vulnérables. Mener des campagnes de sensibilisation pour mieux informer les communautés sur le système juridique.	Nombre de centres de services juridiques gratuits en fonctionnement. Nombre d'affaires de violence sexiste déclarées. Nombre de campagnes de sensibilisation menées.	Rapports d'affaires. Rapports internes. Rapports de sensibilisation.	Activité en cours.	Femmes vulnérables. Institutions gouvernementales requises. Donateurs. Contrevenants.	Ressources humaines et financières.	Systèmes de services juridiques gratuits pour les femmes vulnérables en place et équipés.

et de traite humaine. Cette protection devrait pour le moins consister en la mise à disposition de résidences protégées et d'abris temporaires et en la prise de mesures conservatoires, telles que:

- Ordonnances restrictives: le contrevenant ne peut plus s'approcher de sa victime et, par conséquent, ne peut plus abuser d'elle.
- Ordonnances d'expulsion: le contrevenant doit quitter la résidence partagée.
- Ordonnances de garde: la victime obtient la garde temporaire de ses enfants.
- Ordonnances de restitution: le contrevenant doit dédommager sa victime pour ses pertes de salaire, ses frais médicaux et autres coûts et dommages-intérêts.

Nombreux sont les pays qui ont mis en place des plans nationaux pour traiter de la violence sexiste et/ou de l'égalité des sexes (voir l'Encadré 10). Les questions de justice devraient être intégrées à ces plans, qui devraient eux-mêmes être conçus et mis en œuvre en collaboration avec le ministère de la Justice et avec des groupes judiciaires.

4.4 Accès à la justice

Les systèmes judiciaires des pays touchés par un conflit et des pays en développement sont souvent complexes, gorgés de méandres techniques, et les parties lésées ne jouissent généralement que de peu

d'empathie de la part de la police ou des tribunaux. Rares sont les hommes et les femmes qui font véritablement confiance à leur système judiciaire, renonçant parfois même à y recourir lorsque besoin est. Pour d'autres, le système est totalement inaccessible du fait de leur manque de ressources ou de connaissance de leurs droits.

Des efforts devraient être déployés dans tous les aspects de la réforme de la justice pour améliorer l'accès égalitaire à la justice pour les hommes, les femmes et tous les groupes de la société. Quelques initiatives spécifiques peuvent promouvoir l'égalité d'accès à la justice, à savoir:

Recours à des experts parajuridiques pour promouvoir la culture juridique et l'accès à la justice

Tous les individus, en particulier les plus vulnérables d'entre eux, doivent être informés de leurs droits et doivent savoir comment exercer ces droits dans la pratique. Les personnels parajuridiques ont leur rôle à jouer pour leur faire acquérir des notions élémentaires de droit, notamment en leur expliquant comment accéder au système judiciaire, en les informant des ressources à leur disposition et en leur montrant comment les utiliser. Pour ce faire, ils peuvent employer des mesures novatrices, comme des émissions de radio, des présentations théâtrales et des images, afin de communiquer efficacement autour des droits légaux et des mécanismes juridiques.

Dans certains pays, des experts parajuridiques travaillent avec des individus et des chefs traditionnels de zones rurales. Ces experts aident les chefs traditionnels à comprendre l'impact pratique des réformes constitutionnelles et législatives et des obligations internationales, en particulier lorsqu'il y a conflit avec des lois et/ou des coutumes traditionnelles.

Ces experts parajuridiques ne peuvent certes pas remplacer les juristes, mais ils peuvent apporter une assistance précieuse et aider à effectuer les préparatifs requis pour les affaires à porter en justice. Ils font souvent fonction de médiateur aussi, aidant à résoudre les litiges en dehors des circuits judiciaires. La formation et le soutien de ces experts peuvent constituer un moyen efficace d'atteindre les hommes et les femmes vulnérables, notamment en zone rurale.

Amélioration de l'accès à la justice en zone rurale

Les tribunaux et les magistrats devraient prendre des mesures pour étendre leur rayon d'action aux zones rurales, au-delà des grandes villes. Il conviendrait donc d'envisager des mécanismes de proximité, par exemple des tribunaux itinérants.

Aide juridique

Les associations nationales et internationales du barreau devraient encourager la représentation gratuite ou peu onéreuse des personnes dans le besoin. Un mécanisme efficace en ce domaine consiste à subordonner le renouvellement du droit d'exercice juridique à un certain nombre d'heures *pro bono*. Les écoles de droit peuvent également fournir une aide juridique par le biais de centres de services spécialisés et en coopérant avec des associations du barreau et des ONG.

Soutien des organisations de la société civile et des ONG améliorant l'accès à la justice

Les organisations de la société civile (OSC) et les ONG peuvent constituer un maillon important entre le système judiciaire et les communautés par les services qu'elles offrent pour faciliter l'accès à la justice. Les initiatives de réforme de la justice devraient soutenir ces organisations et promouvoir la mise en place de mécanismes garantissant un dialogue et une coordination constants.

Au **Tadjikistan**, l'ONG locale indépendante INIS gère des centres de conseil juridique pour les femmes et offre des services de consultation aux femmes par le biais d'un réseau de centres de crise, de résidences protégées, de centres de soin, et de centres communautaires et de femmes.[48]

En **Géorgie**, le Centre de défense des droits des femmes, dirigé par le Centre pour la protection des droits constitutionnels (CPCR), dispense des conseils juridiques et assure la représentation judiciaire des femmes dans les domaines du droit du travail, du droit de la famille, de la violence domestique et de l'enlèvement d'épouses. Le Centre dispose également d'une ligne d'assistance téléphonique dédiée pour prodiguer des conseils anonymes aux femmes et les informer sur leurs droits. Enfin, le CPCR a organisé une série d'ateliers sur les droits des femmes afin d'informer les femmes vivant dans les diverses régions de Géorgie.[49]

En **Irlande**, le *Gay and Lesbian Equality Network* s'est associé à la police irlandaise *(An Garda Síochána)* pour traiter des actes de haine commis contre les LGBT. La campagne «Be Proud, Be Safe» (Soyez fiers, soyez en sécurité) compte avec la participation d'officiers de liaison gay spécialement formés, qui travaillent avec des LGBT victimes d'incidents motivés par la haine, à l'occasion d'une séance hebdomadaire de «porte ouverte» organisée dans le centre communautaire gay de Dublin. Les officiers de liaison informent les membres de la communauté LGBT de leurs droits et encouragent les victimes à dénoncer les crimes de manière à ce que les contrevenants puissent être traduits en justice.[50]

4.5 Mécanismes de justice traditionnels

«Si nous savions comment tirer profit des aspects positifs de la justice traditionnelle et identifier les lacunes de ses mécanismes et… ses valeurs, la justice traditionnelle (en d'autres termes, la «justice appliquée par la communauté») pourrait fortement contribuer à prévenir les problèmes mineurs et les empêcher de devenir des conflits majeurs, opposant des familles, voire des villages entiers.»

Xanana Gusmao, Président du Timor-Leste [51]

Dans de nombreux pays en développement, l'absence de système judiciaire pleinement opérationnel signifie que les principales sources de justice ne sont autres

que les mécanismes informels ou traditionnels de règlement des litiges. Pour les femmes, les mécanismes traditionnels présentent des avantages et des inconvénients. D'une part, par comparaison avec les tribunaux, les institutions traditionnelles/coutumières offrent des forums plus accessibles (géographiquement et économiquement) et plus rapides pour le règlement des litiges et leurs décisions peuvent bénéficier d'une plus grande légitimité sociale dans les communautés locales.[52] D'autre part, bien que leur nature varie considérablement d'un lieu à l'autre, les mécanismes traditionnels renforcent souvent les rôles sexospécifiques traditionnels et ignorent les droits et les voix des femmes. La plupart du temps, ils sont constitués des hommes les plus âgés du lieu et appliquent une interprétation très «masculine» du droit coutumier.[53]

Les litiges impliquant des crimes sexuels et sexistes ne relèvent normalement pas de la compétence juridique des mécanismes traditionnels mais, dans les pays sortant d'un conflit, en transition et en développement, ces crimes sont souvent traités *de facto* par ces mécanismes traditionnels. Des études conduites sur les systèmes de règlement des litiges dans des camps de réfugiés au Bangladesh, en Côte d'Ivoire, en Ethiopie, en Guinée, au Kenya, au Mexique, au Népal, au Pakistan, en Sierra Leone, en Tanzanie, en Thaïlande, au Yémen et en Zambie ont révélé que, dans tous ces pays, quelle que soit la culture des réfugiés, les femmes manquaient de représentation, d'influence et de pouvoir décisionnel dans ces systèmes. Les punitions imposées aux violeurs par les systèmes de règlement des litiges sont souvent très légères: «un violeur peut être simplement absous s'il épouse sa victime ou, si celle-ci est mineure, peut se voir infliger une petite amende ou une peine minime de détention».[54] En outre, ces amendes sont plus souvent accordées à la famille de la victime, et non pas à la victime elle-même.[55]

Il existe donc un risque que les mécanismes de justice traditionnels reproduisent les inégalités sexuelles et amenuisent davantage encore la justice à la disposition des victimes de violence sexiste. Les efforts de réforme de la justice devraient aussi engager les chefs traditionnels et les systèmes de justice traditionnels, de manière à avoir la garantie de ne pas les exclure de la quête d'une justice respectueuse des femmes.

Ci-après sont présentés quelques exemples d'engagement positif des mécanismes de justice traditionnels, garantissant la défense des droits humains fondamentaux, dont les droits des femmes:

- Le programme *Improving Women's Access to Justice* (Amélioration de l'accès des femmes à la justice) de l'ONG Nagorik Uddyog (NU) au **Banglades**h reconnaît le potentiel du système de médiation autochtone et œuvre à sa transformation. Nagorik Uddyog applique une double stratégie pour garantir la conformité des jugements *shalish* avec les lois nationales. Premièrement, Nagorik Uddyog contribue à l'instauration de comités *shalish* alternatifs, dont le tiers des membres sont des femmes. Deuxièmement, les membres des comités *shalish* participent à des ateliers intensifs sur un large éventail de lois relatives aux sujets qui constituent la majorité des litiges au niveau local.[56]
- Centro Feto, ONG locale d'Oecussi, au **Timor oriental**, travaille avec des systèmes informels afin de «trouver les bonnes solutions pour les femmes». Elle déploie des campagnes d'information et d'éducation dans les villages sur les questions, entre autres, du viol, de la violence domestique et du mariage. Le groupe fait également pression pour que les dommages-intérêts consentis par les systèmes informels suite à des crimes sexuels et à des actes de violence domestique soient directement versés aux victimes, et non pas à leur famille.[57]
- En **Somalie**, le Conseil danois pour les réfugiés a organisé des dialogues avec une centaine d'anciens et de chefs communautaires issus de cinq différents clans de la région. Ces dialogues traitaient des aspects du *xeer* traditionnel qui étaient perçus comme inefficaces au regard de la gestion des conflits et en contradiction avec les concepts fondamentaux de justice et d'équité inscrits dans la *sharia* et dans les droits humains internationaux. Les intérêts communautaires exprimés durant ces dialogues ont notamment été les suivants: protection des accusés, traitement équitable des femmes, des orphelins et des groupes minoritaires et problèmes liés au paiement de la *diya*, aux punitions collectives et aux droits de propriété. Les participants ont rédigé une déclaration modifiant le *xeer* local et ont sillonné toute la région pour faire connaître les nouvelles lois. Cette déclaration a apporté d'importants changements au *xeer* régissant les crimes de vengeance et les mariages forcés des veuves à leur beau-frère.[58]

4.6 Traitement de la discrimination par les magistrats et autres personnels judiciaires

Les préjugés sexistes en vigueur dans les tribunaux peuvent revêtir de multiples formes et dénotent des raisonnements stéréotypés qui conduisent souvent à des traitements discriminatoires. Par exemple:

- Des pères se voient refuser le droit de garde de leurs enfants, car des juges estiment que ce n'est pas ou ne doit pas être au père de s'occuper des enfants.
- Des mères se voient refuser le droit de garde de leurs enfants pour le simple fait qu'elles travaillent à l'extérieur.
- Des hommes criminels se voient infliger des peines plus sévères que des femmes criminelles pour le même crime.
- Les femmes siégeant à la table du conseil sont prises pour des assistantes juridiques ou des secrétaires des procureurs.
- Le travail des femmes qui s'occupent de leurs enfants et de leur foyer est sous-évalué dans le

calcul des dommages-intérêts et dans la division des biens après un divorce.

- La crédibilité des parties plaidantes, des témoins et des avocats est uniquement liée à leur sexe.

Groupe d'étude sur les préjugés sexistes en vigueur dans les tribunaux

Un groupe d'étude peut être institué par l'appareil judiciaire, les structures de la société civile ou une ONG pour pratiquer un examen des préjugés sexistes en vigueur dans les tribunaux. Il existe à ce sujet un excellent guide, élaboré par la *Foundation for Women Judges*: *«Operating a Task Force on Gender Bias in the Courts: A Manual for Action»*.[59] Ce manuel présente diverses modalités pour établir un groupe d'étude sur les préjugés sexistes dans les tribunaux, avec des informations sur le processus de mise en place, la collecte des données, la formulation des conclusions après la synthèse des résultats et la mise en œuvre de réformes. Ainsi, un groupe d'étude peut exécuter les actions suivantes:

- Améliorer la perception qu'a le public de l'engagement des tribunaux envers une justice égalitaire.
- Légitimer le problème des préjugés sexistes dans les tribunaux comme un aspect méritant enquête et réforme judiciaires.
- Contribuer à l'élimination des préjugés sexistes dans les tribunaux en imposant de puissantes normes et sanctions et en formulant des propositions de réforme spécifiques.
- Sensibiliser les magistrats, les avocats et le public sur l'incidence et les conséquences des préjugés sexistes dans les tribunaux.
- Améliorer les relations professionnelles parmi les magistrats, procureurs, avocats et administrateurs des deux sexes.

Avant de mettre sur pied un groupe d'étude de la sorte, il faut toutefois disposer des éléments suivants:

- Un groupe d'individus ayant connaissance des problèmes locaux de préjugés sexistes et ayant conscience de la nécessité de réforme.
- Des ressources suffisantes (budget et personnel).
- Plusieurs hommes magistrats, avocats ou éducateurs judiciaires concernés par le problème et désireux de participer.

Il est important d'évaluer la réceptivité de l'Etat vis-à-vis de ces préjugés sexistes et de la nécessité de les traiter. Un groupe d'étude sera d'autant plus efficace s'il existe un intérêt et une certaine réceptivité parmi la communauté et les instances supérieures de l'appareil judiciaire.

Formation et renforcement des capacités

Tous les acteurs du secteur judiciaire – juges, procureurs, parties de la défense, avocats privés, personnel judiciaire, police, experts parajuridiques, etc. – devraient suivre des formations sur les droits des femmes (droits prescrits par les lois et obligations nationales, régionales et internationales), l'impact du système judiciaire et juridique sur la question du genre et les procédures juridiques applicables aux crimes de violence sexiste.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

- Une formation spécifique sur les méthodes et conditions d'enquête et sur les techniques d'entretien pour les crimes de violence sexuelle devrait être dispensée aux personnels qui sont en interaction avec les victimes et/ou qui participent aux poursuites judiciaires des affaires de violence sexuelle.
- Les possibilités de formation pour toutes les personnes engagées dans l'administration de la justice devraient être institutionnalisées.
- Les magistrats, les procureurs, les forces de l'ordre, les médecins légistes et autres agents de l'Etat participant à la poursuite des crimes devraient suivre ces formations avant d'avoir le droit de pratiquer leur profession.
- Les institutions professionnelles, techniques et universitaires devraient revoir leurs programmes et veiller à introduire le thème de l'inégalité des sexes dans la formation dispensée à tous les professionnels. Cette formation devrait être obligatoire pour tous les praticiens de la justice comme condition à la poursuite de leurs études.[60]

Au **Népal**, le Conseil d'administration de l'Académie judiciaire nationale a adopté une résolution visant à intégrer les questions de genre à ses politiques et à ses pratiques dans le cadre des réformes juridiques entreprises par le pays. Les questions de genre font désormais partie intégrante de la formation standard des juges et des avocats. Avec l'aide du PNUD, l'Académie judiciaire nationale a conçu un outil de formation aux questions de genre permettant aux personnels judiciaires d'analyser par eux-mêmes les dispositions légales en matière de genre et de se familiariser avec les droits humains internationaux et les instruments relatifs aux droits des femmes.[61]

4.7 Accroissement de la participation des femmes dans le secteur de la justice

Lorsque les femmes ou d'autres groupes souffrent historiquement de discrimination ou d'un manque de participation, les lois promouvant l'égalité des sexes peuvent se révéler insuffisantes. Des mesures spéciales provisoires, notamment en termes de «discrimination positive», peuvent être requises pour accélérer l'égalité. De fait, quasiment tous les pays ont besoin de prendre des mesures spéciales pour promouvoir la participation des femmes dans l'appareil judiciaire. Ces mesures peuvent consister en programmes incitant les femmes et les minorités à étudier le droit, à obtenir des diplômes d'avocat ou de juge ou à travailler à n'importe quel poste dans le secteur judiciaire. Ces programmes peuvent être

déployés par des organes de réglementation, des associations du barreau, des écoles de droit ou encore les autorités qui désignent les magistrats.

Ci-dessous est présentée une liste de quelques initiatives promouvant une représentation égale des hommes et des femmes dans l'appareil judiciaire:

- L'**Assemblée parlementaire européenne**, dans sa Résolution 1366 (2004), a décidé de ne plus accepter les listes des candidats à la Cour européenne des Droits de l'homme qui ne comportent pas au moins un candidat de chaque sexe. Cette règle a été amendée un an plus tard pour autoriser les listes de candidats d'un même sexe à condition qu'ils soient d'un sexe sous-représenté à la Cour (les femmes, à l'heure actuelle). Lorsque cette mesure a été prise, il y avait 11 juges femmes pour 32 juges hommes: les femmes ne représentaient que 26% de la Cour. En avril 2007, la situation avait évolué, quoique modestement: il y avait 14 juges femmes pour 32 juges hommes, soit 30% de femmes à la Cour.
- En **Afghanistan**, l'Association des magistrates afghanes (AWJA) collabore avec l'Association internationale des magistrates (IAWJ) pour promouvoir l'accès des femmes afghanes à la justice et la désignation de magistrates. Sur les 1 547 juges en exercice en Afghanistan, seules 62 sont des femmes et aucune femme ne siège à la Cour suprême. L'AWJA propose au gouvernement, au Parlement et à l'ONU les noms de femmes qualifiées pour siéger à la Cour suprême afghane.[62]
- La **Tunisie** a pris des mesures pour accroître la participation des femmes dans l'appareil judiciaire par la désignation d'un nombre accru de femmes magistrates aux différents tribunaux du pays et, en particulier, la désignation de femmes aux postes de juge en chef de la Cour d'appel de Tunis, de directeur général du Centre des études juridiques, de directeur des affaires civiles, de directeur des affaires civiles et de directeur des affaires criminelles au ministère de la Justice. Les femmes occupent environ 25% des postes de magistrat en Tunisie.[63]

4.8 Contrôle et surveillance des questions de genre dans la réforme de la défense

Les mécanismes nationaux et internationaux de contrôle et de surveillance établis par le gouvernement et par la société civile constituent une composante essentielle de toute réforme sexospécifique du secteur judiciaire. Les acteurs doivent engager leur responsabilité et des statistiques doivent être employées pour identifier les cas de discrimination.

Un cadre institutionnel approprié est essentiel pour garantir la pleine mise en œuvre des engagements pris en matière de genre (et autres aspects) dans la réforme de la justice. Beaucoup de pays ont créé un appareillage national spécialisé pour améliorer le statut des femmes, qui a assurément un rôle à jouer dans ce domaine. Ces institutions ont plus de chances de réussir si elles occupent une position centrale dans la hiérarchie gouvernementale et si elles sont dirigées par un responsable exécutif de haut rang. L'appareillage national doit être investi de missions et de ressources suffisantes pour contrôler et coordonner efficacement les mesures d'égalité des sexes dans tous les secteurs et dans toutes les sphères de l'Etat.[64]

- En **Inde**, la Commission nationale pour les femmes a été instituée en janvier 1992 en qualité d'organe statutaire pour examiner les mécanismes constitutionnels et juridiques de protection des femmes, recommander des mesures législatives correctives, faciliter le traitement des plaintes et conseiller le gouvernement sur toutes les affaires politiques concernant les femmes. Les activités de la Commission consistent, notamment, en ce qui suit: évaluation officielle de la justice respectueuse des femmes, du mariage des enfants, etc., programmes de sensibilisation au droit et révision des lois (ex.: loi sur l'interdiction des dots, Code pénal et loi de la Commission nationale pour les femmes) en vue de les rendre plus efficaces dans la promotion des droits des femmes.[65]
- La Commission nationale indépendante d'**Indonésie** sur la violence à l'égard des femmes *(Komnas Perempuan)* a été établie en réponse aux demandes du public qui souhaitait responsabiliser l'Etat vis-à-vis des viols de masse commis durant les émeutes de 1998. *Komnas Perempuan* compile des données annuelles sur les affaires de violence contre des femmes gérées par le gouvernement (ex.: police, ministre de la Justice, tribunaux, hôpitaux) et des ONG du pays. La Commission est ainsi en mesure d'estimer les tendances annuelles de la violence à l'égard des femmes, notamment en calculant le nombre d'affaires par an. Les rapports annuels, qui sont publiés, permettent aux agences gouvernementales, à la société civile et au grand public de contrôler les progrès et les retards, année après année.[66]
- En **Afrique du Sud**, la Commission pour l'égalité des sexes est un organe indépendant mandaté pour promouvoir la protection de l'égalité des sexes et évaluer les organes de l'Etat; ses missions sont directement issues de la clause sur l'égalité de la Constitution. La Commission pour l'égalité des sexes, qui a le pouvoir d'assigner des personnes à comparaître,et le pouvoir de soumettre des pièces, est responsable devant l'Assemblée nationale. Elle est dotée d'une unité d'éducation et de sensibilisation publiques et possède un bureau dans chaque province.[67]
- En **Suède**, le Bureau du médiateur en charge de l'égalité des chances veille à l'application de la loi sur l'égalité des chances dans ce domaine. Le but de cette loi est de promouvoir l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans les domaines du travail, de l'emploi, des conditions de travail et des perspectives de carrière.

Le contrôle de la société civile peut prendre de nombreuses formes. Elle peut être officiellement représentée dans des organes de contrôle ou être invitée à répondre à des demandes de renseignements ou à des questions formulées par

des comités d'examen. Dans de nombreux pays du monde, des organisations de la société civile dressent des rapports officieux qu'elles soumettent au Comité de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (voir l'Encadré 11).

4.9 Sensibilisation publique

La réforme de la justice devrait inclure une meilleure sensibilisation du public sur les droits humains et sur les lois et mécanismes permettant de les protéger. Les individus, par exemple, ne doivent pas seulement être informés sur leurs droits, mais savoir aussi comment les exercer de la manière la plus pratique et comment solliciter le concours de la justice lorsque ces droits sont bafoués. Les campagnes de sensibilisation publique doivent également revêtir un aspect de proximité et toucher les chefs communautaires, les hommes et les fonctionnaires gouvernementaux. Les messages doivent être communiqués d'une manière adaptée au destinataire et être aisément compréhensibles. Ce point est particulièrement important dans les zones rurales, souvent caractérisées par des taux d'alphabétisme très bas et l'usage de plusieurs dialectes.

Peu de femmes connaissent véritablement leurs droits ou ont conscience de leur impact, le plus fondamental, sur leur vie quotidienne. De même, beaucoup ignorent comment affirmer leurs droits dans la pratique ou comment obtenir réparation lorsque ces droits sont bafoués. Des programmes d'information et de communication sont nécessaires pour corriger les attitudes et les pratiques culturelles discriminatoires à l'égard des femmes, d'une manière permettant de surmonter les obstacles posés par la distance géographique, les langues et l'alphabétisme.

Des programmes et des stratégies d'émancipation des femmes ont été conçus dans de nombreux pays développés, essentiellement par des ONG, dans le but de sensibiliser les femmes sur leurs droits et de renforcer leur capacité à les revendiquer. Ces programmes peuvent aussi contribuer à la dénonciation accrue des violations des droits humains. Pour avoir un impact durable, les campagnes de sensibilisation publique sur les questions de justice respectueuse des femmes doivent être constantes et ininterrompues.

- En 2004, le Centre de ressources des femmes afghanes a formé plus de 500 femmes vivant dans une zone reculée d'Afghanistan sur leurs droits fondamentaux, la violence à l'égard des femmes et les mariages forcés.[69]
- Au Timor-Leste, l'ONG Fokupers offre des services d'aide juridique faciles d'accès aux femmes victimes. Elle met également en place des campagnes de sensibilisation publique sur la violence domestique et les droits légaux des femmes. Ses brochures d'information sont distribuées aux prestataires de services, aux institutions religieuses, aux agences gouvernementales et aux législateurs.[70]
- En 2006, la *MTV Europe Foundation* a lancé une série d'initiatives pour attirer l'attention sur la traite des êtres humains. Certaines de ces initiatives ont consisté en la réalisation de courts-métrages et de longs-métrages produits par MTV et une grande tournée de concerts en Europe. Tous les films produits pour ce projet sont disponibles gracieusement sur d'autres chaînes de télévision européennes.[71]

Les stratégies de prévention et de réaction exclusivement axées sur les femmes ignorent le fait que les hommes sont à l'origine de la plupart des incidents de violence sexuelle et sexiste. Les hommes doivent donc être pris en considération dans la résolution de ce problème. Ces dernières années, le nombre de campagnes créatives d'information publique et de modification des comportements s'est multiplié, avec des messages sur l'égalité des sexes spécifiquement adressés aux hommes et aux garçons.

Encadré 11 Contrôle international de la justice respectueuse des femmes

Le Comité de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Comité CEDAW) a pour mission de contrôler les progrès réalisés en faveur des femmes dans les 185 Etats parties à la Convention CEDAW. Deux fois par an, le Comité examine les rapports nationaux soumis par les Etats parties. Ces rapports, qui décrivent les mesures nationales prises pour améliorer la situation des femmes, sont présentés au Comité par les représentants des différents gouvernements. Dans le cadre de discussions avec ces responsables, les experts CEDAW peuvent commenter les rapports et se procurer des informations supplémentaires. Le Comité formule également des recommandations sur toutes les questions concernant les femmes qui, de son avis, méritent une attention accrue de la part des Etats parties.

Par exemple, lors de la session de 1989, le Comité a soulevé la question de la haute incidence des actes de violence à l'égard des femmes, sollicitant des informations sur ce problème auprès de tous les pays. En 1992, le Comité a adopté la recommandation générale 19, qui impose aux Etats parties d'inclure dans leurs rapports nationaux soumis au Comité des données statistiques sur l'incidence de la violence à l'égard des femmes, des informations sur la prestation des services aux victimes et le détail des mesures législatives et autres prises pour protéger les femmes contre la violence dans leur vie quotidienne, notamment en termes de harcèlement sur le lieu de travail, de sévices familiaux et de violence sexuelle. En juillet 2005, le Comité avait déjà formulé vingt-cinq recommandations générales.

L'initiative *Rule of Law* (état de droit) de l'*American Bar Association* (ABA, barreau américain) a aidé des ONG à dresser des rapports officieux qui ont été soumis au Comité CEDAW en Arménie, en Biélorussie, en Géorgie et au Kirghizstan, au moyen de l'outil d'évaluation de la CEDAW.[68]

Voir l'Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Soul City et *Sonke Gender Justice* en Afrique du Sud, *Sexto Sentido* au Nicaragua, la campagne «Ensemble pour une famille heureuse» en Jordanie, la campagne *Suami Siaga* («Je suis un mari vigilant») en Indonésie et la campagne *Coaching Boys to Men* aux Etats-Unis ne sont que quelques exemples parmi d'autres. Les campagnes et les interventions de proximité les plus efficaces identifient les groupes d'hommes ou les hommes individuels qui sont en mesure d'influencer le comportement d'autres hommes, notamment des conseillers, des pères et des chefs religieux. Les preuves ne manquent pas pour démontrer que ces campagnes, lorsqu'elles sont bien conçues, peuvent modifier l'attitude et le comportement des hommes.[72]

Les programmes de réforme de la justice devraient viser à constituer et soutenir des groupes d'hommes décidés à mettre un terme à la violence sexuelle et sexiste dans leur communauté. De tels groupes peuvent renforcer l'idée que la violence sexuelle et sexiste n'est pas seulement une «question de femmes».

5 Intégration de la perspective du genre à la réforme de la justice dans des contextes spécifiques

Cette section s'intéresse à la réforme de la justice, telle qu'elle est appliquée à l'appareil judiciaire, à la réforme des lois et à l'accès à la justice, dans quatre contextes: pays sortant d'un conflit, pays en transition, pays en développement et pays développés. Ces catégories étant par nature extrêmement vastes, elles se chevauchent évidemment par certains aspects. Comme indiqué au début de ce Dossier, toute réforme de la justice est nécessairement très spécifique à son contexte et il n'existe en ce domaine aucun modèle universel applicable à toutes les circonstances. Cependant, les sections suivantes recensent quelques-uns des défis et opportunités de l'intégration du genre dans la réforme de la justice qui s'observent communément dans les différents contextes retenus.

5.1 Pays sortant d'un conflit

«Nous avons besoind d'entendre que ces atrocités sont condamnées, ne serait-ce que pour atténuer un peu la honte et la douleur. Ce n'est pas qu'une question de justice. Il s'agit de la vie des gens. Il faut faire quelque chose pour que la société déchirée par le conflit puisse investir dans la paix.»

Isha Dyfan, avocate, activiste pacifiste et féministe et survivante de la guerre civile de Sierra Leone [73]

Les environnements postconflictuels présentent de nombreux défis en termes de réforme de la justice L'état de droit est généralement anéanti ou inexistant, l'appareil judiciaire est dysfonctionnel, l'indépendance est compromise et la corruption omniprésente. Les bâtiments officiels ont été détruits et les bureaux pillés. La plupart du personnel qualifié a quitté le pays ou a perdu tout crédit aux yeux du public. La police fait souvent partie du problème. Les prisons sont surpeuplées, remplies de personnes détenues depuis des années dans l'attente de leur procès. La société civile a perdu toute confiance dans le système judiciaire, qui est souvent en lambeaux et dépourvu de toutes ressources.

Parallèlement, d'innombrables atrocités ont été commises durant le conflit qui doivent maintenant être traitées. Violence et insécurité sont condamnées à faire rage si l'état de droit n'est pas rétabli et si la question de la responsabilité n'est pas prise en charge.Les conflits s'accompagnent souvent de vastes mouvements de violence sexuelle à l'égard des femmes et des fillettes, ainsi que des hommes et des garçons, qui doivent être spécifiquement gérés dans la réforme de la justice postconflictuelle.[74] La violence sexuelle et la violence domestique perdurent à des taux élevés après le conflit, de sorte que les mécanismes de justice consacrés à la violence sexiste constituent une priorité absolue.

En dépit de ces obstacles, la période de l'après-conflit constitue une occasion unique pour adopter des stratégies visant au rétablissement de l'état de droit et à la promotion de l'égalité des sexes dans le secteur de la justice, ainsi qu'à la participation directe des femmes de bout en bout du processus de réforme de la justice. Le processus de paix et la transition après le conflit constituent des points d'ancrage stratégiques pour promouvoir la responsabilité en matière de violence sexiste et de discrimination. Les initiatives de justice transitionnelle constituent souvent des facteurs déterminants à cet égard.

Justice transitionnelle

«Il nous est très douloureux de savoir que nos agresseurs, les gens qui ont tué nos maris et nos proches, qui nous ont torturées, violées et mutilées, n'ont pas été punis… beaucoup d'entre eux sont en exil. C'est comme s'ils avaient été récompensés pour les crimes qu'ils ont commis. Et nous, qu'est-ce qui nous arrive ici? Nous sommes réduites à la souffrance, à la mendicité et à la misère. C'est comme si c'était nous les coupables.»

Une jeune femme rwandaise [75]

La justice transitionnelle renvoie aux approches appliquées par les sociétés pour gérer les conséquences des violations fréquentes ou systématiques des droits humains tandis qu'elles passent d'une période de conflit violent ou d'oppression pour s'engager dans la paix, la démocratie, l'état de droit et le respect des droits individuels et collectifs.

Ces approches de la justice transitionnelle consistent, entre autres, en ce qui suit: poursuites nationales, mixtes et internationales des auteurs de violations des droits humains, initiatives de déclaration de la vérité, octroi de réparations aux victimes, réforme institutionnelle et prise en compte des différents types de sévices pour le renforcement de la justice des victimes féminines.[76] Le traitement de la violence sexuelle et sexiste tend à occuper une place de plus en plus critique dans la justice transitionnelle par le rôle qu'il peut jouer dans le processus de réconciliation et de guérison, mais aussi pour empêcher la résurgence du conflit.

Tribunaux pénaux *ad-hoc*

Dans de nombreux cas, des tribunaux spéciaux ont été mis sur pied avec l'aide de la communauté internationale pour juger les personnes ayant commis des crimes durant un conflit. Le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY) et le Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR) ont fait œuvre de pionniers en prononçant les premières condamnations pour viol et d'autres formes de violence, considérés comme des crimes de guerre, des crimes contre l'humanité et des actes de génocide. Ces tribunaux ont été suivis par l'établissement de tribunaux «mixtes» au Cambodge, au Timor oriental et en Sierra Leone. Fondés sur un modèle distinct, ces tribunaux font partie du système judiciaire national, mais sont soutenus par la communauté internationale. L'Encadré 12 décrit quelques-unes des mesures prises par le Tribunal spécial pour la Sierra Leone en vue de prendre en compte les dimensions de genre dans ses travaux.

Conseils pour les tribunaux pénaux ad-hoc

Les bonnes pratiques en matière d'enquête et de traduction en justice des crimes internationaux de violence sexuelle (qui peuvent aussi faire fonction de modèle pour les mécanismes nationaux de justice) comportent les principaux éléments suivants:

- Volonté politique de la part du ministère public de poursuivre les crimes de violence sexuelle.
- Conception d'une stratégie de poursuite judiciaire des crimes de violence sexuelle depuis le tout début des affaires.
- Formation de tous les personnels aux enquêtes et à la jurisprudence en matière de violence sexuelle.
- Equipe dédiée composée d'enquêteurs et de procureurs spécialisés dans les agressions sexuelles.
- Attention portée au bien-être, à la sécurité et à la dignité des victimes de violence sexuelle, avec fourniture d'informations, services d'assistance et de protection et préparation des témoins.
- Environnement amène au tribunal, permettant de traiter les victimes qui viennent témoigner avec sensibilité, respect et attention. [81]

Commissions Vérité et réconciliation

Les Commissions Vérité et réconciliation (CVR) naissent souvent après un conflit, dans le but de surmonter l'inflexibilité et le formalisme des procédures judiciaires pénales en faisant reconnaître la responsabilité des personnes ayant violé des droits humains. Les CVR visent à offrir aux victimes un espace pour raconter leur histoire en reconnaissant et condamnant officiellement les

Encadré 12 Le Tribunal spécial pour la Sierra Leone

Le Tribunal spécial pour la Sierra Leone a commencé ses activités en 2002 et les poursuit encore à ce jour. Il a pour mission de juger «les personnes qui portent la responsabilité la plus lourde des violations graves du droit international humanitaire et du droit sierra-léonais commis sur le territoire de la Sierra Leone depuis le 30 novembre 1996».[77] Le Tribunal spécial diffère par de nombreux aspects des deux tribunaux *ad-hoc* établis pour l'ex-Yougoslavie et le Rwanda, deux de ces aspects étant qu'il siège directement en Sierra Leone et qu'il est composé de juges et de personnels internationaux et sierra-léonais.

Quoique la violence sexuelle soit considérée comme un crime en Sierra Leone, seul le viol d'une vierge était généralement tenu pour un crime grave.[78] En revanche, le Statut du Tribunal spécial a adopté une définition plus large de la violence, pour y inclure «le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution forcée, la grossesse forcée et toute autre forme de violence sexuelle». Le Statut demande explicitement la désignation de personnels soucieux d'égalité entre les sexes pour traiter des crimes de violence sexuelle.[79]

Le Tribunal spécial a déployé des efforts considérables pour juger les crimes de violence sexuelle, malgré les ressources financières et humaines relativement faibles mises à sa disposition (par comparaison avec le Centre international pour la justice transitionnelle et le TPIR). L'élément déterminant a été la volonté politique de condamner la violence sexuelle, en particulier de la part du parquet. Le Tribunal a adopté une stratégie de poursuites judiciaires pour les crimes de violence sexuelle depuis le tout début des affaires et un substitut du procureur a été spécifiquement chargé des plans de poursuites des crimes de violence sexuelle. Deux enquêtrices expérimentées (sur une équipe de dix) ont été chargées d'enquêter sur les crimes de violence sexuelle. Elles ont adopté une méthode d'entretien sexospécifique pour assurer le relatif bien-être des victimes dénonçant des crimes de violence sexuelle. La préparation des témoins a fait l'objet d'un soin particulier afin qu'ils comprennent bien les conséquences de leur déposition.[80]

Les premiers jugements rendus par le Tribunal spécial, le 20 juin 2007, ont inclus des condamnations pour viol, classant ce crime au rang de crime contre l'humanité, et pour outrage à la dignité personnelle (esclavage sexuel) en violation de l'article 3 commun aux Conventions de Genève et au Protocole additionnel II (ainsi que les premières condamnations par un tribunal international du recrutement et de l'emploi d'enfants soldats).

mauvaises actions et à prévenir les récidives en luttant contre l'impunité. Souvent, les CVR formulent aussi des recommandations pour les programmes de réparations et les réformes institutionnelles.

Plusieurs CRV récemment établies, parmi lesquelles celles de Colombie, du Timor oriental, du Pérou, de Sierra Leone et d'Afrique du Sud, ont pris des mesures pour intégrer la perspective du genre à leurs travaux. Des auditions thématiques consacrées aux femmes «ont créé de magnifiques opportunités pour faire entendre la voix des femmes, mais aussi pour s'assurer que cette voix transcende et atteigne le public… et pour rendre explicite la violence sexuelle dirigée contre les femmes».[82] Des autres mécanismes sont employés pour intégrer la perspective du genre aux travaux des CRV, notamment la mise sur pied d'équipes spéciales de recherches sur les femmes (comme au Timor oriental), le traitement dans quelques chapitres des rapports finaux des commissions de l'enregistrement des affaires de violence à l'égard des femmes et de leur impact sur leur vie (comme au Pérou, en Sierra Leone et en Afrique du Sud) et la tentative explicite d'intégrer la perspective du genre à l'ensemble du rapport des CRV (comme au Timor oriental).[83]

Conseils pour les Commissions Vérité et réconciliation

Pour que les CRV puissent traiter efficacement les affaires de violence sexuelle et aux affaires liées au genre:

- La justice respectueuse des femmes devrait explicitement être incluse dans leur mission concernant les violations des droits humains. La mission de la CRV de la Sierra Leone, par exemple, stipulait qu'elle devait «contribuer à restaurer la dignité humaine des victimes… en prêtant une attention spéciale à la question des sévices sexuels».[84]
- Elles devraient adopter une définition inclusive de la violence sexuelle.
- Elles devraient être composées à parts égales d'hommes et de femmes aux postes de commissaire, administrateur et enquêteur.
- Les commissaires, administrateurs et enquêteurs devraient suivre une formation spécialisée sur les questions sexospécifiques, dont une formation aux techniques d'entretien avec les victimes de violence sexuelle et sexiste.
- Une attention spéciale devrait aussi être accordée aux besoins en assistance et en protection des victimes de violence sexuelle lorsqu'elles livrent leur témoignage. En Sierra Leone, par exemple, les victimes de violence sexuelle étaient exclusivement interrogées par des femmes commissaires et avaient le droit, si elles le souhaitaient, de témoigner en huis-clos devant la commission ou en audition publique ou de demander la confidentialité de leurs déclarations. Les témoins convoqués en huis-clos pouvaient se restaurer, recevaient une assistance médicale, se faisaient transporter jusqu'au lieu des auditions et, le cas échéant, étaient hébergés la nuit.[85]

Programmes de réparations

Les programmes de réparations sont généralement déployés par les gouvernements, parfois sur recommandation de tribunaux ou de CRV. Leur but est de «dédommager de quelque manière les innombrables victimes de violations des droits humains».[87]

Conseils pour les programmes de réparations

Les programmes de réparations doivent garantir la couverture de toutes les victimes et les réparations proposées doivent être adaptées à leurs besoins:

- Les dimensions de genre doivent être prises en compte de bout en bout de la planification et de la mise en œuvre des programmes.
- Des femmes et des groupes de femmes devraient participer à toutes les phases des programmes de réparations.
- La violence sexuelle devrait figurer sur la liste des violations donnant droit à des réparations et devrait être définie au sens large. La dimension matérielle des dommages subis par les victimes de violence sexuelle devrait être étudiée en justice et donner lieu à un dédommagement. Des services psychosociaux et médicaux devraient aussi être explicitement inclus.
- Des aspects de procédure et de preuve (les normes de preuve pour être considéré comme une victime, par exemple) devraient être définis en tenant compte de la nature des crimes.
- Des mécanismes devraient permettre de protéger les victimes qui ne souhaitent pas s'exposer publiquement.[88]

La plus grosse lacune des programmes de réparations est qu'ils sont rarement mis en œuvre. Certains récents programmes de réparations, dont ceux du Timor oriental, du Guatemala, du Pérou et de Sierra Leone, ont certes été sensibles à la violence sexuelle et à d'autres questions de genre, mais leur mise en œuvre est généralement très faible, pour ne pas dire inexistante.

Conseils et recommandations pour une réforme de la justice en situation postconflictuelle

- Les Etats devraient ratifier ou appliquer les instruments internationaux et régionaux de droits humains, dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et honorer toutes les obligations correspondantes.
- Des cadres juridiques et politiques internationaux devraient servir aux Etats de normes d'action pour prévenir et éliminer la violence et la discrimination à l'égard des femmes.
- En rétablissant les organes judiciaires et les normes de formation et de qualification des avocats et des juges, les Etats devraient s'efforcer de représenter à parts égales les hommes et les femmes à tous les postes et à tous les niveaux.
- Des groupes de femmes devraient être impliqués en qualité de partenaires de premier plan dans les

Encadré 13 Le programme sexospécifique de la Commission Vérité et réconciliation péruvienne

Consciente de l'importance de documenter les expériences des femmes, la Commission Vérité et réconciliation (CVR) du Pérou a mis au point un programme sexospécifique pour sensibiliser les enquêteurs et responsables de la Commission sur les questions sexospécifiques.

Ce programme sexospécifique:

- a conçu une série de documents de formation, avec des stratégies de communication, des suggestions sur la conduite des enquêtes dans les provinces du pays et des directives pour les personnes en charge des entretiens;
- a produit des supports de formation (brochures, bandes dessinées, etc.);
- a organisé des ateliers pour promouvoir l'analyse sexospécifique dans différents domaines de travail de la CRV, notamment les communications, les personnes disparues et le bénévolat;
- a créé un groupe de travail spécial, composé des représentants de chacun des sièges régionaux de la CRV et chargé de travailler activement dans la communauté pour garantir la diffusion des informations sur les problèmes sexospécifiques.[86]

processus de justice transitionnelle et de réforme de la justice et bénéficier pour ce faire de l'assistance d'organes de l'Etat et de partenaires internationaux.

- Les organes de justice devraient collaborer avec des organisations locales et internationales de femmes, avec l'ONU et avec d'autres organisations internationales pour garantir la formation sexospécifique de tous les personnels, parmi lesquels les magistrats, les procureurs et les employés judiciaires.
- Les groupes de femmes devraient s'efforcer de dénoncer les abus de droits humains et les conditions propices à ces violations, offrir un espace de parole aux victimes, recommander des réparations pour les injustices et veiller à ce que la réforme de la justice et la justice transitionnelle répondent aux besoins et expériences des femmes et des hommes.

5.2 Pays en transition

Bien souvent, les pays en transition présentent les mêmes structures affaiblies de gouvernance démocratique et les mêmes besoins que les pays sortant d'un conflit. La communauté internationale a beau être encore engagée, les ressources sont généralement rares. Les autres problèmes qui se posent dans des environnements transitionnels sont la corruption, l'interférence avec l'appareil judiciaire et le manque général de transparence.

Cependant, dès lors que des élections sont organisées et que les systèmes gouvernementaux, les institutions et les législations sont réformés, l'occasion unique se présente de renforcer les droits des femmes dans la société et de sensibiliser le système de justice aux questions sexospécifiques. Les principes de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, d'interdiction de la discrimination et de protection contre la violence sexiste devraient être spécifiés dans toute nouvelle constitution et législation, notamment en ce qui concerne les lois relatives à l'accès à la terre et à la propriété, au mariage, au divorce, à la garde, à l'héritage et à la citoyenneté.

Les obligations issues de l'adhésion effective ou prospective à des organisations régionales peuvent constituer de précieux facteurs de motivation vis-à-vis d'une réforme sexospécifique de la justice. Beaucoup de pays en transition sont membres ou souhaitent devenir membres d'organisations régionales, telles l'Union africaine, l'Union européenne et l'Organisation des Etats américains. Ces organisations promeuvent généralement la ratification et la mise en œuvre de conventions internationales et régionales relatives aux droits humains et à l'égalité entre sexes. Les normes et recommandations de ces organisations régionales peuvent servir de cadre de référence pour le traitement des questions de genre dans les processus de réforme de la justice.

- En 2000, l'Union européenne a adopté deux directives (Directive 2000/43/CE et Directive 2000/78/CE) interdisant la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou la croyance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Ces textes stipulent des définitions précises de la discrimination directe ou indirecte et du harcèlement. En outre, un programme d'action communautaire contre la discrimination spécifie des mesures d'encadrement (diffusion d'informations, sensibilisation, partage d'expériences, formation, accès à la justice, etc.) visant à garantir l'application et le respect effectif de la législation anti-discrimination.[89]

Conseils et recommandations pour la réforme de la justice

- Les Etats devraient ratifier des instruments internationaux et régionaux de droits humains, dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et honorer toutes les obligations imposées par ces instruments.
- Les droits des femmes devraient être inscrits dans les réformes constitutionnelles et législatives.
- Les organisations régionales, comme l'Union africaine et l'Union européenne, devraient profiter des négociations d'adhésion menées avec les nouveaux membres pour renforcer les droits sexospécifiques et l'accès à la justice dans tous les Etats membres.

5.3 Pays en développement

Les pays en développement rencontrent nombre des obstacles que connaissent les pays en situation postconflictuelle et en transition, mais avec des ressources bien moindres. En général, une grande partie de la population vit dans la pauvreté en zone rurale et n'a quasiment pas accès au système officiel de justice. Des pratiques traditionnelles bafouant les droits humains des femmes et des hommes sont souvent impunément appliquées.

Conseils et recommandations pour la réforme de la justice

- Les Etats devraient ratifier des instruments internationaux et régionaux de droits humains, dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et honorer toutes les obligations imposées par ces instruments.
- L'accès à la justice dans les zones rurales, en particulier en ce qui concerne les femmes, devrait être amélioré par des campagnes d'information et de sensibilisation et des programmes de culture juridique.
- La reconnaissance officielle des mécanismes de justice traditionnels devrait être subordonnée au respect des lois et des principes en matière de droits humains. Des efforts devraient être faits pour inciter les mécanismes de justice traditionnels à modifier les pratiques qui bafouent les droits humains, en prêtant une attention particulière au traitement des affaires de violence sexiste, de propriété foncière des femmes et de mariage.
- Le parlement et les tribunaux devraient s'assurer que les crimes d'honneur et les crimes liés à la dot sont criminalisés et que leurs auteurs sont condamnés pour meurtre.

5.4 Pays développés

La plupart des pays développés abordent les questions de l'égalité des sexes, du harcèlement sexuel, de la discrimination et de la violence sexiste au sein et par le biais de leurs systèmes de justice. Le Conseil de l'Europe, par exemple, a démontré que, ces trente dernières années, le statut juridique de la femme en Europe s'était certes amélioré, mais que l'égalité effective des hommes et des femmes était encore loin d'être une réalité. Les femmes demeurent en effet marginalisées dans la vie politique et dans la vie publique, sont moins rémunérées que les hommes à travail égal, sont plus fréquemment frappées par la pauvreté et le chômage que les hommes et sont plus souvent victimes de violence. Elles demeurent très minoritaires dans la magistrature des pays développés.

Il est donc primordial que les autorités nationales concernées et les ONG continuent de contrôler les progrès de l'égalité des sexes et engagent à cet égard la responsabilité des gouvernements. Les pays développés disposent généralement des capacités et des fonds nécessaires pour collecter des statistiques et conduire des recherches sur les violations des droits humains, ainsi que pour concevoir et financer des programmes destinés à traiter ces problèmes.

- En 2005, le **Canada** est devenu le quatrième pays au monde, après la Belgique, les Pays-Bas et l'Espagne, a légaliser le mariage entre deux personnes du même sexe.[90]
- Le Code pénal promulgué en 2006 au **Portugal** prête une attention particulière au crime de violence domestique, altérant la nature du délit. Le code couvre désormais les mauvais traitements infligés aux anciens conjoints, aux personnes (du même sexe ou du sexe opposé) ayant vécu maritalement et aux personnes entretenant des relations de type conjugal sans vivre sous le même toit. Il considère également comme un délit tout acte isolé de maltraitance, alors que la législation précédente ne retenait ce délit que suite à des actes répétés de maltraitance.[91]
- En 2006, les **Etats-Unis** ont voté le *Trafficking Victims Protection Reauthorization Act* (loi de réautorisation de la protection des victimes de traite humaine). Cette loi responsabilise les citoyens américains vis-à-vis de la traite humaine, laquelle comprend l'achat de sexe commercial ou l'exploitation du travail infantile dans le cadre d'une mission de maintien de la paix ou d'un marché fédéral à l'étranger. Ainsi, elle ne s'intéresse pas seulement aux victimes transnationales, mais inclut également les ressortissants américains qui subissent des sévices au sein des frontières des Etats-Unis et octroie des subventions aux gouvernements locaux et aux ONG pour améliorer les services proposés aux victimes de traite humaine.[92]

Conseils et recommandations pour la réforme de la justice

- Les Etats devraient ratifier des instruments internationaux et régionaux de droits humains, dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et honorer toutes les obligations imposées par ces instruments.
- Les constitutions et les législations devraient être régulièrement examinées pour vérifier leur conformité avec les obligations imposées par les traités et les instruments de droits humains.
- De puissants mécanismes institutionnels devraient être mis en place pour contrôler et guider les progrès de l'égalité des sexes, notamment dans le système de justice et dans l'appareil judiciaire.
- Des mesures devraient être prises pour accroître la représentation des femmes aux postes de haut niveau dans le secteur judiciaire, en particulier dans la magistrature et le ministère public.
- Les pays développés peuvent financer des programmes de justice respectueuse des femmes dans les pays sortant d'un conflit et dans les pays en transition.

6 Recommandations principales

1. **Planification:** les acteurs internationaux et nationaux devraient promouvoir des partenariats avec toutes les parties prenantes de la réforme de la justice (appareil judiciaire, police, autorités pénitentiaires, ministère public, associations de juristes, groupes de femmes et société civile) pour définir une stratégie de réforme et un plan d'évaluation couvrant toutes les questions de genre. Pour être viable, le processus de réforme de la justice doit faire l'objet d'une appropriation locale, depuis les phases de planification et d'évaluation jusqu'à celles de mise en œuvre et de compte rendu.

2. **Examen:** un examen complet du secteur de la justice devrait être effectué, tenant compte des expériences distinctes des femmes et des hommes concernant leur accès et leur participation au système de justice. Cet examen devrait être dirigé par des acteurs locaux et s'appuyer sur le précieux soutien et l'assistance technique des acteurs internationaux. La participation d'un large éventail de parties, parmi lesquelles des groupes de femmes, est capitale pour identifier et comprendre les problèmes propres à la situation, notamment, les pratiques, attitudes et comportements culturels susceptibles d'altérer l'accès à la justice.

3. Des **conventions internationales et régionales de droits humains**, dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), devraient être adoptées (sans réserve), ratifiées et mises en œuvre.

4. **Réforme des lois et politiques: pour** y inscrire les principes de non-discrimination, d'égalité des sexes et de discrimination positive. Une attention spéciale devrait être portée aux lois relatives à la famille, au mariage, à l'emploi, à la propriété foncière, à l'héritage, à l'orientation sexuelle et à la violence sexiste.

5. **Violence sexiste:** veiller à ce que le système de justice interdise, pénalise et permette de réparer toutes les formes de violence sexiste d'une manière qui protège et promeuve les droits des victimes. Les règles de preuve et de procédure devraient être révisées pour s'assurer qu'elles ne s'appuient pas sur des stéréotypes défavorables ou ne conduisent pas à la «revictimisation» des plaignants. Envisager des mesures spéciales pour traiter la violence sexuelle et domestique, par exemple: tribunaux spéciaux et équipes d'enquête spécialisées, établissements centralisant tous les personnels concernés (policiers, procureurs, médecins, conseillers, etc.) et mesures de protection des victimes et des témoins.

6. L'**accès à la justice** devrait être amélioré par des programmes de culture juridique, par le recours à des experts parajuridiques, le cas échéant, et par l'aide juridique. Ces programmes devraient prêter une attention particulière aux barrières à la justice imposées aux femmes, aux habitants de zones rurales, aux personnes illettrées, aux minorités et aux personnes socialement marginalisées.

7. **Les mécanismes de justice traditionnels** devraient être inclus dans les mesures de réforme de la justice et examinés de manière à comprendre leur incidence distincte sur les hommes et sur les femmes. Des interventions devraient être pratiquées pour traiter les violations de droits humains, dont les actes discriminatoires à l'encontre des femmes.

8. **Préjugés sexistes dans l'appareil judiciaire:** des mesures devraient être mises en œuvre pour identifier et éliminer les préjugés sexistes, notamment ceux exprimés par les magistrats, les procureurs et les agents administratifs. Tous les acteurs du système judiciaire (juges, procureurs, personnels, Commissions Vérité et réconciliation, chefs traditionnels, etc.) devraient suivre des formations sur les questions de genre, les lois et les obligations régionales et internationales et, le cas échéant, des formations spécialisées sur le traitement des crimes de violence sexuelle et domestique.

9. **Réforme de l'appareil judiciaire:** faire en sorte qu'il soit plus représentatif de la société. La présence de femmes et de personnes issues de minorités à des postes de haut niveau dans le système de justice renforce la légitimité et la crédibilité de celui-ci aux yeux de la communauté et des mesures spéciales devraient être prises pour promouvoir leur inclusion.

10. **Contrôle et surveillance renforcés du** traitement des questions sexospécifiques dans le système de justice et de la mise en œuvre des réformes pour une justice respectueuse des femmes.

11. **Sensibilisation publique:** des campagnes visant à modifier les attitudes sociales à l'origine de la violence contre les femmes et de la discrimination peuvent être intégrées à des programmes de sensibilisation des communautés sur leurs droits et leur accès à la justice.

12. La **société civile, dont des organisations de femmes,** devraient bénéficier d'une assistance en qualité de partenaires du système de justice et de la réforme de la justice. La société civile joue un rôle important en exerçant des pressions en faveur des réformes des lois, des politiques et des procédures, en offrant des services juridiques et en promouvant l'accès à la justice, ainsi qu'en contrôlant le système de justice. Le financement et le soutien des acteurs de la société civile, ainsi que leur formation permanente en renforcement des capacités, peuvent constituer des moyens extrêmement efficaces d'appuyer les efforts de réforme de la justice.

7 Ressources complémentaires

Sites Web

Centre national américain des tribunaux d'Etat (liens vers de nombreux outils, directives et manuels sur le respect des l'égalité des sexes dans les tribunaux et sur la définition de procédures judiciaires neutres en termes de genre) – http://www.ncsconline.org/

Conseil de l'Europe, site Web de la campagne «Stop à la violence domestique faite aux femmes» – http://www.coe.int/t/dg2/equality/domesticviolencecampaig n/default_en.asp

Consortium international pour l'aide juridique – http://www.ilac.se

Site Web de la Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, avec des rapports nationaux et des directives de compte rendu – http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm

Guides pratiques et manuels

ARC International, ***Gender-Based Violence Legal Aid:* A *Participatory Toolkit*,** 2005. http://www.arcrelief.org/gbvbooks/cdrom/content/Book_1_Toolkit/BOOK1.pdf

Nesiah, V., Centre international pour la justice transitionnelle, ***Gender Justice Series, Truth Commissions and Gender: Principles, Policies and Procedures***, 2006. http://www.ictj.org/static/Gender/GendHandbook.eng.pdf

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, ***Compilation d'outils d'évaluation de la justice pénale***. http://www.unodc.org/unodc/fr/justice-and-prison-reform/criminal-justice-assessment-toolkit-french.html

Articles et rapports en ligne

Lobby européen des femmes, ***Vers un cadre commun pour mesurer les progrès dans la lutte contre la violence envers les femmes:* Propositions d'un cadre politique et d'indicateurs dans les domaines de ressources, de la législation, de la justice, des centres d'acceuil et des autres services, de la formation des professionnels, de la société civile, de la collecte des données et de la prévention ainsi que d'études de cas comme modèles de bonnes pratiques**, 2001. http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/French%20PDF/Broch.%20Fr.pdf

Henderson, K. et Autheman,V., ***Global Best Practices: A Model State of the Judiciary Report; A Strategic Tool for Promoting, Monitoring and Reporting on Judicial Integrity Reform***, 2004. http://www.ifes.org/publication/20ef1c5bb97b3a464dc4d8b b4da18bac/WhitePaper_6_FINAL.pdf

ILAC, ***Gender Justice in Liberia: the Way Forward***, 2006. http://www.ilac.se/sajt/bilder/pdf/Liberia_Report_2007.pdf

ILAC, ***Building Partnerships for Promoting Gender Justice in Post-Conflict Societies***, 2005. http://www.ilac.se/sajt/bilder/pdf/BPfor-Promoting_Gender_Justice_in_PostConflict_Societies_2005.pdf

Molyneux, M. et Razavi, S., ***Gender Justice, Development and Rights,*** 2003. http://www.pogar.org/publications/other/unrisd/molraz.pdf

Secrétaire général des Nations Unies, ***Etude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes***, 6 juillet 2006, A/61/122/Add.1. http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/419/74/PD F/N0641974.pdf?OpenElement

Banque mondiale, ***Gender Justice and Truth Commissions***, 2006. http://siteresources.worldbank.org/INTLAWJUSTINST/Res ources/GJTClayoutrevised.pdf

Livres et autres publications

Gender Justice in Post-Conflict Countries in East, Central and Southern Africa, African Women for Peace*, Advocacy Magazine* – Edition spéciale, septembre 2005.

NOTES

[1] Bendoit, B. et Hall Martinez, K., *Ending Impunity for Gender Crimes under the International Criminal Court. Brown Journal of World Affairs,* vol. 6, pp. 65-85.
[2] Ferencz, B.B., *The Coming of International Law and Order. Whole Earth Papers*, n° 14, Nov. 1980, Global Education Associates. http://www.benferencz.org/arts/14.tml
[3] Organisation de coopération et de développement économiques, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. Édition préliminaire, OCDE, 2007, Paris, p. 182.
[4] O'Neill, W.G., 2004, *Reform of Law Enforcement Agencies and the Judiciary*. Document de travail du CIEDH, p. 13.
[5] Quast, S., *Rule of Law in Post-Conflict Societies: What is the Role of the International Community?* 39 NEW ENGLAND LAW REVIEW 45, 2004, p. 48.
[6] Doc. ONU A/55/985–S/2001/574, § 100.
[7] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.
[8] ONU, A/CONF.177/20, §124(g).
[9] Assemblée générale des Nations Unies, *Mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes*, A/RES/52/86, 2 février 1998, § 7(c).
[10] Adapté du doc. ONU E/CN.4/1995/42, § 72.
[11] Adapté du Rapport sur la violence domestique de 1999 de l'ancien Rapporteur spécial, Radhika Coomaraswamy, doc. ONU E/CN.4/1999/68, § 25.
[12] Appareil judiciaire d'Angleterre et du pays de Galles, *Statistics – Women Judges in Post,* 1er avril 2007. http://www.judiciary.gov.uk/keyfacts/statistics/women.htm
[13] Communiqué de presse de l'OIT, *In the Observance of Kartini's Day* – ILO: *Gender Balance in Judiciary is Crucial for New Industrial Relations Court*, 21 avril 2004. http://www2.ilo.org/public/english/region/asro/jakarta/download/1 0wirc.pdf
[14] Formisano, M. et Moghadam, V., *Women in the Judiciary in Latin America: An Overview of Progress and Gaps*. SHS Paper in Women's Studies/Gender Research, UNESCO, 2005, p. 9. http://portal.unesco.org/shs/fr/files/8977/11320528881Women_in_Judiciary_in_Latin_America.pdf/Women%2Bin%2BJudiciary%2Bin%2BLatin%2BAmerica
[15] Union interparlementaire, *Les Femmes en politique. 2005*, UIP et Département de l'information des Nations Unies, Genève, janvier 2005.
[16] Adapté du discours du Juge Lucy Maiula, Haute Cour, Afrique du Sud, *Gender, Culture and the Law: The Challenges of a Diverse Society: A South African Perspective*, à la 8ème Conférence annuelle de l'Association internationale des juges,3-7 mai 2006.
[17] Conférence sur la justice respectueuse des femmes dans des situations postconflictuelles, New York, 15-17 septembre 2004.
[18] Dr. Askin, K. D., *Comfort Women: Shifting Shame and Stigma from Victim to Victimizers. International Criminal Law Review*, 2001, pp. 78.
[19] *Sexual and Gender-based violence against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons: Guidelines for Prevention and Response*. Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, mai 2003. http://www.rhrc.org/pdf/gl_sgbv03.pdf
[20] Anna S. Sussman, A.S ., *Burundians Say Peace Must Include Tough Rape Laws. Women's Enews*, 13 septembre 2007. www.womensenews.org
[21] Rapport sur la Conférence sur la justice respectueuse des femmes dans des situations postconflictuelles, sur le thème « La paix a besoin des femmes et les femmes ont besoin de justice », 15-17 septembre 2004, document ONU S/2004/862, § 9.
[22] Rhen et Johnson Sirleaf, E., *Women, War Peace*. 2002, p. 92.
[23] Communiqué de presse, *Twelve African Leaders Receive Red Cards on Women's rights Day at the African Union Summit in Khartoum*, Soudan, site Web de Solidarity for African Women's Rights, 20 janvier 2006.
[24] *The La'o Hamutuk Bulletin*, vol. 2, n° 5, août 2001, *Issue focus: Women and the Reconstruction of East Timor*. http://members.pcug.org.au/~wildwood/01augwomen.htm
[25] Rhen et Johnson Sirleaf, E., *Women, War Peace*. 2002, p. 135.
[26] Association internationale des magistrates, *Jurisprudence of Equality Program Decisions*. http://www.iawj.org/jep/jep.asp
[27] UNIFEM, *Not a Minute More, Ending Violence Against Women*, 2003, p. 39.
[28] Bastick, M., Grimm, K. et Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. DCAF, Genève, 2007, p. 162.
[29] ILAC et le ministère haïtien des Affaires féminines, *Gender Justice, Best Practices*, septembre 2007. http://www.rwi.lu.se/pdf/publications/reports/genderjustice.pdf
[30] Wallenberg, R., Human Rights Institute, *Best Practices in Gender Justice*, 2007 www.ilac.se
[31] Human Right Watch, On International Day against Homophobia, Violations Mixed With Victories, New York, 17 mai 2006. http://hrw.org/english/docs/2006/05/17/global13393.htm
[32] Résolution du Parlement européen du 26 avril 2007 sur l'homophobie en Europe, P6_TAPROV(2007)0167, articles (3) et (8). http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0167+0+DOC+XML+V0//FR
[33] *Fraser v Children's Court,* Pretoria North and Others, 1997(2) BCLR 163 (CC).
[34] Cotula, L., *Droit et genre: les droits des femmes dans l'agriculture*. FAO, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, 2000.
[35] *Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes*, Rapport du Secrétaire général des Nations Unies, 6 juillet 2006, document ONU A/61/122/Add.1, § 294.
[36] Cotula, L., *Droit et genre: les droits des femmes dans l'agriculture*. FAO, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, 2000.
[37] *Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes*, Rapport du Secrétaire général des Nations Unies, 6 juillet 2006, document ONU A/61/122/Add.1, § 294.
[38] Cotula, L., *Droit et genre: les droits des femmes dans l'agriculture*. FAO, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, 2000.
[39] Anna S. Sussman, A.S ., *Burundians Say Peace Must Include Tough Rape Laws. Women's Enews*, 13 septembre 2007.
[40] Initiative ABA ROL d'évaluation CEDAW pour la Russie. http://www.abanet.org/ceeli/publications/cedaw/cedaw_Russia.pdf
[41] *Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes,* Beijing, 4-15 septembre 1995. Publication ONU, n° E.96.IV.13, § 124 (g).
[42] *Règlements de procédure et de preuve du Tribunal pénal international*. http://www.icc-cpi.int/NR/rdonlyres/F1E0AC1C-A3F3-4A3C-B9A7-B3E8B115E886/140165/Reglement_de_procedure_et_de_preuves_170704FR.pdf
[43] Thuthuzela Care Centres, *The Country's Antirape Strategy Improves Perpetrators Conviction Rates*, *8* mai *2006.* http://www.npa.gov.za/ReadContent407.aspx
[44] *Violence against Women in Latin America and the Caribbean 1990-2000: Assessment of a Decade*. Synthèse régionale préparée par Guerrero Caviedes, E., pp. 37.
[45] *Troisième et quatrième rapports périodiques des États parties au Comité CEDAW.* Bangladesh, CEDAW/C/BGD/34, avril 1997, Section 2.4, note 22.
[46] Complément d'information sur l'Initiative de bonnes pratiques des Centres de justice familiale, février 2007. http://www.usdoj.gov/ovw/pfjci.htm. Voir aussi http://www.nyc.gov/html/ocdv/html/fjc/fjc.shtml pour des informations sur le Centre de justice familiale de New York.
[47] République du Libéria, *Plan d'action national pour la prévention et la gestion de la violence sexiste au Libéria*, novembre 2006, p. 29. www.gbvtfliberia.org
[48] American Bar Association, *Gender Issues Programs: Improving Women's Access to the Legal System*. http://www.abanet.org/rol/programs/resource_gender_issues.ht ml
[49] American Bar Association.
[50] *Partnership in Tackling Hate Crimes*. http://tandis.odihr.pl/index.php?p=kiho. Voir aussi *Building Community Confidence*, Garda Gay Liaison News. http://www.glen.ie/press/docs/Garda%20news%20Press%20Ready.pdf

[51] Discours de Xanana Gusmao, Président du Timor-Leste, 27 juin 2003. www.asiafoundation.org
[52] Cotula, L., *Droit et genre: les droits des femmes dans l'agriculture*. FAO, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, 2000.
[53] Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, 2006, 14; International Alert et Women Waging Peace, 2004, p. 8; Mobekk, E., *Transitional Justice and Security Sector Reform: Enabling Sustainable Peace, DCAF* Occasional Paper 13, pp. 51-52, 2006.
[54] Da Costa, R., *The Administration of Justice in Refugee Camps: a Study of Practice. UNHCR Legal and Protection Policy Research Series*, PPLA/2006/01, 2006, p. 43.
[55] Da Costa, R., *The Administration of Justice in Refugee Camps: a Study of Practice. UNHCR Legal and Protection Policy Research Series*, PPLA/2006/01, 2006, pp. 44-45.
[56] Wojkowska, E., *Doing Justice: How Informal Justice Systems can Contribute*. PNUD, 2006, p. 40. www.undp.org/oslocentre/docs07/DoingJusticeEwaWojkowska1 30307.pdf
[57] Wojkeowska, p. 33.
[58] Wojkowska, p. 32.
[59] Shafran, L. H. et Winkler, N.J., *Operating a Task Force on Gender Bias in the Courts: A Manual for Actions*. The Foundation for Women Judges, Washington DC, 1986.
[60] *Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes*, Rapport du Secrétaire général des Nations Unies, 6 juillet 2006, document ONU A/61/122/Add.1.
[61] Programme de développement des Nations Unies, *Women's Issues Now Part of Legal Training in Nepal*, 5 avril 2006. http://content.undp.org/go/newsroom/april2006/womenslegal-trainingnepal20060405.en?categoryID=349423
[62] UNIFEM, *Afghanistan Fact Sheet 2007*. www.unamaafg.org/docs/_UNDocs/_fact-sheets/07mayUNIFEMfactsheet.pdf
[63] *Tunisia Country Report 2006*, Freedom House. www.Freedomhouse.org
[64] ErtŸrk, Y. (professeur), Rapporteur spécial du Conseil des droits de l'homme sur la violence à l'égard des femmes, Commission de la condition de la femme, 51ème session, New York, 26 février – 9 mars 2007, Panel *« Emerging Issues, Trends and New Approaches to Issues Affecting the Situation of Women or Equality Between Women and Men »*, 1er mars 2007, p. 4.
[65] National Commission for Women. http://ncw.nic.in/
[66] Harsano, I., *Indonesia`s National Machinery for Gender Justice: Komnas Perempuan and its Monitoring and Oversight Role*, décembre 2005 (mise à jour 04/01/2006) http://www.ubphununcfaw.gov.vn/?lang=E&func=newsdt&catid=220&newsid=1450&MN=198
[67] The Commission on Gender Equality, Commissaire Siqwana-Ndulo, N., juillet 2001. http://www.cge.org.za/userfiles/documents/CGEbyNdulospeech. pdf
[68] Initiative ABA ROL d'évaluation CEDAW. http://www.abanet.org/rol/publications/cedaw_assessment_tool. shtml
[69] *Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes*, Rapport du Secrétaire général des Nations Unies, 6 juillet 2006, document ONU A/61/122/Add.1, § 299.
[70] *Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes*, Rapport du Secrétaire général des Nations Unies, 6 juillet 2006, document ONU A/61/122/Add.1, § 299.
[71] Sida Press Release, *MTV and Sida in Antitrafficking Campaign*, 21avril 2006. http://www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=118&language=en_US.
[72] Barker, G., Instituto Promundo, Brésil, *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality*, déclaration écrite présentée à la Commission de la condition de la femme, 51ème session, New York, 26 février – 9 mars 2007, p. 4.
[73] Rhen et Johnson Sirleaf, E., *Women, War Peace*. 2002, p. 92.
[74] Bastick, M., Grimm, K. et Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. DCAF, Genève, 2007.
[75] Rhen et Johnson Sirleaf, p. 97.
[76] Centre international pour la justice transitionnelle, *Handbook on Gender*. http://www.ictj.org/static/Gender/GendHandbook.eng.pdf
[77] *Statut du Tribunal spécial pour la Sierra Leone*, article 1.1. http://www.icrc.org/dih.nsf/0/1adf75435d6055ebc1256c21003d544c?OpenDocument
[78] Nowrojee, B., *Your Justice is Too Slow: Will the ICTR Fail Rwanda's Rape Victims? UNRISD Occasional Paper 10*, novembre 2005, p. 88.
[79] *Statut du Tribunal spécial pour la Sierra Leone*, 2000, article 2(g), p. 15.
[80] Nowrojee, B., *Your Justice is Too Slow: Will the ICTR Fail Rwanda's Rape Victims? UNRISD Occasional Paper 10*, novembre 2005, pp. 99-100; Nowrojee, B., novembre 2004, pp. 25-27.
[81] Nowrojee, B., *We Can Do Better: Investigating and Prosecuting International Crimes of Sexual Violence*. Colloque des procureurs des tribunaux pénaux internationaux, Arusha, Tanzanie, 25-27 novembre 2004.
[82] RubioMar'n, R., Université de Séville, cité dans Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. DCAF, Genève, 2007, p. 158.
[83] RubioMar'n, R., Université de Séville, cité dans Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. DCAF, Genève, 2007, p. 158.
[84] Sierra Leone, *Loi sur la Commission Vérité et réconciliation,* 2000, partie III, article 2b.
[85] Commission Vérité et réconciliation, Sierra Leone, *Witness to Truth*: *Report of the Truth & Reconciliation Commission*, vol. 3b, chapitre 3, 2004.
[86] Mantilla, J., *Gender Programme, Legal Division of the Truth and Reconciliation Commission of Peru (CVR.)* http://www.womenwarpeace.org/issues/justice/justice.htm
[87] De Greiff, P., *The Handbook of Reparations*. Oxford University Press, Oxford, 2006, p. 2.
[88] RubioMar'n, R., Université de Séville, cité dans Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. DCAF, Genève, 2007, p. 162.
[89] Programme d'action de l'Union européenne contre la discrimination, 20012006. http://europa.eu/scadplus/leg/fr/lvb/l33113.htm
[90] Bourassa, K. et Varnell, J., *D's 3 Parents: ABC's of family law, Children of Same-Sex Marriages can have 3rd Parent*. www.equalmarriage.ca
[91] Législation des États membres du Conseil de l'Europe dans le domaine de la violence à l'égard des femmes, vol. II, Direction générale de la législation pénale et des droits de l'homme, Strasbourg, janvier 2007, p. 100.
[92] *Trafficking Victims Protection Reauthorization Act of 2005*, H.R.972.http://www.state.gov/g/tip/rls/61106.htm.

Place du Genre dans la Réforme de la justice

SOMMAIRE

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

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

Défis et opportunités postconflictuels

Questions pour la réforme de la justice

Complément d'information

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

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

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

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

La **réforme de la justice** n'a pas seulement vocation à réformer les lois, mais aussi à élaborer des politiques, des procédures et des mécanismes autorisant l'application pratique des lois et imposant une égalité d'accès à la justice. Les principaux objectifs de la réforme de la justice sont les suivants: une constitution et des lois fondées sur des normes et des instruments internationaux de droits humains, un appareil judiciaire efficace, impartial et responsable, une approche intégrée de la justice pénale et des mécanismes de contrôle du système de justice.[1]

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

Réformer les lois discriminatoires et promouvoir les droits humains

- Beaucoup de pays continuent d'appliquer des lois ouvertement discriminatoires dans les domaines de la propriété foncière, de l'héritage (voir l'Encadré 1), de la violence sexiste, de la garde d'enfants, de l'emploi et bien d'autres encore. Les lois et réglementations discriminatoires doivent être réformées conformément au droit international en matière de droits humains.

Prestation efficace et non discriminatoire de services de justice

- Les stéréotypes, les attitudes discriminatoires et les obstacles procéduriers ne devraient pas entraver la prestation des services de justice. Tous les personnels devraient être formés aux questions de genre, notamment à la gestion des affaires de violence domestique et de discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle.
- Afin de mettre un terme à l'impunité en matière de violence sexiste, les acteurs de l'appareil judiciaire doivent suivre des formations sur la législation internationale et nationale en matière de sexospécificités.

Garantir l'égalité de l'accès à la justice

- Les hommes et les femmes ont le droit de bénéficier d'un accès égalitaire à la justice, que ce soit via les tribunaux, les mécanismes de justice transitionnelle, les systèmes traditionnels/coutumiers et les autres voies de règlement des litiges. Pourtant, de nombreux obstacles bloquent l'accès des femmes à la justice, notamment un manque d'informations sur leurs droits juridiques, la corruption, la peur de témoigner, le manque de ressources, les barrières linguistiques et l'absence de dispositifs de garde d'enfants.

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1 | Lutte contre la discrimination dans les pratiques d'héritage au Kenya

Jane Watiri a déposé une requête au tribunal pour demander que lui soit concédée la moitié d'une parcelle de terrain appartenant à son défunt père, sur laquelle elle et ses quatre enfants vivaient. Son frère s'y est opposé, arguant qu'il avait cultivé une plus large portion de terrain que sa sœur du vivant de leur père, portion à laquelle il estimait avoir droit.

Le Magistrat principal, le juge Omondi, a observé que, en vertu du droit coutumier kikuyu, une femme célibataire comme Watiri ne pouvait pas jouir de droits égaux en matière d'héritage puisqu'elle avait de fortes chances de se marier. Le juge Omondi a estimé que cette disposition coutumière était discriminatoire envers les femmes, en violation de la section 82(1) de la Constitution kényane qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe. Elle était également en infraction avec l'article 18(3) de la Charte de Banjul et avec l'article 15(1)-(3) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui prescrit l'égalité juridique des hommes et des femmes. Le juge Omondi a donc accordé à Watiri et à son frère des parts égales des biens de leur père.[2]

Garantir un secteur de la justice représentatif et légitime

- Pour que le secteur de la justice puisse jouir de crédibilité et de confiance auprès de la communauté, le processus de réforme doit assurer la participation de tous les membres de la société, femmes comprises, et traiter leurs besoins.
- Pour une meilleure légitimité, le personnel du secteur de la justice devrait être parfaitement représentatif de la population. Or, les femmes sont actuellement sous-représentées à quasiment tous les niveaux du système judiciaire, en particulier aux postes de juge et d'avocat.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

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

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979).
- La Résolution 52/86 sur les mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes de l'Assemblée générale des Nations Unies (1998).

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

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

Réforme sexospécifique des lois

- Adopter et ratifier les traités et instruments internationaux et régionaux de droits humains.
- Réformer la constitution pour imposer la jouissance égalitaire des droits humains et l'égalité des sexes et interdire la discrimination et la violence sexistes.
- Réviser la législation nationale et promulguer des lois interdisant la discrimination et la violence sexistes.
- Coopérer avec des mécanismes de justice traditionnels afin de s'assurer qu'ils respectent les droits humains fondamentaux, en particulier les droits des femmes.

Procédures et pratiques non-discriminatoires

- Examiner les pratiques et procédures judiciaires afin de s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires à l'encontre des femmes et d'autres groupes de la société.

Mesures spéciales contre la violence sexiste

- Prendre des mesures spéciales relativement à la violence sexuelle et domestique pour protéger les témoins et les victimes et accroître le nombre d'affaires jugées. Ces mesures spéciales peuvent consister en règles de preuves sexospécifiques et en procédures non fondées sur des stéréotypes défavorables aux femmes, évitant une nouvelle victimisation des plaignants (voir l'Encadré 2).

Formation en matière de genre

- Dispenser des formations sur les droits des femmes (droits prescrits par les lois et obligations nationales, régionales et internationales), les procédures légales en matière de violence sexiste et l'impact sexospécifique du système judiciaire sur tous les acteurs du secteur judiciaire, à savoir magistrats, procureurs, avocats, conseillers juridiques, greffiers, policiers et experts parajuridiques.

Accès à la justice

- Employer des experts parajuridiques pour bâtir la culture juridique de la population: ces experts sont chargés d'expliquer aux gens comment accéder au système de justice, de les informer sur leurs droits juridiques et de leur montrer comment utiliser les ressources légales.
- Dispenser une aide juridique aux populations marginalisées, dont les femmes.
- Porter assistance aux organisations de la société civile (OSC), dont les groupes de femmes, afin de faciliter leur accès à la justice (voir l'Encadré 3).

Encadré 2 | Mécanismes spéciaux pour les victimes de violence sexuelle en Afrique du Sud

En réponse aux faibles taux de condamnation, l'Afrique du Sud a créé des Tribunaux des délits sexuels et des centres Thuthuzela. Les Tribunaux des délits sexuels ont été spécialement conçus pour rationaliser la gestion et le déroulement des affaires de sévices sexuels; le personnel a été spécifiquement formé à ce type d'affaires. Les centres Thuthuzela sont des centres de services et de soins attachés à ces tribunaux et spécialement dédiés aux victimes de viol. Chaque centre, dirigé par un chef de projet, dispense des services de police, de santé et de conseil juridique, le tout sous un seul toit pour une meilleure gestion des affaires de viol. Les taux de condamnation ont augmenté pour atteindre 75-95% et une affaire classique est désormais résolue en 6 mois à compter de la date du premier signalement. Avant la mise en place de ces centres, la résolution des affaires prenait en moyenne 18 mois à 2 ans.[3]

Secteur judiciaire représentatif

- Promouvoir la représentation égalitaire des femmes et des hommes dans le système de justice par des initiatives visant à augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes. Des mesures spéciales provisoires dites de discrimination positive, comme des bourses d'études de droit ou des quotas, par exemple, peuvent être requises pour accélérer la parité (voir l'Encadré 4).

Contrôle et surveillance

- Inclure les principaux acteurs de l'appareil judiciaire, des ministères publics, des associations de juristes, des forces de police, de la société civile, des réseaux de femmes et des ONG dans les processus de réforme de la justice.
- Renforcer les mécanismes de contrôle et de surveillance sexospécifiques internationaux, nationaux et de la société civile. Par exemple, des groupes d'étude nationaux de femmes peuvent travailler sur les préjugés sexistes en vigueur dans les tribunaux afin de responsabiliser le système de justice et de l'inciter à éliminer dans les tribunaux ces préjugés sexistes, les formes de discrimination à la Cour ou le traitement inadéquat des affaires de violence sexiste.

À voir aussi dans le Dossier 4…

- «Les neuf principes de la réforme sexospécifique de la justice»
- Bonnes pratiques dans la définition légale et la criminalisation du viol
- Conseils pour la mise en place d'un groupe d'étude sur les préjugés sexistes en vigueur dans les tribunaux
- Bonnes pratiques pour l'engagement des mécanismes de justice traditionnels
- Conseils pour l'intégration de la perspective du genre dans les Commissions Vérité et Réconciliation

Défis et opportunités postconflictuels

La période de l'après-conflit constitue une occasion unique pour adopter des stratégies visant au rétablissement de l'état de droit et à la promotion de l'égalité des sexes dans le secteur de la justice, ainsi qu'à la participation directe des femmes de bout en bout du processus de réforme de la justice. Le processus de paix et la transition après le conflit constituent des points d'ancrage stratégiques pour promouvoir la responsabilité en matière de violence sexiste et de discrimination. Les mécanismes de justice transitionnelle, tels les tribunaux *ad-hoc*, les commissions vérité et réconciliation et les programmes de réparations, constituent souvent des facteurs déterminants à cet égard.

Encadré 3 | Sensibilisation publique au Timor-Leste

Au Timor-Leste, l'ONG Fokupers offre des services d'aide juridique faciles d'accès aux femmes victimes. Elle met également en place des campagnes de sensibilisation publique sur la violence domestique et les droits légaux des femmes. Ses brochures d'information sont distribuées aux prestataires de services, aux institutions religieuses, aux agences gouvernementales et aux législateurs.[4]

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- L'appareil judiciaire est souvent dysfonctionnel, compromis dans son indépendance et rongé par la corruption.
- Bon nombre de conflits s'accompagnent de vastes mouvements de violence sexuelle à l'égard des femmes et des fillettes, ainsi que des hommes et des garçons, qui doivent être spécifiquement gérés dans la réforme de la justice postconflictuelle.[6] La violence sexuelle et la violence domestique perdurent souvent à des taux élevés après le conflit, de sorte que les mécanismes de justice consacrés à la violence sexiste constituent une priorité absolue.
- La police et le système pénal font généralement partie du problème: les officiers de police n'ont pas les moyens ou la volonté de s'occuper des affaires de violence sexiste, les prisons sont surpeuplées et les abus sont légion.
- Le grand public, en particulier les femmes, a perdu toute confiance en son système judiciaire.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- La communauté internationale, les organisations internationales et les gouvernements nouvellement mis en place peuvent faire valoir une volonté politique plus ferme pour investir dans des processus de réforme sexospécifique de la justice.
- Le processus de consolidation de la paix peut ouvrir des portes à la participation directe des femmes et d'autres acteurs clés dans le processus de réforme de la justice, leur donnant l'occasion d'exprimer leurs besoins et leurs priorités.
- Les processus de réforme de la justice créent des opportunités de formation en matière de genre et ouvrent la voie au recrutement de davantage de femmes et d'autres groupes sous-représentés.
- L'établissement de mécanismes de justice transitionnelle peut bénéficier d'un large soutien, ce qui multiplie alors les chances d'y intégrer les questions de genre, notamment la traduction en justice des crimes de violence sexiste.

Encadré 4 | Davantage de femmes juges à la Cour européenne des Droits de l'homme

L'Assemblée parlementaire européenne a décidé, dans sa Résolution 1366 (2004), a décidé de ne plus accepter les listes des candidats à la Cour européenne des Droits de l'homme qui ne comportent pas au moins un candidat de chaque sexe. Cette règle a été amendée un an plus tard pour autoriser les listes de candidats d'un même sexe à condition qu'ils soient d'un sexe sous-représenté à la Cour (les femmes, à l'heure actuelle). Lorsque cette mesure a été prise, il y avait 11 juges femmes pour 32 juges hommes: les femmes ne représentaient que 26% de la Cour. En avril 2007, la situation avait évolué, quoique modestement: il y avait 14 juges femmes pour 32 juges hommes, soit 30% de femmes à la Cour.[5]

Questions pour la réforme de la justice

L'un des meilleurs moyens pour identifier les points d'entrée, les points forts et les points faibles de la prise en compte des sexospécificités dans la réforme de la justice consiste à pratiquer un état des lieux. Ci-dessous figurent quelques questions importantes à poser en matière de genre pour améliorer les processus d'examen, de suivi et d'évaluation de la justice.

- Quels instruments internationaux et régionaux de droits humains ont été ratifiés?
- La constitution et les lois nationales sont-elles conformes aux obligations internationales et régionales en matière de droits humains, y compris en ce qui concerne l'égalité entre sexes et la violence sexiste?
- Existe-t-il des lois et coutumes traditionnelles et religieuses qui imposent des pratiques discriminatoires?
- Des lois adéquates sont-elles en place pour prévenir la discrimination (ex.: des lois interdisant la discrimination contre les femmes et les hommes atteints de VIH/sida, la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité ou le mariage, et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail)?
- Y a-t-il une discrimination de fait ou de droit dans les lois ou dans la manière dont elles sont appliquées?
- Les femmes et les hommes des zones urbaines et rurales bénéficient-ils d'un accès total et égalitaire au système de justice?
- Des programmes de culture juridique sexospécifique sont-ils déployés?
- Les affaires de violence sexiste sont-elles dûment traitées et sanctionnées? Des mécanismes spéciaux sont-ils en place pour la protection et l'aide des victimes et des témoins?
- Tous les personnels du secteur de la justice ont-ils suivi une formation en matière de genre?
- Les délinquantes ont-elles les mêmes possibilités que les hommes en lieu et place de l'emprisonnement?
- Le budget du secteur de la justice est-il sexospécifique, prévoyant par exemple des fonds pour la formation en matière de genre ou l'aide juridique pour les femmes?
- Des politiques et des procédures sont-elles en place pour accroître la représentation égale des hommes et des femmes dans le système de justice?
- Des organisations de la société civile, dont des groupes de femmes, participent-elles pleinement aux processus de réforme de la justice et aux organes de contrôle et de surveillance?

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, «*Boîte à Outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*». Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Complément d'information

Ressources

ARC International, ***Gender-Based Violence Legal Aid: A Participatory Toolkit***, 2005.

ILAC – ***Building Partnerships for Promoting Gender Justice in Post-Conflict Societies***, 2005.

Molyneux, M. et Razavi, S. – ***Gender Justice, Development and Rights,*** 2003.

Nesiah, V., Centre international pour la justice transitionnelle – ***Gender Justice Series, Truth Commissions and Gender: Principles, Policies and Procedures***, 2006.

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

Texas Center for Legal Ethics and Professionalism – ***Guidelines for Gender Neutral Courtroom Procedures***, 2001.

UNDOC – ***Compilation d'outils d'évaluation de la justice pénale***, 2006.

Banque mondiale – ***Gender Justice and Truth Commissions,*** 2006.

Organisations

Consortium international pour l'aide juridique – www.ilac.se

ICTJ – www.ictj.org

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Nadia Nieri, de l'UN-INSTRAW, sur la base du Dossier 4 conçu par Shelby Quast.

[1] Organisation de coopération et de développement économiques, CAD-OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*.

Édition préliminaire, OCDE, Paris, 2007.

[2] Association internationale des magistrates, *Jurisprudence of Equality Program Decisions.* http://www.iawj.org/jep/jep.asp

[3] Thuthuzela Care Centres, *The Country's Anti-rape Strategy Improves Perpetrator Conviction Rates*, 8 *mai 2006*.

http://www.npa.gov.za/ReadContent407.aspx

Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes, Rapport du Secrétaire général des Nations Unies, 6 juillet 2006, document ONU A/61/122/Add.1, § 299.

[5] Rapport du Symposium international sur les violences sexuelles en période de conflit et au-delà, 21-23 juin 2006, Bruxelles, Palais d'Egmont. http://www.unfpa.org/emergencies/symposium06/docs/final_report.pdf

[6] Bastick, M., Grimm, K. et Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. DCAF, Genève, 2007.

Place du genre dans la réforme pénale

Centre international d'études pénitentiaires

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans la réforme pénale

Centre international d'études pénitentiaires

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos de l'auteur
Le Centre international d'études pénitentiaires s'efforce d'aider les gouvernements et autres organes concernés à concevoir des politiques appropriées sur les centres de détention et l'utilisation des peines de prison. Il exécute des projets ou offre des services de consultants auprès d'organismes internationaux et d'organisations gouvernementales et non gouvernementales.
Il publie les résultats de ses recherches et projets, sur le plan national et international, en visant notamment ceux qui n'en sont peut-être pas les destinataires habbituels: responsables politiques, directeurs d'administration pénitentiaire,,médias et grand public. Cette diffusion permet de mieux comprendre la vocation et la finalité des prisons.

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Rob Allen, Helen Fair, Mel James, Andrew Jefferson, Omolara Ojeah, Rani Shankardass et l'UN-INSTRAW. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier consacré à la place du genre dans la réforme pénale fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:
- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, EPA AFP, Torsten Blackwood, 1997.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.
ISBN 9789292220747

Extraits à citer comme suit: Centre international d'études pénitentiaires, *Place du genre dans la réforme pénale*, Boîte à Outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Qu'est-ce que la réforme pénale? 1

3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme pénale? 3

3.1 Faire respecter les normes de droits humains par les établissements pénitentiaires . . . 3
3.2 Garantir des politiques pénales équitables et non-discriminatoires . . . 3
3.3 Garantir la réadaptation des détenus . . . 4
3.4 Promouvoir une meilleure santé publique . . . 5
3.5 Promouvoir un traitement et une participation égalitaires des hommes et des femmes membres des personnels pénitentiaires . . . 5

4. Comment intégrer la perspective du genre à la réforme pénale? 5

4.1 Garantir des politiques pénales adaptées aux détenus hommes et femmes . . . 5
4.2 Garantir des mécanismes sexospécifiques de contrôle et de traitement des plaintes . . . 6
4.3 Eliminer toute discrimination dans l'exploitation des prisons . . . 8
4.4 Garantir un traitement pénitentiaire adapté aux besoins particuliers des hommes et des femmes . . . 9
4.5 Prévenir et traiter la violence sexiste en prison . . . 11
4.6 Garantir aux détenus hommes et femmes l'accès aux soins de santé . . . 11
4.7 Satisfaire les besoins des femmes enceintes et des mères d'enfants en bas âge . . . 12
4.8 Engager des organisations de la société civile . . . 14
4.9 Sensibilisation publique . . . 16
4.10 Garantir l'adhésion du public vis-à-vis de la réforme pénale . . . 16

5. Intégration de la perspective du genre à la réforme pénale dans des contextes spécifiques 17

5.1 Pays sortant d'un conflit . . . 17
5.2 Pays en transition en Europe orientale et en Asie centrale . . . 18
5.3 Pays en développement . . . 18
5.4 Pays développés . . . 19

6. Recommandations principales 21

7. Ressources complémentaires 22

SIGLES ET ACRONYMES

CPT	Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants
GALIPS	*Prison Service Staff Support Network*
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
PRAJA	*Penal Reform and Justice Association* (Association pour la réforme et la justice pénale)
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNODC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
VIH/sida	Virus de l'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise

Place du genre dans la réforme pénale

1 Introduction

Le système pénal est une composante essentielle du secteur de la sécurité. Tout pays régi par l'état de droit se doit d'avoir un système de justice capable de sanctionner les personnes qu'il condamne. La plupart des pays disposent pour ce faire d'une batterie de sanctions, du simple avertissement à la peine de prison, en passant par les travaux d'intérêt général. Le système pénal garantit l'application et le respect de la loi. Il protège également la société en retirant de la circulation les personnes qui font peser de graves menaces sur les autres, en dissuadant les délinquants potentiels, en réhabilitant les délinquants qui ont purgé leur peine et en désapprouvant officiellement les actes illicites au nom de la société. Cependant, la discrimination qui sévit généralement dans les systèmes de justice existe aussi dans de nombreux systèmes pénitentiaires, comme l'indiquent leurs procédures de condamnation et d'administration des peines. L'intégration des sexospécificités – les différents besoins, droits et aptitudes des femmes, des hommes, des garçons et des filles – dans les processus de réforme pénale permet de construire un système pénal efficace qui ne se livre à aucune discrimination, qui respecte les normes en matière de droits humains et qui promeut la réadaptation des détenus.

Consacré à la place du genre dans la réforme pénale, ce Dossier énonce quelques directives pour l'intégration des sexospécificités dans les systèmes pénitentiaires. Il a vocation à aider les responsables de l'administration, de la politique ou de la réforme des prisons dans leurs pays, les acteurs internationaux et régionaux engagés dans des réformes pénitentiaires, ainsi que les parlementaires, les organisations de la société civile et autres parties concernées par le contrôle et la surveillance des prisons.

2 Qu'est-ce que la réforme pénale?

La réforme pénale est un processus qui vise à transformer un système pénitentiaire pour le conformer à l'état de droit et au cadre international des droits humains. Elle a vocation à définir des sanctions mesurées, qui ne soient pas discriminatoires et qui autorisent la réadaptation des prévenus. En particulier, elle vise à transformer les établissements pénitentiaires en des lieux qui respectent la dignité humaine individuelle et à protéger les droits légaux des détenus.[1] La mise en place de prison gérées par des civils, qui ont des liens étroits avec les systèmes nationaux de santé et d'assistance sociale et de puissants contacts locaux pour aider à la réinsertion sociale et à la réadaptation, peut apporter une importante contribution à la lutte contre la criminalité, ainsi qu'à la cohésion et à la stabilité sociales.[2]

La réforme pénale suppose des modifications à l'ensemble du système de sanction, dont les pratiques privatives et non privatives de liberté. Les pays pauvres n'ont généralement que peu d'alternatives à la détention préventive ou aux peines d'emprisonnement. Dans la plupart des Etats, les tribunaux peuvent infliger des amendes mais, faute de moyens, la plupart des personnes condamnées à ces amendes finissent souvent en prison. Les pays développés, en revanche, disposent généralement d'un vaste arsenal de mécanismes pour éviter l'emprisonnement, par exemple les cautions avant jugement ou les travaux d'intérêt général pour les condamnés.

Etant donné la place prédominante des centres pénitentiaires dans les systèmes pénaux et les risques d'abus et de torture en prison, la majeure partie des activités de la réforme pénale est axée sur la réforme pénitentiaire. Les prisons sont ordinairement gérées par les gouvernements, même si certains d'entre eux ont recours à des sociétés privées pour administrer certains de leurs établissements.

Dans le monde entier, les prisons ont deux grandes fonctions: l'application des peines de prison aux détenus placés en préventive et aux délinquants condamnés par un processus judiciaire en punition des délits qu'ils ont commis. Quelques pays maintiennent les prévenus en détention administrative en dehors de tout processus judiciaire et possèdent des prisons qui sont gérées par les services de sécurité indépendamment du système pénitentiaire régulier. Des prévenus peuvent aussi être incarcérés hors du système pénal, par exemple dans des hôpitaux psychiatriques de haute sécurité ou des centres de détention pour immigrés. La réforme de ces systèmes n'est pas liée à la réforme pénale, car ces formes de détention ne relèvent pas du système de justice pénale.

Les activités de la réforme pénale dépendent des gouvernements, qui sont les seuls à avoir le pouvoir

d'imposer des sanctions et de priver ses ressortissants de liberté. Or, les agents de la réforme peuvent être des organisations non gouvernementales, des juristes, des organes intergouvernementaux et d'autres entités de l'administration, par exemple des coalitions ou des commissions de défense des droits humains.

Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des problèmes les plus fréquents dans les systèmes pénaux:

Insuffisance de moyens pour le traitement des peines et des mesures non privatives de liberté, de sorte que des peines de prison sont prononcées alors que des peines non privatives de liberté seraient mieux adaptées et moins préjudiciables.[3]

Recours excessif à la détention préventive, alors que les prévenus pourraient rester en liberté dans leur commune dans l'attente de leur procès.[4]

Prononciation de peines d'emprisonnement, alors que de simples interventions sanitaires ou sociales seraient plus justes et plus appropriées.[5]

Personnels pénitentiaires insuffisamment formés et sous-payés.[6]

Corruption fermement ancrée dans de nombreux systèmes pénaux et difficile à éradiquer en raison des faibles niveaux de rémunération des personnels, du manque de transparence et de l'inefficacité des mécanismes de contrôle.

On observe toute sorte d'**abus des droits humains dans les prisons**, dont notamment:

- **Surpopulation carcérale:** près de deux tiers des systèmes carcéraux du monde sont surpeuplés. Cela peut se traduire, au minimum, par trois personnes placées dans une cellule conçue pour un seul détenu. Dans le pire des cas, les détenus doivent établir des roulements pour pouvoir dormir allongé, pendant que les autres s'attachent aux barreaux pour dormir debout.[7]
- **Manque de ressources:** les bâtiments sont délabrés et dangereux, la nourriture et les médicaments manquent et certains prisonniers ne survivent que grâce aux colis de leur famille.
- **Maladies infectieuses:** contamination rapide et taux élevés de troubles mentaux.[8]
- **Violence et brutalité:** par les personnels pénitentiaires et entre les détenus; les prisonniers les plus puissants contrôlent les prisons et imposent leur loi en terrorisant leurs codétenus; omniprésence de la violence sexuelle.
- **Absence d'activités de réadaptation** et de mécanismes de réinsertion dans la société à la libération des détenus.

Les activités de la réforme pénale doivent se prêter au contexte. Quoique les systèmes de justice aient beaucoup de caractéristiques communes, les systèmes de sanction et les principes d'exploitation pénitentiaire sont souvent déterminés par le type de système juridique en place, ainsi que par divers facteurs culturels, historiques et socioéconomiques.

La réforme pénale peut consister en la prise de diverses mesures, par exemple:

- Transférer l'administration pénitentiaire aux autorités civiles, en lieu et place des armées ou des forces de police.
- Faire appliquer par les personnels pénitentiaires une approche fondée sur les droits humains.
- Persuader les administrations pénitentiaires que la sécurité peut être assurée sans avoir à placer de lourds barreaux de fer aux fenêtres des cellules et que le retrait de ces barreaux améliore la luminosité et l'aération des cellules, ce qui réduit les risques de contamination infectieuse.[9]
- Augmenter l'âge minimum de responsabilité pénale de manière à ce que les délinquants mineurs soient pris en charge par le système d'assistance sociale, plutôt que par le système pénal.[10]
- Mettre en place un système d'aide juridique et de conseil pour les détenus, assuré par des bénévoles en l'absence de juristes professionnels et de fonds publics.[11]
- Former des groupes de citoyens pour visiter les prisons et dénoncer les abus et les mauvais traitements.

Les obstacles posés à la réforme pénale peuvent consister en ce qui suit:

- Impopularité politique des contrevenants, perçus comme des hors-la-loi.
- Concurrence pour les ressources, qui favorise les causes jugées plus dignes d'être soutenues.
- Manque d'attention portée au système pénal dans le système global de justice.
- Nature cloisonnée du système pénitentiaire, qui justifie le maintien à l'écart des médias et du public pour des raisons de sécurité et, par conséquent, favorise la dissimulation des abus.

Une réforme complète du système pénal a l'avantage d'optimiser la lutte contre la criminalité et la réadaptation, ce qui ne peut que renforcer la sécurité de la communauté, la protection des droits humains et la dignité des détenus.

3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme pénale?

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

La **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.[12]

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

3.1 Faire respecter les normes de droits humains par les établissements pénitentiaires

Les conventions internationales et régionales de droits humains interdisent les punitions et traitements inhumains ou dégradants et imposent que toute personne privée de liberté soit traitée dans le respect de sa dignité d'être humain. Ces conventions, associées aux lois internationales et régionales sur l'administration de la justice et des prisons, doivent être invariablement appliquées, accompagnées de toutes les mesures requises pour interdire la discrimination fondée sur le sexe. Afin de pouvoir honorer ces obligations, il faut comprendre l'importance des différences sexuelles et avoir la volonté de concevoir des politiques et d'adopter des pratiques qui garantissent le respect des droits humains des hommes, des femmes, des filles et des garçons. A cet égard, il existe diverses normes pénales pour imposer des obligations spécifiques concernant le traitement des besoins particuliers des femmes détenues.

Voir l'Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le respect des droits humains doit prendre en compte les différences sexuelles, car les prisons ne sont rien d'autre que des établissements anormaux, non mixtes et fondés sur la coercition. Les environnements carcéraux constituent un terrain propice à la violence sexuelle et sont dangereux pour les personnes vulnérables. Dans les prisons pour hommes, les viols et autres formes d'exploitation sexuelle sont fréquents.[13] Les personnels pénitentiaires se livrent parfois eux-mêmes à la corruption, à la torture et à la violence sexuelle et n'hésitent pas à livrer des détenus à d'autres détenus.[14] Les plus jeunes détenus sont les plus vulnérables à cette exploitation. Les femmes détenues, pour leur part, peuvent être victimes de sévices sexuels de la part de leurs geôliers. Enfin, les détenus qui ne confirment pas les rôles sexuels traditionnels (ex.: gays, lesbiens, bisexuels et transsexuels) sont particulièrement exposés à la violence.[15] Lorsqu'ils sont en prison, les membres des minorités et les indigènes subissent diverses formes de discrimination, qui sont souvent aggravées pour les femmes.[16] Les régimes carcéraux qui s'efforcent de minimiser les différences entre la vie carcérale et la vie en société ont plus de chances de réduire les taux de violence. La prise de dispositions favorables aux visites (y compris les visites familiales privées) peut atténuer les tensions.

La vie carcérale tourne essentiellement autour des procédures de sécurité et, dans de nombreux systèmes, les mesures prises pour maintenir la sécurité impliquent des procédures intrusives et humiliantes: il peut s'agir par exemple de fouiller les détenus à nu ou d'effectuer des fouilles corporelles internes, de les faire s'accroupir sur des miroirs ou de les forcer à uriner en public pour dépister la trace de drogue.[17] Il arrive en outre que les fouilles pratiquées par des gardiens du sexe opposé soient autorisées. Cependant, la nécessité de protéger les détenus contre le harcèlement et les abus peut entrer en conflit avec la législation sur l'égalité des chances, qui est censée ouvrir à tous – hommes et femmes – des postes au sein du système pénitentiaire. La dignité et le respect sont souvent compromis par des aspects de la vie carcérale, par exemple des installations sanitaires ouvertes n'autorisant aucune intimité ou des uniformes mal ajustés ou sales donnés aux prisonniers.

La mise en œuvre de politiques et de pratiques sexospécifiques dans le système pénitentiaire peut contribuer à réduire les violations des droits humains et, si celles-ci se produisent malgré tout, garantir une réaction efficace. Si un Etat n'institue pas des politiques et des pratiques adéquates pour traiter ces questions, il néglige totalement ses obligations en matière de droits humains.

3.2 Garantir des politiques pénales équitables et non-discriminatoires

Les politiques en matière de sanctions pénales peuvent être discriminatoires. Des femmes peuvent être inutilement maintenues en détention préventive et peuvent être condamnées à des peines plus lourdes sous prétexte que seules de «mauvaises»

femmes peuvent commettre des crimes. Les politiques relatives à la détention et aux peines d'emprisonnement peuvent avoir un impact distinct sur les hommes et sur les femmes, en particulier lorsque les femmes occupent dans la vie un rôle de chef de famille. Dans certaines juridictions, les femmes ont moins de chances d'être condamnées à des peines non privatives de liberté, car les installations pénitentiaires pour les hommes ne sont pas ouvertes aux femmes.[18] Les lesbiennes et les gays peuvent être victimes de condamnations discriminatoires du fait de certains stéréotypes et préjugés sexistes en vigueur dans l'appareil judiciaire. La population carcérale est souvent disproportionnellement composée de personnes issues de minorités ou de groupes indigènes.

Très peu de systèmes carcéraux offrent des débouchés égaux aux hommes et aux femmes. La proportion de femmes détenues en prison dans le monde varie entre 2% et 9%.[19] L'une des conséquences de cette proportion minoritaire est que les prisons, les systèmes carcéraux et les politiques pénitentiaires ont tendance à s'organiser exclusivement autour des spécificités masculines. Le profil des femmes détenues est différent de celui de leurs homologues masculins. La plupart du temps, les femmes sont incarcérées pour des crimes d'acquisition et sont bien plus rarement condamnées pour violence aggravée, délit pénal et criminalité organisée. Les femmes sont particulièrement exposées au risque de détention par leur incapacité à s'acquitter des amendes infligées pour de petits délits ou à verser des cautions. Les femmes détenues se retrouvent presque invariablement dans une situation structurelle discriminatoire. Elles sont soumises à des niveaux de sécurité qui sont totalement hors de proportion avec les risques qu'elles posent, car les normes de sécurité s'appliquent à l'ensemble du système carcéral, sans aucune distinction pour les femmes. Comme elles sont minoritaires, la formation des personnels pénitentiaires néglige généralement la situation spéciale des femmes détenues. Partant, les programmes de formation et d'éducation sont souvent axés sur les seuls besoins des hommes détenus. Le Rapporteur spécial sur les prisons en Afrique a observé, pour l'Afrique du Sud, que «dans la plupart des prisons, seuls les hommes détenus ont droit à des formations professionnelles, par exemple en menuiserie, en métallurgie, en aciérie ou en construction. Dans le *Durban Female Correctional Centre*, les femmes ne peuvent faire que de la couture ou de la blanchisserie et, comme il y a peu de machines, toutes ne peuvent pas participer».[20]

Parfois, il y a si peu de femmes détenues dans un pays que celui-ci ne compte qu'une seule prison pour femmes. Comme les femmes sont ainsi plus souvent détenues loin de leur foyer, elles reçoivent moins de visites et la prison porte démesurément préjudice à leur vie de famille. Le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants note que les femmes «sont souvent placées dans un petit nombre d'établissements (et risquent d'être détenues loin de leur foyer et des enfants qui sont à leur charge), dans des locaux conçus à l'origine pour (et parfois partagés avec) des détenus de sexe masculin. Dans ces conditions, il faut tout particulièrement veiller à ce que les femmes privées de liberté bénéficient d'un environnement sûr et décent».[21]

Les lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT) en prison sont également victimes de discrimination. Une étude conduite aux Etats-Unis révèle que de jeunes gays et de jeunes lesbiennes placés en détention peuvent apparemment être mis en isolement pour assurer leur propre protection. Un tribunal d'Hawaii a obtenu moult preuves d'agressions commises contre ces jeunes prisonniers.[22]

«A mon arrivée [au centre de détention juvénile], ils ont déchiré ma coiffe, m'ont cassé les ongles, m'ont frotté le visage pour me démaquiller, ont arraché mes sous-vêtements et m'ont ordonné de porter des sous-vêtements et des vêtements d'homme.»

Extrait des entretiens conduits avec un jeune détenutranssexuel aux Etats-Unis [23]

Les institutions d'Etat ont l'obligation de prévenir toute forme de discrimination. La promulgation de politiques pénales sexospécifiques permet d'identifier les cas de discrimination contre les femmes et les fillettes, mais aussi contre les hommes et les garçons en prison, et de définir des mesures pour les éliminer.

3.3 Garantir la réadaptation des détenus

Les prisons d'un pays donné ne renferment pas dans leurs murs un échantillon représentatif de la population nationale. La discrimination qui sévit dans la société se reproduit dans les prisons. Les pauvres et les membres de groupes sociaux marginalisés sont ceux qui finissent le plus souvent en prison. La plupart des personnes qui entrent en contact avec le système pénal comme défendeurs ou accusés proviennent des couches les moins favorisées de la société et présentent souvent des antécédents de violence et de délits sexuels. Un rapport canadien révèle que quatre femmes détenues sur cinq ont subi des sévices dans le passé.[24] Pourtant, la société injecte bien plus de ressources dans le système de justice pénal pour les juger et pour les emprisonner que pour réparer les préjudices qu'elles ont pu subir avant d'être traduites en justice.

Les systèmes pénaux doivent reconnaître les besoins de la population à laquelle ils ont affaire et veiller à prodiguer de l'aide aux personnes victimes de violence dans leur passé. Beaucoup de femmes incarcérées auront besoin d'aide et de conseils pour pouvoir assumer leur passé. Nombre des jeunes qui sont en prison sont issus de milieux violents ou ont grandi dans les rues, nourris d'une certaine forme de culture des gangs.

Il est extrêmement important de traiter ces problèmes pour aider les personnes qui ont de tels antécédents à vivre leur vie sans commettre de crimes et sans infliger

de violences aux autres. S'ils ne sont pas résolus, les prisons ne feront que continuer à relâcher les gens dans la rue, des gens qui auront pu être davantage brutalisés et meurtris encore par leur expérience carcérale. Beaucoup de détenus qui entrent en prison comme de jeunes délinquants en ressortent endurcis et dangereux une fois relâchés.

3.4 Promouvoir une meilleure santé publique

Les prisons sont des lieux peu salubres et bon nombre des personnes qui y sont envoyées sont en piètre santé. Les maladies comme le VIH/sida et l'hépatite B ou C sont bien plus répandues dans les prisons que dans le reste de la population, car le milieu carcéral recèle une forte proportion de personnes pauvres, plus ou moins privées de soins médicaux, ainsi qu'un nombre relativement grand de toxicomanes. Les mauvaises conditions sanitaires qui prévalent en prison, la violence sexuelle, voire l'activité sexuelle entre les détenus peuvent favoriser la transmission de ces maladies. Des politiques de distribution de préservatifs dans les centres pénitentiaires ont été recommandées par l'OMS et l'UNODC, et ont été adoptées dans quelques pays.[25] Il est essentiel de limiter la prévalence des maladies transmissibles en prison, ne serait-ce que parce que les détenus risquent fort, une fois relâchés, de contaminer leurs partenaires et leurs enfants.

Les femmes ont, en prison, des problèmes de santé particuliers qui méritent une attention spécifique. Dans certains pays, le taux de troubles mentaux chez les femmes détenues est très élevé.[26] Beaucoup souffrent aussi de diverses pathologies gynécologiques qui exigent des soins. Des femmes peuvent aussi être incarcérées alors qu'elles sont enceintes. Dans de nombreux pays, un bébé né en prison peut être autorisé à rester avec sa mère incarcérée, tout comme les très jeunes enfants peuvent accompagner leur mère en prison. Les prisons deviennent donc responsables de la protection, de la santé et du développement de ces enfants tout au long de leurs plus jeunes années.

En conséquence, les politiques et pratiques sanitaires en milieu carcéral doivent prendre en compte les différents besoins des femmes, des fillettes, des hommes et des garçons afin de promouvoir une meilleure santé publique.

3.5 Promouvoir un traitement et une participation égalitaires des hommes et des femmes membres des personnels pénitentiaires

Les femmes qui travaillent en milieu carcéral peuvent elles aussi être victimes de discrimination et de violence. Elles n'ont souvent d'autre possibilité que de travailler avec des femmes détenues ou de rester confinées à des fonctions administratives et leurs perspectives d'avancement hiérarchique sont limitées. Seuls quelques pays offrent aux femmes les mêmes opportunités d'emploi qu'aux hommes et leur permettent ainsi de devenir directrices de grands établissements pénitentiaires réservés aux hommes.

D'après les rapports publiés par plusieurs pays, les femmes qui travaillent dans des prisons pour hommes font l'objet de harcèlement et de discrimination de la part de leurs collègues masculins.[27] Un traitement analogue est souvent dénoncé par des gays et des lesbiennes.

4 Comment intégrer la perspective du genre à la réforme pénale?

Même lorsque la réforme pénale est conçue et mise en œuvre, il convient de veiller à ce que les questions sexospécifiques soient dûment prises en compte. Trop souvent, les manuels carcéraux et les directives de réforme restent muets sur l'incidence de la violence sexiste en milieu carcéral, sur les besoins particuliers des femmes et des enfants et sur la discrimination qui sévit dans les centres pénitentiaires du monde entier.

Il n'existe pas deux prisons ou contextes pénaux identiques et les hommes et les femmes en différents lieux ont des besoins différents. Ci-après figurent quelques suggestions pour l'intégration des questions de genre dans la réforme pénale, qui pourront être adaptées en fonction du contexte propre à la réforme. Certains des défis et opportunités observables dans les pays sortant d'un conflit, les pays en transition, les pays en développement et les pays développés sont abordés plus en détail à la Section 6.

4.1 Garantir des politiques pénales adaptées aux détenus hommes et femmes

La plupart des systèmes pénaux obéissent, ou sont censés obéir à la loi et à des procédures d'exploitation. Peu de place, de fait, est laissée à l'appréciation et au traitement individualisé. Les directives énoncées en matière de condamnation tiennent rarement compte des différences sexuelles et de leurs implications. Les gouvernements négligent souvent de collecter des données pour déterminer dans quelle mesure leurs politiques sont adaptées à l'ensemble de la population. Et c'est justement ce qui pose problème, compte tenu du fait que les politiques pénales sont généralement conçues pour répondre aux besoins des détenus masculins. Pour garantir des politiques mieux adaptées et non-discriminatoires, le système

Encadré 1 Examen externe des conditions de détention des femmes en Australie

L'Anti-Discrimination Commission of Queensland, en Australie, a pratiqué un examen des conditions de détention des femmes afin de déterminer si le Département des services pénitentiaires honorait son obligation de dispenser ses services «par le confinement, la surveillance et la réadaptation empreints d'humanité des délinquants», sans discrimination. La Commission a tiré les conclusions suivantes :

- Les instruments et procédures de classification de sécurité peuvent conduire les femmes à être surcatégorisées.
- Les meilleurs intérêts des enfants ne sont pas pris en compte, ni dans les prisons, ni dans la détermination des peines.
- Les troubles mentaux sont souvent ignorés.
- Les femmes issues de groupes autochtones sont victimes d'une discrimination particulière.

Le rapport a formulé plusieurs recommandations, parmi lesquelles une meilleure formation des personnels en matière de discrimination et la mise en place d'une Inspection indépendante placée sous les ordres du Parlement.[30]

Ce processus démontre les avantages que présente la désignation d'un organe indépendant – soucieux avant tout de lutter contre la discrimination – pour contrôler le système pénal. Un examen comparable a été pratiqué en Angleterre et au pays de Galles par un membre du Parlement. Dans ses conclusions, il a recommandé la création de centres de femmes, avec de petites unités locales de détention accueillant 20 à 30 femmes pour remplacer progressivement les établissements pénitentiaires pour femmes.[31] De fait, ces examens externes font souvent des propositions de changement bien plus radicales que les processus d'examen interne.

pénal doit être analysé au regard du traitement qu'il réserve à tous (voir l'Encadré 1). Les aspects à considérer sont les suivants :

- Recours à la **détention préventive**. Les femmes sont-elles détenues selon des critères distincts de ceux appliqués aux hommes – par ex. concernant le besoin de rapports psychiatriques ou de protection – lorsque la détention n'est pas nécessaire? Les responsabilités familiales sont-elles prises en compte pour envisager la détention préventive?
- Les **pratiques en matière de peines** reflètent-elles les disparités sexuelles? Les directives et conseils adressés à l'appareil judiciaire en matière de peines pourraient-ils tenir compte de l'impact social de la peine sur les personnes investies de responsabilités familiales essentielles? Le Code pénal russe stipule qu'une peine d'emprisonnement pour une femme enceinte ou mère d'un enfant en bas âge et condamnée pour un délit mineur est automatiquement suspendue jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 14 ans. Si la femme concernée n'est pas recondamnée entre-temps, la sentence n'est pas appliquée.[28]
- Le système de **peines non privatives de liberté** est-il dûment appliqué aux femmes? Ces peines sont-elles appliquées de façon proportionnée aux femmes? [29]
- La population carcérale comporte-t-elle une proportion substantielle de personnes ayant subi dans le passé des violences sexistes? Ces personnes pourraient-elles être mieux traitées dans le système de santé ou d'assistance sociale?
- Les registres tenus par l'administration permettent-ils de tirer des conclusions sur le traitement réservé aux différents groupes? Toutes les statistiques sont-elles ventilées par sexe et par tranche d'âges? Ces données sont-elles diffusées au public, aux médias et au Parlement de manière à ce que les groupes concernés par les femmes, les LGBT et les enfants puissent évaluer le traitement réservé à ces groupes?

4.2 Garantir des mécanismes sexospécifiques de contrôle et de traitement des plaintes

Il est stratégiquement primordial d'établir des mécanismes de contrôle et de surveillance externes pour rehausser les normes dans les prisons et garantir un meilleur traitement des détenus. Un organe compétent et indépendant de l'administration pénitentiaire devrait pouvoir inspecter les conditions d'emprisonnement, déceler les éventuels mauvais traitements et en référer aux instances gouvernementales qui ont les moyens de prendre des mesures en conséquence. Un système efficace de traitement des plaintes constitue également une condition fondamentale. Ces mécanismes sont essentiels, car les prisons sont un univers totalement clos, où évoluent parallèlement quelques unes des personnes les plus vulnérables de la société et les gardiens qui ont sur elles un pouvoir extrêmement important.

Or, ces mécanismes ne peuvent remplir leur rôle s'ils ne sont pas sensibles aux sexospécificités et à la discrimination et s'ils négligent d'identifier et de dénoncer tout acte de violence sexiste.

Surveillance efficace

La mise en place d'un système national de surveillance ou d'inspection offre les avantages suivants:

- Protection des détenus contre les abus et les mauvais traitements, notamment contre la violence sexiste.
- Promotion d'une culture du respect, permettant de traiter avec dignité tous les détenus, quel(le) que soit leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur origine.
- Instauration d'un climat favorisant l'exposition de la violence sexiste, et non pas son ancrage dans une culture d'impunité.

Encadré 2 Inspecteur en chef des prisons d'Ecosse de sa Majesté: inspection des notions d'humanité, de décence et de respect dans les prisons

Afin de dissiper tout doute quant à son indépendance et au respect des droits humains internationaux dans ses évaluations, l'Inspecteur en chef des prisons d'Ecosse a défini un nouvel ensemble de normes d'inspection couvrant trois domaines:

- Sécurité
- Décence, humanité et respect des droits légaux
- Opportunités de développement personnel et accès à divers services et activités

Ci-dessous figure un extrait des Normes employées pour l'inspection des prisons d'Ecosse concernant les fouilles et les visites familiales.

Résultat

Les détenus sont traités avec respect par le personnel pénitentiaire.

Norme

Des mesures de sécurité, notamment concernant les fouilles, sont prises au regard de la protection de la dignité humaine.

Indicateurs

- Les détenus ne sont fouillés que par des membres du personnel pénitentiaire du même sexe.
- Les fouilles au corps ne sont pas effectuées de manière humiliante.
- Les fouilles à nu ne sont effectuées que pour une bonne raison, jamais de manière régulière.
- Les détenus sont présents dans leur cellule lorsque celle-ci et leurs effets personnels sont fouillés.

Résultat

Un bon contact est maintenu avec les proches.

Norme

Les visites familiales bénéficient d'une haute priorité en termes de fréquence, de durée et de qualité et ne sont pas soumises au processus disciplinaire ou de contrôle.

Indicateurs

- Les membres de la famille des détenus peuvent prendre part au système d'accueil des nouveaux détenus.
- Les membres de la famille des détenus reçoivent des informations précises et utiles sur le système des visites et des dispositions spéciales sont prises si les transports publics ne suffisent pas.
- Le système de réservation des visites est transparent, simple et peu onéreux.
- La plupart des détenus peuvent recevoir une visite hebdomadaire d'une heure au moins.
- Les visites ne sont pas annulées pour des raisons administratives ou pour des raisons fonctionnelles non urgentes.
- Le temps que passent les visiteurs avec les détenus n'est pas réduit par de longues procédures administratives à l'entrée.
- Les droits aux visites ne sont pas liés à l'évaluation du comportement en prison.
- Les visites ne sont interdites que sur la base de preuves solides d'abus – et non pas comme punition – et leur éventuelle interdiction est régulièrement examinée.
- Si des visiteurs sont interdits, les raisons doivent être claires et précises, la décision peut faire l'objet d'un appel et l'interdiction est examinée à intervalles réguliers.
- Tout est fait pour que les détenus soient localisés le plus près possible de leur domicile.
- Si un détenu est transféré, sa famille est prévenue dans des délais raisonnables.

De fait, ces normes spécifient les modalités d'une prise en compte de l'impact différentiel de la détention sur différents groupes, par exemples les hommes et les femmes. Elles devraient aussi, dans leurs résultats, évaluer les progrès réalisés dans le traitement des femmes et des groupes vulnérables et de la réduction de la violence sexiste.

- Protection des hommes et des femmes membres des personnels pénitentiaires contre les fausses accusations par le biais d'une évaluation indépendante des plaintes portées contre eux.

Les mécanismes d'inspection peuvent revêtir différentes formes:

- Magistrats spécialement désignés
- Organisations de la société civile
- Inspecteurs de prisons spécialement désignés
- Commissions de droits humains
- Organes internationaux de surveillance

Tous les mécanismes d'inspection ne sont pas nécessairement efficaces et n'accordent pas toujours suffisamment d'importance aux sexospécificités. Les intervenants extérieurs qui visitent les prisons peuvent être facilement tenus à l'écart par les autorités carcérales, qui vont notamment leur dissimuler les affaires de violence sexiste sur lesquelles eux-mêmes ferment souvent les yeux. Les détenus qui subissent des violences prennent le risque d'être punis s'ils parlent aux inspecteurs. Généralement, les détenus les plus dociles sont choisis pour rencontrer les inspecteurs et leur dresser un tableau favorable de la situation. Les organisations de la société civile, qui dépendent de l'appui et des fonds gouvernementaux, peuvent ne pas effectuer un travail adéquat par peur d'être privées de leurs sources de financement ou de leur statut officiel si elles parlent ouvertement de ce qu'elles voient ou simplement parce qu'elles n'ont pas la formation ou l'expertise requise pour identifier les questions sensibles, comme le viol.

Garantir des procédures efficaces d'inspection tenant compte des éléments suivants:

- Les intervenants qui effectuent les inspections doivent être aptes à communiquer avec tous les détenus et à gagner leur confiance. Les équipes d'inspection devraient donc être composées à la fois d'hommes et de femmes.
- Les inspecteurs doivent avoir constamment un accès illimité à toutes les parties des prisons, afin qu'aucun détenu ne puisse être tenu à l'écart.
- Les inspecteurs doivent avoir le droit d'effectuer des visites-surprise et d'être admis immédiatement.
- Les inspecteurs doivent suivre une formation spéciale concernant le traitement des femmes, des enfants détenus en prison avec leur mère et d'autres groupes présentant des besoins particuliers.
- Les équipes d'inspection devraient comporter des spécialistes médicaux.

Procédures efficaces de traitement des plaintes, accessibles à tous

Sans une procédure indépendante, dûment établie de traitement des plaintes, les détenus sont à la merci des autorités pénitentiaires et n'ont aucun moyen de recours en cas d'abus. C'est particulièrement important dans le domaine de la violence sexiste, car les détenus peuvent être fortement stigmatisés s'ils portent plainte. De manière générale, les détenus doivent avoir pleine confiance en les mécanismes de traitement des plaintes.

Garantir des procédures efficaces de traitement des plaintes tenant compte des sexospécificités:

- Il devrait être possible de déposer des plaintes qui restent confidentielles.
- Les détenus doivent être protégés contre d'éventuelles représailles s'ils portent plainte et le système ne doit pas les dissuader de porter plainte, par exemple en leur infligeant des punitions s'ils déposent une plainte non avérée ou réputée «fausse et malveillante».
- L'existence du système de traitement des plaintes et ses modalités d'accès doivent faire l'objet de publicité et être connues de tous les détenus. De nombreux systèmes affichent des avis dans les prisons expliquant comment contacter le responsable en charge des plaintes ou le médiateur.
- Les détenus doivent pouvoir accéder facilement au système de traitement des plaintes, que ce soit verbalement ou par écrit. Lorsque la population carcérale est multiculturelle, des informations devraient être mises à disposition dans les langues concernées. Des mesures doivent être prises pour garantir que les détenus analphabètes comprennent les mécanismes de plainte et qu'ils y aient accès.

4.3 Eliminer toute discrimination dans l'exploitation des prisons

Réduire l'insécurité

Le nombre relativement faible de prisons pour femmes signifie que l'hébergement et le type d'hébergement sont souvent limités pour les femmes détenues, par comparaison avec les hommes. Par exemple, une région comptant quatre prisons pour hommes à différents niveaux de sécurité peut n'avoir qu'une seule prison pour femmes. En ce cas, le régime carcéral de cette prison sera déterminé au niveau de sécurité maximal. En d'autres termes, les prisonnières peuvent tout à fait être détenues selon une classification de sécurité bien plus rigoureuse que ce que justifierait une simple évaluation des risques qu'elles posent. [32]

En outre, des procédures et consignes de sécurité conçues pour des hommes sont souvent appliquées aux femmes, bien que les délits commis par ces femmes impliquent généralement moins de violence et qu'elles se comportent différemment en prison. Un récent rapport sur les femmes en prison en Angleterre et au pays de Galles a ainsi tiré la conclusion suivante:

> *«Les niveaux de sécurité dans les prisons ont été mis en place pour empêcher les hommes de s'évader ou de se rebeller contre les autorités pénitentiaires. Les femmes ne font rien de tout cela. Bien sûr, il arrive que des femmes s'évadent mais, généralement, elles retournent simplement chez elles parce qu'elles ne supportent plus d'être séparées de leurs enfants.»* [33]

La réforme des établissements pénitentiaires implique que les conditions d'emprisonnement ne doivent être restrictives que dans les limites nécessaires pour autoriser une détention sécurisée des détenus et une vie carcérale bien organisée. Il est impensable d'avoir des règles de sécurité génériques appliquées à tous les détenus, sans tenir compte de leur sexe.

Différentes règles devraient être définies pour les prisons pour hommes et pour femmes, y compris celles applicables aux aspects suivants:

- Mesures de sécurité dans les bâtiments et autour des enceintes – ex.: barreaux, fils barbelés, hauts murs et gardes armés.
- Traitement des visiteurs et dispositions pour les visites familiales.
- Procédures à suivre lorsque les femmes quittent temporairement la prison – ex.: pour se rendre à l'hôpital.
- Dispositions pour les libérations conditionnelles, les libérations temporaires et les congés dans les foyers.

Prévoir des activités appropriées pour les femmes et les groupes exclus

Très peu de prisons prévoient des activités pour leurs détenus, hommes ou femmes. Celles qui le font ne proposent souvent que des possibilités limitées aux femmes, la couture étant l'activité la plus courante.[34] Les détenus qui sont particulièrement vulnérables, par exemple ceux qui sont porteurs du VIH/sida ou qui sont placés dans des unités spéciales à l'écart des autres détenus, ont également encore moins accès à l'éducation et autres activités.

Les activités destinées aux femmes détenues devraient être spécialement conçues pour la population cible. Une éducation fondamentale serait un plus pour beaucoup. Cependant, l'objectif premier devrait être de proposer des activités qui permettent aux femmes de rompre avec leur passé et de gagner en indépendance et en autosuffisance. Et une telle approche peut être adoptée dans tous les pays, quelles que soient leurs ressources. Dans les pays plus pauvres, les prisonniers sachant lire et écrire peuvent enseigner aux autres et des bénévoles de groupes de la société civile peuvent s'impliquer activement. Une formation en agriculture et en fabrication de marchandises à vendre peut aider les femmes à devenir autonomes lors de leur libération. L'autonomie à la libération est particulièrement importante pour les femmes dans les pays où l'emprisonnement est considéré comme une chose tellement honteuse qu'aucune réconciliation avec la famille n'est possible.

Dans les pays développés, les programmes déployés dans les prisons pour femmes devraient aider celles-ci à gagner confiance en elles et à s'estimer, à surmonter leurs expériences traumatiques passées et leurs addictions présentes, à accéder aux services communautaires auxquels elles ont droit hors de la prison et à établir les fondements nécessaires pour gagner leur vie honnêtement.

4.4 Garantir un traitement pénitentiaire adapté aux besoins particuliers des hommes et des femmes

Améliorer les contacts familiaux

Le contact familial est un aspect très important à prendre en compte pour concevoir une réforme pénale sexospécifique. Il est déterminant pour les hommes détenus, car il les aide à maintenir un lien avec le monde extérieur et une relation avec leur famille et leurs enfants, le cas échéant. Et il peut être encore plus déterminant pour les femmes détenues, car ce sont elles qui, dans la plupart des sociétés, ont la charge de s'occuper de leur famille. Les femmes détenues ont plus de chances que leurs homologues masculins d'assumer principalement ou exclusivement leurs jeunes enfants ou d'autres membres de leur famille (leurs parents, par exemple) avant leur incarcération. En Union européenne, on estime à 700000 le nombre d'enfants séparés chaque année d'un parent placé en détention.[35] La séparation de leurs enfants augmentant grandement l'angoisse de la détention chez les femmes, les visites organisées pour les enfants deviennent très importantes. Toutefois, les femmes étant bien moins nombreuses que les hommes en prison, elles ont tendance à être détenues plus loin de leur famille et, par conséquent, à recevoir moins de visites familiales.

Encadré 3 Abolition des fouilles corporelles internes sur les femmes détenues [46]

Dans le centre de détention provisoire pour femmes de Moscou, il était de coutume de pratiquer des fouilles corporelles internes sur toutes les femmes lors de leur admission. Cette pratique était justifiée par des raisons de sécurité, pour empêcher l'entrée d'articles illicites ou interdits dans la prison. En réalité, elle servait surtout à soumettre les détenues à l'autorité et à les impressionner dès le début de leur détention afin qu'elles se conforment à cette autorité. Choqués, les partenaires britanniques travaillant sur le projet d'amélioration de la prison ont persuadé leurs homologues russes que rien, sur le plan de la sécurité, ne justifiait cette pratique, qui constituait une grave violation personnelle. De plus, elle portait bien plus préjudice au bon fonctionnement de l'établissement et à la santé des détenues que le risque d'une dose de drogue passée en fraude dans l'enceinte de la prison. Après la première année du projet, les partenaires russes sont convenus de cesser ces fouilles automatiques et de n'y recourir que dans les cas particuliers présentant des problèmes de sécurité dûment identifiés. Les statistiques démontrent que l'activité criminelle a diminué, et non augmenté, après cette réforme.

Une autre réforme a consisté à faire ouvrir les portes des cellules des femmes par des gardiennes. Théoriquement, en vertu des règlements pénitentiaires russes, un homme doit être présent lorsque les portes sont ouvertes, mais le personnel était convaincu que seules des femmes devaient ouvrir les cellules de femmes et être les premières à y pénétrer, avec éventuellement la présence d'hommes dans le couloir.

Le contact familial est également important pour la gestion des prisons et la réadaptation des détenus. Ceux qui maintiennent des liens familiaux en prison rencontrent moins de problèmes disciplinaires, affichent une meilleure santé physique et mentale, ont plus de chances de se réinsérer correctement dans la société à leur libération et présentent moins de risques de récidive.[36]

Dans certains pays, le cadre juridique impose que les contacts entre les prisonniers placés en détention préventive et leurs proches soient approuvés par le ministère public ou autres autorités judiciaires. Même lorsque ces contacts sont permis, des conditions restrictives peuvent s'appliquer, à savoir la surveillance directe par des gardiens, des visites de très courte durée et l'interdiction des contacts physiques.[37] Très peu de systèmes carcéraux considèrent la prise de dispositions spéciales pour organiser les visites des prisonniers condamnés comme une priorité. Les visites peuvent être rares et organisées de manière à éviter tout contact physique. Le détenu et le visiteur doivent crier pour s'entendre au travers d'une vitre de plexiglas ou se tenir de part et d'autre d'une grille. En 2001, dans la prison pour femmes de l'île Maurice, les femmes étaient séparées de leurs enfants par un panneau de verre, un aspect de la vie carcérale que les femmes trouvaient particulièrement pénible.[38] Lors de son séjour en Irlande en 2002, le CPT a observé dans un établissement pénitentiaire que «les lieux réservés aux visites n'offraient aucune intimité et devenaient rapidement bruyants dès que plusieurs détenus recevaient simultanément des visites».[39] Certains systèmes carcéraux n'autorisent aucune visite d'enfants.

L'amélioration des dispositions prises pour les visites devrait constituer une priorité absolue dans toute réforme pénale sexospécifique. Les aspects suivants devraient être pris en compte:

- Les détenus devraient être localisés le plus près possible de leur domicile et de leur famille.
- Lorsque les détenus doivent être incarcérés loin de chez eux, le modèle appliqué dans certains pays d'Asie centrale, d'Europe orientale et d'Amérique du Nord (Canada et Californie), qui consiste en visites de trois jours organisées dans un appartement de la prison ou dans le domaine de la prison, devrait être envisagé.
- Les occasions de visite aux détenus devraient être les plus souples possible.
- La fréquence et la qualité des visites ne devraient pas dépendre du comportement des détenus, ni ne devraient être modifiées à titre punitif.
- Les visiteurs devraient être traités avec respect et les mesures de sécurité ne devraient être ni dégradantes, ni humiliantes.
- Il ne devrait y avoir aucun écran, ou autre barrière physique, entre les détenus et leurs visiteurs, à moins qu'une raison impérieuse ne l'exige en raison du détenu, et toute restriction de la sorte devrait être régulièrement examinée. En particulier, les contacts physiques avec les enfants devraient être autorisés.
- Les lieux de visite devraient être confortables et accueillants, respecter l'intimité et permettre des activités positives.
- Les détenus ne devraient pas être obligés de porter des vêtements distinctifs et dégradants pendant les visites.
- Les jours de visite familiale devraient être favorisés dans les prisons pour femmes. A la prison d'Emu Plains, en Nouvelle-Galles-du-Sud, en Australie, les visites sont autorisées le week-end et les jours fériés de 8 heures30 à 11 heures30, avec une pause déjeuner, puis de 12 heures30 à 15 heures30.
- Les «visites conjugales» privées sont courantes pour les détenus dans de nombreuses régions du monde. Les autorités pénitentiaires doivent s'assurer que les femmes ont les mêmes droits aux visites conjugales que les hommes. L'OMS recommande de mettre des préservatifs à disposition pendant les visites familiales en prison «sans imposer de procédures compliquées ou dégradantes pour les obtenir, par exemple en devant les demander au personnel».[40]

Préserver la dignité humaine

L'obligation de traiter les prisonniers avec humanité et dans le respect de leur dignité est une règle fondamentale et universellement applicable. Elle s'applique à toutes les facettes de la vie carcérale, y compris aux questions intimes comme l'apparence physique et les fonctions physiologiques. Les aspects qui touchent à l'intimité corporelle sont très importants pour les hommes et les femmes dans certaines cultures. Les détenus n'ont pas à s'exposer nus, en particulier devant des personnes du sexe opposé. Toutes les dispositions prises pour la sécurité et pour la mixité du personnel doivent tenir compte de ces facteurs.

«Nous nous déshabillons chaque jour devant des inconnus, qui nous disent que c'est ainsi que nous vivions lorsque nous étions chez nous, alors de quoi nous plaignons-nous. Chez nous, nous avons un sentiment de "laaj" (honte et indignité) et tout le monde présume que nous ne sommes que des prisonnières qui ont perdu toutes les émotions qu'une femme peut ressentir en tant que telle.»

Une femme prisonnière en Inde [41]

Pour être traités dans le respect de leur dignité, les détenus doivent pouvoir se sentir propres et exécuter leurs fonctions physiologiques en privé. Les normes du CPT sur les femmes en prison stipulent ainsi: «Il importe particulièrement qu'elles aient accès, au moment voulu, à des installations sanitaires et des salles d'eau, qu'elles puissent, quand nécessaire, se changer en cas de menstrues et qu'elles disposent des produits d'hygiène nécessaires, tels que serviettes hygiéniques ou tampons. Le fait de ne pas pourvoir à ces besoins fondamentaux peut constituer en soi un traitement dégradant.»[42]

Les aspects à considérer à cet égard sont les suivants:

- Dispositions autorisant l'intimité lorsque les gens doivent se déshabiller.
- Intimité dans les toilettes et les douches.
- Pose de verrous internes sur les portes de cellules.
- Mise à disposition de produits hygiéniques pour les femmes.
- Respect de la dignité lors de la prise d'échantillons d'urine ou autres pour les tests de dépistage de drogues.

Les détenus ne doivent être soumis à des fouilles corporelles qu'en cas d'absolue nécessité et de la manière la plus discrète possible. Les fouilles pratiquées par des membres du personnel pénitentiaire du sexe opposé sont sujettes à controverse.[43] Les normes du CPT spécifient ce qui suit: «Des personnes privées de liberté ne devraient être fouillées que par du personnel de même sexe et toute fouille impliquant qu'un détenu se dévête, devrait être effectuée hors de la vue du personnel de surveillance du sexe opposé.» La Cour suprême du Canada a estimé en 1993 que le personnel feminin pouvait fouiller les détenus et leur cellule, mais que les hommes n'étaient pas autorisés à faire de même sur les détenues.[44]

Les détenues ont de fortes chances d'être traumatisées par les fouilles corporelles et les politiques en la matière devraient être distinctement et soigneusement formulées à leur intention.[45] Une fouille corporelle ne doit jamais être imposée à titre punitif. Lorsqu'une fouille corporelle se justifie sur une femme dans des circonstances particulières, aucun homme ne doit être présent (voir l'Encadré3).

4.5 Prévenir et traiter la violence sexiste en prison

Les établissements pénitentiaires devraient être administrés conformément à l'état de droit. Les membres des personnels pénitentiaires ne devraient jamais agresser ou harceler les prisonniers et ils ont le devoir de les protéger des violences infligées par leurs codétenus. Dans de nombreux pays, les personnels pénitentiaires sont rarement traduits en justice pour leurs infractions à la loi. Il importe que les crimes commis contre des détenus soient traduits en justice, mais il faut aussi que des mesures préventives soient prises.

Ces mesures sont notamment les suivantes:

- Législation appropriée (voir l'Encadré4)
- Direction compétente et bien formée
- Contrôle des prisons par des organes externes indépendants
- Traitement des plaintes efficace
- Protocole de réaction et d'enquête (voir l'Encadré5)
- Formation du personnel
- Responsabilité de services médicaux vis-à-vis des autorités sanitaires, et non pas de l'administration pénitentiaire.

4.6 Garantir aux détenus hommes et femmes l'accès aux soins de santé

La santé constitue un aspect important de la vie carcérale. Partout dans le monde, les populations carcérales incluent une surreprésentation de personnes issues des groupes les plus marginalisés de la société, qui souffrent souvent d'une santé fragile, de troubles chroniques non traités et de problèmes psychiatriques. Nombre de ceux qui s'engagent dans des activités porteuses de risques sanitaires, comme la prise de drogues ou la prostitution, finissent en prison. Les taux d'hépatite B etC sont bien plus élevés en prison qu'à l'extérieur.[51] Les taux d'infection au VIH en prison peuvent être 75 fois supérieurs à ceux prévalant dans le reste de la société.[52] Par exemple, alors que les détenus ne représentent que 0,01% de la population espagnole, ils constituent pour 7% des diagnostics de sida.[53] Les femmes détenues présentent bien plus souvent, par rapport à leurs homologues masculins, des antécédents de violence et d'abus. Les taux de troubles mentaux sont plus élevés chez les femmes détenues que chez les hommes détenus. Les enfants en prison proviennent souvent de milieux familiaux perturbés, où les abus sont fréquents.[54] Dans les établissements pénitentiaires, les risques sanitaires sont supérieurs, notamment par l'exposition à la violence sexuelle et à d'autres formes de violence.

«Nous sommes vingt-deux dans notre cellule et mes codétenus ont des petits garçons comme "femmes". Ils se les procurent en soudoyant les gardiens de la porte principale. Ces petits garçons acceptaient d'avoir des relations sexuelles avec ces hommes parce qu'ils n'avaient ni vêtements, ni couvertures, et parce qu'ils avaient faim. Une jour, ces garçons se sont mis à pleurer et ont refusé ces relations sexuelles. Les hommes ont alors pris leurs couvertures et, après une nuit dans le froid, les garçons ont de nouveau accepté de se laisser violer par ces hommes. Nous expliquons à ces garçons qu'ils vont mourir du sida, mais qu'est-ce qu'ils peuvent faire?»

Un prisonnier au Malawi [55]

Les soins médicaux dispensés dans les systèmes carcéraux sont globalement insuffisants. Un aspect très important de la réforme consiste à placer la santé en milieu carcéral sous la coupe de la santé publique et à imposer la primauté des principes de santé publique. Ce faisant, la prise en compte des différents besoins des détenus hommes et femmes dans la réforme pénale pourra avoir les avantages suivants:

- Les femmes détenues devraient pouvoir consulter une femme médecin sur demande.
- Le personnel médical non employé par les autorités pénitentiaires aura plus de facilité à formuler des

Encadré 4 Législation sur le viol en milieu carcéral aux Etats-Unis

Une étude conduite en 2000 auprès des détenus de sept prisons américaines pour hommes a révélé que 21% des détenus avaient connu au moins un épisode de contact sexuel sous pression ou sous coercition et qu'au moins 7% avaient été violés.[47]

Aux Etats-Unis, une organisation baptisée Stop Prisoner Rape mène campagne depuis des années pour dénoncer ces abus. Le fondateur, Steve Donaldson, a lui-même subi un viol collectif lorsqu'il a été détenu à Washington en 1973 pour avoir protesté contre les bombardements américains au Cambodge. En 2003, trente ans plus tard, une loi sur l'élimination du viol en milieu carcéral était promulguée. Cette loi prescrit la collecte de statistiques nationales sur le viol dans les prisons américaines, la formulation de directives sur le traitement du viol en milieu carcéral pour les Etats, l'institution d'un comité d'examen pour la tenue d'auditions annuelles et l'octroi de subventions aux Etats pour lutter contre ce fléau. Steve Donaldson est mort en 1996. Il avait été contaminé par le sida suite à son viol en prison.[48]

Une évaluation des trois premières années d'application de la loi montre que de considérables progrès ont été réalisés dans le domaine de la lutte contre les viols en prison, notamment par les voies suivantes:

- Conception de politiques (en lieu et place de la culture du secret et du déni)
- Prévention (localisation plus réfléchie des prisonniers, moins de surpopulation et éducation des détenus)
- Enquêtes et poursuites
- Services aux victimes
- Formation du personnel
- Collaboration avec des agences non pénitentiaires[49]

Cette expérience démontre que des années de campagne peuvent briser le tabou des abus en milieu carcéral après des années de déni et que des amendements législatifs peuvent conduire à la prise de mesures pratiques pour atténuer leur fréquence.

avis indépendants et à privilégier les besoins du patient aux obligations carcérales.

- Des mesures de sécurité inappropriées (ex.: femmes attachées au lit pendant les visites médicales, les examens gynécologiques ou l'accouchement) ne devraient jamais être appliquées; des préservatifs devraient être mis à disposition et des mesures de réduction des dommages devraient être prises pour les toxicomanes.
- Des mesures devraient être prises en conformité avec les normes de santé publique, par exemple des régimes alimentaires améliorés à teneur protéinique adaptée pour les femmes enceintes et les mères allaitantes, des soins prénataux et postnataux de qualité analogue à ceux dispensés à l'extérieur et la formation des personnels médicaux soignant les femmes.
- Procéder au transfert des détenus souffrant de graves troubles mentaux vers des centres médicaux adaptés et appuyer la prestation de services de conseil aux victimes présentant des antécédents de violence et d'abus, ainsi qu'à leurs auteurs.
- Veiller à ce que les incidents de violence sexiste soient signalés aux personnels médicaux sans crainte de représailles.

4.7 Satisfaire les besoins des femmes enceintes et des mères d'enfants en bas âge

L'un des problèmes les plus difficiles à gérer pour les centres pénitentiaires, lorsqu'il est question de femmes, consiste à garantir aux femmes enceintes et aux mères d'enfants en bas âge un traitement approprié. Le mauvais état des prisons, le manque de soins et d'installations adaptées et le haut degré de stress qui accompagne l'incarcération peuvent faire peser un danger sur la santé d'une femme enceinte et de son enfant à naître. Les femmes enceintes ne devraient être enfermées en prison que dans les circonstances les plus extrêmes, à savoir lorsqu'il y a menace concrète de crime violent. Le Rapporteur spécial sur les prisons et les conditions de détention en Afrique a dressé le constat suivant:

> *«La prison n'est pas un endroit sûr pour les femmes enceintes, les bébés et les jeunes enfants et il n'est pas conseillé de séparer les bébés et les jeunes enfants de leur mère. Toutefois, il est possible de trouver des solutions pour éviter l'incarcération des femmes: libération sous caution des prévenues en détention provisoire, peines non privatives de liberté ou libération conditionnelle/anticipée, probation [ou] condamnations avec sursis pour les femmes.»*[57]

Si une femme enceinte est incarcérée, des dispositions spéciales doivent être prises pour lui garantir des soins prénataux et postnataux. Aucun bébé ne devrait naître en prison, c'est ce qu'établissent clairement les normes internationales de droits humains. Si cela se produit néanmoins, la naissance doit être déclarée, mais le certificat ne devrait pas stipuler que la naissance a eu lieu en prison.[58] Aucune mesure de contention physique (sangles ou camisoles) ne devrait être prise sur des femmes enceintes ou parturientes, sauf pour des raisons impérieuses.

La prise en charge des bébés nés de mères incarcérées ou de leurs enfants en bas âge varie

Encadré 5 Protocole en 12 phases pour le traitement des allégations d'agression sexuelle dans les prisons

L'Etat d'Oregon, aux Etats-Unis, a institué un protocole sur l'agression sexuelle afin de protéger les détenus contre la victimisation et de s'assurer de l'efficacité des personnels pénitentiaires dans la collecte de preuves, les techniques d'enquête et la documentation.

1. Ainsi, lorsqu'un incident est signalé par un détenu, le membre du personnel pénitentiaire est tenu de:
   a. notifier le responsable;
   b. s'assurer que la victime se porte bien et l'isoler de son agresseur;
   c. veiller à ce que la victime ne se lave pas, ni ne boit et mange tant que toutes les preuves ne sont pas collectées;
   d. sécuriser la zone de l'incident et la traiter comme une «scène de crime» jusqu'à la fin de l'enquête.
2. Le responsable isole la victime en la confiant aux services de santé et l'interroge: quand et où l'agression a eu lieu, qui en est l'agresseur et autres questions pertinentes.
3. Le responsable avise les services de santé de l'agression sexuelle qui doivent assurer le traitement nécessaire et approprié en veillant à ne pascompromettre les indices et les preuves.
4. Le responsable informe l'Equipe (interne) de réaction aux agressions sexuelles de l'état de la victime.
5. Si l'agression est signalée dans un délai de 72 heures, le responsable place l'agresseur présumé dans une cellule d'isolement. S'il y est autorisé, il interroge l'agresseur présumé et met à l'écart ses vêtements et ceux de la victime.
6. Le responsable avise l'unité d'enquête afin qu'elle coordonne l'enquête avec la police de l'Etat de l'Oregon.
7. Le responsable informe la police de l'Etat de l'Oregon de l'agression sexuelle.
8. Le responsable informe le chef-adjoint de la sécurité, l'administrateur pénitentiaire et le chef de la communication.
9. Le responsable collabore avec les services pénitentiaires de santé pour organiser le transport de la victime jusqu'à l'hôpital local à des fins de traitement, d'examen médical, de documentation, de collecte de preuves médicolégales, de tests de maladies sexuellement transmissibles et d'orientation.
10. Le responsable prépare l'autorisation de déplacement et affecte du personnel d'accompagnement.
11. Si l'affaire est gérée par la police de l'Etat de l'Oregon, le responsable préserve la scène du crime et la chaîne de responsabilité concernant les indices et les preuves jusqu'à ce que la police de l'Etat de l'Oregon le libère de ses obligations, puis dresse un rapport d'incident inhabituel.
12. Si l'agression est signalée après un délai de 72 heures, le responsable, en consultation avec les enquêteurs de liaison des agressions sexuelles et des services pénitentiaires, procède à un examen, prend les mesures requises et collabore avec le personnel des services pénitentiaires de santé pour déterminer de l'opportunité de procéder à un examen médical sur place ou d'organiser le transport jusqu'à l'hôpital local.[50]

d'un pays à l'autre: l'enfant peut être enlevé à sa mère dès sa naissance ou peut être autorisé à rester avec elle jusqu'à six ans, voire plus, pour ne citer que les cas extrêmes.[59] Quoi qu'il en soit, chacune de ces solutions présente en soi un dilemme. Comme expliqué plus haut, la prison n'est pas le lieu idéal pour élever un enfant, mais le fait de séparer un enfant de sa mère est tout aussi mauvais pour son développement, même lorsqu'un environnement convenable lui est ménagé.

La meilleure solution pour les femmes enceintes et pour les mères d'enfants en bas âge est de ne pas aller en prison. Dans toutes les décisions concernant l'enfant d'une femme incarcérée, conformément à la Convention des droits de l'enfant, les meilleurs intérêts de l'enfant doivent primer.[60] Ces décisions doivent être prises en tenant compte de la responsabilité qui incombe à l'Etat d'assurer la protection des enfants et de leur porter assistance.

Lorsque des enfants doivent vivre en prison avec leur mère, **des dispositions spéciales doivent être prises pour garantir la promotion et la protection des droits de l'enfant** pendant son séjour en prison et pendant toute période de séparation ultérieure:

- Le bien-être de l'enfant, et non pas des considérations pénitentiaires, doit primer dans toute décision concernant les enfants en prison.
- Des dispositions doivent être prises pour minimiser la nature restrictive de l'incarcération des enfants, promouvoir les liens entre la mère et l'enfant et garantir aux enfants des expériences aussi normales que possible.
- Des mécanismes doivent être en place pour protéger les enfants en prison contre toute forme de violence physique ou psychologique, en particulier les abus sexuels et la négligence.
- La situation dans les pays d'Asie centrale et d'Europe orientale, qui appliquent un système de nurserie où des puéricultrices s'occupent des enfants des détenues qui peuvent venir les voir quelques heures par jour, est moins souhaitable que les dispositions prises par d'autres pays, qui permettent aux mères et à leurs enfants de vivre ensemble dans des unités spéciales.

Encadré 6 Santé mentale et soins dispensés aux femmes détenues dans la région d'Andhra Pradesh

L'organisation indienne Penal Reform and Justice Association (PRAJA) a organisé, durant toute une semaine, des camps de santé dans deux prisons à Hyderabad et à Rajahmundry dans le cadre d'un programme visant à promouvoir la santé mentale et les soins dispensés aux femmes détenues.

Les activités suivantes ont été menées durant ces camps de santé:

- Les yeux des détenues ont été examinés afin de déceler d'éventuelles maladies ou faiblesses. 69 paires de lunettes ont été distribuées aux détenues présentant des problèmes de la vue. Une cataracte a été diagnostiquée chez une femme.
- Des collyres, vitamines et autres médicaments ont été prescrits.
- Une unité de tests sanguins a identifié les groupes sanguins des détenues et a distribué une carte à chacune d'entre elles.
- Après le dépistage général pratiqué sur toutes les femmes, un camp gynécologique a été organisé. Quatre gynécologues et des assistants paramédicaux ont conduit les tests. Certaines femmes présentaient des symptômes de pré-ménopause, quelques-unes avaient de graves problèmes menstruels, de nombreuses des problèmes urinaires et d'autres présentaient des symptômes de faiblesse générale.
- Les examens dentaires ont révélé que les femmes présentaient globalement une mauvaise hygiène buccale. Des conseils médicaux généraux leur ont été prodigués sur l'importance de la santé buccale.
- Les infections ORL ont été traitées et des mesures préventives ont été proposées.[56]

Le projet des camps de santé de PRAJA démontre que, même dans un pays très pauvre, il est inadmissible que les prisonniers ne bénéficient pas des normes minimales en matière de santé. Des méthodes peuvent être conçues pour garantir le respect des droits fondamentaux avec des ressources réduites.

Dans certains pays, les mères condamnées à la prison se voient retirer leurs enfants, qui sont alors placés sous la garde de l'Etat. A leur libération, elles doivent recréer un foyer stable avant d'avoir le droit de récupérer leurs enfants. Une étude britannique a, à ce sujet, dressé le constat suivant: «La moitié des mères sur le point d'être libérées ne prévoyaient pas de retourner à leur précédent domicile, près de 4 sur 10 n'avaient plus de domicile et un nombre accru d'entre elles allait sans doute devenir des sans-abri.»[62] La libération de ces détenues exige une planification et un appui spécifiques, portant notamment sur le logement et les retrouvailles familiales. Les groupes de la société civile peuvent être utiles par leurs activités d'aide à la réinsertion sociale, par exemple en mettant à la disposition des femmes des foyers de transition ou des refuges.

4.8 Garantir des personnels pénitentiaires compétents et qualifiés

Formation

Dans de nombreux pays, la formation des personnels pénitentiaires n'est guère adaptée aux fonctions qu'ils sont tenus d'exécuter. Même dans les pays qui dispensent une formation, celle-ci traite rarement des problèmes et besoins spécifiques des femmes et d'autres groupes vulnérables ou des différences entre les prisons pour hommes et les prisons pour femmes. La formation et le développement régulier du personnel sont essentiels pour que celui-ci puisse s'acquitter de ses fonctions en prêtant attention aux différences sexuelles. Cette formation doit sensibiliser les gardiens à la vulnérabilité des hommes et des femmes vis-à-vis des abus et

Encadré 7 Dispositions spéciales du Code pénal russe concernant la grossesse, les mères et les enfants

Le Code pénal russe prévoit des peines avec sursis pour les femmes enceintes ou les mères d'enfants en bas âge condamnées pour un délit mineur. Dans les autres cas, le Code accepte que les femmes enceintes soient incarcérées et que les enfants nés en prison restent avec leur mère sous les conditions suivantes:

- Une femme en détention préventive qui a des enfants âgés de moins de trois ans peut les emmener avec elle en prison, auquel cas la famille a droit à des conditions de vie améliorées, à des services médicaux spécialisés, à des rations alimentaires et vestimentaires supérieures et à des pauses plus longues hors de cellule, et ne peut pas être placée en cellule d'isolement.
- Les établissements pénitentiaires peuvent prévoir des nurseries, où les enfants des détenues pourront être élevés jusqu'à l'âge de trois ans.
- Les femmes enceintes et les femmes accompagnées d'enfants ont droit à davantage de dons alimentaires par voie postale ou pendant les visites et à des services médicaux spécialisés.
- Les détenues enceintes ou accompagnées d'enfants placés en nurserie reçoivent au moins la moitié de leurs salaires, allocations et autres revenus sur leur compte personnel.
- Les détenues accompagnées de nourrissons placés à la nurserie de la prison ainsi que les détenues exemptées de travail du fait de leur grossesse ou de leur récent accouchement ne peuvent être placées dans des cellules d'isolement ou des cellules à barreaux.[61]

Encadré 8 Egalité des chances professionnelles en Angleterre et au pays de Galles

Les services pénitentiaires d'Angleterre et du pays de Galles utilisent diverses politiques et structures pour garantir l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi. Par exemple:

- La Politique d'égalité des chances des services pénitentiaires stipule que les responsables pénitentiaires qui ont subi une réassignation du sexe et ont été acceptés par les services pénitentiaires dans leur nouveau sexe peuvent pratiquer les fonctions de fouille corporelle normalement effectuées par un responsable de ce sexe.[64]
- GALIPS est le nom donné au réseau d'assistance aux personnels des services pénitentiaires. Il porte assistance à tous les personnels, intermédiaires et dirigeants, quelle que soit leur orientation sexuelle, et prodigue des conseils sur les questions qui concernent les LGBT. L'adhésion à GALIPS est gratuite et ouverte à toutes les personnes intéressées par les questions de LGBT, que ce soit pour y trouver de l'aide et des conseils ou pour apporter une contribution au réseau, et qu'elles soient ou non identifiées comme des LGBT.
- En 2007, un accord a été signé entre les services pénitentiaires d'Angleterre et du pays de Galles et la Commission pour l'égalité des chances pour la mise en œuvre d'un plan d'action visant à traiter efficacement la question du harcèlement sexuel dans les services pénitentiaires. Cet accord est l'aboutissement d'un processus entamé en 2005, lorsque la Commission pour l'égalité des chances a décidé de diligenter une enquête sur «la fréquence et la persistance du harcèlement sexuel à l'égard des femmes et des hommes» travaillant dans les services pénitentiaires.

Il invite les services pénitentiaires à:

- déterminer l'incidence du harcèlement sexuel du personnel dans les services pénitentiaires;
- instaurer une culture rendant le harcèlement sexuel inadmissible et garantissant la compréhension immédiate des normes comportementales par l'ensemble du personnel;
- garantir le traitement efficace et cohérent des actes de harcèlement sexuel dans les services pénitentiaires;
- garantir que les dirigeants comprennent pleinement leur devoir de prévenir le harcèlement sexuel et mettent cela en pratique au jour le jour;
- faciliter pour les employés les procédures de dépôt de plainte pour harcèlement et porter assistance aux plaignants pendant et après ces procédures;
- faire en sorte que les plaignants aient confiance dans les procédures de dépôt de plainte et que les plaintes soient toujours traitées promptement, dûment et en parfaite transparence;
- prendre des mesures pour mettre en œuvre des systèmes garantissant l'enregistrement et le suivi de toute plainte officielle et officieuse de harcèlement sexuel;
- traiter comme il se doit les auteurs d'actes de harcèlement sexuel.

Les actions entreprises par les services pénitentiaires seront notamment les suivantes :

- Examen et analyse des plaintes officielles de harcèlement sexuel au cours d'une période de douze mois afin d'identifier les caractéristiques des plaintes, la cohérence de l'approche appliquée à leur traitement et les enseignements tirés.
- Examen et analyse écrite de dix dossiers de plainte complets, choisis au hasard, pour chacune des deux années.
- Sondage des personnels masculins et féminins et de groupes de personnel afin de déterminer les aspects suivants: l'incidence du harcèlement sexuel, la nature et la portée des actes de harcèlement sexuel subis ou observés, le degré de liberté de porter plainte ressenti par le personnel et, dans la négative, la raison et le degré de confiance ressenti quant aux procédures de dépôt de plainte et, dans la négative, la raison, et, enfin, les mesures les plus efficaces à prendre pour prévenir ce harcèlement.[65]

aux politiques et procédures de prévention et de traitement de ces abus.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

Recrutement

Les politiques de recrutement devraient tenir compte du fait que la fonction pénitentiaire exige bien plus qu'un simple travail de garde de sécurité. Le personnel pénitentiaire doit posséder diverses compétences pour assurer des services humains et le travail pénitentiaire doit être effectué dans un cadre déontologique conforme aux normes internationales de droits humains. Le processus de recrutement doit donc éliminer les candidats qui ne conviennent pas, c'est-à-dire ceux dont le profil indique qu'ils risquent de recourir à la violence ou d'abuser de leur pouvoir contre les autres. Les descriptifs de postes, les procédures de recrutement et les critères d'avancement doivent refléter la dimension humaine des fonctions assignées à un gardien de prison.

Les normes pénitentiaires exigent que seules des femmes puissent surveiller des femmes détenues et s'en occuper. Le risque de sévices sexuels et physiques est en effet particulièrement important pour les femmes lorsque des hommes sont assignés à des fonctions inappropriées dans des prisons pour femmes. Il est donc essentiel que les programmes de recrutement de personnel pénitentiaire prévoient l'embauche d'un nombre suffisant de femmes. Cela peut exiger la prise de mesures spéciales, comme des campagnes ciblées dans les médias,

les établissements scolaires et les communautés; des politiques d'emploi favorisant la vie de famille et des mécanismes de rétention et d'avancement des personnels féminins.

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme de la police», qui décrit des stratégies analogues pour le recrutement de policières»

Traitement égalitaire des membres des personnels pénitentiaires femmes et lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels

Des femmes travaillent dans des prisons pour femmes depuis de nombreuses années, mais l'emploi de femmes dans des prisons pour hommes constitue une avancée plus récente. Dans les pays qui autorisent les femmes à travailler dans des prisons pour hommes, celles-ci font l'objet de discrimination et de harcèlement de la part de leurs collègues masculins, tout comme les LGBT.[63]

4.9 Engager des organisations de la société civile

Une manière importante de garantir la prise en compte des sexospécificités dans les prisons consiste à développer l'engagement des organisations de la société civile, qui possèdent souvent une vaste expérience et expertise dans ce domaine.

La participation des organisations de la société civile peut ainsi revêtir les formes suivantes:

- **Services aux détenus**, tels qu'un appui aux femmes qui ont besoin de conseils ou toute autre aide dans le cadre d'abus ou d'addictions, des conseils aux personnes atteintes du VIH/sida, des programmes pour les auteurs de violence, des formations professionnelles pour les femmes afin de les aider à trouver du travail à leur sortie, des services d'aide et de soutien aux enfants privés de famille et la fourniture de médicaments aux femmes, enfants et prisonniers vulnérables.
- **Travail lié aux droits humains** afin d'attirer l'attention sur les questions de genre dans les systèmes pénitentiaires, notamment par la transmission de rapports parallèles aux organes officiels (Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, Comité pour la prévention de la torture des Nations Unies et autres mécanismes régionaux concernés) et par le recours à la loi à la moindre infraction flagrante.
- **Renforcement des capacités** des personnels pénitentiaires, ainsi que des groupes de défense des droits humains, de lutte contre la discrimination et de promotion de la réforme pénale, afin de les informer et de les aider à intégrer une perspective sexospécifique dans leur travail.
- **Sensibilisation du** public, des parlementaires et des organes de contrôle à la nécessité de modifier les politiques et de prendre des mesures spéciales pour lutter contre la discrimination et les mauvais traitements en milieu carcéral.
- **Audit** du système pénitentiaire afin de s'assurer qu'il tient dûment compte des sexospécificités et conseils sur les interventions les plus appropriées.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

4.10 Garantir l'adhésion du public vis-à-vis de la réforme pénale

Le soutien public envers la réforme pénale n'est pas une chose aisée à obtenir. Il peut en effet être difficile d'imposer des réformes qui ont pour but de réduire le nombre de prisonniers ou d'améliorer les conditions de vie en prison. Tous les acteurs concernés par la réforme pénale – administrateurs pénitentiaires, responsables politiques, médias et groupes de la société civile – se doivent d'œuvrer constamment pour impliquer le public dans le large débat sur l'emprisonnement et son utilisation. Pour ce faire, des informations, des rapports et des statistiques doivent être régulièrement produits et diffusés.

Il peut être plus facile d'obtenir un appui pour l'amélioration du traitement des femmes et d'autres groupes vulnérables en prison que pour la réforme pénale en général. Les gouvernements devraient publier des informations aisément accessibles sur les femmes et les enfants incarcérés et ne pas les noyer dans de longs et fastidieux rapports. En impliquant les groupes de la société civile concernés par les femmes et les enfants et en veillant à ce que les établissements pénitentiaires coopèrent avec ces groupes, il devient possible d'organiser différentes activités qui favorisent ce soutien public.

Encadré 9 Groupes féminins de la société civile au Yémen

Au Yémen, le Comité national des femmes promeut le dialogue avec des décisionnaires pour instaurer une justice respectueuse des femmes. Récemment encore, les détenues qui avaient purgé leur peine ne pouvaient pas quitter la prison tant qu'un gardien (homme) n'était pas venu les chercher. Le Comité national des femmes a fait pression sur le ministère de l'Intérieur pour amender cette règle et a obtenu satisfaction. L'Union des femmes yéménites, aidée d'Oxfam dans cinq districts, emploie 36 juristes bénévoles qui apportent une aide juridique gratuite aux femmes pauvres dans les prisons, les tribunaux et les postes de police. Grâce à cette aide juridique, 450 détenues ont pu être relâchées en 2004 et 2005.[66]

5 Intégration de la perspective du genre à la réforme

5.1 Pays sortant d'un conflit

Contexte

Les Etats sortant d'une période de conflit ou de troubles présentent des obstacles particuliers qui entravent la réforme pénale. Dans un contexte caractérisé par de multiples priorités pressantes, telles celles de la reconstruction des infrastructures et de la restauration des institutions fondamentales, la remise en état du système pénal est rarement perçue comme urgente. Pourtant, il est important, dès le début, que l'organe administratif concerné admette la nécessité d'équiper et de gérer des centres de détention et y alloue les ressources suffisantes.

Défis et opportunités pour l'intégration des sexospécificités

La reconstruction du système pénal est une affaire très complexe. Les principaux éléments à considérer sont les suivants:

- La situation locale concernant les établissements pénitentiaires et leurs besoins doit être étudiée et comprise. La population du pays peut associer les prisons à des concepts très négatifs: détention arbitraire, viol, torture et exécution. La reconstruction peut être l'occasion de faire table rase du passé et d'instaurer un système moins abusif, plus respectueux des différences sexuelles et plus fiable aux yeux des gens.
- Le système pénal d'origine peut avoir été dysfonctionnel ou en totale infraction avec l'état de droit et le principe d'égalité des sexes. Il peut avoir été géré par la police ou l'armée, sans aucun respect des droits humains. En ce cas, un modèle pénal distinct doit être conçu, sans pour autant importer de l'étranger des modèles tout faits, inadaptés aux circonstances locales. Le système pénitentiaire doit être rétabli dans le respect de l'environnement culturel et social, tout en s'efforçant parallèlement d'imposer des concepts novateurs, par exemple un meilleur traitement des femmes ou l'emploi de personnels féminins.
- Si les services pénitentiaires publics antérieurs au conflit existent encore et peuvent être rapidement restaurés, l'environnement postconflictuel peut offrir l'occasion d'enquêter sur les agents pénitentiaires impliqués dans des affaires d'abus et de dispenser des formations aux autres, selon une approche respectueuse des droits humains et des sexospécificités.
- Les lois pénales et pénitentiaires en vigueur avant le conflit peuvent avoir été inadaptées, obsolètes et négligées du fait de leur manque de pertinence. Pourtant, tout lieu de détention mis en place dans le cadre d'une intervention internationale postconflictuelle doit être administré dans le respect de la loi, puisque la vocation de cette intervention est d'aider à rétablir un Etat de droit. En 1999, en pleine période de transition, la Force internationale au Timor oriental a imposé un droit pénitentiaire rudimentaire inspiré de normes internationales. Ce droit interdisait la discrimination, autorisait des visites régulières de personnes extérieures, fixait des normes pour la fouille des détenus et spécifiait diverses dispositions concernant l'hébergement, l'hygiène, l'alimentation, les systèmes d'achats, l'entraînement physique, la pratique de la religion et les soins médicaux.[68] Le fait de commencer la reconstruction des prisons par un système qui respecte les droits humains et prohibe toute discrimination constitue une bonne base pour la construction d'un système pénal soucieux d'égalité entre les sexes.

Conseils

- Dans les situations postconflictuelles, il importe tout particulièrement de comprendre les besoins et rôles distincts des hommes et des femmes, notamment s'il a été fait usage de violence sexuelle durant le conflit. Les forces étrangères et les organismes internationaux qui arrivent dans un pays en situation postconflictuelle pour y reconstruire le système pénitentiaire doivent faire montre de solides connaissances culturelles et sexospécifiques.
- L'autorité pénitentiaire doit être transférée le plus rapidement possible entre la police ou l'armée et le secteur civil.
- En cas de reconstruction d'un système existant avant le conflit, il est judicieux d'envisager une collaboration avec les membres des personnels pénitentiaires les plus jeunes et les moins haut gradés, qui risquent moins d'avoir pris part à des abus dans le passé et qui ont plus de chances d'être réceptifs à une approche fondée sur le respect des droits humains et des sexospécificités.
- Si des personnels pénitentiaires sont importés d'autres pays pour gérer des prisons en phase de transition, il importe de veiller à ce que les hommes et les femmes sélectionnés aient l'expérience de travailler avec des femmes détenues et avec de jeunes détenus. Les recruteurs devraient appliquer les critères suivants: sensibilité culturelle, aptitude à la communication, sociabilité, antécédents irréprochables et souci de parité.
- Lorsque la formation des personnels pénitentiaires comporte des visites à l'étranger, il importe de prévoir une exposition aux bonnes pratiques sexospécifiques et des rencontres avec de hauts responsables, mais aussi avec des groupes de la société civile œuvrant dans le domaine du genre.
- Veiller à diffuser dans le domaine public des informations exactes sur les prisons, le régime carcéral et le traitement des prisonniers, de manière à mettre un terme à toute rumeur concernant d'éventuels mauvais traitements, sévices sexuels et autres abus. Les visites familiales sont importantes, non seulement pour les familles concernées, mais aussi pour dissiper par leur biais toute rumeur concernant d'éventuels mauvais traitements.

5.2 Pays en transition en Europe orientale et en Asie centrale

Les pays d'Asie centrale et d'Europe orientale (qualifiés de «pays en transition» après 1989 car ils étaient en passe d'adopter une nouvelle forme de gouvernement) sont gouvernés par différents régimes en matière de réforme pénale. Les pays d'Europe orientale et du Caucase sont désormais au Conseil de l'Europe et, partant, sont liés à la Convention européenne des droits de l'Homme et à l'instrument d'orientation, les Règles pénitentiaires européennes. En Russie, d'importantes réformes ont été mises en œuvre pour imposer un système plus respectueux des droits humains depuis le démantèlement de l'Union soviétique. En Asie centrale, le modèle pénitentiaire russe a été maintenu, mais des modifications y ont été apportées pour le conformer davantage aux normes de droits humains et au principe d'état de droit.

Défis et opportunités pour l'intégration des sexospécificités

- Des dispositions juridiques sont prises pour garantir un traitement différencié des femmes détenues et des femmes accompagnées d'enfants, dispositions qui peuvent servir de rampe de lancement à la réforme pénale.
- Le cadre du Conseil de l'Europe offre la possibilité de fonder la réforme sur les principes antidiscriminatoires des obligations prescrites en termes de droits humains.

Conseils

- Des organisations professionnelles de femmes, par exemple des groupes de femmes juristes ou médecins, peuvent être encouragées à s'investir dans l'aide aux femmes en prison.
- Les pays membres du Conseil de l'Europe sont visités par le CPT, dont les conclusions sont normalement publiées avec la réponse du gouvernement concerné. En règle générale, ces rapports accordent une attention particulière aux questions de genre. Les organisations de la société civile et les parlementaires peuvent s'en servir à des fins de sensibilisation.

5.3 Pays en développement

Les systèmes pénitentiaires de nombreux pays en développement, dont les pays d'Afrique subsaharienne et les pays anglophones des Caraïbes, sont issus de l'ancien pouvoir colonial. Dans les anciennes colonies britanniques, les établissements pénitentiaires sont souvent calqués sur l'ancien modèle britannique et reprennent des éléments des prisons telles qu'elles étaient autrefois en Grande-Bretagne. Les pressions économiques et les lacunes de gouvernance sont telles que les conditions carcérales sont souvent très mauvaises, voire dangereuses. En Afrique francophone, les prisons épousent le système pénal

Encadré 10 Femmes détenues en Afghanistan [67]

Tordai et Shafiqa – avec douze de leurs codétenues et, au total, leurs quinze enfants – partagent un lieu de détention avec 236 hommes prisonniers dans un bâtiment de terre battue, qui abritait autrefois le poste de police de la circulation urbaine de Mazar. Le bâtiment ne possède que deux petites cours et tout juste neuf cellules, pour les détenus hommes et femmes.

Etant donné le manque d'espace, les détenus en attente de leur procès sont incarcérés dans les mêmes cellules que les condamnés. D'après le directeur de l'établissement, le Colonel Abdulrub: «Outre le manque de médicaments adaptés et de soins médicaux en général, ce sont les cellules très vétustes et surpeuplées qui posent problème aux détenus vivant dans ce bâtiment.» Il ajoute qu'une même cellule conçue initialement pour dix personnes a pu accueillir jusqu'à trente prisonniers.

Les autorités pénitentiaires de Mazar se sont également plaintes du manque de nourriture ainsi que de l'absence d'installations sanitaires et éducatives adaptées aux enfants qui vivent avec leur mère en prison. «Le Gouvernement n'injecte que moins d'un dollar américain par jour et par détenu, ce qui ne paie même pas leur pain sec», précise un responsable du centre.

Des organismes de défense des droits humains ont exprimé leur inquiétude quant au mauvais état des prisons dans ce pays pauvre d'Asie centrale. Il y a 34 prisons dans le pays et très peu possèdent des bâtiments distincts pour les femmes détenues, qui sont souvent incarcérées dans des cellules initialement conçues pour des hommes.

«Environ 90 enfants vivent avec leur mère, incarcérée pour des motifs divers, sans aucune crèche ni aucune autre installation propice à leur développement, dans toutes les prisons du pays», affirme ce même responsable.

«Les conditions carcérales en Afghanistan restent extrêmement mauvaises et les détenus doivent généralement compter sur leurs proches pour se procurer de la nourriture et couvrir d'autres dépenses», écrit la Commission indépendante afghane des droits humains dans son rapport annuel publié en 2005. «Les prisons et leurs personnels manquent gravement de ressources et aucune formation ne leur est dispensée pour s'occuper des détenus ou exécuter leurs fonctions concernant les droits humains des prisonniers», poursuit le rapport.

D'après ce rapport, la Commission a contribué à la libération de 1 386 personnes illégalement détenues et a permis de faire sortir 27 enfants de cellule en 2005.

français et, là aussi, les conditions sont souvent très mauvaises. Au Bangladesh, en Inde et au Pakistan, l'ancienne influence coloniale est tout aussi puissante. Dans ces pays, l'idée même de l'emprisonnement a été imposée par le colonialisme à des systèmes qui, jusque là, croyaient plus en la réintégration qu'en la punition. Le système formel de justice ne constitue qu'une fraction des nombreuses possibilités qu'a la société de traiter les actes qu'elle désapprouve.

Les femmes et les jeunes détenus en prison dans ces pays rencontrent de multiples problèmes. Dans certains pays, des femmes peuvent être emprisonnées pour des délits liés à la dot, pour adultère ou pour avoir été violées. Elles ont alors toutes les chances d'être répudiées par leur famille et privées de leurs enfants. Dans ces pays, où la survie en prison dépend de la nourriture et des médicaments apportés par les proches, ces femmes sont particulièrement exposées. Les mineurs sont rarement séparés des adultes et courent de grands risques d'abus et de sévices.

En Asie du Sud-Est, le système pénitentiaire est d'ordinaire extrêmement réglementé, avec des règles strictes sur, par exemple, la façon de plier les couvertures ou de s'asseoir. L'idéologie sous-jacente, ici, est que la prison doit être un lieu de réadaptation, où les détenus sont censés renoncer à leurs errements passés et rentrer dans le droit chemin. Beaucoup de femmes sont incarcérées pour des délits mineurs liés à la drogue.

> Le 14 février 2002, des responsables de haut rang des services pénitentiaires de Thaïlande ont escorté une délégation d'Amnesty International lors d'une visite de la prison pour femmes Lard Yao, dans la province de Nonthaburi, aux alentours de Bangkok. Les responsables pénitentiaires ont admis un problème de surpopulation et ont reconnu que le rapport entre le nombre de prisonniers et le nombre de gardiens était dangereusement élevé. Comme dans la plupart des prisons du royaume, l'importante surpopulation carcérale est due au très grand nombre d'arrestations et d'incarcérations de toxicomanes et de trafiquants de drogue.[69]

Défis et opportunités pour l'intégration des sexospécificités

- La discrimination à l'égard des femmes est fréquente dans ces pays et se retrouve dans le système pénal, notamment dans le traitement réservé à la fois aux femmes détenues et aux femmes membres des personnels pénitentiaires.
- Le traitement des affaires antérieures de violence et de sévices sexuels risque d'être entravé par les tabous qui empêchent la reconnaissance même de ces problèmes, de sorte que les activités de conseil seront rares. Pareillement, les efforts de lutte contre la violence sexuelle dans les prisons risquent fort de se heurter à une conspiration du silence.
- Lorsqu'il est question d'améliorer les prisons dans des pays très pauvres, il faut trouver des solutions peu onéreuses, durables et économiquement justifiées.
- Dans les pays pauvres, le système pénitentiaire doit pouvoir compter sur l'aide d'organisations – le Comité international de la Croix-Rouge ou Médecins sans Frontières, par exemple – pour répondre aux besoins sanitaires et autres des détenus.

Conseils

- Il est fort utile de comprendre le rôle que joue l'emprisonnement dans le système et dans la culture, ainsi que les problèmes rencontrés par les femmes et d'autres groupes de la société, avant de se lancer dans une réforme pénale sexospécifique.
- Les régimes carcéraux pour femmes dans les pays en développement doivent tenir compte du risque d'abandon et d'indigence que courent ces femmes à leur sortie de prison et s'efforcer de leur proposer de nouveaux modes de subsistance.
- L'aide d'organisations extérieures, comme l'UNICEF, peut être précieuse pour maintenir les enfants et les mineurs hors des prisons pour adultes et les placer dans des milieux plus appropriés. D'autres organes de l'ONU et diverses ONG peuvent appuyer les efforts déployés pour améliorer les conditions dans les prisons pour femmes.

5.4 Pays développés

Ce n'est pas parce que les pays développés sont riches que leur système pénitentiaire est un modèle de bons traitements et de respect des droits humains, dénué de toute discrimination. En fait, le CPT, qui visite tous les lieux de détention des quarante-sept Etats membres du Conseil de l'Europe, estime que de nombreux changements sont nécessaires dans les pays d'Europe occidentale et dans les pays relativement moins prospères d'Europe orientale.

Par exemple, lors d'une visite conduite en 2006 en République tchèque, le Comité a dénoncé le cas d'un prisonnier ukrainien, F, qui avait été tenu en cellule d'isolement pour avoir «détruit les biens de la prison». C'était un «petit homme, frêle et timide». La délégation «est parvenue à la conclusion que F avait été violé à plusieurs reprises et avait subi des sévices physiques dans la prison de Valdice. De plus, durant son séjour dans la Section E, il avait été contraint d'avoir des relations sexuelles anales et orales avec trois prisonniers et avait également été obligé de les masturber».[70]

Certains pays développés observent une tendance accrue à l'incarcération, avec notamment une hausse très rapide pour l'incarcération des femmes. En Angleterre et au pays de Galles, le nombre de femmes en prison a plus que doublé au cours des dix dernières années.[71] Aux Etats-Unis, entre 2000 et 2006, la population carcérale féminine a augmenté de 3,3% par an, alors que la population carcérale masculine n'a progressé que de 2%.[72]

Les pays développés sont aussi ceux qui sont les plus à même d'appliquer des politiques d'égalité des chances professionnelles autorisant la mixité des personnels. Dans certains pays, des femmes ont atteint les plus hauts niveaux de l'administration pénitentiaire et sont même devenues directrices de grands établissements pénitentiaires pour hommes. Pourtant, il existe encore des problèmes de harcèlement à l'égard des employées et d'abus sexuels sur des détenus.

Défis et opportunités pour l'intégration des sexospécificités

- Le durcissement du climat politique contre les auteurs d'infractions et le recours à l'incarcération alors qu'un traitement serait plus approprié, notamment dans le domaine des stupéfiants, ont eu un effet préjudiciable sur les femmes dans le système de justice pénale de quelques pays développés.
- Les pays développés ont tendance à influencer les politiques pénales des pays en développement par l'aide qu'ils leur octroient et aussi à imposer l'ordre du jour des organismes donateurs. On assiste donc à l'exportation des politiques défavorables à une réforme pénale sexospécifique.
- La population carcérale augmente dans de nombreux pays développés sans que les ressources ne progressent proportionnellement, ce qui porte surtout atteinte aux formations sexospécifiques sur les besoins particuliers des femmes et d'autres groupes vulnérables et aux programmes dispensés aux détenus, par exemple l'aide aux victimes d'abus.
- Cependant, la plupart des pays développés présentent les avantages suivants:
  - Des organisations actives et relativement bien financées de la société civile qui mènent campagne pour une réforme des prisons, ainsi que diverses organisations qui viennent en aide aux détenus et les assistent dans leur processus de réinsertion sociale.
  - Des systèmes de protection sociale qui garantissent des revenus minimaux aux détenus libérés, en particulier les femmes qui ont des enfants.
  - Des organes de défense des droits humains qui contrôlent le traitement réservé aux personnes privées de liberté et qui luttent contre la discrimination.
- Les pays d'Europe sont tenus d'observer les lois et obligations antidiscriminatoires de l'Union européenne en matière de sexe et d'orientation sexuelle et de la Convention européenne des droits de l'Homme, qui prohibent la discrimination. Leurs représentants au Parlement européen s'intéressent en outre aux affaires de droits humains et de lutte contre la discrimination.

Conseils

- Les médias sont extrêmement influents pour façonner les attitudes vis-à-vis du crime et de ses punitions. Une bonne couverture médiatique de l'incarcération des femmes et des problèmes connexes peut donc démontrer avec efficacité la nécessité de changement.
- Les lois antidiscriminatoires de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe n'ont guère été appliquées pour améliorer la situation des femmes en milieu carcéral, alors qu'elles ont pourtant ce potentiel.
- Le CPT est une ressource unique propre à l'Europe, qui est présente dans quarante-sept pays et s'intéresse de très près aux femmes détenues et à la violence sexuelle. Des groupes de la société civile pourraient coopérer pour diffuser plus largement ses rapports et pour inciter les gouvernements à mettre en œuvre ses recommandations.
- Les donateurs qui soutiennent la réforme pénale dans d'autres pays peuvent insister sur le traitement des questions de genre.

6 Recommandations principales

1. **Evaluation et collecte d'informations:** analyser le système pénal pour s'assurer qu'il n'a pas un impact discriminatoire et qu'il confère un traitement juste et égalitaire à toutes les personnes concernées, y compris les personnels pénitentiaires et les familles des détenus. La collecte de données officielles sur le système pénal devrait être ventilée par sexe et indiquer le recours à la détention préventive et les détails des peines (degré et longueur). Des données sur l'incidence de la violence doivent être disponibles et spécifier le degré de violence sexiste.

2. **Contrôle et surveillance:** veiller à ce que les systèmes d'inspection contrôlent les questions de genre et que les rapports des inspecteurs soient publiés et suivis d'une réponse au niveau gouvernemental. Les inspecteurs doivent être indépendants de l'administration pénitentiaire et avoir accès à tous les lieux de détention. Les équipes d'inspection devraient être composées à la fois d'hommes et de femmes et avoir accès à une expertise médicale.

3. **Mécanismes de traitement des plaintes:** mettre en place dans tous les établissements pénitentiaires des systèmes crédibles de traitement des plaintes, permettant de dénoncer les incidents de violence sexiste sans entraîner la victimisation des plaignants.

4. **Sécurité et activités appropriées:** veiller à ce que les femmes détenues ne soient pas soumises à un niveau de sécurité supérieur à celui prescrit par le danger qu'elles représentent. Les activités éducatives et professionnelles conduites en prison devraient être définies de manière à autonomiser les hommes et les femmes à leur sortie de prison.

5. **Contacts familiaux:** placer les contacts familiaux au centre des activités de la prison, de manière à humaniser le régime carcéral et à maintenir une certaine cohésion familiale. Les contacts familiaux ne devraient jamais être suspendus ou réduits à titre disciplinaire. Les visites sans contact personnel ne devraient être imposées que s'il existe un risque patent de sécurité.

6. **Dignité humaine:** veiller à ce que le respect de la dignité humaine soit toujours au cœur des priorités de l'administration des prisons et des règles de procédure. Des règles claires et précises devraient spécifier que des agents pénitentiaires masculins ne doivent jamais fouiller des femmes détenues et ne jamais être présents dans les zones où les femmes s'habillent et se lavent. Les procédures carcérales, notamment en ce qui concerne les fouilles au corps et les fouilles corporelles internes, devraient tenir compte des spécificités masculines et féminines des détenus.

7. **Violence sexiste:** mettre en place des mécanismes pour protéger tous les détenus contre la violence sexiste susceptible d'être commise par le personnel pénitentiaire ou les autres détenus. Veiller à ce que le système de traitement des plaintes et les mécanismes de contrôle facilitent effectivement la dénonciation de la violence sexiste et s'assurer que les abus sont punis et que les victimes bénéficient d'une aide.

8. **Santé:** s'efforcer d'instaurer en prison des soins de santé de haute qualité, liés au système de santé publique et satisfaisant les besoins sanitaires particuliers des hommes et des femmes détenus.

9. **Femmes enceintes et mères:** n'incarcérer des femmes enceintes et des mères d'enfants en bas âge qu'en cas d'absolue nécessité. Les femmes qui accouchent hors d'un hôpital ne devraient jamais être attachées ou menottées et devraient recevoir des soins appropriés. Lorsque des enfants sont détenus en prison avec leur mère, l'environnement dans lequel ils évoluent devrait reproduire le plus possible la vie extérieure en communauté.

10. **Recrutement et formation des personnels pénitentiaires:** réformer le recrutement et la formation des personnels pénitentiaires de manière à assurer une formation initiale et interne adéquate. La protection des détenus contre la violence sexuelle et la satisfaction des différents besoins des détenus hommes et femmes devraient être au cœur de la formation des personnels pénitentiaires. Garantir l'égalité des chances pour les femmes et les LGBT membres des personnels pénitentiaires.

11. **Société civile:** ouvrir les prisons à l'implication de la société civile, à savoir notamment les groupes concernés par les femmes et les LGBT en prison. C'est là un moyen important de prévenir les abus et de garantir l'accès des femmes, des enfants et d'autres groupes vulnérables aux services spécialisés dont ils ont besoin, en prison et lors de leur libération.

12. **Appui à la réforme pénale:** instaurer un soutien public à la réforme pénale en travaillant avec le Parlement, la société civile et les médias.

7 Ressources complémentaires

Sites Web

Centre international d'études pénitentiaires

http://www.prisonstudies.org Conseil Quaker pour les Affaires européennes: Women in Prison
http://www.quaker.org/qcea/prison/index.html

Stop Prisoner Rape
http://www.spr.org/

Penal Reform International
http://www.penalreform.org/ Penal Reform and Justice Association

http://www.prajaindia.org/prajainaction.html Women's Prison Association
http://www.wpaonline.org/

Guides pratiques et manuels

Coyle, A., ***A Human Rights Approach to Prison Management.*** Londres, Centre international d'études pénitentiaires, 2002.
http://www.prisonstudies.org

Centre international d'études pénitentiaires, ***Guidance Notes on Prison Reform***. Londres, 2005.
http://www.prisonstudies.org/

CAD-OCDE, ***Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice,*** 2006.
http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf

Zweig, J.M. *et al.*, ***Addressing Sexual Violence in Prisons: A National Snapshot of Approaches and Highlights of Innovative Strategies Final Report.***

The Urban Institute, Washington, 2006.
http://www.urban.org/UploadedPDF/411367_psv_programs.pdf

Articles et rapports en ligne

Comité international de la Croix-Rouge, ***Répondre aux besoins des femmes affectées par les conflits armés***, Partie II Femmes privées de leur liberté, 2004.
http://www.icrc.org/web/fre/sitefre0.nsf/htmlall/p0840?opendocument

Bastick, M., ***Women in Prison: A Commentary on the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners.*** Bureau de la Société des Amis auprès des Nations Unies, Genève, 2005. http://www.quno.org/geneva/pdf/humanrights/CommentarySMR-women-in-prison.pdf

Livres et autres publications

Alfredsson, G. et Tomaševski, K., ***A Thematic Guide to Documents on the Human Rights of Women***. Martinus Nijhoff Publishers, La Haye, 1995.

Carlen, P., ***Women and Punishment: The struggle for justice***. Willan Publishing, Cullompten, Devon, 2002.

Cruells, M. et Igareda, N., ***Women, Integration and Prison***. Aurea Editores, Barcelone, 2005.

Devlin, A., ***Invisible Women***. Waterside Press, Winchester, 1998.

McMahon, M., ***Women on Guard: Discrimination and Harassment in Corrections***. University of Toronto Press, Toronto, 1999.

Shankardass, R.D., ***Barred for Life Scarred for Life: Experiences and Voices of Women in the Criminal Justice System***. PRAJA, Gurgaon, Inde, 2004.

NOTES

[1] Coyle, A., *A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff*. Centre international d'études pénitentiaires, Londres, 2002.
[2] CAD-OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*, 2006, p. 199. http://www.oecd.org/dataoecd/20/31/39297674.pdf
[3] Stern, V., *Alternatives to Prison in Developing Countries*. Centre international d'études pénitentiaires, Londres, 1999.
[4] Townhead, L., *PreTrial Detention of Women and its Impact on Their Children*. Bureau de la Société des Amis auprès des Nations Unies, Genève, 2007.
[5] Human Rights Watch, *Illequipped: U.S. Prisons and Offenders with Mental Illness.* HRW, New York, 2003.
[6] Centre international d'études pénitentiaires, «Guidance Note 8: Prison Staff and their Training», *Guidance Notes on Prison Reform*. ICPS, Londres, 2004.
[7] D'après *World Prison Brief Online*, 113 des 191 pays qui disposent de données affichent des taux d'occupation carcérale supérieurs à 100% de la capacité officielle du système pénitentiaire. http://www.prisonstudies.org
[8] Coyle, A. et Stern, V., *Captive Populations: Prison Health Care*; Healy, J. et McKee, M., *Assessing Health Care: Responding to Diversity.* Oxford University Press, Oxford, 2004, pp. 116-117.
[9] Conseil de l'Europe, *Programme de réforme du système pénitentiaire en Azerbaïdjan*, *Réunion d'experts BIDDH/CE sur la formation des personnels pénitentiaires, 1ère réunion du Groupe directeur, Strasbourg*. 18-20 décembre 2000, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2001, et Communiqué de presse du Conseil de l'Europe: *Comité contre la torture du Conseil de l'Europe, publication de trois rapports sur l'Ukraine*. Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2002. http://www.cpt.coe.int/documents/ukr/20021009eng.htm
[10] En Irlande, par exemple, l'âge légal de la responsabilité pénale a été augmenté de 7 à 12 ans en octobre 2006. Ainsi, les enfants de moins de 12 ans ne peuvent pas être condamnés pour un délit (à l'exception des enfants âgés de 10 ou 11 ans accusés de meurtre, d'homicide involontaire, de viol ou d'agression sexuelle aggravée). En outre, lorsqu'un enfant de moins de 14 ans est accusé d'un délit, il ne peut pas être traduit en justice sans le consentement du directeur du ministère public. http://www.citizensinformation.ie/categories/justice/childrenandyoungoffenders/childrenandthecriminaljustice-systemireland
[11] Penal Reform International, *Reducing Pretrial Detention: An Index on Good Practices Developed in Africa and Elsewhere*. PRI, Londres, 2005. Voir aussi Golub,S., *Forging the Future*: *Engaging Law Students and Young Lawyers in Public Service, Human Rights and Poverty Alleviation*. Open Society Institute, New York, 2004.
[12] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin1997.
[13] Human Rights Watch, *No Escape*: *Male Rape in U.S. Prisons*. HRW, New York, 2001. Voir aussi Omar,M., *Horror of Rape in East African prisons*, *BBC News*, 21 juillet 2005, et Gear, S., *Behind the Bars of Masculinity: Male Rape and Homophobia in and about South African Men's Prisons*, *Sexualities. Studies in Culture and Society*, vol.10, n° 2, avril 2007, Sage Publications, Londres, 2007.
[14] Penal Reform International, *HIV/AIDS in Malawi Prisons: A Study of HIV Transmission and the Care of Prisoners with HIV/AIDS in Zomba, Blantyre and Lilongwe Prisons*. PRI, Londres, 1999.
[15] Mann, R., *Law & Sexuality: A Review of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Legal Issues*. *Law & Sexuality*, vol. 15, Tulane University Law School, New York, 2006. Voir aussi Cassell, H., *TG Prisoner Sues Corrections Department*. *Bay Area Reporter*, 28 juin 2007, rapport sur un prisonnier transsexuel qui poursuit le Département pénitentiaire de Californie au motif qu'il ne l'a pas protégé contre des agressions sexuelles après avoir prétendu avoir été violé à plusieurs reprises par deux codétenus. http://www.ebar.com/news/article.php?sec=news&article=1957
[16] Bastick, M., *Women in Prison: A Commentary on the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners.* Bureau de la Société des Amis auprès des Nations Unies, Genève, 2005, pp. 72-77.
[17] Northern Ireland Human Rights Commission, *The Prison Within: The imprisonment of Women at Hydebank Wood 2004/06*. IHRC, Belfast, 2007; Conseil de l'Europe, *Rapport au Gouvernement norvégien sur la visite en Norvège conduite par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) du 27 juin au 6 juillet 1993*. CPT: Strasbourg, 1994.
[18] Carlen,P., *Women and Punishment: The Struggle for Justice.* Willan Publishing, Cullompton, Devon, 2002.
[19] Walmsley, R., *World Female Imprisonment List.* Centre international d'études pénitentiaires, Londres, 2006.
[20] Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, *Rapport du Rapporteur spécial sur les prisons et les conditions de détention en Afrique: Mission en République d'Afrique du Sud, 14-30 juin 2004*. CADHP, Banjul, 2004, p. 50.
[21] Conseil de l'Europe, *Les normes du CPT,* Section VII. Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2006. http://www.cpt.coe.int/fr/documents/fra-standards-scr.pdf
[22] Estrada, R. et Marksamer, J., *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Young People in State Custody: Making the Child Welfare and Juvenile Justice Systems Safe for All Youth through Litigation, Advocacy and Education*. *The Temple Law Review*, vol. 79, n° 2, Temple University, Philadelphie, 2006. http://equityproject.org/pdfs/Estrada%20%20LGBT%20young%20ppl%20in%20state%20custody.pdf
[23] Estrada, R. et Marksamer, J., *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Young People in State Custody: Making the Child Welfare and Juvenile Justice Systems Safe for All Youth through Litigation, Advocacy and Education*. *The Temple Law Review*, vol. 79, n° 2, Temple University, Philadelphie, 2006. http://equityproject.org/pdfs/Estrada%20%20LGBT%20young%20ppl%20in%20state%20custody.pdf
[24] Commission canadienne des droits de la personne, *Protégeons leurs droits: Examen systémique des droits de la personne dans les services correctionnels destinés aux femmes purgeant une peine de ressort fédéral*, paragraphe 1.11.7, CCDP, Ottawa, 2003.
[25] D'après le rapport scientifique de l'European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EMCDDA), *An overview study: Assistance to drug users in European Union prisons*. EMCDDA, Lisbonne, 2001, p. 27. En 2001, 9 des 15 Etats membres de l'UE disposaient de politiques officielles précises autorisant l'accès libre des détenus à des préservatifs gratuits.
[26] Stern, V., *Creating Criminals: Prisons and People in a Market Society*. Zed Books, Londres, 2006, chapitre 2, p. 35.
[27] McMahon, M., *Women on Guard: Discrimination and Harassment in Corrections*. University of Toronto Press, Toronto, 1999, p. 56, et *Commission pour l'égalité des chances, Accord entre les Services pénitentiaires de Sa Majesté et la Commission pour l'égalité des chances (et son successeur) sur un Plan d'action visant à traiter efficacement la question du harcèlement sexuel dans les services pénitentiaires*, EOC, Londres, 2007.
[28] Pour consulter la liste complète des dispositions du Code pénal russe concernant les femmes, voir Moscow Helsinki Group, *Situation of Prisoners in Contemporary Russia*. MHG: Moscou, 2003, pp. 223-224
[29] Carlen, P., *Women and Punishment: The struggle for justice*. Willan Publishing, Cullompten, Devon, 2002, chapitre 6, pp. 16-17.
[30] Anti-Discrimination Committee Queensland, *Women in Prison: A report by the Anti-Discrimination Committee Queensland*. ADCQ, Brisbane, 2006.
[31] British Home Office, *The Corston Report: A Review of Women with Particular Vulnerabilities in the Criminal Justice System*. Home Office, 2007.
[32] Bastick, M., *Women in Prison: A Commentary on the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners.* Bureau de la Société des Amis auprès des Nations Unies, Genève, 2005, pp. 12-14.
[33] British Home Office, *The Corston Report: a review of women with particular vulnerabilities in the criminal justice system*. Home Office, Londres, 2007, p. 22.
[34] Conseil de l'Europe, *Les normes du CPT,* Section VII. Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2006, p. 77. http://www.cpt.coe.int/fr/documents/fra-standards-scr.pdf
[35] Coyle, A., *Children of Imprisoned Parents: European Perspectives on Good Practice.* Montrouge, France, Eurochips, 2007.

[36] Stanley, E. et Byrne, S., *Mothers in Prison: Coping with Separation from Children*. Document de travail présenté à la conférence «Women in Corrections: Staff and Clients», Adélaïde, 31 octobre-1er novembre 2000, pp. 3-4. http://www.aic.gov.au/conferences/womencorrections/stanbyrn.pdf

[37] Rapport au Gouvernement norvégien sur la visite en Norvège conduite par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) du 27 janvier au 5 février 2003, qui stipule: «Lors de la visite de la délégation à la Prison préventive de Gothenburg, 96 des 153 prisonniers en détention préventive (soit 63%) faisaient l'objet de restrictions… La grande majorité des détenus ainsi soumis à des restrictions (90 sur 96, soit 93%) n'avaient pas le droit de se rassembler, de téléphoner et de recevoir des visites et leur courrier était sujet à censure.», p. 27.

[38] Centre international d'études pénitentiaires, *Rapport de mission 2001* (non publié).

[39] Rapport au Gouvernement irlandais sur la visite en Irlande conduite par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) du 20 au 28 mai 2002, p. 33.

[40] Reyes, H. , *Women in prison and HIV*, HIV in Prisons: *A Reader with Particular Relevance to the Newly Independent States*. OMS, 2001, p. 199. http://www.euro.who.int/document/e77016.pdf

[41] Shankardass, R.D., *Barred for Life Scarred for Life: Experiences and Voices of Women in the Criminal Justice System*. PRAJA, Gurgaon, Inde, 2004, p. 158.

[42] Conseil de l'Europe, *Les normes du CPT,* Section VII. Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2006, p. 79. http://www.cpt.coe.int/fr/documents/fra-standards-scr.pdf

[43] Conseil de l'Europe, *Les normes du CPT,* Section VII. Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2006, p. 77. http://www.cpt.coe.int/fr/documents/fra-standards-scr.pdf

[44] Cour suprême du Canada, *Weatherall v. Canada* (Procureur général) (1993) 2 S.C.R. 872. La cour a estimé que «l'égalité n'induit pas nécessairement un traitement égalitaire… La réalité des relations entre les sexes est telle que la tendance historique de la violence perpétrée par des hommes contre des femmes ne trouve aucune tendance comparable inverse, avec les hommes pour victimes et les femmes pour agresseurs... L'effet de fouilles pratiquées par des personnes de sexe opposé est différent et apparaît plus menaçant aux femmes qu'aux hommes»

[45] Bastick, M., *Women in Prison: A Commentary on the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners.* Bureau de la Société des Amis auprès des Nations Unies, Genève, 2005, p. 15. http://www.quno.org/geneva/pdf/humanrights/CommentarySMR-women-in-prison.pdf

[46] D'après un rapport de projet du Centre international d'études pénitentiaires, Projet de partenariat UK/Moscow Prison 2003 (non publié).

[47] Human Rights Watch, *No Escape*: *Male Rape in U.S. Prisons*, 2000. http://www.hrw.org/reports/2001/prison/report.html

[48] *Prison Rape Elimination Act Becomes Federal Law, Stop Prisoner Rape*, communiqué de presse, 19 juillet 1996.

[49] Zweig, J.M. *et al.*, *Addressing Sexual Violence in Prisons: A National Snapshot of Approaches and Highlights of Innovative Strategies*. Rapport final, The Urban Institute, Washington DC, 2006.

[50] Zweig, J.M. *et al.*, *Addressing Sexual Violence in Prisons: A National Snapshot of Approaches and Highlights of Innovative Strategies*. Justice Policy Center of the Urban Institute, Washington DC, 2006, pp. 33-35.

[51] Nelles, j., *HIV and Hepatitis B and C Infection Controlled in a Swiss Prison for Women over two years*, Conférence internationale sur le VIH/sida, 1998, pp. 12-1091.

[52] Stern, V., *Problems in Prison Worldwide, with a Particular Focus on Russia, Annals of the New York Academy of Sciences*. New York Academy of Sciences, New York, 2001, p. 117.

[53] Lines, R. *et al., Prison Needle Exchange: Lessons from a Comprehensive Review of International Evidence and Experience*. Canadian HIV/AIDS Legal Network, Toronto, p. 30, 2004.

[54] Goldson, B., *Vulnerable Inside*: *Children in Secure and Penal Settings*. The Children's Society, Londres, 2002, p. 51.

[55] Penal Reform International, *HIV/AIDS in Malawi Prisons: A Study of HIV Transmission and the Care of Prisoners with HIV/AIDS in Zomba, Blantyre and Lilongwe Prisons*. PRI, Genève, 1999, p. 10.

[56] Dhavan, R.D., Shankardass, *Where the Mind is Without Fear and the Head is Held High*. Penal Reform and Justice Association, Hyderabad, 2001, pp. 26-27.

[57] Chirwa, V., Rapport du Rapporteur spécial sur les prisons et les conditions de détention en Afrique: prisons au Malawi. 17-28 juin 2001, p. 36.

[58] Bureau des Nations Unies du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, *Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus*, adopté au premier Congrès des Nations Unies sur la prévention du crime et le traitement des délinquants, organisé à Genève en 1955, et approuvé par le Conseil économique et social par ses résolutions 663 C (XXIV) du 31 July 1957 et 2076 (LXII) du 13 mai 1977. HCDH, Genève, 1955, Règle 23(1).

[59] Conseil Quaker pour les Affaires européennes, *Women in Prison: A Review of the Conditions in Member States of the Council of Europe*. QCEA, Bruxelles, 2007, pp. 49-52.

[60] Bureau des Nations Unies du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, *Convention sur les droits de l'enfant* adoptée et ouverte à la signature, à la ratification et à l'adhésion par la Résolution de l'Assemblée générale 44/25 du 20 novembre 1989; entrée en vigueur le 2 septembre 1990, conformément à l'article 49. HCDH, Genève, 1990, article 3.

[61] Moscow Helsinki Group, *Situation of Prisoners in Contemporary Russia*. MHG, Moscou, 2003. http://www.mhg.ru/english/1E7AF09

[62] Wedderburn, D., *Justice for Women: The Need for Reform*. Prison Reform Trust, 2000, p. 9.

[63] McMahon, M., *Women on Guard: Discrimination and Harassment in Corrections*. University of Toronto Press Toronto, 1999, p. 56; Commission pour l'égalité des chances. Accord entre les Services pénitentiaires de Sa Majesté et la Commission pour l'égalité des chances (et son successeur) sur un Plan d'action visant à traiter efficacement la question du harcèlement sexuel dans les services pénitentiaires, EOC, Londres, 2007.

[64] Department for Constitutional Affairs, *Government Policy Concerning Transsexual People.* DCA, Londres, 2002. http://www.dca.gov.uk/constitution/transsex/policy.htm#part2

[65] Commission pour l'égalité des chances. Accord entre les Services pénitentiaires de Sa Majesté et la Commission pour l'égalité des chances (et son successeur) sur un Plan d'action visant à traiter efficacement la question du harcèlement sexuel dans les services pénitentiaires, EOC, Londres, 2007.

[66] Oxfam, *Yemen Programme Overview*. http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/where_we_work/yemen/pr ogramme.htm

[67] IRIN, *Afghanistan*: *Misery for Female Prisoners*, 2006. http://www.irinnews.org/Report.aspx?ReportId=34266

[68] Kelly, M.J., *et al., Legal Aspects of Australia's involvement in the International Force for East Timor. International Review of the Red Cross*, *n° 841*, ICRC, Genève, 2001, pp. 101-139.

[69] Amnesty International, *Thailand*: *Widespread Abuses in the Administration of Justice*. AI, Bangkok, 2002. http://web.amnesty.org/library/index/engasa390032002

[70] Conseil de l'Europe, *Rapport au Gouvernement tchèque sur la visite en République tchèque conduite par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) du 27 mars au 7 avril 2006 et du 21 au 24 juin 2006*. Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2007, p. 24.

[71] Prison Reform Trust, *Bromley Briefing Prison Fact File May 2007*. PRT, Londres, 2007, p. 5.

[72] Bureau of Justice Statistics, *Bulletin*: *Prison and Jail Inmates at Midyear 2006*. Ministère américain de la Justice, Washington DC, 2007. http://www.ojp.usdoj.gov/bjs/pub/pdf/pjim06.pdf

Place du genre dans la réforme pénale

SOMMAIRE

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

Comment intégrer la perspective du genre à la réforme pénale?

Défis et opportunités postconflictuels

Questions pour la réforme pénale

Complément d'information

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

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

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

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

La **réforme pénale** est un processus qui vise à transformer un système pénitentiaire pour le conformer à l'état de droit et au cadre international des droits humains. Elle a vocation à définir des sanctions mesurées, qui ne soient pas discriminatoires et qui autorisent la réadaptation des prévenus, à transformer les établissements pénitentiaires en des lieux qui respectent la dignité humaine individuelle et à protéger les droits légaux des détenus.[1]

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

Normes de droits humains

- Concernant les établissements pénitentiaires, respecter les normes internationales et nationales de droits humains, qui imposent de traiter toute personne privée de liberté «avec humanité et dans le respect de sa dignité d'être humain».
- Prévenir et traiter la violence sexiste en milieu carcéral, y compris lorsqu'elle est commise par des membres des personnels pénitentiaires.

Politiques pénales non-discriminatoires

- Garantir des politiques et procédures pénales qui tiennent compte et satisfont les besoins distincts des détenus – hommes, femmes, jeunes, enfants et autres groupes marginalisés.

Réadaptation des détenus

- Garantir que les initiatives de réadaptation et de réinsertion épousent et traitent les besoins et les capacités des détenus hommes et femmes, ainsi que les réalités de la société dans laquelle ils vivent, sans compromettre le caractère universel des normes qui défendent la décence et la dignité.

Santé publique

- Promouvoir une meilleure santé publique en traitant les maladies sexuellement transmissibles chez les détenus hommes et femmes et en dispensant des services sanitaires aux femmes en matière de procréation, notamment aux femmes enceintes.

Appui aux hommes et aux femmes membres des personnels du secteur pénal

- Promouvoir la pleine participation des hommes et des femmes en leur qualité de membres des personnels du secteur pénal.

instraw united nations

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1 Soins de santé dispensés aux détenues

L'organisation indienne *Penal Reform and Justice Association* (PRAJA) a organisé, durant toute une semaine, des camps de santé dans deux prisons à Hyderabad et à Rajahmundry dans le cadre d'un programme visant à promouvoir la santé mentale et les soins dispensés aux femmes détenues. Ces camps de santé ont fourni les services suivants à l'ensemble des femmes incarcérées et de leurs enfants: check-up général, avec test de pression sanguine, palpations mammaires, examen cutané, taille/poids/état de santé; tests sanguins; examen dentaire; examen des yeux/nez/gorge; examen gynécologique; recommandations diététiques et de médicaments; réponse aux questions relatives à divers problèmes physiques ou psychologiques. Le projet des camps de santé de PRAJA démontre que, même dans un pays très pauvre, des méthodes peuvent être conçues pour garantir le respect des droits fondamentaux avec des ressources réduites.

- Prévenir et traiter adéquatement le harcèlement sexuel et la discrimination à l'égard des personnels pénitentiaires.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

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

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- Ensemble de principes pour la protection de toutes les personnes soumises à une forme quelconque de détention ou d'emprisonnement (1998)

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

Comment intégrer la perspective du genre à la réforme pénale?

Examen

Pratiquer un examen du système pénal. Ventiler toutes les données par sexe, âge et origine ethnique (au minimum). L'examen devrait porter sur les aspects suivants:

- ✔ Législation applicable
- ✔ Politiques et procédures pénales adaptées aux détenus hommes et femmes
- ✔ Série de programmes à la disposition des hommes et des femmes
- ✔ Accès aux services de santé
- ✔ Données sur le degré de violence sexiste prévalant en milieu carcéral
- ✔ Parité entre les membres masculins et féminins des personnels pénitentiaires
- ✔ Codes de conduite appliqués, régissant le comportement des personnels pénitentiaires
- ✔ Présence de mécanismes de traitement des plaintes et de contrôle pour veiller au respect des politiques, procédures et codes de conduite.

Politiques et procédures favorisant l'égalité des sexes

- Évaluer les politiques et procédures pénales d'un point de vue sexospécifique afin de s'assurer qu'elles sont équitables et non-discriminatoires et qu'elles satisfont les besoins distincts des détenus hommes et femmes. En particulier, veiller à ce que les femmes ne fassent pas l'objet de discrimination en détention préventive ou vis-à-vis des classifications de sécurité.
- Veiller à ce que les détenus hommes et femmes soient incarcérés proche de leur famille et à ce que les dispositions appliquées favorisent les contacts familiaux.
- Garantir l'accès aux soins de santé pour les détenus hommes et femmes (voir l'Encadré 1), dont l'accès à des femmes médecins pour les détenues et à des soins en matière de procréation, ainsi qu'à des services psychologiques indépendants.
- Veiller à la reconnaissance et au traitement des besoins sanitaires physiques et mentaux des femmes enceintes, des mères allaitantes et de leurs enfants.

Prévenir et traiter la violence sexiste

- Établir des codes de conduite concernant le harcèlement sexuel, la discrimination et la violence sexiste commis par les personnels pénitentiaires et des mécanismes pour leur dénonciation confidentielle.
- Instaurer une législation, des protocoles et des procédures concernant le traitement de la violence sexiste entre détenus, avec des mesures préventives et punitives, ainsi que des protocoles pour le soin et l'orientation des victimes (voir l'Encadré 2).
- Garantir la présence de personnels adaptés et qualifiés pour gérer les questions sexospécifiques, notamment les abus sexuels et autres formes de violence sexiste.
- Instaurer une culture de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel, d'abus sexuels et d'inconduite de la part des personnels pénitentiaires et promouvoir une culture de respect des droits des détenus, en particulier le droit aux visites conjugales, indépendamment du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'origine ethnique des détenus.

Mécanismes de contrôle et de traitement des plaintes

- Établir au niveau national des mécanismes et organes de contrôle internes et externes, dont des systèmes indépendants d'inspection, de déclaration et de documentation:
  - Équipes d'inspection composées d'hommes et de femmes inspecteurs, et d'inspecteurs spécialisés dans les questions de genre, de manière à gagner la confiance des détenus et à traiter correctement les problèmes de violence sexiste, notamment.
  - Présence de spécialistes médicaux dans les équipes d'inspection afin d'évaluer les installations et les procédures pénitentiaires.
- Créer des mécanismes sexospécifiques internes de traitement des plaintes:
  - veiller à ce que les procédures de dépôt de plainte soient accessibles et confidentielles et à ce que les détenus soient protégés contre d'éventuelles représailles.
  - examiner les plaintes en parfaite indépendance afin de protéger les détenus hommes et femmes contre les abus de droits humains et les personnels pénitentiaires contre les fausses accusations;

Encadré 2 Élimination du viol en milieu carcéral

Aux États-Unis, l'ONG *Stop Prisoner Rape* mène campagne depuis des années contre cette forme d'abus. En 2003, une loi pour l'élimination du viol en milieu carcéral a été promulguée. Cette loi prescrit la collecte de statistiques nationales sur le viol dans les prisons américaines, la formulation de directives sur le traitement du viol en milieu carcéral pour les États, l'institution d'un comité d'examen pour la tenue d'auditions annuelles et l'octroi de subventions aux États pour lutter contre ce fléau. Une évaluation des trois premières années d'application de la loi montre que de considérables progrès ont été réalisés dans le domaine de la lutte contre les viols en prison, notamment par les voies suivantes:

- Conception de politiques (en lieu et place de la culture du secret et du déni)
- Prévention (localisation plus réfléchie des prisonniers, moins de surpopulation et éducation des détenus)
- Enquêtes et poursuites
- Services aux victimes
- Formation du personnel
- Collaboration avec des agences non pénitentiaires.

- veiller à ce que les détenus analphabètes soient en mesure de comprendre et d'utiliser les mécanismes de dépôt de plainte.

Formation en matière de genre

Dispenser une formation aux sexospécificités à tous les personnels pénitentiaires, notamment sur les thèmes suivants:

- les droits humains et le traitement adéquat des hommes, femmes, garçons et filles en milieu carcéral;
- prévention et traitement approprié de la violence sexiste, y compris le viol des hommes détenus;
- santé et hygiène des femmes détenues, avec fourniture d'articles (serviettes hygiéniques et nécessaires de toilette);
- les besoins spécifiques des groupes vulnérables de détenus, à savoir en particulier les femmes enceintes et les mères d'enfants en bas âge vivant en prison;
- les besoins des femmes détenues avant et pendant leur libération, notamment en termes de logement sécurisé, d'aide aux retrouvailles familiales et de formation professionnelle.

Accroître la participation d'organisations de femmes et de la société civile

- Améliorer le recrutement, la rétention et l'avancement des personnels pénitentiaires féminins.
- En collaboration avec des organisations de la société civile, dispenser des services aux femmes détenues, par exemple des conseils professionnels et confidentiels (voir l'Encadré 3).
- Engager des organisations de la société civile, en particulier les organisations féminines, dans les processus de réforme pénale:
  - instaurer un soutien public à la réforme pénale en travaillant avec le Parlement, la société civile et les médias;
  - collaborer avec des organisations de la société civile pour sensibiliser l'opinion publique et renforcer les capacités internes relatives aux questions de genre dans le système pénal;
  - renforcer les capacités des organisations de la société civile de manière à contrôler le système pénal sous une perspective sexospécifique.

À voir aussi dans le Dossier 5...
- Exemples et conseils pour des procédures sexospécifiques d'inspections et de traitement des plaintes
- Aspects à prendre en compte pour améliorer les dispositions relatives aux visites carcérales
- Préserver la dignité humaine dans le système pénal
- Protocole en 12 phases pour le traitement des allégations d'agression sexuelle dans les prisons
- Satisfaire les besoins des femmes enceintes et des mères d'enfants en bas âge

Défis et opportunités postconflictuels

Dans les contextes postconflictuels, la restauration du système pénal est rarement considérée comme prioritaire dans le grand chantier de la reconstruction. Partant, les questions de genre ne reçoivent pas l'attention et le support qu'elles méritent. Il donc importe de veiller à ce que les organes administratifs de l'État soient conscients de la nécessité d'imposer des lieux de détention respectueux des différences entre sexes.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les prisons ont parfois une image très négative dans la population du fait des phénomènes de détention arbitraire, de viol, de torture et d'exécution.
- Le système pénal d'origine peut avoir été dysfonctionnel ou en totale infraction avec l'état de droit et le principe d'égalité des sexes. Il peut avoir été géré par la police ou l'armée, sans aucun respect des droits humains.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- La reconstruction peut être l'occasion d'instaurer un système moins abusif, plus respectueux des différences sexuelles et plus fiable aux yeux des gens.
- L'environnement postconflictuel peut constituer l'occasion de procéder à un recensement et d'appliquer un processus d'identification afin de déterminer le nombre précis et l'identité des personnes rémunérées par le système pénitentiaire, puis de déployer un

Encadré 3 Engagement de la société civile

Au Yémen, le Comité national des femmes promeut le dialogue avec des décisionnaires pour instaurer une justice respectueuse des femmes. Récemment encore, les détenues qui avaient purgé leur peine ne pouvaient pas quitter la prison tant qu'un gardien (homme) n'était pas venu les chercher. Le Comité national des femmes a fait pression sur le ministère de l'Intérieur pour amender cette règle et a obtenu satisfaction. L'Union des femmes yéménites, aidée d'Oxfam dans cinq districts, emploie 36 juristes bénévoles qui apportent une aide juridique gratuite aux femmes pauvres dans les prisons, les tribunaux et les postes de police. Grâce à cette aide juridique, 450 détenues ont pu être relâchées en 2004 et 2005.[2]

processus de vérification des antécédents pour identifier les auteurs de graves violations de droits humains.

Questions pour la réforme pénale

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

- Y a-t-il des lois, des politiques et des procédures sexospécifiques en place qui traitent dûment de certains problèmes, tels les viols?
- Y a-t-il des organes indépendants externes de contrôle et de surveillance qui contrôlent effectivement les affaires de harcèlement, de discrimination, de viol et d'autres formes de violence sexiste?
- Les processus d'enregistrement permettent-ils de tirer des conclusions sur le traitement réservé aux différents groupes? Les statistiques sont-elles ventilées par sexe, âge et origine ethnique? Ces données sont-elles mises à la disposition du public, des médias et des organes gouvernementaux de contrôle?
- Les détenus hommes et femmes ont-ils un accès adéquat aux services de santé? Quelles sont les dispositions prises pour la santé mentale et physique des femmes enceintes, des mères allaitantes et de leurs enfants?
- Comment les contacts familiaux sont-ils assurés pour les hommes et les femmes en détention?
- Le système pénitentiaire déploie-t-il des initiatives spécifiques pour prévenir et traiter la violence sexiste, par exemple en offrant des services aux victimes?
- Les personnels pénitentiaires sont-ils formés aux questions de genre, notamment avec une formation spécifique sur le harcèlement sexuel, le viol et d'autres formes de violence sexuelle?
- Les femmes et les hommes sont-ils proportionnellement représentés dans les personnels pénitentiaires? Y a-t-il des membres féminins des personnels pénitentiaires qui sont affectés à des fonctions de surveillance et de direction? Des mesures ont-elles été prises pour augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans les personnels pénitentiaires?
- La société civile participe-t-elle aux activités d'examen, de contrôle et de surveillance des établissements pénitentiaires?

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, *«Boîte à Outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»*. Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Complément d'information

Ressources

Bastick, M., *Women in Prison: **A Commentary on the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners***.

Bureau de la Société des Amis auprès des Nations Unies 2005.

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

Comité international de la Croix-Rouge, – «Partie 2, Femmes privées de liberté», ***Répondre aux besoins des femmes affectées par les conflits armés***, 2004.

Centre international d'études pénales – ***A Human Rights Approach to Prison Management***, 2002.

Centre international d'études pénitentiaires, ***Guidance Notes on Prison Reform***. 2005.

The Urban Institute – ***Addressing Sexual Violence in Prisons: A National Snapshot of Approaches and Highlights of Innovative Strategies Final Report***, 2006.

Organisations

Centre international d'études pénitentiaires – www.prisonstudies.org

Penal Reform and Justice Association (Inde) – www.prajaindia.org/prajainaction.html

Penal Reform International – www.penalreform.org

Conseil quaker pour les affaires européennes, Women in Prison – www.quaker.org/qcea/prison/index.html

Stop Prisoner Rape – www.spr.org

Women's Prison Association – www.wpaonline.org

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Anna Korneeva, de l'UN-INSTRAW, sur la base du Dossier 5 conçu par le Centre international d'études pénales.

[1] Coyle, A., *A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff*. Centre international d'études pénitentiaires, Londres, 2002.

[2] Oxfam, *Yemen Programme Overview*. http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/where_we_work/yemen/programme.htm

Place du genre dans la gestion des frontières

Angela Mackay

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans la gestion des frontières

Angela Mackay

united nations instraw

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos de l'auteure
Angela Mackay est consultante indépendante, spécialisée dans la gestion des conflits, les sexospécificités, les droits humains et la traite des êtres humains. Jusqu'en 2007, elle faisait partie d'une équipe du Centre international pour le développement des politiques migratoires chargée de définir et de concevoir des supports de formation pour l'Unité de formation de la police des frontières du Kosovo. Ancienne Directrice des programmes du Centre Pearson pour le maintien de la paix, au Canada, elle a conçu et testé les premiers supports de formation «Gender and Peacekeeping» pour le Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies. En 2002, elle a été Chef du Bureau des questions de parité entre les sexes pour la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo. Elle a également conçu et produit une formation à la lutte contre la traite des êtres humains pour l'Organisation internationale pour les migrations en Macédoine et au Kosovo.

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Martha L. Cottam, Vanessa Farr, Werner Fasching, Hermann Fuertmueller, Marcelyn L. Thompson et l'UN-INSTRAW. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier consacré à la place du genre dans la gestion des frontières fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW

L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:

- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, AP, Michael Probst, 2007.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.
ISBN 9789292220747

Extraits à citer comme suit: Angela Mackay, «Place du genre dans la gestion des frontières», Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*. Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Qu'est-ce que la gestion des frontières? 1

3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la gestion des frontières? 2

3.1 Prévention et détection de la traite et du trafic illicite des êtres humains . . . 3

3.2 Protection et promotion des droits humains . . . 3

3.3 Institutions représentatives de gestion des frontières . . . 5

3.4 Appropriation locale, contrôle civil et collaboration . . . 6

4. Comment intégrer la perspective du genre à la gestion des frontières? 6

4.1 Améliorer la prévention et la détection de la traite des êtres humains . . . 6

Politiques, protocoles et procédures sexospécifiques . . . 6

Mécanismes multisectoriels . . . 8

Formation sur la traite des êtres humains . . . 9

Collaboration avec des organisations de la société civile . . . 10

4.2 Renforcer la protection et la promotion des droits humains . . . 10

Codes de conduite . . . 11

Formation en matière de genre . . . 11

4.3 Créer des institutions de gestion des frontières plus représentatives . . . 12

Examens . . . 13

Politiques et pratiques de recrutement inclusives et propres aux femmes . . . 13

Rétention du personnel féminin . . . 14

Avancement du personnel féminin . . . 14

4.4 Optimiser le contrôle de la société civile . . . 15

5. Intégration de la perspective du genre à la gestion des frontières dans des contextes spécifiques 15

5.1 Pays sortant d'un conflit . . . 15

5.2 Pays en transition . . . 17

5.3 Pays en développement . . . 18

5.4 Pays développés . . . 18

6. Recommandations principales 19

7. Ressources complémentaires 21

SIGLES ET ACRONYMES

ALENA	Accord de libre échange nord-américain
BBPTU	Unité de formation des polices des frontières du Kosovo
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CIDPM	Centre international pour le développement des politiques migratoires
ENP	Réseau européen des femmes policières (European Network of Policewomen)
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
UE	Union européenne
VIH/sida	Virus de l'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise

Place du genre dans la gestion des frontières

1 Introduction

«Les services de contrôle des frontières permettent d'assurer la sûreté et la sécurité des citoyens, de promouvoir la stabilité régionale et de faciliter le commerce et le développement.»

Manuel OCDE-CAD [1]

Des frontières efficacement gérées sont la garantie d'une circulation fluide des personnes, des biens et des services, ce qui contribue à la croissance économique et à la sécurité humaine. Par ailleurs, le déploiement de processus robustes de prévention, de détection et d'investigation par les services des frontières a un pouvoir dissuasif vis-à-vis des activités criminelles, tandis que les efforts internationaux menés pour lutter contre la criminalité transfrontalière renforcent la collaboration régionale.

Ce Dossier s'intéresse à la réforme de la gestion des frontières et à l'impact des transactions frontalières sur la vie des femmes, des hommes, des garçons et des filles. Il aborde les différentes fonctions de contrôle des frontières – douane, immigration et application de la loi – et démontre les avantages opérationnels de l'intégration des questions de genre dans les politiques, procédures et pratiques de gestion des frontières.

Ce Dossier entend présenter sommairement les perspectives du genre et les questions de contrôle des frontières aux personnels des gouvernements nationaux (y compris ceux des pays donateurs) et des organisations régionales et internationales (comme l'ONU, l'OSCE, l'IOM et l'UE) qui sont chargés d'élaborer des politiques et des programmes de gestion des frontières. Il sera également d'utilité pour les parlementaires, les organisations de la société civile, les universitaires et les chercheurs travaillant sur les questions de genre et/ou de gestion des frontières.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Introduction conceptuelle à la gestion des frontières et à la perspective du genre
- Présentation des modes d'intégration des sexospécificités et de leur impact sur la gestion des frontières
- Actions pour l'intégration des sexospécificités dans la gestion des frontières
- Examen des questions spécifiques de genre et de gestion des frontières dans des contextes de pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés
- Recommandations principales
- Ressources complémentaires

Ce Dossier a vocation à servir à la formulation de politiques et de programmes sexospécifiques de gestion des frontières. Il constitue l'une des toutes premières ressources spécialisées dans la gestion des frontières et les sexospécificités et comporte plusieurs études de cas, conseils et exemples tirés d'autres domaines de l'application de la loi, qui peuvent être adaptés à des contextes spécifiques de la gestion des frontières. De nombreux exemples, issus du cas du Kosovo, illustrent l'expérience de l'auteure dans ce pays et l'attention qui y est portée à la réforme du secteur de la sécurité.

2 Qu'est-ce que la gestion des frontières?

La gestion des frontières concerne l'administration des frontières entre les pays. Bien que sa signification précise varie en fonction du contexte national, elle désigne généralement les règles, les techniques et les procédures qui régissent les activités et le trafic au travers de zones définies par des frontières.[2] Les frontières sont diverses: certaines ont des milliers de personnes et de tonnes de marchandises à gérer chaque jour, d'autres se limitent à de petits tronçons isolés. Dans le cadre des processus de réforme du secteur de la sécurité, la réforme de la gestion des frontières pose un défi unique, en ce sens qu'elle impose de trouver un équilibre idéal entre la prévention des entrées illégales et l'ouverture au commerce et au travail licites.

Les services de garde des frontières, d'immigration et de douane sont les principaux acteurs responsables de la gestion de la circulation des personnes et des biens à travers les frontières. En général:

Les gardes-frontières sont placés sous l'autorité de services civils ou paramilitaires chargés de l'application de la loi. Leur mission consiste à prévenir les activités transfrontalières illicites, à détecter les menaces à la sécurité nationale par la surveillance

des frontières terrestres et maritimes et à contrôler les personnes et les véhicules à des postes-frontières désignés.[3]

Les services d'immigration sont chargés d'appliquer des restrictions à l'entrée et à la sortie d'un territoire, de veiller à la légalité des documents de voyage, d'identifier et d'enquêter sur la criminalité et de porter assistance à toute personne nécessitant protection.

L'administration des douanes et accises, une institution fiscale, a pour fonction de réglementer la circulation des marchandises à travers les frontières. Sa mission consiste à faciliter le commerce tout en appliquant des restrictions nationales à l'entrée et à la sortie de marchandises, en imposant des droits de douane et des taxes commerciales et en protégeant la santé des personnes, des animaux et des plantes.

Dans les pays développés, les fonctions de contrôle des mouvements des personnes à travers les frontières sont ordinairement assignées au ministère de l'Intérieur. Pendant un conflit armé ou une période d'agitation régionale, lorsqu'il devient urgent de contenir les citoyens et de défendre les frontières contre les infiltrations ennemies, les organes civils sont souvent relégués à un rôle secondaire. De nombreux Etats en situation postconflictuelle ou en transition attribuent souvent, de par leur passé, une importance démesurée à la gestion des frontières en la plaçant au cœur de leur sécurité ou de leur défense.

Les obstacles les plus fréquents à la gestion des frontières sont les suivants:

- De longues frontières poreuses, non surveillées, totalement ouvertes au trafic des êtres humains et des véhicules
- Une activité criminelle dans les zones frontalières (ex.: prostitution, traite humaine, trafic illicite d'êtres humains, terrorisme)
- La corruption
- La méfiance du public vis-à-vis des services des frontières
- La marginalisation sociale et économique des zones frontalières

Diverses réformes peuvent être appliquées pour surmonter ces obstacles. Les processus de réforme peuvent, par exemple, impliquer la conclusion d'accords de gestion des frontières régionales (comme l'accord de Schengen pour l'UE), la création d'une organisation distincte de gardes-frontières ou le renforcement des capacités en vue d'identifier les victimes de la traite des êtres humains. La nature et l'ampleur des processus de réforme de la gestion des frontières sont dictées par le contexte historique, mais aussi par les priorités en matière de sécurité, la géographie et les ressources disponibles. La réforme de la gestion des frontières est motivée par un certain nombre de facteurs, notamment:

- La nécessité d'une approche homogène des politiques relatives aux visas, au droit d'asile et aux migrations.
- La démarcation de frontières antérieurement contestées.
- L'engagement vis-à-vis d'une future adhésion à des communautés politiques/économiques (ex.: l'UE ou la CEDEAO).
- La contribution à la sécurité régionale et les avantages qui en sont issus.
- Les contributions accrues aux institutions financières.
- La construction d'infrastructures et de cadres juridiques.

La multiplicité des fonctions et des responsabilités concernées et la diversité des organismes et intérêts nationaux et internationaux impliqués exigent une approche hautement intégrée de la réforme de la gestion des frontières. La mise en place de frontières ouvertes, bien contrôlées et sûres constitue une entreprise complexe et délicate.

3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la gestion des frontières?

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

La **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.[4]

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

L'intégration de la perspective du genre dans les processus de réforme de la gestion des frontières renforce l'efficacité opérationnelle en:

- améliorant la prévention et détection de la traite et du trafic illicite des êtres humains;
- renforçant la protection et la promotion des droits humains;
- créant des institutions de gestion des frontières plus représentatives;
- améliorant l'appropriation locale, le contrôle et la collaboration.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

- L'intégration de la perspective du genre dans la gestion des frontières est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:
- Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000)
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)

Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

3.1 Prévention et détection de la traite et du trafic illicite des êtres humains

Il est primordial d'assurer une gestion efficace des frontières qui prévienne et détecte la traite et le trafic illicite des êtres humains, tant pour l'effet dissuasif que cela produit que pour la répression de la criminalité locale, régionale et transnationale. L'Organisation internationale du Travail a estimé que, chaque année, 2,45 millions de travailleurs forcés sont victimes de traite dans le monde.[5] Les recettes générés chaque année par la traite des êtres humains dans le monde sont actuellement estimées à 44 milliards de dollars.[6] Une fois que la traite humaine s'implante dans un pays ou une région, elle se développe invariablement à grand rythme et fait peser de sérieux risques sur la stabilité des pays concernés. Ses principales conséquences sont généralement les suivantes:

- **Recrudescence de la violence parmi les groupes criminels organisés détenant des intérêts financiers sur les marchés du sexe et du travail:** le retrait ou l'introduction des victimes de la traite sur les marchés illicites du sexe et du travail peut entraîner un risque de «guerre territoriale», car les trafiquants se confrontent aux criminels locaux pour avoir la mainmise sur ces formes lucratives d'exploitation humaine.
- **Développement et diversification de la criminalité organisée:** la traite organisée des êtres humains ne s'effectue jamais isolément. Une fois créés et implantés, les réseaux de traite se diversifient rapidement et tissent des liens mutuellement profitables avec des groupes criminels organisés existant dans d'autres sphères, par exemple le terrorisme, le trafic de stupéfiants et la contrebande d'armes.
- **Déstabilisation économique par le développement du blanchiment de capitaux:** la rentabilité financière de la traite des êtres humains conduit rapidement à des formes sophistiquées de blanchiment de capitaux internes et externes, qui peuvent fragiliser les marchés financiers et commerciaux et déstabiliser l'économie.
- **Evolution de la corruption du secteur public:** la nature stratifiée de la traite et du trafic illicite des êtres humains crée de nombreuses opportunités pour la corruption des responsables officiels de différents organismes, et l'a production journalière de liquidités générées par ces activités donne concrètement les moyens de contrecarrer tout effort de répression.
- **Corruption politique et trafic d'influence:** la richesse créée par ces activités criminelles confère aux criminels les moyens d'acheter une influence politique et de corrompre le système politique à leur avantage personnel.
- **Déstabilisation des flux d'investissements étrangers:** le trafic organisé qui conduit à des activités endémiques de blanchiment de capitaux, à la corruption du secteur public et à la perte de confiance dans le système économique fondamental peut avoir un impact négatif sur les stratégies d'investissement étranger des grands conglomérats mondiaux.[7]

La traite des êtres humains est une activité sexuée (i.e. une activité davantage associée à un groupe de sexe donné). Les finalités de la traite ont beau varier entre et dans les régions, ce sont toujours les femmes et les filles qui sont les premières victimes de cette exploitation, obligées de livrer un travail sexuel ou domestique. Les femmes sont particulièrement vulnérables à la traite lorsqu'elles migrent pour trouver du travail, notamment si elles sont seules, peu éduquées, pauvres et ignorantes des tactiques employées par les trafiquants. Elles ont moins de chances d'avoir des documents de voyage, qui exigent généralement le consentement de la famille. Or, les femmes qui voyagent sans ces documents sont, par définition, des migrants illicites et des proies faciles pour l'exploitation. Les hommes et les garçons sont eux aussi victimes de traite, surtout à des fins de travail forcé et de servitude dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et de l'industrie. En Afrique occidentale, par exemple, il est avéré que des patrouilles des frontières acceptent des pots-de-vin de la part de trafiquants pour laisser passer de grands nombres de jeunes garçons condamnés à l'esclavage.[8] La mise en place de procédures sexospécifiques aux frontières peut donc contribuer à la fois à la détection des victimes de traite et à la protection des droits humains des victimes de la traite et du trafic illicite.

3.2 Protection et promotion des droits humains

«Le harcèlement et l'extorsion des voyageurs d'agrément et d'affaires font désormais partie de la réalité quotidienne des régions frontalières.»

L'International Crisis Group au sujet de l'Asie centrale [9]

Toutes les personnes – y compris les victimes de traite et de trafic illicite d'êtres humains, les demandeurs d'asile et les réfugiés – doivent être traitées aux

frontières d'une manière qui protège et promeut leurs droits humains. Lorsque les personnels des frontières respectent les droits humains, le public a confiance en eux. Cette confiance, à son tour, favorise la circulation des personnes, des biens et des services, ce qui contribue à la croissance économique et à la sécurité humaine. Une relation de confiance avec les services des frontières a aussi pour effet de renforcer leur capacité à prévenir et à détecter la criminalité.

Différents types de **violations des droits humains** peuvent se produire lors du contrôle des frontières, par exemple:

- Déni du droit de demander asile ou de solliciter le statut de réfugié.
- Profilage racial/ethnique discriminatoire.
- Demande de pots-de-vin de la part de négociants transfrontaliers.

  Au Tadjikistan, par exemple, lorsque des gardes-frontières demandent des pots-de-vin à des hommes négociants, la charge du commerce et de l'activité commerciale est transférée aux femmes, aux enfants et aux anciens, qui sont perçus comme moins vulnérables aux sévices physiques. Les trafiquants de drogue à grande échelle utilisent des femmes comme passeurs, estimant qu'elles ont moins de chances d'être fouillées aux postes-frontières.[10]
- Interdiction aux personnes nécessitant des soins de santé de traverser les frontières ou les postes-frontières.

  Amnesty International rapporte des cas de femmes palestiniennes qui ont été contraintes d'accoucher par terre, à l'arrière de taxis ou de leur voiture, parce que les services de sécurité de l'armée israélienne tardaient à pratiquer les formalités et les fouilles ou empêchait les ambulances de traverser la frontière.[11]
- Harcèlement et discrimination sur la base du sexe ou de l'orientation sexuelle.
- Violence physique, dont coups et tortures.
- Exploitation sexuelle, avec sollicitation de faveurs sexuelles en échange d'un laissez-passer, de l'octroi du statut de réfugié ou de document légal.[12]
- Viol et autres formes de sévices sexuels, par exemple:

  Abus à la frontière entre les Etats-Unis et le Mexique, en particulier sur des femmes mexicaines.[13]

  Viol de fillettes et de femmes à la frontière entre l'Albanie et le Kosovo.[14]

  Femmes forcées par des gardes-frontières à regarder des vidéos pornographiques à la frontière entre la Thaïlande et la Birmanie.[15]

  Agressions et humiliations sexuelles présumées d'un homme bangladais par les forces indiennes de sécurité des frontières à la frontière indienne.[16]
- Prostitution forcée autour des zones frontalières.

Les droits humains des femmes et des hommes peuvent être bafoués aux frontières de différentes manières (voir l'Encadré 1). Dans les zones soumises à de hautes tensions ou à des menaces terroristes, les hommes et les garçons courent plus le risque d'être arrêtés ou retenus à la frontière que les femmes. Depuis les attentats du 11 septembre, les femmes du Moyen-Orient ou d'origine arabe font de plus en plus l'objet de discrimination raciale à certaines frontières. Les femmes, les hommes, les garçons et les filles sont particulièrement vulnérables aux abus lorsqu'ils sont dans l'incapacité de présenter des pièces d'identité. Ils peuvent être privés de ces documents à cause de leur pauvreté, du fait de l'inexistence de services gouvernementaux durant un conflit armé ou parce qu'ils ont été détruits, volés ou confisqués par des membres masculins de leur famille ou d'autres personnes souhaitant restreindre leur mobilité. Les

Encadré 1 — Gardes-frontières empêchant l'application des Protocoles de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes et des marchandises en Afrique occidentale [17]

L'organisation non gouvernementale CLEEN Foundation, sise au Nigeria, a contrôlé les activités des autorités le long des neuf frontières officielles entre le Bénin, le Ghana, le Nigéria et le Togo dans le but d'identifier les obstacles à la pleine mise en œuvre des Protocoles de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes et des marchandises. L'étude a enquêté auprès de négociants et d'autres citoyens pour collecter des informations sur le type, l'ampleur et le lieu des abus commis par les gardes-frontières. Forte de ses résultats, elle a recommandé des mesures pratiques à mettre en place par la CEDEAO et ses pays membres afin de garantir une meilleure application des protocoles.

«Les récits que livrent les citoyens d'Afrique occidentale sur ce qu'ils subissent lorsqu'ils sont entre les mains des gardes-frontières sont les mêmes – harcèlement, extorsion, brutalité, menaces d'expulsion et retards traumatisants dans la circulation des marchandises à travers les frontières, qui durent parfois des semaines en raison… du nombre incalculable de postes frontaliers, dont beaucoup sont gardés par des agents non autorisés. Une étude préliminaire conduite du côté nigérian de la frontière entre le Nigéria et le Bénin… a révélé que, au total, 25 agences de sécurité gardaient des postes de contrôle et des barrages routiers dans un rayon de 10 kilomètres autour du poste-frontière. Seuls cinq de ces «postes de contrôle de sécurité» paraissaient véritablement légitimes et nécessaires à la sécurité des frontières.» [18]

Les caractéristiques sociodémographiques retenues pour cette étude étaient les suivantes: sexe, profession, éducation et pays d'origine. Sur les 758 réponses valables reçues, 67,4% procédaient d'hommes et 32,6% de femmes. Quoique le nombre d'hommes interrogés dépasse celui des femmes, les observations sur le terrain ont révélé que le nombre de femmes franchissant ces frontières est en hausse, celles-ci semblant migrer dans le cadre d'une stratégie de survie. Parmi les voyageurs interrogés, 48% ont dénoncé des actes de harcèlement, à des degrés divers: délais abusifs, demandes de paiement, allégations de fausses pièces d'identité ou déclenchement de disputes pour justifier des pots-de-vin. D'autres observations ont indiqué que les femmes étaient particulièrement menacées de maltraitance par les gardes-frontières.

Encadré 2 Le Projet de réhabilitation de la frontière Douchanbé-Kirghizistan [23]

Le projet vise à relancer le commerce régional et la croissance économique par la réhabilitation d'une partie du réseau routier régional en Asie centrale qui relie directement Douchanbé, la capitale du Tadjikistan, au Kirghizistan. Il devrait aussi profiter aux femmes en améliorant leur accès aux services de base (éducation et santé) et aux villes, en améliorant le degré de commercialisation de leurs produits et en développant leurs perspectives d'emploi. Un autre avantage direct associé au projet est l'adoption d'une approche communautaire intégrée du VIH/sida en réaction à la migration saisonnière des hommes, qui a accru les risques de contamination des femmes locales par le VIH et d'autres maladies sexuellement transmissibles.

Le ministère des Transports, conjointement avec les collectivités locales, des associations de femmes et des ONG, vérifiera l'impact du projet sur les femmes. En outre, il garantira la participation des femmes à la mise en œuvre du projet et encouragera les entreprises à employer des femmes, à des niveaux de rémunération et dans des conditions de travail identiques à ceux des hommes.

femmes enceintes peuvent se voir refuser l'accès à une frontière de peur qu'elles ne sollicitent des services médicaux ou sociaux. L'accès peut aussi être refusé aux mères incapables de justifier de la nationalité de leurs enfants parce que la preuve de la paternité sert à la détermination de la citoyenneté.

Lors des périodes de crise accompagnées d'importants flux de population, les zones frontalières sont particulièrement exposées à la violence. La majorité des réfugiés sont des femmes, des enfants et des personnes âgées qui, en l'absence d'hommes adultes, deviennent vulnérables à la discrimination et aux abus. Lorsque les femmes tentent de traverser une frontière en quête de sécurité, elles peuvent être victimisées par des gardes-frontières. Une fois arrivées sur place, la peur de l'expulsion ou de la détention par des autorités corrompues peut inhiber leur volonté de dénoncer des actes criminels ou violents. Pendant ou après un conflit, les femmes voyageant avec des groupes armés illicites ou avec des soldats de retour au pays se retrouvent souvent dans l'incapacité de franchir des frontières ou de rentrer chez elles.

L'intégration des sexospécificités dans la gestion des frontières réduit la probabilité d'abus, renforce le respect des droits humains des femmes, des hommes et des enfants et rehausse la réputation de justice et d'équité des personnels frontaliers.

3.3 Institutions représentatives de gestion des frontières

A l'heure actuelle, les femmes sont extrêmement sous-représentées dans les services de garde des frontières, de douane et d'immigration. Bien que les statistiques soient difficiles à trouver, les femmes représentent 7,5% des forces de police des frontières du Kosovo[19] et 5,4% des forces de protection des frontières et de douane des Etats-Unis.[20] C'est à peu près la moitié de la proportion de femmes dans d'autres organes chargés de l'application de la loi: par exemple, les femmes constituent 14% des services de police du Kosovo et 13 à 14% des personnels de la police américaine.[21]

Aux Etats-Unis, le *National Center for Women and Policing* a identifié six avantages pour les organismes qui recrutent et conservent plus de femmes, avantages qui peuvent aussi s'appliquer à la gestion des frontières[22]:

- Les femmes policières se révèlent tout aussi compétentes que leurs homologues masculins.
- Les femmes policières sont moins enclines à faire usage d'une force excessive.
- Les femmes policières peuvent aider à la mise en œuvre de réponses à la communauté.
- Une présence accrue de femmes policières améliore la réponse apportée par les services chargés de l'application de la loi à la violence perpétrée contre des femmes.
- Une présence accrue de femmes policières réduit les problèmes liés à la discrimination et au harcèlement sexuels.
- La présence de femmes peut induire des changements politiques positifs pour tous les agents.

La présence de personnel féminin peut constituer un précieux élément de la sécurité des frontières dans certaines situations, améliorant l'efficacité des processus de détection et d'investigation. Par exemple, les femmes sont nécessaires pour pratiquer des fouilles physiques sur des personnes voilées, pour vérifier que des hommes ne tentent pas de franchir illégalement une frontière déguisés en femmes ou pour s'assurer que des marchandises illicites ne sont pas dissimulées dans des vêtements. Le personnel féminin peut aussi avoir plus de facilité à identifier les femmes victimes de traite humaine et il est nécessaire pour interroger ces victimes.

En outre, l'efficacité opérationnelle de la gestion des frontières est renforcée dans la mesure où les institutions sont représentatives et reflètent la société qu'elles prétendent servir en termes de sexe, d'origine ethnique, de langue et de religion. L'absence de femmes dans les services des frontières réduit la légitimité de ces services. La population locale et les voyageurs, en particulier les femmes, seront moins enclins à faire confiance et à collaborer avec des forces entièrement masculines. Les personnels féminins contribuent à instaurer un environnement frontalier «normalisé». Ils ont la possibilité de jouer un rôle distinctif pour désamorcer des situations potentiellement conflictuelles et mettent en valeur des compétences, des perspectives et des expériences différentes et nouvelles.

3.4 Appropriation locale, contrôle civil et collaboration

La participation des organisations de la société civile (OSC) dont des groupes de femmes, aux processus de réforme de la gestion des frontières, peut renforcer l'appropriation locale et le contrôle civil et faire fonction de source d'expertise pour les questions de sécurité aux frontières. Les organisations féminines et autres organisations de type communautaire peuvent faire fonction de passerelle entre les communautés locales et les autorités qui régissent les frontières, tant en diffusant les besoins et problèmes sécuritaires des individus et des communautés qu'en sensibilisant le public autour des initiatives de réforme (voir l'Encadré 2). Les OSC (dont les organisations de femmes ayant une expérience de la prévention et de la documentation de la violence sexiste) peuvent apporter une contribution précieuse aux processus officiels de contrôle.

Si la gestion des frontières relève de la responsabilité des Etats, les organisations féminines, les ONG, les groupes de jeunes, les organisations religieuses, les groupements professionnels ou les associations agricoles peuvent aussi constituer d'intéressantes ressources pour les services aux frontières. Dans un environnement collaboratif et respectueux, les organisations féminines peuvent avoir accès à des renseignements locaux critiques en matière d'activité criminelle, notamment sur les thèmes de la prostitution et de la traite des êtres humains. Elles peuvent dispenser des conseils et des formations sur les questions de genre, depuis les aspects généraux de la parité et les protocoles d'interrogatoire des victimes de traite humaine jusqu'à la mise en place de mécanismes de dépôt de plainte pour harcèlement sexuel et discrimination. De fait, ces organisations jouent un rôle essentiel pour l'orientation des victimes et peuvent de surcroît fournir des services complémentaires d'assistance, par exemple des conseils juridiques, une aide psychologique ou des résidences temporaires.

4 Comment intégrer la perspective du genre à la gestion des frontières?

Si l'intégration des sexospécificités à la réforme de la police fait l'objet d'une attention soutenue, il existe en revanche peu d'informations documentées sur les bonnes pratiques relevant de la réforme de la gestion des frontières.

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme de la police»

Cette section donne un aperçu des stratégies pratiques mises en œuvre pour accroître l'efficacité de la gestion des frontières tout en tenant compte des sexospécificités. Comme la gestion des frontières varie en fonction du contexte, ces stratégies devront naturellement être adaptées. Veuillez vous reporter à la Section 5 pour obtenir des informations et des conseils sur la réforme de la gestion des frontières dans les contextes des pays sortant d'un conflit, des pays en transition, des pays en développement et des pays développés.

4.1 Améliorer la prévention et la détection de la traite des êtres humains

Les services des frontières doivent relever un double défi pour contrecarrer la traite des êtres humains. D'une part, l'application de la loi exige que des mesures soient prises pour lutter contre la traite et pour poursuivre les criminels qui s'y livrent. Dans le même temps, les réponses apportées à la détection ont tout intérêt à se centrer sur les victimes. Le maintien du délicat mais très important équilibre entre les besoins des victimes de la traite et les besoins de l'application de la loi suppose une intense collaboration avec d'autres institutions gouvernementales, ainsi qu'avec divers acteurs non étatiques.

Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des principaux éléments d'une prévention et d'un traitement efficaces de la traite des êtres humains aux frontières:

- Surveillance et contrôle aux frontières complets et informés.
- Capacité à reconnaître et à identifier la traite des êtres humains.
- Réponses sensibles aux victimes de la traite: reconnaissance des vulnérabilités, des résistances et des besoins.
- Bonne connaissance des procédures opérationnelles concernant l'orientation des victimes et les enquêtes.
- Coopération avec des organisations de femmes et d'autres ONG pour la prestation de services aux victimes.
- Collecte, analyse et diffusion coordonnées des données sur la traite des êtres humains.
- Collaboration et partage de renseignements avec les communautés frontalières.
- Coopération avec des services communautaires et autres services de police.
- Bonne connaissance des tendances et des modalités de la traite et des tactiques, itinéraires et méthodes des trafiquants.

Politiques, protocoles et procédures sexospécifiques

Les politiques, protocoles et procédures en vigueur contre la traite des êtres humains reflètent souvent des approches stéréotypées et négligent de

Encadré 3 Conseils pour des procédures sexospécifiques

Les femmes qui font l'objet de traite peuvent voyager seules ou en groupe, avec ou sans les trafiquants. Dans tous les cas, elles sont victimisées et exploitées d'une manière ou d'une autre. La peur, la culpabilité, la honte, la colère et le soulagement influencent leur comportement, qui est imprévisible, mais il est recommandé de prendre certaines mesures dans toutes les circonstances.

- Il y a peu de chances pour qu'une femme victime de traite réponde à des enquêteurs masculins. Bien que rien ne garantisse une meilleure coopération en présence d'enquêtrices, il est nettement préférable que des femmes mènent l'enquête, ne serait-ce que pour rassurer les femmes victimes.
- Une femme doit être présente comme témoin à tout moment. Si aucune femme du personnel n'est disponible (en service ou en congé), une organisation féminine ou non gouvernementale connue et fiable peut être appelée pour faire fonction d'observateur. Ce n'est toutefois possible que si les autorités des frontières sont elles-mêmes fiables et si l'environnement n'est pas menaçant.
- Les victimes doivent être tenues à l'écart des trafiquants.
- Une femme doit pratiquer les fouilles sur les femmes et leurs biens.
- Un contact immédiat doit être établi avec les organisations de femmes et les défenseurs des victimes.
- Les besoins physiques et médicaux doivent être satisfaits.

Hommes

Les personnels des frontières doivent revoir leurs préjugés sur le pouvoir, l'autorité et l'autonomie des hommes. Les hommes, en particulier ceux qui sont victimes de traite à des fins d'exploitation sexuelle, éprouvent une très vive honte, assortie d'une profonde humiliation. Si la traite dont ils sont victimes a pour objet le travail, la servitude pour dette ou autre forme d'esclavage de subsistance, leur motivation première est souvent le bien-être ou la survie de leur famille. Lorsqu'ils sont pris, ils nourrissent généralement un sentiment d'échec personnel et d'angoisse, car ils ne peuvent plus alors subvenir aux besoins des leurs.

- Les circonstances spécifiques de la traite dictent les réactions des hommes mais, de manière générale, ils hésitent à répondre à des enquêteurs masculins.
- Un enquêteur masculin peut en effet avoir du mal à considérer un homme comme une «victime». En ce cas, il convient de faire appel à une enquêtrice accompagnée d'un observateur masculin.
- Les victimes doivent être tenues à l'écart des trafiquants.
- Un contact immédiat doit être établi avec les organisations de femmes et les défenseurs des victimes (les services et résidences protégées pour hommes sont rares).
- Les besoins physiques et médicaux doivent être satisfaits.

Enfants

Les garçons et les fillettes subissent eux aussi la traite de diverses manières. Les filles ont plus tendance à être soumises à une exploitation sexuelle, tandis que les garçons sont plus fréquemment condamnés au travail forcé. La peur et la méfiance que leur inspirent bien souvent les adultes devraient constituer une préoccupation majeure.

- Des défenseurs du bien-être des enfants doivent être contactés le plus rapidement possible et être constamment présents lors des enquêtes et des interrogatoires, qui doivent être conduits par des spécialistes dûment formés.
- Un environnement spécial, convivial pour les enfants, devrait être instauré de manière à leur offrir un lieu «sécurisé» pendant le processus d'interrogatoire.
- Avant l'interrogatoire, une assistance médicale devrait être portée à l'enfant et l'enquêteur devrait veiller aux besoins de l'enfant (s'il a faim ou soif, s'il veut aller aux toilettes ou s'il a envie de dormir). Dans tous les cas, les besoins de l'enfant devraient être satisfaits avant que ne commence l'interrogatoire.

reconnaître les différences entre les expériences distinctes des femmes, des hommes, des garçons et des filles au regard de la traite. Les victimes féminines sont généralement considérées d'office comme des travailleuses de l'industrie du sexe. Les victimes masculines, pour leur part, sont rarement identifiées du fait de la méconnaissance générale du commerce des hommes et des garçons et des préjugés sur l'indépendance et la mobilité des hommes. Pareillement, les enfants ne sont pas toujours identifiés à cause des idées préconçues sur les adultes qui les accompagnent. L'identification est une tâche complexe et fastidieuse, qui pèse lourdement sur les ressources des personnels affectés à la gestion des frontières. Des politiques, protocoles et procédures sexospécifiques peuvent faciliter le processus d'identification et garantir la sécurité des victimes de la traite humaine.

En sus des politiques de niveau national, les approches régionales de la traite des êtres humains peuvent couvrir des formations communes, des opérations conjointes et d'autres mécanismes pratiques de coopération, dont le partage de bonnes pratiques.[24]

Conseils pour la conception de politiques, protocoles et procédures sexospécifiques

- Les processus d'identification, d'interrogatoire et d'enquête doivent être séparément examinés et révisés. Chacune de ces étapes a des chances d'avoir une incidence distincte, en fonction des expériences de la victime. Par exemple, le processus d'identification peut être très long, selon l'état de santé mentale et physique de la victime et selon qu'elle est disposée ou non à parler aux services des frontières ou à utiliser la possibilité qui lui est offerte de se ménager un délai de «réflexion».

- Il est essentiel que les processus d'enquête et d'orientation se focalisent sur l'identification. Les limitations assorties au processus d'enquête livré par les agents de première intervention doivent être strictement appliquées. Il est en effet peu probable que ces agents aient les compétences requises pour mener un interrogatoire complet. Leur responsabilité première est d'assurer la sécurité et le bien-être de la victime présumée et de l'orienter vers les services d'assistance et les unités d'enquête spécialisées.

Encadré 4 Dix principes directeurs pour la conduite déontologique et sécurisée des interrogatoires de victimes de la traite des êtres humains [25]

1. Ne pas nuire

Traiter chaque femme, homme ou enfant et chaque situation comme si le potentiel préjudiciable était extrême, sauf preuve du contraire. Ne pas pratiquer d'interrogatoire qui risque d'aggraver à court ou moyen terme la situation de la victime.

2. Maîtriser son sujet et évaluer les risques

Se familiariser avec les risques associés à la traite des êtres humains et avec le cas de chaque victime avant de pratiquer un interrogatoire.

3. Préparer les informations d'orientation – ne pas faire de promesses impossibles à tenir

Être en mesure de fournir des informations dans la langue natale et dans la langue locale (si différente) de la personne concernée sur les services juridiques, sanitaires, sécuritaires et sociaux à sa disposition et l'assister dans son orientation, si elle le sollicite.

4. Sélectionner et préparer les interprètes et les collaborateurs

Mesurer les risques et les avantages liés à l'emploi d'interprètes ou de collaborateurs et définir des méthodes adéquates pour leur sélection et leur formation.

5. Garantir l'anonymat et la confidentialité

Protéger l'identité et la confidentialité des personnes pendant tout le processus d'interrogatoire – depuis la prise de contact jusqu'à l'annonce publique des affaires.

6. Obtenir un consentement éclairé

S'assurer que chaque personne interrogée comprend la teneur et l'objet de l'interrogatoire, l'utilisation prévue des informations fournies et son droit de ne pas répondre aux questions, de mettre un terme à tout moment à l'interrogatoire et de restreindre le mode d'utilisation des informations fournies.

7. Ecouter et respecter l'évaluation de la situation de chaque personne et les risques pesant sur sa sécurité

Reconnaître que chaque personne a des préoccupations distinctes et que la façon dont elle les considère peut différer de celle des autres.

8. Ne pas provoquer de nouveaux traumatismes

Ne pas poser de questions dans le but de provoquer une réponse émotionnellement chargée. S'efforcer de gérer la détresse d'une femme ou d'un homme et de mettre en valeur ses points forts.

9. Se préparer à une intervention d'urgence

Se préparer à réagir si un danger imminent menace une victime de la traite.

10. Faire bon usage des informations collectées

Utiliser les informations d'une manière bénéfique aux victimes ou propice à la définition de bonnes pratiques et d'interventions en faveur des victimes de la traite.

- Il est essentiel de prévoir des enquêteurs expérimentés et spécialisés (issus si possible d'une unité spécialisée dans la traite des êtres humains), de manière à satisfaire à la fois les besoins des victimes et ceux des services chargés de l'application de la loi (voir l'Encadré 4).
- Les protocoles et les procédures doivent être examinés avec des partenaires, notamment les services d'aide à l'enfance et d'assistance sociale, les autres organes d'application de la loi, des organisations de femmes et, si possible, des groupes d'anciennes victimes.

Mécanismes multisectoriels

La définition en commun de politiques, de plans et de procédures est la garantie d'une approche intégrée de la traite des êtres humains. En général, c'est le ministère de l'Intérieur ou de la Sécurité publique qui a pour charge de nouer des relations de travail entre les différentes institutions et d'identifier les personnels opérationnels à y affecter. Outre les institutions de gestion des frontières, les entités suivantes, entre autres, devraient aussi participer à la lutte contre la traite des êtres humains: unités de police spécialisées, médecins examinateurs/légistes, services d'aide à l'enfance, résidences protégées pour femmes, services psycho-sociaux, organisations d'aide aux victimes, défenseurs de victimes, services d'aide juridique et secteur privé en général (ex.: transport et tourisme).

Des mécanismes nationaux d'orientation peuvent servir de cadre coopératif pour inciter les acteurs étatiques à honorer leurs obligations de protection et de promotion des droits humains des victimes de la traite en coordination avec les acteurs de la société civile.[26] Lorsqu'ils sont conçus dans cet esprit comme des outils pratiques, ces mécanismes nationaux d'orientation définissent les rôles, les domaines de responsabilité, les principes de coopération et les procédures (dont des procédures opérationnelles standard pour l'orientation des victimes de la traite) à assumer par les institutions gouvernementales et les acteurs de la société civile. L'Encadré 5 propose un exemple de questionnaire utilisé par la police pour l'analyse des situations, qui pourra être adapté à la gestion des frontières.

Un autre mécanisme institutionnel très important est la **collecte systématique des données**. La prévention et le traitement efficace de la traite des êtres humains reposent sur la collecte et la diffusion opportunes et systématiques de données fiables. Les postes-frontières sont des lieux critiques pour la collecte et l'utilisation de telles données.[28]

Conseils pour une meilleure collecte d'informations

- Les mesures mises en œuvre dans le cadre de la réforme devraient prévoir la création et la tenue de registres centralisés d'information aux postes-frontières.

Encadré 5 Questionnaire type de mécanisme national d'orientation – analyse des acteurs et des organisations [27]

Application de la loi (Police)

Ressources

- Y a-t-il des unités de police spécialisées dans la traite des êtres humains?
- Ces unités comportent-elles des femmes? Dans quelles proportions?
- Y a-t-il une politique qui impose de faire appel à des agents féminins pour les contacts avec les femmes victimes, dans la mesure du possible?
- Le gouvernement attribue-t-il à ces unités des ressources humaines (traducteurs compris) et financières suffisantes?

Formation

- Les forces de police ont-elles suivi une formation pour identifier et gérer les victimes potentielles?
- Y a-t-il des installations dédiées à la formation de la police aux questions de genre, à la sensibilité des victimes et à la coopération avec les structures de protection des victimes?
- Les forces de police forment-elles leurs personnels aux principes et mécanismes de droits humains?
- Quel est le degré de formation requis pour acquérir les compétences nécessaires à l'investigation et à la poursuite des groupes ou réseaux criminels actifs à l'échelle nationale et internationale et à la confiscation de leurs avoirs?

Mécanismes d'orientation existants

- La police fait-elle partie des mécanismes d'orientation existants?
- Comment cette coopération fonctionne-t-elle?

Coopération régionale

- Les forces de police coopèrent-elles de part et d'autre des frontières et avec des organisations régionales et internationales, comme Europol et Interpol?

- Les informations doivent être ventilées, au minimum, par sexe, par âge, par destination et par but/objet du voyage.
- Veiller à ce que le partage et l'utilisation des informations respectent les droits humains des victimes en matière de confidentialité.

Formation sur la traite des êtres humains

Les services des frontières ont absolument besoin de suivre une formation spécialisée pour pouvoir détecter la traite des être humains et gérer les victimes comme il se doit. Toutefois, si cette formation est certes importante, elle n'en est pas pour le moins suffisante. Les besoins en formation doivent être régulièrement contrôlés et évalués.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

Conseils pour une formation efficace et sexospécifique sur la traite des êtres humains

- La formation sexospécifique sur la traite des êtres humains doit se dérouler sur plusieurs niveaux

Encadré 6 Formation sur la traite des êtres humains pour la police des frontières du Kosovo [29]

Formation élémentaire: *destinée aux nouveaux membres des forces de police des frontières, à l'issue de la formation élémentaire de six mois dispensée aux services de police du Kosovo.*

- 2-3 jours de formation dans le module «Opérations»
- Thèmes:
  - Introduction à la traite des êtres humains: définitions, distinctions entre la traite et le trafic illicite.
  - Caractéristiques mondiales, régionales et locales: schémas et tendances.
  - Identification des victimes: communication et questions visuelles, non verbales; actions et options à la disposition de la police des frontières.
- Les fonctions, les responsabilités et les compétences requises des agents au niveau élémentaire sont mises en avant.

Formation de chef d'équipe: *niveau de maîtrise.*

- 1,5-2 jour(s) de formation inclus dans le module «Opérations»
- Thèmes:
  - Examen des distinctions entre la traite et le trafic illicite.
  - Implications de la traite des êtres humains: analyse du processus, terminologie, définitions, législation – aux niveaux international et national –, impact de la criminalité organisée.
  - Principes et pratique de l'identification, de l'investigation, des interrogatoires et de l'orientation.
- La pertinence directe des lois et principes de la protection des droits humains vis-à-vis des forces de police, l'application des compétences et les bonnes pratiques sont mises en avant.

Dans les deux formations (élémentaire et de chef d'équipe):

- Les supports sont extrêmement interactifs, pratiques et axés sur la réalité des frontières.
- Il est fait un usage intensif d'exemples, de scénarios et d'études de cas à résoudre.
- Le programme des formations comporte des modules sur les droits humains et sur la place du genre dans la gestion des frontières.

Encadré 7 Collaboration entre la société civile et la police des frontières dans le domaine de la traite des êtres humains au Népal [30]

On estime entre 150 000 et 300 000 le nombre de fillettes et de femmes népalaises victimes chaque année de traite en direction de l'Inde. Maiti Nepal est une OSC qui travaille à la prévention, au secours et à la réadaptation de ces victimes de la traite des êtres humains. Elle déploie une vaste gamme d'activités: mise à disposition de résidences protégées, microcrédit, éducation informelle, acquisition de compétences rémunératrices, mais aussi campagnes en faveur de la mise en œuvre de lois et de politiques contre la traite des êtres humains. D'anciennes victimes collaborent avec les services de police des frontières au sein d'équipes de surveillance des frontières pour identifier les femmes et les fillettes livrées à la traite.

Cette collaboration a conduit à la détection de fonctionnaires de police corrompus, à la délivrance de femmes et de fillettes victimes et à la création d'une unité de policières spécialement affectées à l'équipe de surveillance des frontières de Maiti. La police en réfère à Maiti Nepal pour tout ce qui concerne les formations sur la traite des êtres humains. L'entretien de contacts avec des hommes fait également partie intégrante des travaux de cette ONG, qui collabore ainsi avec des chefs religieux, des employés d'ONG, des policiers, des enseignants, des chauffeurs de bus, des gardes-frontières et des propriétaires d'hôtels situés le long de la «chaîne de la traite».

et s'adresser à plusieurs services. Elle doit être intégrée à la fois à la formation élémentaire et à la formation spécialisée sur l'application de la loi, à la formation de tous les services des frontières (douane, immigration et garde des frontières) et à la formation des unités d'enquête spécialisées (voir l'Encadré 6).

- Les personnels amenés à interroger des victimes de la traite d'êtres humains exigent une formation spécialisée.
- Ces formations devraient prévoir des visites et/ou des contacts avec les personnels d'OSC, d'unités spéciales et de services sociaux et sanitaires afin d'encourager la collaboration par des processus d'orientation et de comprendre toute l'importance des concepts de protection et d'assistance.
- Il est utile d'envisager une formation commune avec d'autres services de gestion des frontières, avec les forces de police et avec des OSC. La formation de formateurs ou la formation «en cascade» avec des représentants d'OSC de premier plan peut être efficace et maximiser sa portée.
- Il est essentiel d'organiser régulièrement des séances de perfectionnement.
- Les supports de formation doivent être régulièrement et systématiquement mis à jour pour tenir compte des changements intervenus au niveau des schémas et des tendances de la traite des êtres humaines.

Collaboration avec des organisations de la société civile

Les OSC et les services de gestion des frontières peuvent se compléter mutuellement dans leurs activités. Pour la police des frontières, la priorité consiste à se procurer des informations sur le processus de la traite afin d'identifier les trafiquants. Les OSC nationales ou communautaires, dont beaucoup sont des organisations de femmes, ont souvent la capacité et l'expertise requises pour répondre directement aux besoins des victimes de la traite (voir l'Encadré 7). De plus:

- les OSC peuvent fournir des renseignements locaux sur la traite des êtres humains;
- elles peuvent aider à l'identification des victimes de la traite;
- elles peuvent contribuer à instaurer un climat de confiance entre les organes chargés de l'application de la loi, les victimes de la traite et les communautés vulnérables;
- elles peuvent dispenser des formations sur la traite des êtres humains;
- les membres formés des OSC peuvent intervenir au nom des victimes et participer à l'application de la loi en veillant au respect des droits des victimes: fourniture de services linguistiques, appels téléphoniques aux membres de la famille, désignation d'observateurs pour assister aux fouilles, etc.;
- les OSC peuvent mener des campagnes de sensibilisation publique pour diffuser les problèmes liés à la traite des êtres humains et aux droits humains concernant la gestion des frontières.

4.2 Renforcer la protection et la promotion des droits humains

Le niveau de rémunération et de formation souvent très médiocre des gardes-frontières et l'attention très insuffisante portée aux postes-frontières du fait de leur emplacement isolé, associés au manque de surveillance, de contrôle et de discipline et à la vulnérabilité des personnes qui franchissent les frontières, ne font qu'inciter les personnels des frontières à abuser des droits humains. Les codes de conduite et les formations aux droits humains et aux sexospécificités constituent de précieux outils pour prévenir ces abus. D'autres interventions peuvent permettre de s'assurer que les personnels des frontières respectent et promeuvent les droits humains des personnes aux frontières, ainsi que dans les communautés frontalières, parmi lesquelles:

- Intégration des perspectives de genre et de droits humains dans les plans, politiques et programmes de gestion des frontières des ministères de l'Intérieur, des Affaires étrangères et de la Justice et des autorités provinciales, avec mise en avant de

Encadré 8 L'Agence des services frontaliers du Canada a mis en place:

- Un Code de conduite personnalisé.
- Un site intranet «Valeurs et éthique» réservé au personnel, abordant les concepts suivants:
  - *Valeurs démocratiques:* responsabilité des ministères envers le Parlement et mise en œuvre de décisions ministérielles dans le cadre de la loi.
  - *Valeurs professionnelles:* respecter les lois, faire preuve d'objectivité et d'impartialité et faire bon usage des fonds publics.
  - *Valeurs éthiques:* prendre des décisions dans l'intérêt public, améliorer les services destinés aux Canadiens et maintenir des processus transparents.
  - *Valeurs humaines:* traiter toutes les personnes avec dignité et respect, et faire progresser les personnels sur la base du mérite.
- Une politique de service public sur la divulgation des informations relatives aux mauvais agissements professionnels.[31]

la prévention de violence sexiste et de la violence à l'égard des migrants.

- Mise en place et en vigueur de mécanismes de contrôle et de responsabilité en collaboration avec des OSC et les communautés frontalières (pouvant inclure des enquêtes de «satisfaction clients»).
- Examen des échelles de salaire, du développement du personnel et d'autres mécanismes de stimulation en vue de mettre un terme aux pots-de-vin et à d'autres formes de corruption. Les personnels ont plus de chances d'être réceptifs aux mesures de réforme s'ils sont correctement payés et s'ils bénéficient de conditions de service satisfaisantes.
- Veiller à ce que les procédures de recrutement excluent des services des frontières toute personne présentant des antécédents criminels et violents, y compris de violence domestique.

Codes de conduite

Les codes de conduite sont des ensembles de règles définissant des responsabilités et des bonnes pratiques pour une organisation et pour les individus qu'elle emploie. Ils ont vocation à soutenir un service public dans ses activités professionnelles et à renforcer la confiance publique dans son intégrité (voir l'Encadré 8).

Conseils pour des codes de conduite efficaces

- Les codes de conduite des services des frontières pourraient être inspirés de ceux d'autres organes chargés de l'application de la loi.
- Les codes de conduite devraient imposer l'obligation de promouvoir les droits humains et de traiter les collègues et les membres du public avec respect, sans discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion etc.
- Des politiques claires et précises de dépôt de plainte, d'enquête et de discipline devraient être en place pour pallier les violations du code (y compris des mécanismes permettant aux membres des personnels de porter plainte pour harcèlement ou discrimination).
- Les codes de conduite et les procédures de dépôt de plainte devraient être affichés visiblement à l'ensemble des postes-frontières, des ports et des aéroports, dans les langues concernées.
- Une formation obligatoire sur le code de conduite et les procédures de dépôt de plainte devrait être dispensée à tous les membres des personnels, nouvelles recrues et agents en service.
- Des mesures disciplinaires doivent être appliquées pour éliminer l'impunité.
- Le code et son application devraient être régulièrement examinés. Les résultats des enquêtes de «satisfaction clients» devraient être distribués aux personnels dirigeants et d'exécution et être intégrés au processus d'examen.

Formation en matière de genre

Une formation obligatoire sur la sensibilité sexospécifique, le harcèlement sexuel, la traite des êtres humains et les droits humains, ainsi que sur les droits des femmes et des fillettes demandant asile, devrait être portée au programme de l'ensemble des gardes-frontières, autorités douanières et personnels des services d'immigration (voir la partie consacrée à la formation sur la traite des êtres humains, à la Section 4.1). S'ils peuvent être assistés d'informations précises et actuelles, d'outils pratiques et de procédures claires, les personnels des frontières seront en mesure de renforcer leur capacité à identifier et à prévenir les violations des droits humains et, dès lors, seront plus efficaces dans leur lutte contre la criminalité (voir l'Encadré 9).

Pour être performante, la formation en matière de genre devrait être fondée sur une analyse des besoins en formation et sur des évaluations préalables, de manière à circonscrire précisément les connaissances et les besoins des stagiaires. Son contenu doit être adapté au contexte et être pratique et pertinent. Il importe en particulier de mettre en exergue les liens entre la prise en compte des sexospécificités et les avantages opérationnels. Les cours doivent être de longueur adaptée et être organisés selon un calendrier réaliste, et non pas au cas par cas ou dans l'urgence.

Différentes méthodes peuvent être employées pour mener à bien une formation efficace. Le choix dépend des ressources disponibles, du rang/statut des personnes formées et des spécificités du contexte. Les stages sont généralement courts et peu coûteux, mais il existe d'autres possibilités d'apprentissage, à

Encadré 9 Formation à la gestion des frontières et aux sexospécificités au Kosovo [32]

En 2006, l'unité de formation de la police des frontières des services de police du Kosovo a inclus dans ses programmes de formation de trois niveaux différents (élémentaire, chef d'équipe, commandement) un module d'une demi-journée sur la place du genre dans la gestion des frontières.

- Une demi-journée est consacrée à cette formation, sur un total de 2 à 5 semaines de cours.
- L'ensemble de la formation a pour but de permettre aux personnels des frontières d'établir le lien entre les sexospécificités et l'exercice quotidien de leur profession en se posant les questions suivantes et en apprenant à y répondre: Pourquoi les sexospécificités sont-elles importantes? Quels avantages présente l'application d'une perspective sexospécifique? Pourquoi faut-il se soucier d'intégrer les sexospécificités? Quels sont les avantages opérationnels?
- Les trois niveaux commencent par une séance de réflexion et une discussion sur le concept des sexospécificités. S'ensuit une discussion visant à expliquer en quoi les sexospécificités sont importantes pour la gestion des frontières.
- Le contenu des cours varie ensuite en fonction du rang des stagiaires et des besoins fonctionnels, mais la question fondamentale demeure toujours la même: comment intégrer les sexospécificités à la gestion des frontières? De bout en bout, la formation met l'accent sur l'engagement actif et l'initiative, plutôt que sur l'observation passive.

Le cours de niveau élémentaire *se concentre sur les thèmes suivants:* identification des risques/menaces posés aux femmes et aux hommes aux frontières, différences et points communs et responsabilités associées de la police des frontières.

Le cours de niveau Chef d'équipe *se concentre sur les thèmes suivants:* situations courantes de nature sexospécifique et suggestions/demandes à formuler auprès du niveau de commandement pour résoudre les problèmes.

Le cours de niveau Commandement *se concentre sur les thèmes suivants:* politiques, procédures et pratiques susceptibles d'être mises en œuvre pour traiter les concepts abordés dans cette Boîte à outils: traite des êtres humains, protection des droits humains et institutions représentatives.

savoir les visites d'étude, les échanges de personnel, les débats et discussions, les stages, le tutorat ou l'accompagnement et la désignation d'un expert auprès de membres du personnel de haut rang pour fournir des conseils spécialisés. Enfin, il est utile de récompenser et de faire connaître les participants les plus performants, femmes et hommes, de manière à leur faire jouer un rôle de modèle pour les autres membres du personnel.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

Conseils pour la formation des personnels de gestion des frontières

- Préparer le terrain avant d'aborder la question des sexospécificités: le sujet ne sera compris que si les personnels des frontières ont conscience de la contribution qu'ils peuvent apporter aux fonctions qui leur sont assignées.
- Pour éviter qu'elle ne soit perçue comme un sujet à part, la question des sexospécificités devrait être intégrée à toutes les composantes de la formation, en plus des cours spécialisés prévus au programme.
- Les supports de formation doivent être adaptés au contexte local.
- Les supports de formation doivent être adaptés au niveau hiérarchique et aux fonctions du groupe cible et devraient présenter un contenu pratique et éducatif propre aux fonctions assignées. Par exemple, les personnels dirigeants devraient être invités à participer à la conception de politiques/procédures sexospécifiques, les personnels de maîtrise invités à résoudre des problèmes d'ordre sexospécifique et les personnels d'exécution à identifier des pratiques sexospécifiques.
- Impliquer des organisations féminines et d'autres OSC afin de fournir des exemples et des éclairages différents sur les spécificités locales et d'introduire des processus d'orientation.
- La présence d'officiers renforce l'engagement vis-à-vis des formations et de leur objet.
- Prévoir des cours de perfectionnement réguliers et pratiquer un retour d'information, une évaluation et un examen des formations dispensées.

4.3 Créer des institutions de gestion des frontières plus représentatives

Les agences des frontières et les autres institutions du secteur de la sécurité sont fortement incitées à sélectionner et recruter des candidats qualifiés, mais les stratégies traditionnelles de recrutement négligent souvent d'inclure des femmes parmi les candidats potentiels. Comme expliqué à la Section 3.3, il y a beaucoup d'avantages à accroître les niveaux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes. L'augmentation de la participation des femmes exige des mesures actives, mais elle est tout à fait possible. Par exemple, aux Etats-Unis, les services de police d'Albuquerque et de Tucson ont respectivement augmenté leur proportion de recrues féminines de 10 à 25% et de 10 à 29% en déployant des stratégies spécifiques pour le recrutement et la rétention de policières.[33]

Examens

Différents examens peuvent être utilement pratiqués pour garantir des processus représentatifs de recrutement et de rétention du personnel dans les services de gestion des frontières. Ces examens peuvent porter sur les aspects suivants: ambiance de travail, fréquence et type du harcèlement sexuel et obstacles et opportunités pour des taux accrus de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes. Le processus d'examen devrait prévoir une grande diversité de participants – des femmes et des hommes de tous les niveaux de service, mais aussi des civils susceptibles d'être recrutés. Les avis extérieurs sur l'ambiance de travail dans les services frontaliers peuvent en effet constituer de puissants facteurs pour améliorer l'efficacité des recrutements.

Lorsque des personnes sont ainsi invitées à fournir des informations sensibles sur elles-mêmes, sur leurs collègues et sur leur travail, l'anonymat des informations collectées pour l'examen doit être garanti. Dans la mesure du possible, les examens devraient être pratiqués par des experts/institutions externes. Cependant, la conduite de ces examens doit être publiquement soutenue par la direction supérieure.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité»

Politiques et pratiques de recrutement inclusives et propres aux femmes

Des obstacles peuvent se poser à la progression des recrutements féminins dans les organismes de gestion des frontières. Si les agences chargées de l'application de la loi ont une réputation d'hostilité, de discrimination et de harcèlement à l'égard des agents féminins, les femmes ne postuleront pas. D'autres obstacles spécifiques se posent aux services des frontières, parmi lesquels la probabilité d'être nommé en un lieu éloigné et isolé, éventuellement dans des conditions hostiles et difficiles, la pénurie de moyens de transport et la prédominance des environnements exclusivement masculins. Dans de nombreux pays, ces conditions apparaissent inadaptées aux femmes.

Conseils pour un recrutement féminin accru

- Revoir les critères de sélection pour s'assurer qu'ils correspondent précisément aux compétences et connaissances requises pour les fonctions exigées.
- S'assurer que les descriptifs de postes recensent toutes les compétences requises, y compris celles qui sont traditionnellement réputées être «féminines»: aptitude à la communication avec différents membres de la communauté, capacité à désamorcer des situations violentes et à faire médiation dans les litiges, aptitude à travailler en collaboration avec d'autres agences et compétences en matière de résolution de problèmes.
- Fixer un taux cible pour le recrutement de femmes – ex.: 20%.
- Revoir les supports de recrutement pour s'assurer qu'ils contiennent des photos d'hommes et de femmes et mettent en valeur l'égalité de traitement et la diversité des responsabilités et des fonctions.
- Former des agents de recrutement aux stratégies de recrutement de femmes et prévoir la présence de femmes et d'hommes (si possible de tous les groupes ethniques/géographiques/religieux concernés) parmi les agents de recrutement et les agents chargés de conduire les entretiens d'embauche.
- Veiller à ce que les agents chargés de conduire les entretiens d'embauche soient formés à l'égalité de traitement et qu'ils ne posent pas de questions susceptibles d'induire une discrimination sexuelle (ex.: prévoyez-vous d'avoir un enfant?).
- Lancer une campagne d'information publique pour inciter les femmes à postuler et faire évoluer les attitudes sociales en faveur de la participation des femmes aux services des frontières.
- Envisager de nouvelles dispositions en matière de recrutement et de déploiement du personnel, par exemple des unités entièrement constituées de femmes et des équipes «mari et femme» ou «frère et sœur» dans des sociétés qui ne voient pas spécialement d'un bon œil l'intégration de femmes dans les services des frontières.
- Proposer des cours de formation préalablement aux sélections afin d'aider les groupes sous-représentés à réunir les conditions requises (ex.: entraînement physique spécifiquement féminin, formation à la conduite automobile).
- Engager des ressources pour l'examen et l'évaluation de l'impact d'une présence accrue de femmes dans les fonctions de gestion des frontières.

Rétention du personnel féminin

L'une des raisons aux préjugés qui existent contre le recrutement de personnel féminin est la question de la rétention. Il est en effet souvent préjugé que les femmes ne peuvent pas s'engager professionnellement autant que les hommes et qu'elles ont plus tendance à quitter leur service pour des raisons familiales ou pour s'occuper de leurs enfants. Cependant, la réalité du marché de l'emploi est que les hommes tout autant que les femmes ont besoin de travailler et, si les employeurs prévoient des mécanismes d'incitation pour la rétention et appliquent des politiques facilitant la vie familiale, c'est à la fois dans leur intérêt et dans celui des employés. La perte de personnel a des coûts élevés et frappe, notamment, l'expertise institutionnelle, la continuité, le moral et les compétences spécialisées.

Conseils pour une rétention féminine accrue

- Garantir l'égalité des rémunérations, des avantages, des pensions et d'autres éléments non salariaux pour les femmes.
- Veiller à ce que des femmes soient employées à des postes susceptibles d'avancement, sans les

Encadré 10 Réseau européen des femmes policières [34]

Le Réseau européen des femmes policières (ENP, European Network of Policewomen) est une association régionale de femmes agents chargées de l'application de la loi. En travaillant en partenariat avec des collègues d'institutions chargées de l'application de la loi dans ses pays membres, l'ENP s'efforce d'introduire des changements positifs dans les domaines de la prise en compte des sexospécificités et de la gestion de la diversité et d'optimiser la position des femmes.

Principaux objectifs de l'ENP:

- Sensibiliser les opinions et faire connaître les problèmes propres aux femmes dans les services de police d'Europe.
- Faciliter et nourrir des discussions sur les questions qui touchent aussi bien les femmes que les hommes agents de police.
- Stimuler et produire une contribution pour une représentation égale des hommes et des femmes à tous les niveaux des organisations de police.
- Echanger des informations sur les bonnes pratiques en vigueur dans les organisations chargées de l'application de la loi et sur les problèmes, approches, initiatives et mesures.
- Faire fonction de «centre européen d'expertise» afin de stimuler et de synchroniser la coopération entre les différentes organisations de police et les réseaux concernés sur les questions de prise en compte des sexospécificités, de gestion de la diversité et d'égalité.

reléguer à des postes de niveau inférieur et mal payés.

- Fixer des cibles de rétention spécifiques.
- Instaurer des programmes de tutorat et des associations de personnel féminin (voir l'Encadré 10).
- Veiller à ce qu'il y ait des installations et des équipements adaptés aux femmes, notamment des toilettes, des vestiaires et des uniformes distincts.
- Veiller à ce que les femmes soient aptes à conduire tous les types de véhicule de transport requis pour le service des frontières et à ce qu'elles y aient accès.
- Des dispositions particulières en matière de déploiement peuvent améliorer leurs conditions de travail, par exemple en veillant à ce qu'une femme soit toujours affectée avec au moins une autre femme.
- Lorsque l'environnement culturel le permet, envisager des unités ou des équipes de travail exclusivement féminines, éventuellement investies de fonctions spécifiques, comme la gestion de chiens flaireurs.
- Mener des entretiens de fin d'emploi avec les femmes afin d'identifier les motifs de leur départ.

Les politiques facilitant la vie familiale sont extrêmement importantes pour attirer et retenir des femmes qualifiées et pour améliorer leur efficacité professionnelle. Elles peuvent consister, par exemple, en ce qui suit:

- Horaires de travail flexibles, avec possibilité de travail à temps partiel et d'emploi partagé.
- Congés adéquats de maternité et de paternité.
- Possibilité de disposer d'un uniforme spécial maternité.
- Allègement des tâches pour les femmes enceintes avec maintien des critères normaux de promotion, de hausse de salaire et autres avantages.
- Politique de reprise d'emploi pour les femmes qui souhaitent retravailler à l'issue d'un congé de maternité.
- Aménagement d'infirmeries et accès à des installations de soins de jour, pendant et en dehors des horaires de travail.

Avancement du personnel féminin

Mesures à prendre pour garantir aux hommes et aux femmes une parfaite égalité de chances en termes d'avancement professionnel dans le secteur de la gestion des frontières:

- Revoir les critères de promotion afin de s'assurer qu'ils couvrent la totalité des compétences requises – résolution de problèmes, collaboration avec la communauté, prévention de la criminalité et orientation vers des services sociaux.

Encadré 11 Contrôle de la société civile sur la frontière américano-mexicaine [35]

Le Réseau d'action frontalière (Border Action Network), conjointement avec des organisations communautaires des Etats frontaliers des Etats-Unis, a rédigé des «Directives pour de nouvelles politiques et pratiques de gestion de la frontière». Ces Directives traitent des questions de la responsabilité et du contrôle des aspects suivants: opérations frontalières, technologie et infrastructure, ports d'entrée, clôture de la frontière, dilution des ressources pour l'application de la loi, militarisation de la frontière, sécurité des communautés, détention et expulsion.

En juin 2006, le réseau a soumis un rapport officieux au Comité des droits de l'homme, documentant des violations de droits humains et civils dans la zone de la frontière américano-mexicaine. Il a également formulé un certain nombre de déclarations à l'intention de la Convention américaine relative aux droits de l'homme.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

- Garantir l'application de normes d'évaluation professionnelle et d'évaluation de la performance claires, transparentes et objectives.
- Examiner les promotions afin de s'assurer qu'elles ne sont fondées sur aucun préjugé sexiste.
- Garantir aux hommes et aux femmes une parfaite égalité de chances concernant les missions qui leur sont assignées et leur formation interne.
- Si des femmes ne se portent pas candidates à des promotions égales, diligenter une enquête pour en déterminer les raisons et prendre des mesures pour éliminer les obstacles identifiés.

4.4 Optimiser le contrôle de la société civile

Les avantages de la collaboration avec des organisations de la société civile, dont des groupes de femmes, sont spécifiés à la Section 3.4 et, pour ce qui est de la traite des êtres humains, à la Section 4.1.

Le renforcement du **contrôle de la société civile** sur la gestion des frontières peut être une composante critique des processus de réforme pour responsabiliser les services des frontières et leur faire gagner la confiance du public. Les mécanismes de contrôle permettant à la société civile d'apporter sa pierre à l'édifice sont, entre autres, les commissions indépendantes d'examen des frontières, les commissions de droits humains et les organes de médiation. La rédaction et transmission de rapports officieux aux organes internationaux de défense des droits humains peuvent contribuer à placer la question des droits humains aux frontières sur la scène internationale, pour un dialogue ouvert entre les gouvernements et les OSC. La représentation égalitaire des hommes et des femmes dans les structures de contrôle, la participation des organisations de femmes et l'inclusion de questions sexospécifiques, comme la traite des êtres humains et la violence sexiste, sont autant d'éléments qui renforcent le contrôle sur les services des frontières.

Conseils pour un contrôle sexospécifique accru de la société civile

- Veiller à ce que des OSC aient la possibilité de visiter une sélection de points-frontières afin de prendre connaissance des conditions, des circonstances et des tâches.
- Dispenser des formations aux OSC, y compris aux organisations de femmes, sur les pratiques de gestion des frontières.
- Collaborer avec des OSC pour la collecte de données sur la violence sexiste et la conduite d'évaluations sexospécifiques des services de garde des frontières, de douane et d'immigration.
- Collaborer avec des OSC pour faire connaître les procédures de dépôt de plainte et les rendre accessibles.

5 Intégration de la perspective du genre à la gestion des frontières dans des contextes spécifiques

5.1 Pays sortant d'un conflit

En période de conflit armé ou de litige interétatique, les frontières peuvent devenir des lieux hautement militarisés et contestés, propices à la violence et à la violation des droits humains, mais aussi aux mouvements de population à grande échelle. Avant le conflit, les personnels de police et de gestion des frontières peuvent avoir été largement composés de soldats du contingent, mal formés, ou de forces paramilitaires lourdement armées, dont la priorité était la défense, et non pas la sécurité et la sûreté de la population. Dans les contextes postconflictuels, les institutions du secteur de la sécurité, dont les services des frontières, sont souvent discréditées et désordonnées. Les personnels de sécurité abandonnent leurs postes par peur des représailles, s'exilent, s'enfuient ou intègrent des milices armées. Très souvent, les personnels des services des frontières ont exclusivement été composés d'hommes.

La réforme de la gestion des frontières au lendemain d'un conflit peut constituer un processus extrêmement sensible du fait des litiges frontaliers et du contrôle des frontières exercé par des groupes armés locaux. Dans de nombreux cas, les systèmes de gestion des frontières devront être totalement réinventés. La démilitarisation et le déminage des frontières, la prévention du trafic illicite d'armes ainsi que la protection des réfugiés et des personnes déplacées constituent quelques-unes des priorités de la réforme de la gestion des frontières.[36]

Les mouvements illicites à travers les frontières non protégées sont courants par temps de guerre, mais les hommes combattants – ceux qui portent des armes – ont toutes les chances de revenir dans leur pays d'origine, quel que soit le statut dont ils jouissent dans le pays d'accueil, dans le cadre d'un programme de désarmement, de démobilisation et de réintégration. A l'inverse, les femmes combattantes sont souvent exclues de ces programmes et requièrent une protection particulière en matière de droits humains de la part des autorités frontalières, ainsi que des documents spécifiques d'immigration – sans oublier des mesures collaboratives avec des groupes locaux de femmes pour leur porter assistance.

Les environnements militarisés postconflictuels s'accompagnent souvent de niveaux accrus de prostitution et de traite humaine. Cependant, ils se caractérisent aussi par une meilleure fluidité des rôles sexuels, en partie du fait du nombre accru de femmes chefs de foyer et d'ex-combattantes, au beau milieu

Encadré 12 Recrutement pour les services de police des frontières du Kosovo

Au lendemain de la guerre du Kosovo, d'importants efforts ont été déployés pour recruter des femmes comme élèves officiers dans le cadre du nouveau programme de police. Comme souvent en situation postconflictuelle, de nombreux anciens officiers de police avaient disparu ou avaient été tués, d'autres étaient connus pour le comportement discriminatoire ou abusif qu'ils avaient eu pendant le conflit

L'objectif était de remettre des agents de police dans les rues le plus tôt possible. Les antécédents des candidats devaient être vérifiés et la tâche était particulièrement ardue puisque la plupart des archives professionnelles et les pièces d'identité avaient disparu ou été détruites. La formation de base était des plus élémentaires: six semaines de cours théorique, suivies de missions pratiques encadrées par des officiers formateurs de la police civile de l'ONU.

Un nombre considérable de membres démobilisés de l'Armée de libération du Kosovo ont été recrutés – principalement des hommes, mais aussi des femmes civiles. Les premières années, 33% de femmes sont sorties diplômées. Mais, par la suite, cette proportion a reculé: toutes les femmes n'aimaient pas leur travail, certaines partaient lorsqu'elles étaient enceintes et d'autres trouvaient un meilleur emploi ailleurs. Aujourd'hui, la proportion de femmes dans la police du Kosovo est plus proche des 14%.

La police des frontières du Kosovo a été créée ultérieurement. Dans de tels conflits, les frontières – en particulier dans les Balkans, où le statut du Kosovo n'est toujours pas résolu – sont politiquement sensibles. Au départ, les formations étaient assurées par la police civile de l'ONU affectée aux services des frontières. En 2006, l'Agence européenne de reconstruction a financé un projet d'un an, mis en œuvre par le Centre international pour le développement des politiques migratoires (CIDPM) afin de créer l'Unité de formation de la police des frontières (BBPTU, Border and Boundary Police Training Unit). Cela a supposé des procédures opérationnelles standard pour l'unité, la sélection de huit formateurs et la mise au point d'un cours de formation personnalisée pour formateurs. Le principal objectif du projet était de définir trois séances spécialisées de formation pour les niveaux élémentaire, chef d'équipe et commandement.

Il n'y a aucune femme dans l'Unité BBPTU, en dépit de la volonté affichée par les instances supérieures des services de police des frontières de les y inclure et des importants efforts déployés par le CIDPM. Pourtant, elles représentent 26% des officiers de formation qui travaillent à des postes-frontières et qui devront prochainement dispenser des formations en cours d'emploi. Rien de ce qui a pu être mis en œuvre pour les persuader d'intégrer l'Unité BBPTU n'a abouti. Les raisons invoquées sont les suivantes: a) elles étaient satisfaites de leur emploi en cours et de leur affectation géographique; b) leur famille refusait qu'elles partent travailler loin de chez elles; c) elles se mariaient et leur époux exigeait qu'elles restent postées près de leur domicile.

En janvier 2007, sur un total de 1 009 policiers des frontières, 76 étaient des femmes. Le général qui dirige le service est toutefois une femme.

de processus de réforme qui ouvrent la voie à toute sorte de changements en termes de législation, de politique et de personnel.

Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des obstacles qui se posent à l'intégration des sexospécificités dans la gestion des frontières en situation postconflictuelle:

- Les frontières demeurent souvent des zones contestées et potentiellement hostiles durant de longues périodes après un conflit, un environnement pouvant être considéré «trop dangereux» pour que les femmes puissent aller y travailler.
- Les frontières ne sont pas sûres en raison de la présence d'importantes populations déplacées – avec leur lot de prédateurs, bandits et trafiquants d'êtres humains.
- La violence sexiste à l'égard des femmes et des fillettes est omniprésente dès lors que règnent l'impunité et l'incurie.
- La priorité est souvent conférée à la réforme de la police en général, tandis que la réforme des polices spécialisées, dont les gardes-frontières, est sans cesse repoussée.
- Les efforts initialement déployés pour intégrer des femmes dans les forces de sécurité perdent souvent en intensité lorsque la vie revient à la «normale» et/ou lorsque la pression internationale s'exerce moins en faveur d'une représentation égalitaire.

Opportunités/Conseils

- La réforme du secteur de la sécurité imposée dans les accords de paix ou par les missions de maintien de la paix, associée à l'attention internationale, peuvent apporter des ressources pour la réforme de la gestion des frontières. Des acteurs internationaux peuvent être particulièrement désireux d'appuyer des mesures visant à intégrer les sexospécificités et à accroître le recrutement de femmes dans la réforme de la gestion des frontières.
- Les conseillers pour la parité des sexes des organisations internationales et des institutions étatiques peuvent apporter un soutien aux initiatives d'intégration des sexospécificités dans la gestion des frontières.
- La création, à partir de rien, de systèmes de gestion des frontières permet de définir des cibles en matière de recrutement féminin et de prise en compte des sexospécificités dans les nouveaux protocoles et politiques, programmes opérationnels et formations (voir l'Encadré 12).
- Les rôles sexuels et les structures sociales modifiés peuvent faciliter le recrutement de femmes: les femmes peuvent en effet avoir acquis des compétences de leadership et d'organisation durant le conflit.

5.2 Pays en transition

Dans ce contexte, la transition implique le passage d'un système politique/économique à un autre, généralement l'abandon d'un système autoritaire et centralisé en faveur d'un système plus démocratique, ancré dans l'économie de marché. En Europe centrale et orientale, la transition se fait entre le socialisme et le capitalisme néolibéral, comme dans le cas de l'Asie centrale (voir l'Encadré 13). Dans cette région, la police a toujours entretenu des liens étroits avec les dirigeants politiques et les institutions d'Etat et était investie d'une fonction avant tout politique, ce qui se traduisait par un contrôle très strict des frontières, des tactiques répressives de maintien de l'ordre et la primauté de la défense sur les influences extérieures. Le commerce extérieur et la circulation des personnes étaient fortement restreints. Dans des Etats comme la Hongrie, l'armée était chargée de garder les frontières et de contrôler le trafic frontalier. Pendant certaines périodes, des tronçons de frontière étaient minés, clôturés et électrifiés.[37] De larges «zones interdites» étaient ménagées, où l'accès n'était autorisé qu'avec la police ou sur présentation d'un permis spécial.

Dans bien des cas, avec la transition vers la démocratie et l'économie libérale de marché, les femmes d'Europe orientale, du Caucase et d'Asie centrale ont massivement perdu leur travail, le nombre d'emplois peu rémunéré a augmenté dans le secteur formel et informel et la protection sociale s'est gravement détériorée. L'accès aux services de santé s'est considérablement réduit et la pauvreté a fortement augmenté, avec en parallèle la résurgence du rôle traditionnel des femmes comme donneuses de soins et ménagères.

Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des obstacles qui se posent à l'intégration des sexospécificités dans la gestion des frontières dans les pays en transition:

- Régimes frontaliers mobilisés par crainte d'une perte de leur pouvoir.
- Le déminage insuffisant de régions frontalières empêche les femmes et les hommes de pratiquer des activités familiales et communautaires.
- Surestimation de la capacité des services frontaliers à réguler l'immigration et les douanes, avec des conséquences négatives pour les migrants.
- Sollicitation des personnels frontaliers de la part de criminels pour des concessions et des pratiques illégales.
- Les pays en transition sont souvent les pays sources de la traite des êtres humains.
- Propension à marginaliser les femmes dans les services frontaliers.

Opportunités/Conseils

- Les initiatives de réforme de la gestion des frontières, associées à des objectifs d'accession à l'OTAN ou à l'UE, peuvent servir de point d'entrée pour intégrer les sexospécificités et accroître la représentation des femmes.
- De nouveaux services – ex.: des équipes avec chien flaireur – exigeant de nouvelles approches et des formations spécifiques peuvent être assignés à des équipes entièrement féminines ou mixtes.
- Dans certains pays en transition, l'héritage postsoviétique se traduit par une participation plus égalitaire des hommes et des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité, ce qui peut inciter à recruter davantage de femmes dans les services de gestion des frontières.

Encadré 13 | Réforme de la gestion des frontières en Asie centrale

Lorsque les républiques d'Asie centrale sont devenues des Etats indépendants, «les frontières soudainement internationales ont rapidement acquis une importance majeure. Les réseaux industriels et de transport, établis de longue date, ont été rompus. Le contrôle du territoire impliquait de contrôler les ressources et de renforcer les positions stratégiques. Les populations ethniques qui, depuis toujours, n'avaient qu'à traverser la frontière pour aller voir leur famille et leurs amis étaient désormais isolées et, souvent, rencontraient moult difficultés pour se procurer un visa ou satisfaire d'autres conditions d'accès.»[38]

Les cinq anciennes républiques soviétiques socialistes d'Asie centrale ont été contraintes de développer leur capacité à gérer de nouvelles frontières, notamment celles avec l'Afghanistan, la Chine et l'Iran. L'optimisation du commerce et du transit dans la région et la lutte nécessaire contre la criminalité transfrontalière – immigration clandestine, blanchiment de capitaux, trafic de stupéfiants, contrebande d'armes et terrorisme – ont nécessité une assistance et une coopération internationales.

L'UE joue un rôle financier majeur au travers du projet «Frontières à visage humain».[39] Les principaux objectifs de ce projet consistent à garantir la stabilité et la sécurité régionales, à éliminer la pauvreté et à instaurer une coopération régionale plus étroite avec l'UE. Les problèmes posés par l'ampleur du trafic de stupéfiants dans la région sont les principaux facteurs de motivation politique à l'origine de ce projet. L'UE introduit peu à peu des méthodes de gestion intégrée des frontières afin de favoriser le commerce et le transit légitimes et de renforcer la sécurité par le biais de postes-frontières simplifiés «à guichet unique» pour la présentation des documents et la vérification des véhicules. Les agents des frontières suivent des formations: après les gardes militaires statiques de style soviétique postés à des intervalles fixes, place aux forces professionnelles, mixtes et mobiles, dotées de compétences en communication et en renseignements.

5.3 Pays en développement

«La zone de la frontière [Nigéria-Bénin] est toujours chaotique, hostile et inamicale, dénotant un haut degré d'insécurité.» [40]

Dans les pays en développement, c'est le manque de ressources qui fait essentiellement obstacle à la réforme des frontières. L'insuffisance des financements y est synonyme de pénurie de personnel, de manque de matériel et de lacunes en formation. Partant, à défaut d'être correctement rémunérés et récompensés de leurs services, les gardes-frontières ont tendance à être corrompus, exigeant des pots-de-vin pour faire passer des personnes et des marchandises. Des frontières insuffisamment policées, dotées de peu de moyens, sont propices à l'instauration d'une complicité entre les agents et les criminels et à d'autres ententes illicites. Dans de nombreux cas, les criminels sont à l'avant-garde des progrès technologiques et ne manquent pas de possibilités de transport flexibles, ni même de ressources financières pour «acheter» des gardes-frontières.

Les infrastructures de transport sous-développées peuvent générer de longues files d'attente aux frontières terrestres, qui sont les principales voies de transit, en particulier pour les négociants. Les extorsions et les longues périodes d'attente ne font que nourrir les craintes de vol et les menaces à la sécurité des biens et des personnes. Les hommes qui travaillent comme chauffeurs longue-distance avec, à leur bord, d'importantes sommes d'argent pour honorer les pots-de-vin et «taxes» illégales qui leur sont demandés sont particulièrement vulnérables. Le chômage, qui est l'enjeu majeur des sociétés en développement minées par une faible économie, est source d'importants flux migratoires aux frontières, les gens étant incités à passer la frontière en quête de travail, de formation ou, tout simplement, d'une vie meilleure de l'autre côté.

Dans le cadre d'une enquête conduite en 2007 par la fondation CLEEN en Afrique occidentale, les femmes des trois pays (Bénin, Ghana et Nigéria) ont toutes répondu qu'elles avaient eu une expérience plus négative entre les mains des agents chargés de l'application de la loi que les hommes en général. Au total, 38% des personnes interrogées – le groupe le plus important numériquement – étaient des femmes commerçantes, soit une autre indication de la mobilité accrue des femmes et de leur importance dans l'économie locale.[41]

La plupart du temps, les statistiques font défaut, mais tout semble indiquer que la proportion de femmes employées dans les services des frontières des pays en développement est quasi nulle.

Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des obstacles qui se posent à l'intégration des sexospécificités dans la gestion des frontières dans les pays en développement:

- Le manque de contrôle et de ressources étatiques peut induire de hauts niveaux de corruption et des lacunes en termes de prévention et de traitement des violations des droits humains commises par les personnels frontaliers.
- Les critères de recrutement peuvent favoriser les nombreux hommes au chômage, ce qui exclut de fait les femmes.
- L'anarchie, la violence et la criminalité qui règnent dans les zones frontalières peuvent dissuader les femmes d'y solliciter un emploi.
- Pour les femmes, les effets de la pauvreté et la nécessité de subvenir aux besoins de leur famille peuvent prendre le pas sur leur carrière professionnelle et leur formation.
- Absence de législation sur l'égalité entre sexes.

Opportunités/Conseils

- Les initiatives de développement axées sur les communautés frontalières ou la gestion des frontières peuvent servir de point d'entrée à une meilleure intégration des sexospécificités et à une représentation féminine accrue.
- La hausse du nombre de femmes voyageuses, que ce soit à des fins migratoires ou commerciales, et l'expansion de la traite de fillettes et de femmes peuvent être présentées comme des raisons d'accroître le recrutement et la rétention de personnels féminins.

5.4 Pays développés

Dans les pays développés, la gestion des frontières s'est surtout efforcée, ces dernières années, de devenir davantage représentative des communautés qu'elle sert et des populations avec lesquelles elle doit pouvoir traiter aux frontières. Il est très délicat de trouver le bon équilibre entre la nécessité de traquer et d'identifier activement les membres potentiels de groupes extrémistes/terroristes/criminels et le respect des libertés civiles et des droits humains sans verser dans le profilage racial.

Les scandales qu'ont provoqué différentes affaires de corruption, d'usage excessif de la force et de harcèlement sexuel ont été financièrement coûteux et ont terni l'image publique des forces chargées de l'application de la loi dans de nombreux pays développés. Par exemple, au Canada, les erreurs commises dans l'affaire concernant un terroriste présumé, qui a été expulsé aux Etats-Unis, puis torturé en Syrie, ont fortement discrédité la police fédérale et nourri de vives suspicions quant à la sécurité des personnes et au partage des informations entre la police des frontières et les autres services d'Etat.[42]

La mondialisation a amplifié la diversité des flux de population et le pouvoir d'attraction en termes de migration, légale ou non, sur tous ceux qui vivent dans la pauvreté. Les femmes migrent de plus en plus vers des pays développés en quête d'emploi afin de subvenir aux besoins de leur famille. Les politiques

Encadré 14 | Accord de libre échange nord-américain (ALENA)

Le principal objectif de l'ALENA, l'accord commercial conclu entre le Canada, le Mexique et les Etats-Unis, consiste à faciliter la circulation des biens, des capitaux et des services – mais pas des personnes. La valeur journalière des échanges commerciaux entre les Etats-Unis et le Canada est de 1,2 milliard USD, contre 7,3 millions USD entre les Etats-Unis et le Mexique. Les processus de réforme diffèrent considérablement aux deux frontières.

Pour les Etats-Unis, les thèmes dominants de leur relation avec le Mexique sont le commerce illicite de stupéfiants et d'armes et l'immigration clandestine. De fait, la frontière avec le Mexique n'est pas seulement bordée d'une clôture, mais est aussi caractérisée par une hausse massive du nombre de gardes-frontières et un environnement hautement militarisé.

En revanche, les Etats-Unis et le Canada collaborent sur une approche de «frontière intelligente». Cette approche consiste en un processus de pré-autorisation de transit commercial (FAST) et un système de pré-autorisation pour la traversée de la frontière par les personnes (NEXUS), ce qui garantit une circulation fluide et harmonisée des marchandises commerciales. La création de groupes de travail et d'équipes opérationnelles mixtes, la co-localisation des douanes et de l'immigration, la coordination documentaire et le pilotage de projets d'identification isométrique (lecteurs d'empreintes digitales et rétiniennes) ont accéléré la circulation des personnes. Aux Etats-Unis, le chevauchement de compétences entre de multiples agences en concurrence continue de poser problème, mais le Canada a créé en 2002 un nouveau ministère de la Sécurité publique chargé des douanes et des services des frontières.

La gestion de la frontière américano-canadienne, qui est la frontière terrestre la plus longue au monde (8 850 km) avec 132 points d'entrée, est relativement fluide, alors que la frontière américano-mexicaine, qui ne compte que 25 points d'entrée, demeure dominée par la peur du crime et de la violence.

migratoires et leur application par les services des frontières continuent de poser des problèmes délicats et souvent litigieux. Les questions liées à la détention régulière, aux droits des réfugiés, des demandeurs d'asile et des migrants et au contrôle de la circulation aux frontières des drogues, des armes et des personnes constituent également des sujets de préoccupation majeure (voir l'Encadré 14).

Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des obstacles qui se posent à l'intégration des sexospécificités dans la gestion des frontières, dans les pays développés:

- Des structures de pouvoir, des valeurs et des approches de la réforme du secteur de la sécurité qui privilégient la militarisation à la sécurité humaine.
- Les préoccupations politiques face au terrorisme et les craintes vis-à-vis des migrants vont à l'encontre des droits humains aux frontières, notamment en ce qui concerne le profilage racial et le respect des droits des travailleurs migrants.
- La diversité des besoins de la gestion des frontières en termes de technologie, de surveillance et de matériel d'enquête détourne les ressources des initiatives sexospécifiques.
- Aversion pour la discrimination positive et/ou les quotas dans les Etats qui considèrent que la question de la parité des sexes est résolue ou ne constitue pas un domaine d'intervention gouvernementale.

Opportunités/Conseils

- Mise en avant des valeurs de service et des compétences traditionnellement associées aux femmes.
- La pression publique exercée en faveur de la diversité sexuelle, raciale et ethnique dans les organismes chargés de l'application de la loi favorise la prise en compte des sexospécificités.
- L'existence de structures juridiques garantissant l'égalité des droits à l'emploi entre hommes et femmes peut promouvoir une participation pleine et égalitaire des deux sexes dans les services des frontières.
- Une formation à la «sensibilité culturelle» dans le cadre de la formation de base à la gestion des frontières peut contribuer à une meilleure protection des droits humains des femmes et des hommes.

6 Recommandations principales

Communauté internationale

1. Promouvoir l'inclusion de femmes, d'experts en sexospécificités et de représentants d'organisations féminines dans l'examen, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des processus de réforme de la gestion des frontières.
2. Appuyer la prise en compte des sexospécificités et l'accroissement du recrutement, de la rétention et de l'avancement des femmes dans tous les processus de réforme de la gestion des frontières.
3. Déployer des programmes de renforcement des capacités afin d'améliorer la capacité des organisations féminines et d'autres organisations de la société civile à contrôler efficacement les services de garde des frontières, de douane et d'immigration.

Gouvernements

4. Examiner et réviser les politiques, protocoles et procédures de gestion des frontières afin de s'assurer qu'ils tiennent compte des sexospécificités et respectent les valeurs de service.

5. Elaborer et appliquer des codes de conduite traitant explicitement du harcèlement sexuel et de la violence sexiste.

6. Garantir des processus de réforme et des organismes de gestion des frontières participatifs:

a. Impliquer activement les experts en sexospécificités, les organisations féminines et autres organisations de la société civile et les communautés frontalières.

b. Entreprendre des consultations avec les femmes dans les services des frontières et autres services de sécurité.

c. Mener des campagnes de sensibilisation publique sur les procédures frontalières et les droits humains.

7. Concevoir des mécanismes institutionnels pour garantir la prise en compte des sexospécificités, à savoir:

a. Système centralisé de gestion des sexospécificités pour contrôler et promouvoir l'avancement des politiques en matière d'égalité des sexes.

b. Forum dédié aux sexospécificités dans le service pour garantir la mise en œuvre des politiques et les allocations budgétaires et pour offrir un lieu aux femmes afin qu'elles expriment leurs points de vue.

8. Dispenser et évaluer des formations en matière de genre pour les personnels de gestion des frontières:

a. Inscrire les formations dans le cadre de stratégies plus vastes d'intégration des sexospécificités.

b. Prévoir une spécialisation sur le droit international et national en matière de droits humains, notamment sur la violence sexiste et la traite des êtres humains.

c. Concevoir des processus d'évaluation et de retour d'information, avec des indicateurs sexospécifiques, dans les cycles de formation et de gestion de projets, suivis d'analyses des écarts, d'examens, de sondages clients, etc. afin de collecter des informations/réactions et de définir des corrections/améliorations.

9. Améliorer le recrutement, la rétention et l'avancement des personnels féminins:

a. Fixer des cibles stratégiques en termes de recrutement et de rétention.

b. Lancer des campagnes spécifiques de recrutement.

c. Etablir des programmes de tutorat et d'appui pour les nouvelles recrues féminines.

d. Créer des associations pour les personnels féminins.

e. Etudier de nouvelles possibilités de déploiement, par exemple des unités entièrement constituées de femmes.

f. Nommer des femmes qualifiées à des postes de niveau supérieur.

10. Concevoir et déployer des initiatives spécifiques pour lutter contre la traite des êtres humains, à savoir:

a. Mécanismes de coopération régionale.

b. Participation à des mécanismes nationaux d'orientation.

c. Collecte systématique de données.

d. Groupe de travail interministériel chargé de gérer des informations actualisées et aisément accessibles sur les initiatives gouvernementales prises pour lutter contre la traite des êtres humains.

e. Garantir la représentation égale des hommes et des femmes dans tous les organes institués et y prévoir des membres experts en sexospécificités.

7 Ressources complémentaires

Sites Web

Amnesty International http://www.amnesty.org

CLEEN Foundation http://www.cleen.org

Coalition Against Trafficking in Women http://www.catwinternational.org

Human Rights Watch http://humanrightswatch.org

No Border Network http://www.noborder.org

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme http://www.unifem.org

Guides pratiques et manuels

Centre international pour le développement des politiques migratoires, ***Regional Best Practice Guidelines for the Development and Implementation of a Comprehensive National Anti-trafficking Response***, 2005.
http://www.stopech.sacp. government.bg/file.php?fid=160

Organisation internationale pour les migrations, ***Resource Book for Law Enforcement Officers on Good Practices in Combating Child Trafficking***, 2006.
http://www.ch.iom.int/fileadmin/media/pdf/publikationen/resource_book.pdf

National Center for Women and Policing, ***Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement***, 2001.
http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf

Organisation de coopération et de développement économiques, ***Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice***, 2007.
http://www.oecd.org/dataoecd/20/31/39297674.pdf

Nations Unies, ***5.40 Module on CrossBorder Population Movements, Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards***, 2006.
http://www.unddr.org/iddrs/05/40.php

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, ***Toolkit to Combat Trafficking in Persons***, 2006.
http://www.unodc.org/pdf/Trafficking_toolkit_Oct06.pdf

Organisation mondiale de la santé, ***WHO Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women***, 2003.
http://www.who.int/gender/documents/ en/final%20recommendations%2023%20oct.pdf

Articles et rapports en ligne

Croix-Rouge danoise, ***Good Practices in Responses to Human Trafficking: Cooperation between Civil Society and Law Enforcement in Europe***, 2005.
http://drk2.inforce.dk/graphics/English/Trafficking/refe rence_rc/1088_drk_human_manual_web%20%282% 29.pdf

D'Cunha, J., UNIFEM, ***Mainstreaming Gender and Rights into the Police and Criminal Justice Systems: UNIFEM Interventions***, 2002.
http://www.aic.gov.au/conferences/policewomen3/llo yd.pdf

Caparini, M. et Marenin, O., DCAF, ***Borders and Security Governance: Managing Borders in a Globalised World***, 2006.
http://se2.dcaf.ch/ serviceengine/FileContent?serviceID=DCAF&fileid=C 456E62FE7AFA5524160-B841A360F994&lng=en

UNICEF, ***Trafficking in Human Beings, Especially Women and Children, in Africa***, 2003.
http://www.uniceficdc.org/publications/pdf/traffickinggb2ed2005.pdf

NOTES

[1] Organisation de coopération et de développement économiques, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. Edition préliminaire, OCDE, Paris, 2007, p. 162.
[2] Hills, A., *Towards a Rationality of Democratic Border Management,. Borders and Security Governance: Managing Borders in a Globalised World*. DCAF, Genève, 2006, p. 33.
[3] OCDE, p. 162.
[4] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.
[5] Organisation internationale du Travail, *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, Rapport du Directeur général. Bureau international du Travail, Genève, 2005, pp. 1-96.
[6] Glenn, J.C. et Gordon, T.J., *State of the Future*, World Federation of United Nations Associations. Washington DC, septembre 2007.
[7] Centre international pour le développement des politiques migratoires, *Anti-Trafficking Training for Frontline Law Enforcement Officers*. CIDPM, Vienne, 2003, p. 30.
[8] Human Rights Watch, *Borderline Slavery: Child Trafficking*, 2003, p. 13.
[9] International Crisis Group, *Central Asia Border Disputes and Conflict Potential*, n°133, avril 2002, p. 4.
[10] *Tajikistan: Gender Profile*, 30 décembre 2005. http://www.womenwagingpeace.org
[11] Amnesty International, *Israel and the Occupied Territories: Conflict, Occupation and Patriarchy, Women Carry the Burden*, 31 mars 2005.
[12] ECOSOC Nations Unies, *Report of the Special Rapporteur on Violence Against Women*, 26 janvier 1998, III Violence against Refugees and Internally Displaced Women, D1. Violence Against Refugee Women.
[13] Falcon, S., *The Colour of Violence*, South End Press, 2006, p. 120.
[14] *Hundreds of Kosovo-Albanian Girls and Women Raped by Serb Border Guards. The Times*, 7 avril 1999. http://boes.org/child/tragedy/times1/html
[15] Pittaway, E. et Bartolomei, L ., *Issues for Burma Refugees in Thailand and along the Thai Burma border*, University New South Wales Centre for Refugee Research et ANCORW, 2002, p. 4.
[16] Asian Human Rights Commission, mars 2007. http://www.ahrchk.net
[17] Okechukwu, I., *Beyond Declarations: Law Enforcement Officials and ECOWAS Protocols on Free Movement of Persons and Goods in West Africa*. CLEEN Foundation, Lagos, 2007.
[18] Okechukwu, p. 6.
[19] Bell, J., Directeur du Département de la coopération de la sécurité, *OSCE Presence in Albania, personal correspondence*, mai 2007.
[20] International Association of Women Police, *CBP Border Patrol Encourages Women, Minorities to Join*, 20 juin 2007. http://www.iawp.org/temp/borderpatrol.htm
[21] Horne, P., *Policewomen: The First Century and the New Era*. The Police Chief, 2006, p. 1.
[22] National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, NCWP, 2001, p. 22.
[23] PNUD Tadjikistan. http://www.adb.org
[24] Les initiatives régionales contre la traite des êtres humains sont, entre autres, les suivantes: L'Agence européenne pour la gestion de la coopération opérationnelle aux frontières extérieures des Etats membres de l'Union européenne (FRONTEX) est chargée par l'UE d'intégrer la question de la traite des êtres humains dans tous ses travaux. Elle est tenue d'aider les Etats membres à former leurs gardes-frontières nationaux, notamment en formulant des normes communes de formation. Le Plan d'action de la CEDEAO sur la traite prévoit la formation des personnels chargés de l'application de la loi, ainsi que des membres des ONG et des unités spécialisées ayant pour mission de lutter contre la traite des êtres humains. Les services de police de dix pays d'Amérique du Sud collaborent dans le cadre d'une initiative régionale conçue par un groupe péruvien qui s'efforce de diffuser par Internet des informations sur la traite des êtres humains: http://www.denunciatatrata.org. Le Centre *Southeast European Cooperative Initiative* (SECI) s'occupe de la criminalité en Europe du sud-est, dont la traite des êtres humains. Le Centre SECI encourage les Etats membres à instituer des commissions nationales et à adopter une législation contre la traite des êtres humains. Il collabore également avec le Pacte de stabilité sur la criminalité organisée pour éliminer les différences juridiques entre les Etats membres et garantir la traduction en justice des réseaux criminels. Dans la région du Grand Mékong (Birmanie, Cambodge Chine, Laos, Thaïlande et Vietnam), une initiative ministérielle contre la traite des êtres humains invite des partenaires multisectoriels à travailler à tous les niveaux de la société – du niveau individuel jusqu'au niveau international – pour apporter des réponses fondées sur les droits de la victime. Un accord conclu en 2004 entre les six pays pour lutter contre la traite des êtres humains a permis d'exécuter de puissantes opérations qui ont permis d'extirper des femmes et des fillettes vietnamiennes hors de l'industrie du sexe en Chine. La police des deux côtés de la frontière sino-vietnamienne coopère par le biais d'une formation commune des personnels et du partage des informations, ainsi que des opérations conjointes.
[25] Adapté de: Zimmerman, C. et Watts, C., *WHO Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women*. OMS, Genève, 2003.
[26] OSCE/BIDDH, *National Referral Mechanisms, Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons, A Practical Handbook*, 2004, p. 15.
[27] Adapté de: OSCE/BIDDH, p. 43.
[28] Une étude conduite en 2006 par l'UNODC indique que sur 55 pays d'Europe, de la Communauté des Etats indépendants et d'Amérique du Nord sondés, 70% ne disposaient d'aucune donnée ventilée par âge ou par sexe sur les victimes de la traite des êtres humains, 40% ne faisaient aucune distinction entre les victimes adultes et les victimes mineures et, alors que la plupart faisaient état d'un trafic à des fins d'exploitation sexuelle, 49% seulement évoquaient l'exploitation professionnelle. UNODC, Conférence des Etats parties à la Convention contre la criminalité transnationale organisée et ses Protocoles, 3ème session, Vienne, 912 octobre 2006, Délibérations du panel de la GAATW.
[29] La formation a été mise au point par le Centre international pour le développement des politiques migratoires avec le financement de l'Agence européenne de reconstruction.
[30] Healthlink Worldwide. http://www.maitinepal.org
[31] Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. http:// www.tbssct.gc.ca
[32] Les supports de formation ont été commandés par l'Agence européenne de reconstruction et déployés par le Centre international pour le développement des politiques migratoires.
[33] Polisar, J. et Milgram, D., *Recruitment, Integration and Retention of Women Police Officers, The Police Chief*, 1998. http://www.iwitts.com/htm/the_police_chief_magazine_str.html
[34] http://www.enp.nl
[35] Border Network for Human Rights. http://www.borderaction.org
[36] OCDE, p. 170.
[37] Hegedüs, J. (Lieutenant-Colonel), *Hungary's Experience of Border Management Reform 1989-2007: Lessons Learned in Establishing a Demilitarized Border Management Service in Hungary, Border Management Reform in Transition Democracies*. DCAF, Genève, mars 2007, p. 37.
[38] International Crisis Group, *Central Asia Border Disputes and Conflict Potential. Asia Report* n° 33, ICG, Bruxelles, avril 2002, p. 3.
[39] Van Der Meer, A.H., *New Perspectives for Economic Cooperation in Central Asia*. InWEnt Conference, Berlin, mai 2006.
[40] Ibeanu, p. 27.
[41] Ibeanu, p. 27.
[42] http://www.maherarar.ca

Place du genre dans la gestion des frontières

SOMMAIRE

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la gestion des frontières?

Comment intégrer la perspective du genre à la gestion des frontières?

Défis et opportunités postconflictuels

Questions pour la gestion des frontières

Complément d'information

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

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

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

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la gestion des frontières?

La **gestion des frontières** «concerne l'administration des frontières entre les pays. Bien que sa signification précise varie en fonction du contexte national, elle désigne généralement les règles, les techniques et les procédures qui régissent les activités et le trafic au travers de zones définies par des frontières.»[1] La garde des frontières, les services de l'immigration et les douanes sont les principaux acteurs chargés de gérer la circulation des personnes et des marchandises à travers les frontières.

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

Prévention et détection de la traite et du trafic illicite des êtres humains

- L'adoption d'une approche sexospécifique de la prévention, de l'investigation et du contrôle de la traite et du trafic illicite des êtres humains peut optimiser la détection et la protection des victimes.

Protection et promotion des droits humains

- Les personnels en charge de la gestion des frontières qui protègent et promeuvent les droits humains des hommes, des femmes, des filles et des garçons ont plus de chances de s'assurer la confiance du public vis-à-vis de leurs services. Cette confiance, à son tour, favorise la circulation des personnes, des biens et des services et améliore les capacités de prévention et de détection criminelles des personnels de gestion des frontières.

Différents types de violations des droits humains peuvent se produire lors du contrôle des frontières, par exemple:

- Violence physique, dont coups, viol et torture.
- Déni du droit de demander asile ou de solliciter le statut de réfugié.
- Harcèlement et discrimination sur la base du sexe ou de l'orientation sexuelle.
- Profilage racial/ethnique portant atteinte à la liberté de circulation.
- Corruption, abus et violence à l'égard des négociants transfrontaliers.
- Déni du droit aux soins médicaux.

instraw united nations

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1 Conseils pour des procédures sexospécifiques de traitement des victimes féminines de la traite des êtres humains

1. Il y a peu de chances pour qu'une femme victime de traite réponde à des enquêteurs masculins. Dans de telles situations, il est nettement préférable de recourir à des enquêtrices, ne serait-ce que pour préserver le sens de la sécurité de la victime.
2. Une femme doit être présente comme témoin à tout moment. Si aucune femme du personnel n'est disponible, une organisation féminine connue et fiable peut être appelée pour faire fonction d'observateur.
3. Les victimes doivent être tenues à l'écart des trafiquants.
4. Une femme doit pratiquer les fouilles sur les femmes et leurs biens.
5. Un contact immédiat doit être établi avec les organisations de femmes et les défenseurs des victimes.
6. Les besoins physiques et médicaux doivent être satisfaits.

Institutions représentatives de gestion des frontières

- Il peut être utile d'accroître la représentation des femmes parmi les personnels frontaliers, car les hommes y sont actuellement surreprésentés:
  - Garantir l'application de procédures appropriées en matière d'interrogatoire, de fouilles corporelles et de suivi dans le cas de crimes de traite et de trafic illicite d'êtres humains.
  - Créer des institutions plus représentatives qui reflètent la société en termes d'origine ethnique, de langue, de sexe, de religion, etc., afin de renforcer la légitimité et de «normaliser» les environnements frontaliers.
  - Prévenir les violations des droits humains aux frontières, notamment le harcèlement sexuel, les fouilles corporelles abusives et l'usage excessif de la force.

Appropriation locale, contrôle civil et collaboration

- L'accroissement de la participation des acteurs clés, notamment les organisations de femmes, dans les processus de réforme de la gestion des frontières renforce l'appropriation locale et le contrôle civil.
- La collaboration avec des organisations féminines, ainsi que d'autres organisations de la société civile, permet d'accéder à de précieux renseignements locaux sur les activités criminelles, à des conseils politiques spécialisés et à une expertise en matière de formation sexospécifique. Les organisations de la société civile constituent aussi de précieux instruments pour l'orientation des victimes et fournissent des services d'appui complémentaires.

Encadré 2 Principes d'éthique et de sécurité pour les entretiens avec les victimes de traite[2]

1. Ne pas nuire – Traiter chaque personne comme si le potentiel préjudiciable était extrême, sauf preuve du contraire.
2. Maîtriser son sujet et évaluer les risques avant d'entreprendre un interrogatoire.
3. Préparer les informations d'orientation concernant les services juridiques, de santé, d'assistance sociale, de protection et de sécurité.
4. Sélectionner dûment les interprètes.
5. Garantir l'anonymat et la confidentialité.
6. Obtenir le consentement éclairé de la personne interrogée.
7. Écouter et respecter l'évaluation de la situation de chaque personne et des risques pesant sur sa sécurité.
8. Ne pas poser de questions dans le but de provoquer une réponse émotionnellement chargée, de manière à ne pas susciter de nouveaux traumatismes.
9. Se préparer à une intervention d'urgence.
10. Utiliser les informations collectées d'une manière bénéfique aux victimes ou propice à la définition de bonnes pratiques et d'interventions en faveur des victimes de la traite.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'intégration de la perspective du genre dans la gestion des frontières est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux et régionaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995)
- Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (Protocole de Palerme, 2000).

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

Comment intégrer la perspective du genre à la gestion des frontières?

Collecter des informations

- Collecter, analyser et diffuser des données précises sur les flux migratoires, la traite et le trafic illicite des êtres humains afin d'améliorer les politiques et pratiques de gestion des frontières. Ventiler, au minimum, les informations par sexe, par âge, par destination et par but/objet du voyage.

Établir des politiques, protocoles et procédures sexospécifiques

- Concevoir des politiques, protocoles et procédures sexospécifiques (voir l'Encadré 1) pour l'identification, les interrogatoires, les fouilles corporelles, les enquêtes, la détention et autres processus en tenant compte des besoins différents des femmes et des hommes et distinguant la migration, la traite humaine et le trafic illicite des êtres humains.
- Établir des codes de conduite clairs et précis, des procédures internes et externes pour le traitement des plaintes, les enquêtes et les sanctions disciplinaires et des processus d'examen et de conduite externe.
- Faire connaître ouvertement au public les directives et politiques de gestion des frontières et mener des consultations régulières avec différents acteurs concernant l'opinion publique sur les menaces sécuritaires perçues et les réponses apportées.
- Déployer des politiques et des pratiques de ressources humaines sexospécifiques et propices à la vie de famille, y compris des politiques sur le harcèlement sexuel.

- Examiner les échelles de salaires, le développement du personnel et autres mécanismes de stimulation en gestion des frontières en vue de mettre un terme aux pots-de-vin et à d'autres formes de corruption. Les personnels ont plus de chances d'être réceptifs aux mesures de réforme s'ils sont correctement payés et bénéficient de conditions de service satisfaisantes.

Dispenser des formations en matière de genre

- Concevoir des supports de formation en matière de genre et de renforcement des capacités ciblés sur les personnels de gestion des frontières et sur les problèmes qu'ils rencontrent, en particulier les personnels des services de garde des frontières, de douane et d'immigration.
- Faire participer des organisations de femmes à l'élaboration et à la prestation des formations en matière de genre et à d'autres initiatives de renforcement des capacités.

Renforcer la détection et la protection des victimes de la traite des êtres humains

- S'assurer que les personnels de gestion des frontières ont la capacité de reconnaître et d'identifier la traite des êtres humains et de la distinguer de la contrebande, de la prostitution, de la migration professionnelle volontaire et d'autres formes de mouvements aux frontières:
  - Exécuter une surveillance complète et informée, ainsi que des contrôles croisés.
  - Reconnaître les objectifs et expériences distincts de la traite des femmes, des hommes, des filles et des garçons.
  - Renforcer les capacités des personnels de manière à ce qu'ils apportent des réponses adéquates aux victimes de la traite (voir l'Encadré 2) – en reconnaissant leurs vulnérabilités, leur résistance et leurs besoins – et familiariser les personnels avec les procédures opérationnelles standard d'orientation et d'enquête.
  - Coopérer avec des organisations de femmes et d'autres organisations non gouvernementales pour la prestation de services aux victimes.

Créer des institutions de gestion des frontières plus représentatives et participatives

- Planifier et cibler le recrutement de manière à attirer davantage de candidates, avec examen des critères de sélection, rédaction de profils de postes adéquats, formation des recruteurs aux sexospécificités, révision des supports de recrutement et examen des formats d'entretien.

Encadré 3 Recrutement de femmes au Kosovo

Au lendemain de la guerre du Kosovo, d'importants efforts ont été déployés pour recruter des femmes comme élèves officiers dans le cadre du nouveau programme de police conçu par l'OSCE. Les premières années, 33% de femmes sont sorties diplômées, mais toutes n'aimaient pas leur travail, certaines partaient lorsqu'elles étaient enceintes et d'autres trouvaient un meilleur emploi ailleurs. Aujourd'hui, les femmes représentent près de 14% des personnels de la police du Kosovo. La police des frontières du Kosovo (BBPT) a été créée ultérieurement. En janvier 2007, sur un total de 1 009 policiers des frontières, 76 étaient des femmes, dont le général qui dirige le service.

Encadré 4 Contrôle de la société civile[3]

Le Réseau d'action frontalière *(Border Action Network)*, conjointement avec des organisations communautaires des États frontaliers des États-Unis, a rédigé des «Directives pour de nouvelles politiques et pratiques de gestion de la frontière» en vue de garantir la responsabilité, le respect des droits humains et la sécurité communautaire. En juin 2006, le Réseau frontalier pour les droits humains *(Border Network for Human Rights)* d'El Paso, du Texas et du sud du Nouveau-Mexique, a soumis un rapport officieux au Comité des droits de l'homme, documentant des violations de droits humains et civils dans la zone de la frontière américano-mexicaine.

- Nommer ou promouvoir des femmes qualifiées à des postes de niveau supérieur en gestion des frontières (voir l'Encadré 3).
- Accroître la participation des acteurs locaux, par exemple les organisations de la société civile et les organisations de femmes, aux activités d'examen, de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des processus de réforme afin d'optimiser la transparence et l'appropriation locale (voir l'Encadré 4).

Suivre et évaluer

- Faire conduire par un organisme indépendant des enquêtes de «satisfaction clients» dans le cadre du suivi.

À voir aussi dans le Dossier 6...
- Conseils pour des procédures sexospécifiques
- Questionnaire type de mécanisme national d'orientation
- Conseils pour des codes de conduite efficaces
- Exemples de programmes de formation en matière de genre pour la police des frontières du Kosovo
- Conseils pour de meilleurs taux de recrutement, de rétention et d'avancement de personnels féminins

Défis et opportunités postconflictuels

La réforme de la gestion des frontières au lendemain d'un conflit peut constituer un processus extrêmement sensible du fait des litiges frontaliers et du contrôle des frontières exercé par des groupes armés locaux. Dans de nombreux cas, les systèmes de gestion des frontières devront être totalement réinventés. La démilitarisation et le déminage des frontières, la prévention du trafic illicite d'armes et de personnes, ainsi que la protection des réfugiés et des personnes déplacées constituent quelques-unes des priorités de la réforme de la gestion des frontières.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les frontières demeurent des zones contestées et potentiellement hostiles après un conflit, un environnement souvent considéré «trop dangereux» pour des femmes.
- La violence sexiste à l'égard des femmes et des fillettes est omniprésente dans les environnements peu contrôlés, où règne une impunité quasi totale.
- Hausse des taux de traite des êtres humains.
- La priorité est souvent conférée à la réforme de la police en général, tandis que la réforme des polices spécialisées, dont les gardes-frontières, est sans cesse repoussée, et que les efforts initialement déployés pour intégrer des femmes dans les forces de sécurité perdent en intensité.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- Il peut y avoir de la part de la communauté internationale, des organisations internationales et des gouvernements nouvellement mis en place une volonté politique plus ferme d'investir dans des processus de réforme.
- La création ou la réforme des systèmes de gestion des frontières permet de définir des cibles en matière de recrutement féminin et de prise en compte des sexospécificités dans les nouveaux protocoles et politiques, programmes opérationnels, campagnes de recrutement et formations.
- Il peut y avoir davantage de femmes disponibles pour un emploi dans les services des frontières – dont des femmes chefs de foyer et des femmes démobilisées dotées de compétences en leadership et en organisation.

Questions pour la gestion des frontières

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

- Les personnels de gestion des frontières ont-ils reçu des informations précises et suivi une formation adéquate sur les sexospécificités?
- Les personnels des frontières sont-ils dûment préparés à protéger les droits et à satisfaire les besoins des victimes de la traite ou du trafic illicite des êtres humains?
- Des procédures opérationnelles standard ont-elles été définies pour l'orientation des victimes de la traite et du trafic illicite des êtres humains?
- Des politiques sexospécifiques sont-elles en place, notamment des codes de conduite et des politiques contre le harcèlement sexuel et la discrimination?
- Les personnels des frontières reflètent-ils la société en termes de sexe, d'origine ethnique, de religion, de langue, etc.?
- Des femmes et des hommes sont-ils employés à parts égales à tous les niveaux des institutions de gestion des frontières?
- Les acteurs clés des ministères et de la société civile, dont des organisations féminines, participent-ils à l'examen, à la planification, à la prise de décisions et aux processus d'examen et d'évaluation de la gestion des frontières?
- Les processus d'identification, d'interrogatoire et d'enquête ont-ils été examinés sous une perspective sexospécifique?
- Des registres centralisés pour la collecte et l'échange d'informations ont-ils été créés aux points-frontières? Toutes les données sont-elles ventilées par sexe, par âge et autres critères pertinents?

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, «Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*». Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Complément d'information

Ressources

OIT – ***Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement***, 2005.

OIM – «Migration et Genre», ***Éléments essentiels de gestion des migrations***, 2007.

OIM – ***Identification and Protection Schemes for Victims of Trafficking in Persons in Europe: Tools and Best Practices***, 2005.

OSCE – ***National Referral Mechanisms: Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons: A Practical Handbook***, 2004.

UNODC – ***Référentiel d'aide à la lutte contre la traite des personnes***, 2006.

OMS – ***Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women***, 2003.

Organisations

CLEEN Foundation – www.cleen.org

Coalition Against Trafficking in Women – www.catwinternational.org

Human Rights Watch – www.hrw.org

Organisation internationale pour les migrations – www.iom.int No Border Network – www.noborder.org OSCE – www.osce.org UNIFEM – www.unifem.org

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Nadia Nieri, de l'UN-INSTRAW, sur la base du Dossier 6 conçu par Angela Mackay.

[1] Hills, A., *Towards a Rationality of Democratic Border Management, Borders and Security Governance: Managing Borders in a Globalised World*. DCAF, Genève, 2006, p. 33.

[2] Adapté de : *Zimmerman, C. et Watts, C., WHO Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women. OMS,* Genève, 2003.

[3] Border Network for Human Rights, *US/Mexico Border Report to the United States Human Rights Committee Regarding the United States Compliance with the International Covenant on Civil and Political Rights*, juin 2006. http://www.borderaction.org

Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité

Ilja Luciak

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité

Ilja Luciak

united nations instraw

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos de l'auteur
Le Dr. Ilja Luciak est professeur et président du département des sciences politiques de l'Institut polytechnique et Université d'Etat de Virginie, aux Etats-Unis. Ses recherches sont axées sur la politique comparative, la politique latino-américaine, les théories du développement, du genre et de la démocratisation et les changements politiques dans la violence. Il a publié différents ouvrages et articles sur l'égalité des sexes et les accords de paix, le genre et la démocratie dans les pays d'Amérique latine, la gouvernance démocratique et la construction d'alliances féminines pour la reconstruction d'après-guerre en Amérique centrale. Ilja Luciak est titulaire d'un doctorat de sciences politiques délivré par l'Université de l'Iowa.

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Hans Born, Willem F. van Eekelen, Mahitab Mekkawi, Rita Taphorn, Tone Tingsgard et l'UN-INSTRAW. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Plusieurs parties de ce Dossier sont inspirées du rapport «*Conflict and a Gendered Parliamentary Response*» dressé par Ilja A. Luciak dans le cadre du projet «Renforcement du rôle des parlements dans la prévention de conflits, la gestion des crises et la reconstruction» du Programme de développement des Nations Unies (New York, PNUD, avril 2006).

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:

- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, EPA, Herwig Vergult, 2006.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.
ISBN 9789292220747

Extraits à citer comme suit: Ilja Luciak, «Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité», Boîte à Outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Qu'est-ce que le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité? 1

3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité? 3

3.1 Lois et politiques de sécurité inclusives, fondées sur les besoins 3

3.2 Institutions efficaces et représentatives du secteur de la sécurité 3

3.3 Budgétisation et gestion équitables des ressources 5

3.4 Egalité des sexes dans les prises de décisions parlementaires 5

4. Comment intégrer la perspective du genre au contrôle parlementaire du secteur de la sécurité? 6

4.1 Formuler des lois et politiques de sécurité inclusives, fondées sur les besoins 7

4.2 Bâtir des institutions efficaces et représentatives du secteur de la sécurité 7

4.3 Traiter la violence sexiste 8

4.4 Accroître la représentation des femmes dans les parlements et dans les prises de décisions parlementaires relatives a la sécurité 9

4.5 Mettre en œuvre une budgétisation et un approvisionnement équitables 11

5. Intégration de la perspective du genre au contrôle parlementaire du secteur de la sécurité dans des contextes spécifiques 13

5.1 Pays sortant d'un conflit 13

5.2 Pays développés 16

6. Recommandations principales pour les parlementaires 17

7. Ressources complémentaires 18

SIGLES ET ACRONYMES

CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
DDR	Processus de désarmement, démobilisation et réintégration
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
UIP	Union interparlementaire
WfP	Women for properity

Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité

1 Introduction

Les parlements jouent un rôle essentiel dans la réforme du secteur de la sécurité. En tant que représentants des intérêts des citoyens, les parlementaires jouent en effet un rôle législatif extrêmement important et exercent un contrôle crucial au regard du pouvoir exécutif, qu'ils rendent comptable de ses actes. Les parlements approuvent les budgets, examinent et appliquent la législation relative au secteur de la sécurité et établissent une passerelle indispensable entre le gouvernement et les citoyens en nourrissant un dialogue national sur la sécurité. Ce sont les seuls organes nationalement élus qui peuvent s'exprimer au nom de tous les citoyens et défendre les intérêts de la population en matière de sécurité. Dès lors que les parlementaires prennent les questions de genre en compte – ce qui suppose de comprendre les besoins distincts des hommes, des femmes, des filles et des garçons –, ils renforcent leur contrôle sur le secteur de la sécurité. Un contrôle sexospécifique est la garantie de politiques de sécurité inclusives, fondées sur les besoins, renforce l'efficacité opérationnelle des institutions du secteur de la sécurité et contraint celles-ci à une budgétisation équitable.

Ce Dossier vise à expliquer l'importance que revêt le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité et à énoncer les avantages que peuvent tirer les parlementaires de l'intégration de la perspective du genre dans leurs travaux. Il s'adresse avant tout, au niveau national, aux parlementaires, aux collaborateurs parlementaires et aux partis politiques. Il intéressera également les membres et les personnels des organes parlementaires régionaux, comme le Parlement panafricain, le Parlement européen et les Assemblées parlementaires de l'OSCE et de l'OTAN, ainsi que l'Association des parlementaires européens pour l'Afrique, qui déploie des activités d'assistance parlementaire. Enfin, il pourra être utile aux responsables gouvernementaux de la réforme du secteur de la sécurité, aux chargés des projets de gouvernance, aux organisations de la société civile, aux chercheurs et aux universitaires travaillant sur les questions de sécurité, de genre et de responsabilité parlementaire.

Après une brève présentation de la nature du contrôle parlementaire sur le secteur de la sécurité, ce Dossier traite de l'importance et des avantages de l'intégration de la perspective du genre dans les travaux parlementaires en matière de sécurité. Il formule ainsi quelques suggestions sur les modalités d'une telle intégration et comporte une section consacrée à la place du genre dans le contrôle parlementaire dans les contextes spécifiques des pays en situation postconflictuelle et des pays développés. Enfin, ce Dossier se ferme sur des recommandations et une liste des ressources complémentaires à la disposition des praticiens.

2 Qu'est-ce que le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité?

La définition établie pour le contrôle parlementaire du secteur de la défense est la suivante: «Le Législatif [qui] exerce un contrôle parlementaire en adoptant des lois définissant et réglementant les forces de sécurité et leurs pouvoirs mais aussi en adoptant les affectations budgétaires y afférentes. Ce contrôle implique aussi, dans certains cas, l'institution d'un médiateur ou d'une commission parlementaire habilitée à lancer des enquêtes en cas de plaintes émanant de citoyens.» [1]

Une bonne gouvernance exige un contrôle parlementaire. Le parlement est au cœur même de la démocratie et sert de rempart contre l'autocratie. C'est lui qui détient les cordons de la bourse et, partant, qui détermine les budgets à la disposition du secteur de la sécurité. De plus, c'est aussi lui qui définit les paramètres légaux des affaires de sécurité. Selon le pays concerné, les mesures que peut prendre un parlement pour contrôler le secteur de la sécurité sont les suivantes: [2]

- Approuver, rejeter ou proposer des amendements aux politiques de sécurité et aux lois relatives à la défense.
  - Tenir des débats parlementaires.
  - Poser des questions parlementaires et formuler des interpellations (demander qu'un responsable

gouvernemental explique un acte ou une politique quelconque).
- Appeler à une consultation nationale sur des questions de sécurité.
- Diligenter des enquêtes et des études.

- Adopter et superviser des dispositions budgétaires relatives à la sécurité.
- Autoriser ou clore un état d'urgence ou une guerre.
- Approuver ou rejeter des propositions gouvernementales sur les aspects suivants:
  - Traités internationaux, alliances internationales ou envoi de troupes à l'étranger.
  - Désignation d'un personnel de sécurité de haut niveau.
  - Importants contrats d'approvisionnement en armes.
- Examiner et évaluer les politiques et programmes de sécurité.
  - Initier des enquêtes ou audiences parlementaires.
  - Solliciter une évaluation de la mise en œuvre de politiques/programmes auprès du gouvernement ou engager des consultants pour exécuter des audits spécifiques de performance.
  - Définir ou examiner le fonctionnement des mécanismes d'audit, par exemple les médiateurs en matière de défense.

Le système parlementaire se compose d'une multitude d'acteurs distincts:

- Les **parlementaires**, ou membres du parlement, sont les représentants élus par les électeurs du parlement. Ils s'assurent que les intérêts des citoyens sont dûment pris en compte dans les politiques de sécurité proposées par le pouvoir exécutif. Ils peuvent organiser des auditions publiques et fournissent aux groupes de la société civile toute sorte d'informations pertinentes. Dans certains cas, les législateurs peuvent individuellement organiser des assemblées publiques locales pour débattre avec leurs électeurs de la politique gouvernementale. Cette dernière fonction, qui permet de créer un lien direct avec le public – que ce soit au titre du parti politique du législateur ou en son nom propre –, renforce considérablement la légitimité du processus de prise de décisions parlementaires sur les questions de sécurité.
- Les **partis politiques** sont les principaux composants du parlement. La plupart des parlements sont organisés autour d'eux. En règle générale, dans les systèmes politiques, les partis politiques – par opposition au parlement en soi – constituent les principaux canaux entre les décideurs et la société civile. Les partis politiques défendent leurs propres positions sur le secteur de la sécurité et se servent du parlement pour exprimer leur avis au public.
- Les **collaborateurs parlementaires** sont les véritables rouages du parlement. Ils sont les dépositaires de l'expertise sur laquelle s'appuient les parlementaires et les partis politiques. Les collaborateurs professionnels garantissent la continuité des débats autour des affaires complexes de sécurité et peuvent les éclairer par un contexte historique. Ils sont donc essentiels à l'efficacité du contrôle du secteur de la sécurité.
- Les **médiateurs parlementaires,** devenus très courants en Europe, constituent le mécanisme par lequel s'affirme la fonction de contrôle du parlement. En Europe occidentale, à l'exception de l'Allemagne, de la Grèce, de l'Italie, du Luxembourg et de la Suisse, tous les pays disposent de médiateurs à l'échelon national. L'Italie et la Suisse ont des médiateurs au niveau régional ou municipal, tandis que le Bundestag allemand a une Commission des pétitions «investie de fonctions équivalentes à celle d'un médiateur militaire pour les réclamations procédant des forces armées.»[3]
- La **société civile** peut constituer un partenaire efficace pour soutenir les parlementaires dans leurs efforts de réforme du secteur de la sécurité. Les parlements peuvent employer différents moyens pour interagir avec la société civile, par exemple la tenue de dialogues nationaux, l'organisation d'auditions parlementaires publiques sur les lois proposées ou le recours aux services d'experts. Ces relations sont des traditions établies de longue date dans de nombreuses sociétés.

Les capacités de contrôle parlementaire présentent de par le monde des différences patentes. Les parlements qui jouissent de solides pouvoirs législatifs, d'une légitimité fondée sur un large mandat populaire et d'une tradition de puissant contrôle sur l'exécutif seront en mesure d'exercer sur la réforme du secteur de la sécurité un contrôle plus efficace que les parlements de la plupart des pays en développement ou en transition, qui ne bénéficient pas de conditions aussi favorables. Dans les sociétés en situation conflictuelle ou en transition, le pouvoir législatif est confronté à des obstacles politiques, constitutionnels et financiers qui entravent son efficacité. Quelles que soient les lacunes structurelles et institutionnelles dont ils pâtissent, les parlements ont un rôle central à jouer pour faire en sorte que la réforme du secteur de la sécurité soit un processus pleinement inclusif.

Tous les parlements sont freinés par la complexité inhérente à la réforme du secteur de la sécurité et ont donc des **défis** communs à relever pour être en mesure d'exercer un contrôle efficace. Que ce soit le Congrès des Etats-Unis lorsqu'il cherche à reformuler son *USA PATRIOT Act* pour justifier les excès de zèle de ses organes exécutifs après les attentats du 11 septembre, le Parlement européen lorsqu'il s'intéresse à une politique de défense commune ou le pouvoir législatif arabe lorsqu'il s'efforce d'imposer son autorité après un conflit, tous les corps législatifs du monde partagent la même compréhension des complexités auxquelles doivent faire face les parlements pour établir un contrôle sur les forces militaires ou les forces de police. Les parlements sont limités à la fois par leur manque d'expertise et par la prééminence dont jouit le corps exécutif dans le domaine de la sécurité. Par exemple, les présidents et leurs cabinets ont fréquemment recours au principe du «secret défense» pour bloquer le libre accès du parlement à l'information.

Parfois, cependant, les grands défis sont aussi assortis de grandes opportunités. Par exemple, une situation conflictuelle peut être pour un parlement l'occasion de s'impliquer activement dans la réforme de la sécurité. Après une guerre civile ou après toute autre forme de changement politique violent, le parlement est légitimé dans sa mission de représentation des intérêts des citoyens, qui l'amène à exercer son contrôle et ses fonctions législatives dans le but d'améliorer la sécurité humaine.

3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité?

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

La **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.[4]

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

3.1 Lois et politiques de sécurité inclusives, fondées sur les besoins

Les parlements engagés dans la réforme du secteur de la sécurité tirent toute sorte d'avantages à intégrer la perspective du genre dans leurs fonctions principales. En tant que représentants élus, les parlementaires ont la responsabilité de veiller à ce que les besoins sécuritaires des hommes, femmes, filles et garçons soient pris en compte dans l'élaboration des politiques. Des menaces distinctes pèsent sur la sécurité des hommes, des femmes, des filles et des garçons. La violence sexiste constitue l'une des menaces à la sécurité humaine les plus répandues dans le monde. Les femmes et les hommes sont en effet différents dans leur accès aux soins de santé, leur éducation, leur pouvoir décisionnel et autres ressources, et ces différences touchent tous les aspects de leur sécurité. Les processus en matière de sécurité nationale se concentrent souvent sur les menaces sécuritaires externes, comme le terrorisme et les armes de destruction massive, et sur les forces militaires. Les lois et politiques relatives à la police, à la justice, aux établissements pénitentiaires, aux services des frontières, aux renseignements, aux forces de défense et aux sociétés privées de sécurité sont souvent formulées sans que ne soit prêtée aucune attention à l'impact qu'elles peuvent avoir sur les différents segments de la communauté. Pourtant, les parlementaires peuvent tout à fait se servir de leurs pouvoirs législatifs, budgétaires et de contrôle en général pour s'assurer que les lois et politiques de sécurité satisfont les besoins de tous leurs administrés, en tenant compte de la violence sexiste et d'autres aspects de l'accès distinct des hommes et des femmes à la sécurité.

La participation croissante des femmes au secteur de la sécurité soulève de nouvelles questions pour les parlementaires, notamment au niveau de la formation, des codes vestimentaires et du logement. En même temps, certains des besoins traditionnels du secteur de la sécurité n'ont fait l'objet que récemment d'un surcroît d'attention, par exemple la formation requise des personnels de police dans les domaines de la violence domestique et d'autres formes de violence sexiste. Le simple fait de porter attention à ces questions importantes génère une certaine confiance parmi les secteurs traditionnellement marginalisés des institutions gouvernementales. Et cela renforce aussi la légitimité parlementaire.

Enfin, lorsque les parlements font intervenir une large panoplie d'acteurs de la société civile, dont des représentants d'organisations féminines, dans les processus législatifs et politiques, cela ne fait que renforcer la réactivité et la légitimité des politiques de sécurité, des institutions de sécurité et du parlement lui-même (voir l'Encadré 1).

3.2 Institutions efficaces et représentatives du secteur de la sécurité

Les parlements peuvent exercer un contrôle sur la performance des institutions et des personnels de sécurité en promouvant l'éducation, en introduisant des codes de conduite, en établissant des mécanismes de responsabilisation et en examinant les politiques de ressources humaines. L'intégration des questions de genre est essentielle à l'efficacité et l'efficience opérationnelles dans le secteur de la sécurité – y compris dans les forces armées, la police, les services des frontières, l'appareil judiciaire et le système pénal –, c'est pourquoi elle devrait être contrôlée par le parlement. Les institutions du secteur de la sécurité apparaissent plus efficaces lorsqu'elles accroissent la participation des femmes et réduisent les taux de discrimination, de harcèlement

Encadré 1 Formulation de politiques sexospécifiques de sécurité en Afrique du Sud[5]

Le processus de réforme du secteur de la sécurité exécuté en Afrique du Sud après l'apartheid sert souvent d'exemple pour l'inclusion et la participation des deux sexes.

Le Livre blanc de 1996 sur la Défense nationale de l'Afrique du Sud a été rédigé par Laurie Nathan, de l'Université de Cape Town. La première version de ce document a été largement commentée par des organisations de la société civile et des membres de l'industrie de la défense. Elle se concentrait sur la sécurité humaine et préconisait l'instauration d'une culture institutionnelle non sexiste, avec obligation pour le ministère de la Défense d'identifier et d'éliminer les pratiques et attitudes discriminatoires au sein des forces armées. De plus, elle appelait au déploiement de programmes de discrimination positive et d'égalité des chances, ainsi qu'à la reconnaissance du droit des femmes à servir à tous les rangs et à tous les postes, y compris à des postes de combat.

Le Livre blanc demandait également un examen de la défense afin d'en spécifier les détails opérationnels, comme la doctrine, la nature des forces, la logistique, les armements, les ressources humaines et les équipements. A la demande insistante de femmes parlementaires et d'autres acteurs, la Commission permanente mixte de la défense du Parlement sud-africain a appelé à une consultation nationale dans le cadre du processus d'examen de la défense. Diverses mesures ont été prises pour garantir la participation du public. Des avions et des autobus militaires ont ainsi été mis à disposition pour transporter des chefs religieux et communautaires, des activistes d'ONG et des représentants de groupes de femmes jusqu'aux lieux des réunions et ateliers régionaux.

Les organisations locales de femmes ont joué un rôle important pour attirer l'attention sur des problèmes jusque là ignorés, comme l'impact des activités militaires sur l'environnement et le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes de la part du personnel des armées. Afin de traiter ces questions, deux nouveaux sous-comités ont été constitués au sein du ministère de la Défense. A l'issue d'un processus de deux ans, l'examen participatif de la défense a permis d'établir un consensus national autour des questions de défense et de conférer une légitimité publique aux nouvelles structures de sécurité.

sexuel et de violence. La participation des femmes aux services de sécurité constitue également une condition importante à l'instauration d'institutions représentatives du secteur de la sécurité, susceptibles de bénéficier d'une plus large confiance publique.

Voir les Dossiers «Place du genre dans la réforme de la police» et «Place du genre dans la réforme de la défense»

Les parlementaires peuvent instituer des mesures proactives de responsabilisation pour accroître la participation des femmes et pour réduire la discrimination et la violence. Par exemple, il incombe au parlement d'adopter des lois imposant l'ouverture aux femmes de tous les postes des institutions du secteur de la sécurité, y compris les postes de combat. En 2000, le Parlement israélien a adopté un amendement à la loi sur les services de sécurité qui a ouvert toutes les professions militaires aux femmes.[6] Comme les parlements exercent un contrôle sur la composition et le mandat des missions de maintien de la paix, ils ont là l'opportunité d'appeler à une participation féminine accrue.

Il est de plus en plus admis que ces missions sont plus efficaces lorsque leurs membres ont suivi une formation en matière de genre et lorsque des femmes sont présentes aussi bien dans les structures de commandement que dans les forces elles-mêmes. Les femmes militaires ont en effet tendance à se soucier davantage des besoins sexospécifiques des populations qu'elles servent et ont plus de chances d'être abordées par les secteurs marginalisés de la société.[7]

Les parlements jouent aussi un rôle essentiel en prévenant la discrimination, le harcèlement sexuel et la violence et en en tenant responsable le secteur de la sécurité. Que ce soient les scandales qui ont impliqué des soldats de la paix dans des affaires d'exploitation sexuelle et de trafic d'êtres humains, les agressions sexuelles commises par des personnels pénitentiaires ou les taux anormalement élevés de harcèlement sexuel sur les femmes au sein des forces armées, toutes ces formes de violence sexiste constituent des actes criminels qui portent atteinte à l'efficacité des services de sécurité. En réaction, les parlementaires peuvent adopter des politiques pour établir des codes de conduite, promulguer une législation sur les mesures disciplinaires, désigner un médiateur pour les questions de défense et/ou de genre, diligenter des enquêtes approfondies et vérifier l'application des sanctions.

Un exemple est la résolution du Parlement européen sur la participation des femmes au règlement pacifique des conflits, promulguée en 2000. Elle appelle les Etats membres à prendre une large panoplie de mesures pour accroître la participation des femmes et la prise en compte des sexospécificités dans le contexte des initiatives de paix et de sécurité. En plus d'imposer une formation sexospécifique aux militaires et aux personnels engagés dans les politiques relatives au conflit, la résolution appelle au recrutement et à la désignation d'un nombre accru de femmes dans les services diplomatiques et promeut le recours à des équipes de maintien de la paix, d'enquête et d'assistance entièrement féminines. En ce qui concerne les violations des droits humains, la résolution condamne les inconduites sexuelles des soldats participant aux opérations de maintien de la paix, appelle à la prise de mesures contre le trafic d'êtres humains et préconise que des observateurs

Encadré 2 Contribution des femmes parlementaires rwandaises à la reconstruction après le conflit

Après le génocide rwandais, des réformes électorales imposant des quotas législatifs ont permis de placer le Rwanda au rang de leader mondial en termes de représentation parlementaire féminine, avec 48,8% de femmes sur les bancs du parlement.[8] L'expérience rwandaise démontre la différence qu'un nombre important de femmes parlementaires peut faire pour la reconstruction d'après-guerre. Ces femmes parlementaires ont établi le premier groupe parlementaire indépendant de tout parti politique, comprenant aussi bien des Hutus que des Tutsis. Ce groupe s'est intéressé aux questions de la sécurité des femmes, indépendamment de leur affiliation ethnique ou politique, et a initié des lois sur le droit des femmes à hériter et le droit des veuves à récupérer les biens de leur défunt époux auprès des membres de sa famille, ainsi que sur la violence sexiste.[9] Le gouvernement a créé un ministère dédié à l'autonomisation des femmes et une politique nationale sur l'égalité des sexes a été rédigée en 2001. Ces mesures ont ouvert la voie et placé la question de l'égalité des sexes au rang des priorités dans le processus d'examen des stratégies de réduction de la pauvreté. Le gouvernement a diligenté de vastes recherches sur les différents aspects des préjugés sexistes et des inconvénients qu'ils génèrent. Les résultats ont été communiqués à chaque ministère afin de nourrir un débat sur les obstacles à l'égalité des sexes et les manières de les surmonter. Ainsi, le ministère de l'Agriculture s'est engagé à accroître le nombre de femmes concernées par ses programmes d'extension, le ministère de l'Education s'efforce d'améliorer les taux de rétention de filles dans les écoles, les gouvernements provinciaux tentent de promouvoir la représentation des femmes dans les processus décisionnels locaux et des exercices de budgétisation sexospécifique sont employés pour inciter les fonctionnaires à traduire des décisions politiques en actions concrètes par l'affectation des ressources.[10]

des droits humains accompagnent les soldats de la paix afin de veiller au respect du droit international.

3.3 Budgétisation et gestion équitables des ressources

Les parlements adoptent et supervisent les budgets liés à la sécurité. Le contrôle budgétaire est l'un des principaux moyens par lesquels ils peuvent influencer la politique gouvernementale.[11] Les commissions parlementaires jouent aussi un rôle important dans les approvisionnements en armes et en matériel militaire. Le fait d'analyser les budgets destinés aux armées et à la police sous une perspective sexospécifique – ce que l'on appelle la budgétisation sexospécifique – peut grandement aider les parlements à reconnaître les besoins sécuritaires distincts des femmes, des hommes, des garçons et des filles et à s'assurer qu'ils sont dûment pris en compte et dotés en ressources. Cette analyse peut aussi déterminer si des fonds suffisants sont affectés à des initiatives sexospécifiques, par exemple aux formations des personnels de sécurité en matière de genre.

La budgétisation sexospécifique demeure toutefois délicate, puisque le processus décisionnel économique qui la sous-tend est lui-même loin d'être équilibré en termes de parité. Comme dans le cas des principaux portefeuilles du secteur de la sécurité, les femmes sont largement sous-représentées dans les prises de décisions économiques. En 2005, seules vingt femmes dans le monde détenaient des portefeuilles en finance et budget.[12] Pourtant, plus de cinquante pays ont adopté des initiatives de budgétisation sexospécifique, la moitié ayant institutionnalisé de tels programmes.[13] Parmi les Etats membres du Conseil de l'Europe, les pays scandinaves, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la France, la Grande-Bretagne, l'Irlande, la Pologne, la Suisse et la Turquie ont tous adopté des initiatives de budgétisation sexospécifique.[14]

3.4 Egalité des sexes dans les prises de décisions parlementaires

Pour renforcer la légitimité et la représentativité du contrôle parlementaire du secteur de la sécurité, le nombre de femmes parlementaires doit absolument être augmenté. La parité formelle dans la prise de décisions politiques, en dépit des quelques progrès observés ces dernières années au niveau de la représentation féminine, est encore loin d'être une réalité. La proportion de parlements comptant moins de 10% de femmes est passée de 63% en 1995 à environ 30% en 2007.[15] Mais sept pays (parmi ceux qui fournissent des données à l'UIP) n'ont toujours aucune femme dans leurs rangs.

En 2007, moins de 20% des parlementaires du monde étaient des femmes (voir le Tableau 1).

Tableau 1 Composition par sexe des parlements du monde, 2007 (chambre basse ou unique) [16]

Région	Femmes députées%	Hommes députés%
Pays scandinaves	41.6	58.4
Europe OSCE (pays scandinaves inclus)	20.4	79.6
Continent américain	20.0	80.0
Europe OSCE (pays scandinaves exclus)	18.4	81.6
Afrique subsaharienne	17.2	82.8
Asie	16.6	83.4
Pacifique	13.1	86.9
Pays arabes	9.6	90.4
Moyenne mondiale	**19.6**	**80.4**

Seuls les pays scandinaves ont des parlements dont la composition par sexe approche la parité. Le Rwanda a récemment rejoint cette élite et a élu un parlement constitué à égalité par des hommes et des femmes (voir l'Encadré 2). Quoique de considérables progrès aient été réalisés depuis 1995, lorsque la proportion de femmes parlementaires n'était que légèrement supérieure à 11%, l'écart entre les sexes demeure important.

Cette sous-représentation féminine des corps législatifs et des organes décisionnels exécutifs dans le monde constitue un obstacle structurel à une meilleure représentativité des décisions parlementaires en matière de sécurité et de défense. En général, les femmes n'occupent qu'un nombre minime de postes ministériels dans le monde, un déséquilibre qui se fait particulièrement sentir dans les domaines de la défense et de la justice. En 2005, sur 183 pays évalués, seules douze femmes étaient à la tête de ministères de la Défense et des Anciens combattants et il n'y avait que vingt-neuf femmes ministres de la Justice. Sur 97 parlements ayant communiqué des données sur la composition par sexe de leurs commissions parlementaires en 1997, seuls 3% avaient une femme à la tête de leur commission de défense. Dans l'ensemble, 20% des responsables présidant des commissions parlementaires étaient des femmes.[17] Ainsi, l'un des enjeux consiste à faire venir davantage de femmes parlementaires dans les commissions de défense et à nommer des femmes aux portefeuilles qui intéressent la sécurité, à savoir la défense, la police et la justice.

Une participation plus égalitaire des femmes au processus de contrôle démocratique renforce la légitimité de la prise de décisions parlementaires. Partant, les parlements ont tout intérêt à traiter les relations inégales de pouvoir qui s'observent dans la société et à œuvrer pour une égalité formelle et juridique entre hommes et femmes.

«En tant que parlementaires, les femmes peuvent jouer un rôle très important pour exiger transparence et responsabilité des services de sécurité, déterminer les budgets et les politiques requis pour éviter que des ressources ne soient détournées d'autres postes essentiels au développement, comme l'éducation, l'environement, les services sociaux et la santé – en impliquant le public dans les débats et les dialogues autour de ces questions –, et garantir la représentation démocratique dans les nouvelles structures de sécurité. En Afrique du Sud, des femmes parlementaires ont promu la participation publique dans le processus de réforme en faisant intervenir des ONG dans la formulation de nouvelles politiques. Elles ont également pris position, plaidant pour l'honnêteté et la transparence, lorsqu'un contrat d'armes a été conclu sans débat public, tandis que se répandaient des rumeurs de corruption. Des femmes ont aussi critiqué le gouvernement au motif qu'il dépensait des fonds, pourtant rares, en armes au lieu de soulager la pauvreté et une femme parlementaire de premier plan a démissionné en signe de protestation contre ce marché.»[18]

En conclusion, l'intégration de la perspective du genre au contrôle parlementaire du secteur de la sécurité est essentielle à une bonne gouvernance et à un développement durable. Par exemple, il y a un lien entre l'égalité des sexes et la réduction du nombre de conflits armés interétatiques. La pleine prise en compte des questions de genre lors de la réforme du secteur de la sécurité réduit les risques futurs de conflit. L'égalité des sexes dans les prises de décisions, y compris dans le secteur de la sécurité, profite à tous les membres de la société. Comme l'affirment certaines sources, «plus le taux de représentation féminine au parlement est élevé, plus le niveau de conflit armé intérieur d'un Etat sera bas».[19]

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'intégration de la perspective du genre dans la réforme du contrôle parlementaire du secteur de la sécurité est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

4 Comment intégrer la perspective du genre au contrôle parlementaire du secteur de la sécurité?

Tous les pays, qu'ils aient connu de longues périodes de paix et de démocratie ou qu'ils aient récemment traversé un violent conflit, ont des problèmes complexes et délicats à résoudre concernant leur secteur de la sécurité. Cependant, les enjeux et opportunités qui caractérisent le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité diffèrent d'un pays à l'autre. Partant, toute stratégie doit être adaptée au contexte spécifique de la réforme. Par exemple, dans de nombreuses sociétés développées, les questions de l'incorporation des femmes dans les forces armées et la police ou de l'égalité des rémunérations ou des promotions occupent souvent le devant de la scène, alors que les sociétés en situation conflictuelle ont avant tout à se soucier de la protection des femmes et des fillettes contre la violence sexiste, un problème souvent exacerbé par la guerre. Cette section présente quelques stratégies pratiques en ce domaine, tandis que les contextes spécifiques sont analysés à la Section 5.

4.1 Formuler des lois et politiques de sécurité inclusives, fondées sur les besoins

Il incombe au parlement de représenter les intérêts souvent divergents prévalant dans la société et de faire usage de sa «capacité à nouer des relations au sein du parlement et au sein de la communauté au sens large.»[20] A ce stade, les parlements «engagent souvent insuffisament avec des acteurs non gouvernementaux.»[21] Les parlements des pays en situation conflictuelle, notamment, ont tendance à entretenir de piètres relations avec leurs électeurs Nombreux sont les parlementaires qui ne recherchent le contact avec eux qu'au moment des élections. Pour renforcer leur légitimité, les parlements doivent établir une certaine proximité avec leurs électeurs «en intensifiant les relations entre le parlement et les autres partenaires de gouvernance, telle la société civile».[22]

Dans le contexte des pays en situation de guerre et de transition, la société civile commence aujourd'hui à jouer un rôle plus actif. Plusieurs parlements africains, dont ceux du Libéria, de la Somalie et du Zimbabwe, n'ont eu de cesse de s'engager toujours plus avant avec des organisations de la société civile. En Amérique centrale, des engagements similaires sont conclus entre les parlements et des organisations non gouvernementales. Cependant, l'initiative de ces dialogues procède rarement du parlement.[23]

Du point de vue sexospécifique, les organisations de femmes sont pourtant des alliés incontournables si le parlement veut promouvoir et renforcer l'égalité entre les sexes. Les politiques sexospécifiques promulguées par le parlement trouvent souvent leur origine dans les propositions soumises par la société civile, laquelle a donc tout intérêt à faciliter leur mise en œuvre. Par exemple, dans de nombreux pays, des groupes de femmes sont activement engagés dans des campagnes contre la violence sexiste. Ainsi, les parlements qui ont renforcé leurs lois contre la violence domestique peuvent compter avec le soutien des groupes de femmes pour voir leurs lois appliquées.

Les parlements jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre d'une sécurité inclusive de par les politiques et législations sexospécifiques qu'ils passent en ce domaine. Les stratégies pratiques consistent notamment en ce qui suit:

Processus participatifs

- Etablir des mécanismes pour les débats et les consultations publics (auditions publiques, par exemple) afin de faciliter la participation de la société aux politiques concernant la défense, la police, la gestion des frontières, la justice et le système pénal.
- Encourager les organisations féminines à participer aux processus de consultation politique.
- Les parlementaires peuvent se rendre eux-mêmes disponibles pour prendre connaissance des revendications exprimées par des organisations urbaines et rurales de femmes.

Lois et politiques sexospécifiques de sécurité

- Intégrer un contenu sexospécifique aux lois et politiques de sécurité, par exemple en traitant de la violence sexiste et en promouvant la participation égalitaire des hommes et des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité.
- Employer, selon le cas, une terminologie indifférenciée en termes de genre («militaires») ou sexospécifique («personnels militaires féminins et masculins»).
- Solliciter les conseils d'experts en sexospécificités pour élaborer et examiner les politiques de sécurité.
- Conduire une étude de l'impact sexospécifique des politiques de sécurité proposées et existantes.

Formation en matière de genre et missions des responsables des politiques de sécurité

- S'assurer que les parlementaires et leurs collaborateurs, notamment ceux qui siègent dans des commissions de défense et de sécurité, sont dûment formés aux questions de genre et de sécurité.
- S'assurer que les commissions de défense et de sécurité contiennent dans leurs missions des questions relatives au genre.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale»

4.2 Bâtir des institutions efficaces et représentatives du secteur de la sécurité

Pour que les institutions du secteur de la sécurité soient efficaces, elles doivent représenter et comprendre les différents besoins sécuritaires des hommes et des femmes qui composent la population qu'elles servent. L'efficacité et l'efficience opérationnelles peuvent être renforcées si la question du genre est prise en compte, en particulier dans les efforts déployés pour accroître la représentation des femmes et pour imposer des formations en matière de genre.

Les femmes ont tendance à constituer une minorité distincte dans les institutions du secteur de la sécurité, y compris dans les forces de police, les armées, l'appareil judiciaire, les institutions pénales et les services des frontières. Par exemple, les femmes ne représentent que 4% des forces de la Police nationale du Rwanda.[24] Les parlements peuvent imposer des quotas et d'autres mesures de discrimination positive pour modifier la composition de l'appareil de sécurité.

Autre exemple: avant la guerre, la police du Kosovo ne comptait aucune femme.[25] Des quotas ont été imposés et les femmes constituent désormais 14% des forces de police de ce territoire administré par l'ONU, un taux attribuable à l'introduction d'un quota obligatoire.[26] En vertu de ce nouveau système, 20% de toutes les nouvelles recrues doivent obligatoirement être des femmes.[27] Le Libéria a pour sa part adopté un quota de 20% pour l'inclusion de femmes dans les forces de police et les forces armées. En 2004, il n'y avait que 11 juges femmes pour 32 juges hommes à la Cour européenne des droits de l'Homme. L'Assemblée parlementaire européenne a voté une résolution qui impose de ne plus accepter les listes des candidats à la Cour ne comportant pas au moins un candidat de chaque sexe. Cette règle a été amendée un an plus tard pour autoriser les listes de candidats d'un même sexe à condition qu'ils soient d'un sexe sous-représenté à la Cour (les femmes, à l'heure actuelle).

Outre l'accroissement des recrutements féminins, d'avantage d'initiatives sont nécessaires pour instaurer une culture institutionnelle non-discriminatoire promouvant la rétention et l'avancement des femmes. Une initiative essentielle en ce domaine est la formation en matière de genre. Les parlements approuvent les budgets servant à financer les programmes de formation du secteur de la sécurité et peuvent faire usage de leur fonction de contrôle pour imposer des formations spécifiques en matière de genre et pour imposer la prise en compte des sexospécificités dans les programmes de formation. Par exemple, des femmes leaders au Burundi ont expliqué, durant les pourparlers de paix, qu'il était primordial pour les forces de sécurité «d'avoir une formation technique, morale et civique… avec un volet consacré à la protection des femmes et des enfants.»[28]

Les stratégies pratiques consistent notamment en ce qui suit:

Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre

- Veiller à ce que tous les personnels du secteur de la sécurité soient formés aux sexospécificités.

.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

Initiatives visant à augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes

- Contrôler la mise en œuvre d'engagements internationaux, régionaux et nationaux concernant la participation égalitaire des femmes.
- Veiller à ce que la législation régissant la participation au secteur de la sécurité promeuve la participation des femmes et d'autres groupes sous-représentés ou exclus.
- Exercer un contrôle sur les politiques de ressources humaines, de recrutement, de formation et de gestion des institutions du secteur de la sécurité. Ces aspects sont essentiels pour avoir la garantie que les institutions du secteur de la sécurité promeuvent la participation à pied d'égalité des femmes et des hommes, qu'elles fonctionnent efficacement, prohibent toute discrimination et traitent des insécurités liées au genre.
- Imposer des cibles obligatoires pour la représentation des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité.

4.3 Traiter la violence sexiste

Les parlementaires engagés dans la réforme du secteur de la sécurité doivent prêter une attention toute particulière à la violence sexiste, ainsi qu'aux lois régissant la propriété foncière, le mariage, l'héritage et l'orientation sexuelle.

Voir la section consacrée à la réforme des lois dans le Dossier «Place du genre dans la réforme de la justice»

Caroline Moser explique que «en leur qualité d'acteurs sociaux, les femmes et les hommes ont une expérience distincte de la violence et du conflit, tant comme victimes que comme auteurs».[29] Des forces de sécurité représentatives ont plus de chances d'être sensibles à l'impact de la violence sexiste, qu'il s'agisse de violence domestique en Europe occidentale et aux Etats-Unis ou des effets des viols de guerre en Afrique et dans les Balkans.

Les parlements peuvent traiter la violence sexiste en veillant à ce que les lois qu'ils appliquent reconnaissent cette forme de criminalité et en votant de nouvelles lois qui criminalisent toutes les formes de cette violence et prévoient des punitions appropriées pour leurs auteurs. Lors de la reconstruction des systèmes de justice après un conflit, les parlementaires peuvent s'assurer que le thème de la violence sexiste est inclus dans les missions des commissions de vérité et des tribunaux spéciaux institués au lendemain du conflit. De plus, le parlement peut faire fonction de forum pour sensibiliser les populations à l'impact sexospécifique de cette violence.

Bouta, Frerks et Bannon notent que «les politiques en matière de violence sexiste doivent cibler aussi bien les hommes que les femmes» afin de pouvoir «toucher tous les acteurs impliqués (victimes, famille des victimes, témoins et auteurs)».[30] Bien qu'il soit admis que les hommes peuvent aussi être victimes de violence sexiste, la plupart des politiques en vigueur ne tient aucun compte des victimes masculines.[31]

Ainsi, pour garantir une sécurité égalitaire, les parlementaires doivent diriger leur attention à la fois sur les femmes et sur les hommes victimes de violence sexuelle.

Les nouvelles forces de police doivent être dûment formées pour traiter les crimes sexistes. C'est dans cet esprit que des programmes de formation spécifiques ont été mis en œuvre dans différents pays du monde. Par exemple, en 2002, un tiers des forces de police rwandaises a été formé pour améliorer ses performances relativement aux crimes sexuels et sexistes.[32] Des mécanismes doivent également être mis en place pour empêcher les personnels du secteur de la sécurité de se livrer eux-mêmes à des actes de violence sexiste et pour les punir de tels crimes.

Les stratégies pratiques consistent notamment en ce qui suit:

Promulguer une législation globale prohibant et punissant la violence sexiste

- Qualifier de crimes toutes les formes de violence sexiste, y compris le viol conjugal, le viol masculin, la grossesse et l'avortement forcés ainsi que les «crimes d'honneur», et prévoir des sanctions à la hauteur de leur gravité.
- Veiller à ce que les définitions juridiques du viol et d'autres délits sexuels soient neutres en matière de genre et à ce que les délits sexuels soient traités identiquement, qu'ils soient commis dans le cadre ou hors du cadre d'une relation sentimentale.
- Contrôler la mise en œuvre d'engagements internationaux, régionaux et nationaux concernant l'élimination de la violence sexiste.

Tenir les institutions et les personnels de sécurité pour responsables de la prévention et du traitement de la violence sexiste

- Appliquer une législation et des codes de conduite clairs et précis sur la responsabilité des personnels du secteur de la sécurité vis-à-vis des violations des droits humains, avec des procédures disciplinaires.
- Contrôler les plaintes, les enquêtes et les punitions relatives aux violations des droits humains commises par les personnels du secteur de la sécurité afin de mettre un terme à toute impunité dans ce domaine.
- Diligenter des enquêtes/études sur la nature et l'ampleur de la violence sexiste et de la discrimination dans les institutions du secteur de la sécurité.

Nommer un médiateur

- Envisager la création d'un poste de médiateur ayant pour fonction de contrôler l'intégration des sexospécificités dans les institutions des secteurs de la défense et de la sécurité et/ou investir toute personne nommée à un tel poste du pouvoir d'examiner les questions de genre. Les médiateurs parlementaires se sont institutionnalisés dans de nombreux pays. En Allemagne, par exemple, un médiateur spécial s'occupe des questions liées aux forces armées. Les médiateurs peuvent être d'ardents défenseurs et ils jouent un rôle essentiel en dénonçant l'impact de la violence domestique et des crimes liés à un conflit.

4.4 Accroître la représentation des femmes dans les parlements et dans les prises de décisions parlementaires relatives a la sécurité

Le parlement peut prendre différents types de mesures pour accroître le nombre de femmes parlementaires, ainsi que pour accroître leur participation aux comités de défense et de sécurité. Par exemple, les parlementaires peuvent promulguer une réforme électorale pour garantir la pleine incorporation des femmes et des minorités au processus politique. Pour ce faire, il importe qu'ils tiennent compte du type de système électoral à employer et qu'ils imposent des quotas électoraux et politiques.

Les quotas électoraux ont leur importance pour modifier la composition hommes-femmes des parlements du monde. Une quarantaine de pays applique des quotas constitutionnels ou électoraux aux élections parlementaires.[33] De fait, il importe que la représentation parlementaire des femmes atteigne une «masse critique» – estimée à environ 30%. L'argument de la «masse critique» part du principe que, pour que les femmes aient un impact substantiel sur les prises de décisions parlementaires, elles doivent être présentes en nombre dans les parlements. En août 2007, dix-huit pays avaient atteint ou surpassé une représentation féminine de 30% dans leur parlement (voir le Tableau 2).

Les commissions parlementaires offrent aux législateurs l'opportunité d'organiser leurs travaux et de concentrer leur expertise. Les parlementaires peuvent se servir des commissions de défense et de sécurité pour exercer leurs fonctions de contrôle en imposant aux membres de l'appareil de sécurité de justifier de l'efficacité opérationnelles des forces de sécurité ou en sollicitant des experts indépendants sur des questions de sécurité. La participation de femmes parlementaires à ces commissions est une condition essentielle à leur pleine participation aux prises de décisions en matière de sécurité.

Diverses initiatives peuvent être prises pour garantir la parité des sexes dans ces commissions parlementaires, parmi lesquelles les systèmes de quotas. En 2005, par exemple, la Knesset, le parlement israélien, a voté un amendement à la loi de 1956 sur la représentation égale des femmes, qui impose l'inclusion de femmes en équipes nommées pour traiter d'affaires intérieures ou extérieures, de politiques de sécurité et de négociations de paix. Deux membres du parlement sont à l'origine de la loi, en collaboration avec *Isha L'Isha*, une organisation locale de femmes. Pour faire passer cette loi, une coalition *ad-hoc* de groupes de femmes et d'organisations pacifiques a été constituée et d'intenses campagnes de lobbying et médias ont été conduites.[35]

Tableau 2 Transformation des parlements: pays atteignant une représentation féminine de 30%, 2007 [34]

Pays	Système électoral	Existence de quotas (1)		Proportion de femmes à l'Assemblée nationale (2)
Rwanda	Pluralité: système majoritaire à un tour	OUI	Type 1: la Constitution impose des quotas pour les femmes. Type 2: 24 sièges sur 80 sont réservés aux femmes à l'Assemblée nationale. Type 3: 20% des postes de conseiller municipal sont réservés aux femmes.	48,8 (2005)
Suède	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 4: quota de 50% de femmes pour le Parti travailliste socio-démocrate, le Parti socialiste et le Parti écologiste.	47,3 (2006)
Finlande	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	NON		42,0 (2007)
Costa Rica	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 2: quota de 40% de femmes à toutes les élections publiques. Type 4: quota de 40% de femmes pour le Parti national de libération et le Parti socio-chrétien de l'unité et quota de 50% pour le Parti de l'action citoyenne.	38,6 (2006)
Norvège	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 4: quota de 40% de femmes pour le Parti socialiste, le Parti travailliste norvégien, le Parti centriste et le Parti chrétien-populaire.	37,7 (2005)
Danemark	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	NON	Type 4 autrefois appliqué. Les quotas ont été abandonnés vers 1996.	36,9 (2005)
Belgique	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 2: quota d'un tiers au minimum pour chaque sexe; deux personnes du même sexe ne peuvent pas être placées en tête de liste d'un parti. Type 4: quota de 50% de femmes pour le Parti socialiste flamand et le Parti socialiste wallon.	36,7 (2007)
Pays-Bas	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 4: quota de 50% de femmes pour le Parti travailliste, quota indéterminé pour le Parti écologiste.	36,7 (2005)
Cuba	Majorité: système à deux tours	NON		36,0 (2005)
Espagne	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 4: le Parti socialiste des travailleurs espagnols applique un quota de 40% pour chaque sexe.	36,0 (2005)
Argentine	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 1: la Constitution impose des quotas pour les femmes. Type 2: chaque liste de parti doit comporter 30% de femmes à des positions éligibles. Type 3: les lois de la capitale et des provinces imposent des quotas. Type 4: la plupart des partis a adopté un quota de 30% de femmes.	35,0 (2005)
Mozambique	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 4: le Front pour la libération du Mozambique applique un quota de 30% de femmes.	34,8 (2005)
Afrique du Sud	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 4: le Congrès national africain applique un quota de 30% de femmes et les listes au niveau local appliquent un quota de 50% de femmes.	32,8 (2005)
Autriche	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 4: quota de 50% de femmes pour le Parti alternatif vert, de 33,3% pour le Parti populaire autrichien et de 40% pour le Parti socio-démocrate d'Autriche.	32,2 (2006)
Nouvelle-Zélande	Système proportionnel mixte	OUI	Type 4: quotas librement fixés par les partis.	32,2 (2005)
Islande	Représentation proportionnelle: système de listes de partis	OUI	Type 4: l'Alliance populaire et le Parti socio-démocrate appliquent un quota de 40% de femmes.	31,7 (2007)
Allemagne	Représentation proportionnelle: système mixte	OUI	Type 4: quota de 50% de femmes pour le Parti du socialisme démocratique et les Verts, de 33,3% pour le Parti de l'union des démocrates chrétiens et de 40% pour le Parti socio-démocrate d'Allemagne.	31,6 (2005)
Burundi	Représentation proportionnelle	OUI	Type 4: quota imposé par la loi de 30% de femmes candidates.	30,5 (2005)

Note 1: les types de quotas suivants sont retenus:
Type 1 = quota constitutionnel pour le parlement national
Type 2 = quota ou réglementation imposé(e) par une loi électorale pour le parlement national
Type 3 = quota constitutionnel ou législatif pour les collectivités locales
Type 4 = quota imposé par un parti politique pour ses candidats aux élections
Note 2: année des dernières élections entre parenthèses.

Encadré 3 ONG cambodgiennes: promotion de la participation des femmes et de la coopération entre partis

L'absence de coopération entre les partis du Cambodge et la domination d'un parti unique a eu des conséquences négatives sur la représentation politique des femmes et la promotion des sexospécificités, notamment au niveau national. Malgré cela, les femmes cambodgiennes sont, par le biais de diverses ONG, des pionnières dans la construction de passerelles entre les partis. Le mouvement Women for Prosperity (WfP) constitue l'une des organisations les plus efficaces en ce domaine. Dirigé par l'ancienne réfugiée Pok Nanda, le WfP a été le premier à lancer un programme qui n'incite pas seulement les femmes à entrer en politique, mais qui jette aussi des ponts entre les partis au niveau communautaire. Son réseau rassemble des femmes conseillères municipales de tous les bords, y compris des trois principaux partis politiques. Le WfP s'intéresse aux grands enjeux des femmes en politiques, toutes idéologies confondues, et leur apporte un soutien permanent en vue de développer durablement leurs compétences. Pour les élections municipales de 2000, le WfP a soutenu 5 527 candidates et leur a prodigué aide et conseils durant leur campagne: prise de parole en public, rédaction de discours, réponse aux questions des électeurs et résolution des obstacles posés par des membres masculins du parti défavorables à la participation des femmes. De fait, le WfP a préparé le terrain à la participation des femmes et a créé un modèle efficace pour une coopération entre partis.[36]

Les stratégies suivantes peuvent être appliquées pour accroître la participation des femmes (et d'autres catégories sous-représentées) dans les parlements et dans les commissions de sécurité et de défense:

Accroître la participation des femmes au parlement

- Imposer des quotas, que ce soit directement dans la Constitution, par la législation sur les partis politiques ou par des réglementations électorales, pour réserver des sièges parlementaires aux femmes.
- Travailler avec la société civile pour mettre en œuvre des programmes, au niveau du parlement et au niveau des partis politiques, visant à inciter les femmes à briguer un mandat (voir l'Encadré 3).
- Concevoir des mécanismes de stimulation pour inciter les partis politiques à désigner des femmes candidates.
- Créer un groupe de femmes parlementaires pour s'entraider et coopérer sur les questions de promotion des sexospécificités et/ou créer un groupe de femmes/hommes parlementaires chargé de promouvoir et de faire avancer les sexospécificités (voir l'Encadré 5).
- Conduire un audit des implications sexospécifiques du système électoral.
- Des femmes parlementaires expérimentées peuvent conseiller et encadrer des femmes parlementaires moins expérimentées ou des femmes aspirant à devenir parlementaires.

Accroître la participation des femmes aux commissions parlementaires de sécurité et de défense et aux prises de décisions en matière de sécurité

- Promulguer une législation pour accroître la participation des femmes aux commissions parlementaires de sécurité et de défense.
- Envisager d'imposer des quotas de sexe dans toutes les structures des commissions.
- Solliciter davantage de femmes aux postes exécutifs de haut niveau, c'est-à-dire dans les ministères et au Conseil national de sécurité.

4.5 Mettre en œuvre une budgétisation et un approvisionnement équitables

Les parlementaires peuvent déployer des initiatives de budgétisation sexospécifique pour mieux garantir l'utilisation équitable et adéquate des fonds. La budgétisation sexospécifique est une «application de la prise en compte des sexospécificités dans le processus budgétaire. Elle suppose une évaluation sexospécifique des budgets, l'application d'une perspective du genre à tous les niveaux du processus budgétaire et la restructuration des recettes et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité des sexes.»[37]

Le parlement peut intervenir dans la budgétisation de la sécurité lors des quatre grandes phases de tout cycle budgétaire:[38]

- **Préparation budgétaire:** cette phase permet au pouvoir exécutif de proposer des affectations de fonds à différentes fins, mais le parlement et ses membres peuvent participer au processus par divers mécanismes formels et informels.
- **Approbation de budget:** le parlement devrait être en mesure d'étudier et de déterminer l'intérêt public et la pertinence des affectations de fonds et pourrait, dans certains contextes, adjoindre des directives spécifiques aux autorisations budgétaires en matière de sécurité.
- **Exécution ou dépense:** le parlement examine et contrôle les dépenses du gouvernement et pourrait s'efforcer d'améliorer la transparence et la responsabilité. En cas de demandes extrabudgétaires, le parlement examine et contrôle ces demandes afin de prévenir tout dépassement budgétaire.
- **Audit ou examen:** le parlement vérifie qu'il n'est pas fait mauvais usage des fonds alloués par le gouvernement. De même, il évalue régulièrement l'intégralité du processus de budgétisation et d'audit afin d'en garantir la responsabilité, l'efficience et l'exactitude.

L'outil fréquemment employé pour la budgétisation sexospécifique est l'énoncé de budget sexospécifique.

Encadré 4 Outils et méthodes des parlements pour la budgétisation sexospécifique [43]

Analyse des recettes/dépenses. Pour analyser la situation présente des femmes et des hommes ou des filles et des garçons dans un secteur spécifique – ou évaluer les effets sexospécifiques de politiques ou de mesures politiques –, d'autres mesures ont été conçues, qui mettent les budgets en relation avec les politiques, sur différents aspects (recettes, dépenses, services publics ou consommation).

L'analyse ventilée par sexe de l'incidence des recettes est une technique de recherche qui examine les impôts directs et indirects, ainsi que les redevances acquittées par les hommes et les femmes.

L'analyse ventilée par sexe de l'incidence des dépenses publiques compare les dépenses publiques sur un programme donné, généralement à partir de données issues d'enquêtes des ménages, afin de déterminer la distribution des dépenses entre les femmes et les hommes ou les filles et les garçons.

L'évaluation ventilée par sexe des bénéficiaires est une technique de recherche employée pour solliciter l'opinion de bénéficiaires potentiels ou effectifs quant à la capacité des programmes gouvernementaux et/ou des services publics à satisfaire leurs besoins, leurs souhaits et leurs priorités.

L'étude d'impact sexospécifique est une évaluation rétroactive de budgets ou une évaluation anticipée de propositions budgétaires, qui constitue probablement l'outil le plus complet et le plus complexe de budgétisation sexospécifique puisqu'il s'intéresse aux effets budgétaires à court terme et à long terme du genre sur la répartition des ressources et sur leur accès.

L'évaluation sexospécifique des politiques est l'étude approfondie des politiques associées à différents portefeuilles et programmes et des questions de genre qui y sont implicitement et explicitement incluses. Elle remet d'emblée en cause le principe de «neutralité sexuelle» des politiques dans leurs effets et s'intéresse à la manière dont les politiques et les ressources qui leur sont affectées peuvent réduire ou aggraver les inégalités sexuelles.

Cet énoncé peut être articulé sur la base du budget total ou en fonction de secteurs particuliers, comme la défense. Les dépenses et les recettes sont analysées en fonction de leur impact probable sur différents groupes de femmes et d'hommes, de garçons et de filles. Le but est de garantir un traitement parfaitement égalitaire des besoins des femmes et des besoins des hommes.[39]

Le Conseil de l'Europe explique que les parlements «négocient, modifient et enfin adoptent le budget proposé par l'appareil exécutif, mais peuvent également soumettre des requêtes et engager des activités de lobbying, contribuant ainsi à la formation de la volonté politique et au renforcement des engagements gouvernementaux vis-à-vis de la budgétisation sexospécifique.»[40] Dans un gouvernement, les initiatives de budgétisation sexospécifique attirent l'attention sur la question de l'égalité des sexes dans l'affectation des ressources. Pour les parlementaires et les défenseurs de la société civile, il s'agit là de précieux outils pour appeler à une meilleure transparence des décisions budgétaires et à une plus grande autonomisation des femmes.[41] Les initiatives de budgétisation sexospécifique ont pour but de transformer le processus budgétaire en développant le rôle des assemblées législatives et de la société civile.[42]

Plusieurs pays du monde préconisent et appliquent aujourd'hui des systèmes de budgétisation sexospécifique. Par exemple, au Brésil, des organisations de la société civile collaborent avec des femmes parlementaires pour proposer des budgets sexospécifiques.[44] Aux Philippines, des groupes de femmes sensibilisent la population sur l'importance de la budgétisation spécifique et mettent en avant le rôle crucial que jouent les dispositions législatives sur l'égalité des sexes.[45] L'Afrique du Sud a été l'un des premiers pays à introduire une perspective sexospécifique dans son processus de politique économique. L'Initiative budgétaire des femmes sud-africaines est le fruit des efforts de parlementaires et de plusieurs organisations de la société civile. Elle s'intéresse aux dimensions sexospécifiques des impôts et des dépenses et veille au respect du principe d'égalité des sexes dans le processus budgétaire. Cette initiative est de nature participative: elle s'appuie sur des discussions menées aux niveaux national et local du gouvernement et sur les interventions des citoyens. Des groupes de la société civile ont été invités à analyser le budget et les politiques qui le sous-tendent afin d'en vérifier les impacts sexospécifiques et les parlementaires ont utilisé les résultats de ces travaux pour orienter les débats budgétaires du parlement.[46]

Les stratégies autorisant une budgétisation et un approvisionnement équitables sont, entre autres, les suivantes:

Budgétisation sexospécifique

- Exécuter un audit sexospécifique de tous les budgets existants et proposés afin de garantir un financement adéquat pour le traitement des besoins des hommes, des femmes, des filles et des garçons.
- Intégrer la perspective du genre dans les budgets proposés.

Approvisionnement sexospécifique de la défense

- S'assurer que des fonds sont affectés pour l'achat d'uniformes et de matériel adaptés aux femmes, la tenue d'installations distinctes réservées aux femmes et la satisfaction des besoins des femmes en matière de procréation.
- Veiller à ce que les réglementations nationales relatives au commerce d'armes interdisent tout échange avec des régimes ou des individus auteurs de violence sexiste.

Encadré 5 Constitution d'alliances

Il est de la responsabilité commune des hommes et des femmes parlementaires d'intégrer la perspective du genre à leurs travaux. Donna Pankhurst affirme que «les chances de réussite sont grandement multipliées lorsque la responsabilité du changement de la culture des institutions n'est pas entièrement imputée aux femmes, mais aussi aux hommes».[47] Pour pouvoir efficacement transformer un parlement en une institution soucieuse de l'égalité entre les sexes, les hommes et les femmes doivent partager une même compréhension des sexospécificités.

Une telle transformation dans le sens d'une plus grande égalité des sexes n'est possible que si les hommes et les femmes travaillent ensemble pour changer les mentalités sociétales. En tant que groupe, les hommes ont tendance à être privilégiés dans les actuelles hiérarchies de pouvoir et risquent fort d'opposer une certaine résistance au changement. Il sera donc particulièrement utile de démontrer aux hommes l'importance de l'analyse sexospécifique. Les parlementaires ont tout à gagner de l'application d'une perspective sexospécifique à leur travail, car l'analyse sexospécifique leur permet de mieux identifier les besoins des hommes et femmes qu'ils représentent. Tsjeard Bouta et Georg Frerks précisent que «les politiques promouvant l'égalité des sexes doivent s'appuyer sur une analyse sexospécifique complète qui explicite les rapports entre les sexes, la situation conflictuelle spécifique et l'impact distinctif potentiel des interventions extérieures sur les hommes et les femmes.»[48] Par exemple, l'analyse sexospécifique permet de mettre en avant les différentes manières dont les femmes et les hommes sont exposés à la violence sexuelle lors d'un conflit armé ou de déterminer les besoins distincts en réintégration des filles et des garçons qui ont été enlevés et forcés de servir dans des mouvements armés en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

Au Royaume-Uni, le Groupe parlementaire associé sur les femmes, la paix et la sécurité (Associate Parliamentary Group on Women, Peace and Security) offre un bon exemple de ce que peuvent faire des hommes et des femmes parlementaires lorsqu'ils s'unissent pour défendre et promouvoir l'égalité des sexes. Ce groupe s'est organisé dans le but de garantir la mise en œuvre efficace de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU. La Commission, dirigée par la députée travailliste Joan Ruddock, est composée de seize femmes et de six hommes. La composition et la mission de ce groupe dénotent assurément dans le paysage traditionnel des commissions britanniques, en particulier en ce qui concerne la sécurité. En revanche, la Commission paritaire du Parlement britannique ne compte qu'une seule femme sur un total de quinze membres. De même, la Commission de défense désignée par la Chambre des communes ne comporte qu'une seule femme parlementaire.

5 Intégration de la perspective du genre au contrôle parlementaire du secteur de la sécurité dans des contextes spécifiques

5.1 Pays sortant d'un conflit

Les sociétés déchirées par une guerre ont des défis spécifiques à relever pour satisfaire les besoins sécuritaires de leur population. Les parlementaires peuvent jouer à cet égard un rôle constructif en veillant à l'intégration des sexospécificités dans les dispositions relatives à la sécurité des processus de paix – le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR) et les mécanismes de justice transitionnelle, par exemple – et à leur prise en compte lors du traitement de la violence et de la criminalité postconflictuelles. Les contextes postconflictuels offrent également des opportunités pour accroître le nombre de femmes parlementaires dans le cadre de réformes politiques et électorales.

En plus de s'occuper des crimes commis durant la guerre, les parlements peuvent prendre l'initiative de gérer l'environnement sécuritaire qui se fait jour au lendemain du conflit. Après un conflit, nombreux sont les pays qui sont confrontés à la violence, qu'elle soit commise dans la sphère publique ou privée. Les parlements peuvent traiter des questions sociétales de sécurité en réformant les armées, les forces de police, l'appareil judiciaire et le système pénitentiaire, et en promulguant une législation contre la criminalité.

Processus de paix

Idéalement, les parlements jouent un rôle dans la prévention des conflits ou la sécurité préventive. Cependant, s'ils ne peuvent empêcher le conflit, les parlements peuvent aussi jouer un rôle constructif dans les négociations de paix et les accords de paix qui s'ensuivent. Ces accords de paix servent souvent de cadre à la réforme du secteur de la sécurité, c'est pourquoi l'intégration des questions de genre à leurs tout débuts revêt une importance primordiale. Les parlementaires peuvent s'investir directement dans le processus de négociation et, ainsi, constituer un forum de premier plan pour aider le public à prendre conscience des processus de paix formels et informels qui se jouent dans son pays.

Par exemple, les parlementaires peuvent se faire les avocats d'un processus de négociation qui réserve une place égalitaire aux femmes. Lorsque le parlement parvient à être représenté à la table des négociations, il importe que sa délégation comporte des femmes parmi les législateurs. Une composition davantage équilibrée des équipes de négociation confirme de manière explicite que les dimensions sexospécifiques du conflit vont être prises en compte dans le processus de négociation, et multiplie les chances de voir cette perspective nourrir les accords de paix et de sécurité. De fait, les parlementaires jouissent d'un pouvoir important, puisqu'ils peuvent suspendre l'approbation des accords qui négligent les sexospécificités et, partant, qui ne se fondent pas sur un processus légitime. Un parlement qui défend les dimensions sexospécifiques dans le règlement

Encadré 6 Transformation des processus de DDR: le rôle des parlements [52]

Les fonctions législatives et de contrôle des parlements leur confèrent un rôle institutionnel important au regard de l'intégration des sexospécificités dans le processus de DDR. Les parlementaires peuvent en effet veiller à ce que les besoins respectifs des combattants et des combattantes soient pris en compte dès le début du processus. Une attention spéciale doit être portée à la nature sexospécifique du processus de désarmement. En Ouganda, le parlement a joué un rôle actif en visitant des camps de démobilisation afin d'enquêter sur la situation des combattants hommes et femmes. Par la suite, il a exigé l'intervention du gouvernement. En Amérique latine, les législateurs colombiens s'intéressent de plus en plus aux problèmes de démobilisation que rencontrent leurs électeurs. Pour pouvoir intervenir de manière constructive dans la démobilisation des combattants, les parlementaires doivent comprendre le rôle complexe que jouent les hommes et les femmes dans une guerre, mais aussi leurs besoins sexospécifiques par temps de paix.

d'un conflit va dans le sens du nouveau consensus international, qui veut qu'un processus de paix «qui néglige d'inclure les femmes dans ses négociations, son programme et sa mise en œuvre ne jouit d'aucune légitimité démocratique».[49]

Lorsque les femmes sont exclues, il y a une tendance naturelle à s'intéresser exclusivement aux expériences masculines du conflit et aux attentes des hommes au regard de son règlement, plutôt que de se pencher sur les besoins des acteurs masculins et féminins et sur leurs positions respectives dans la structure sociétale.[50] La participation des femmes ne peut qu'enrichir le processus, puisque les femmes «ont toutes les chances d'apporter une contribution différente au processus de paix. Par comparaison avec les hommes, les femmes sont plus enclines à invoquer les questions de genre, à soumettre d'autres expériences du conflit et à imposer des priorités distinctes pour la consolidation de la paix et le relèvement, et sont plus à même d'atténuer les dissensions politiques».[51]

Dans les pays en situation conflictuelle, la phase de mise en œuvre des accords de paix requiert l'attention spéciale du parlement. Grâce aux accords de paix et aux efforts qu'ils doivent ensuite déployer pour se doter d'une constitution, les pays qui sortent d'un conflit bénéficient d'une grande latitude pour faire évoluer leur système politique vers une plus grande égalité des sexes. Le parlement peut contrôler les négociations officielles de paix et donner un écho aux initiatives issues de la société civile.

Désarmement, démobilisation et réintégration (DDR)

Le règlement d'un conflit violent suppose nécessairement le désarmement et la démobilisation des forces combattantes. Un processus efficace de DDR part du principe que les femmes et les hommes sont distinctement touchés par le conflit et tient compte des besoins des ex-combattants hommes et femmes, ainsi que de ceux des femmes et des enfants associés aux forces armées et aux groupuscules de combat. Les parlements peuvent jouer un rôle constructif en préconisant des processus de DDR soucieux de l'égalité des sexes (voir l'Encadré 6). Les besoins des femmes et des fillettes qui appartiennent ou sont associées à des forces armées non officielles sont souvent négligés dans les processus de DDR. Les autres aspects sexospécifiques concernent l'accompagnement, l'éducation et la réintégration des ex-combattants, l'objectif étant de réduire au maximum les risques de voir ces hommes sombrer, une fois revenus à la vie civile, dans la violence domestique et autres formes de violence.

La restructuration du secteur de la sécurité au lendemain d'un conflit est l'occasion pour le parlement de créer des forces de sécurité représentatives. Au

Encadré 7 Commission sud-africaine Vérité et Réconciliation: Intégration de la perspective du genre

L'expérience sud-africaine démontre qu'une intervention parlementaire peut efficacement imposer la prise en compte des sexospécificités dans la création d'une commission vérité et réconciliation. Les membres du Parlement sud-africain, représentant les partis politiques du pays, ont constitué, conjointement avec les dirigeants d'organisations de la société civile, un comité de sélection qui a joué un rôle déterminant dans la composition de la commission. Sur un total de 300 candidatures soumises dans le cadre d'une procédure publique, le comité de sélection a dressé une liste de 25 finalistes.[57] Le président Nelson Mandela a choisi les quinze commissaires à partir de cette liste. Un tiers de ces commissaires étaient des femmes.[58] Ce quota reflète l'engagement du Congrès national africain, qui a fait le choix de nommer des femmes à un tiers des postes décisionnels. Cet engagement envers une plus grande égalité des sexes s'est traduit par un bien meilleur équilibre au parlement, où les femmes occupaient près de 33% des sièges en 2006.

Malgré la présence en nombre de femmes dans la commission, l'égalité n'était pas parfaite, puisque des organisations de femmes ont dénoncé l'accès privilégié des hommes et la marginalisation des expériences des femmes. Les femmes hésitaient à parler de viol et d'autres cas de violence sexuelle devant des hommes. Le mouvement des femmes est parvenu à imposer la question des sexospécificités au programme de la commission.[59] Afin de se sensibiliser aux besoins des femmes, les commissaires ont suivi une formation aux sexospécificités et la commission a organisé plusieurs séances spécialement consacrées aux femmes.[60]

Tableau 3 **Amorce du changement au lendemain d'une guerre: la composition par sexe des parlements dans certains pays en situation postconflictuelle** [69]

Pays	Pourcentage de femmes	Pourcentage d'hommes
Rwanda (2003)	48,8	52,2
Mozambique (2004)	34,8	65,2
Afrique du Sud (2004)	32,8	67,2
Burundi (2005)	30,5	69,5
Ouganda (2006)	29,8	70,2
Timor-Leste (2007)	27,7	72,3
Afghanistan (2005)	27,3	72,7
Irak (2005)	25,5	74,5

sortir de leur conflit, des pays comme le Salvador, le Guatemala, le Mozambique et le Libéria ont intégré des ex-combattants dans leurs forces militaires et dans leur police. Les données de démobilisation collectées par les missions de paix de l'ONU dans le monde indiquent que les femmes représentent jusqu'à 30% des combattants dans les forces insurgées. Elles constituent donc un véritable gisement en matière de recrutement, qui peut favoriser la conversion de forces armées et de police traditionnelles en institutions équilibrées et égalitaires.

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme de la défense»

Justice transitionnelle

Les parlements jouent un rôle important en veillant à ce que les questions de genre soient dûment prises en compte dans l'administration de la justice postconflictuelle. La dénonciation publique des crimes commis durant le conflit, même ceux qui présentent une nature sexiste, est une condition indispensable à la reconstruction sociale. Même si les femmes constituent généralement les principales bénéficiaires des initiatives de justice égalitaire, l'application de la perspective du genre peut aussi contribuer à mieux identifier les hommes victimes de violence. Les fonctions législatives et de contrôle du parlement, associées à ses pouvoirs budgétaires, permettent aux parlementaires de traiter des questions de justice postconflictuelle. De fait, le parlement peut constituer une plateforme de débat public pour traiter des questions litigieuses de l'après-guerre et, ce faisant, jouer un rôle de premier plan pour la promotion de la tolérance.[53]

Les parlements ont aussi pour responsabilité de participer à la création d'organes d'enquête et d'établissement des faits, comme les commissions vérité, qui dressent la liste des crimes commis durant le conflit. Ils participent également à la création de tribunaux spéciaux pour la traduction en justice des criminels et délinquants. Les parlements peuvent imposer une composition paritaire à ces organes et les inciter à tenir compte des sexospécificités dans leurs procédures et politiques. Ils disposent d'un large pouvoir de contrôle sur ces commissions, puisque ce sont eux qui promulguent la législation qui va leur permettre de fonctionner, qui participent à la désignation des commissaires individuels, qui allouent les ressources nécessaires et qui supervisent la mise en œuvre des conclusions des commissions.[54]

Ces trente dernières années, plus d'une vingtaine de commissions de vérité et d'établissement des faits ont été instituées aux niveaux international et national pour enquêter sur les abus commis durant des conflits.[55] Des femmes ont présidé deux de ces commissions: la Commission internationale d'enquête des Nations Unies, qui a enquêté sur les violations du droit humanitaire international au Timor oriental, et la Commission sri-lankaise sur les provinces occidentales et méridionales.[56]

Les parlements peuvent également garantir l'égalité d'accès aux commissions vérité et réconciliation en prêtant une attention particulière aux besoins spécifiques des hommes et femmes victimes (voir l'Encadré 7). Par exemple, les législateurs peuvent insister pour que certaines séances soient exclusivement consacrées à l'audition de femmes victimes et/ou pour qu'un chapitre du rapport de la commission soit consacré à la violence sexiste. Par comparaison avec les hommes victimes, les

Encadré 8 **Application de quotas constitutionnels: les réformes en Afghanistan et en Iraq** [70]

L'Afghanistan, qui avait autrefois l'habitude de restreindre gravement les droits des femmes, est devenu un pays où règne de droit l'égalité des sexes. En ce qui concerne la représentation politique, la nouvelle constitution garantit l'inclusion formelle des femmes dans les processus décisionnels politiques. L'article 83 stipule que deux candidates au moins de chaque province devraient être élues au parlement. Cette disposition constitutionnelle a été fructueusement appliquée. Aux élections de septembre 2005, 69 femmes, représentant environ 27% des 249 membres de la Wolesi Jirga, ont été élues. De même, la nouvelle constitution d'Iraq, ratifiée en octobre 2005, garantit aux femmes un quart des 275 sièges du parlement. En Iraq encore, des quotas constitutionnels ont été appliqués. Depuis les élections de décembre 2005, les femmes représentent un quart du Conseil national des représentants. Ces deux issues électorales sont particulièrement importantes dans une région où les femmes restent sous-représentées dans les prises de décisions politiques et, dans certains cas, ne jouissent même pas de leurs pleins droits civiques.

femmes ont moins accès aux processus de justice parce qu'elles sont économiquement désavantagées et ont plus d'obligations familiales et domestiques, ce qui restreint leur mobilité.[61] Les parlements ont également la possibilité de porter le dédommagement des victimes à l'ordre du jour national, ce que le corps législatif de Côte d'Ivoire a réussi à imposer après l'échec du pouvoir exécutif.[62] Un groupe de législateurs a fait fonction d'avocat pour les victimes et a fait pression pour que le parlement passe une loi en ce sens. Les programmes de dédommagement devraient aussi être conçus dans le respect des sexospécificités, reconnaissant en particulier les abus subis par les hommes et par les femmes pendant le conflit et leurs besoins distincts en termes de réparation.

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme de la justice»

Violence et criminalité postconflictuelles

Bien que les crimes sexistes commis par temps de guerre soient reconnus au rang de crimes de guerre, il n'est prêté guère d'attention à l'influence que peuvent avoir des circonstances liées au conflit sur la poursuite de la violence dans les foyers après la fin des hostilités.[63] Mieux les parlementaires comprendront les questions sexospécifiques, plus ils seront en mesure d'apprécier l'importance que peut revêtir le traitement de la violence domestique et du stress postconflictuel que subissent les hommes et les femmes ex-combattants et déplacés. Les études conduites par l'ONU révèlent une très forte hausse de la violence domestique dans les zones balayées par un conflit. Cette violence semble être alimentée par la disponibilité des armes, par la violence subie ou infligée par les membres masculins de la famille et par la pénurie d'emplois, de refuges et de services fondamentaux. Les personnes déplacées sont particulièrement vulnérables.[64]

L'Amérique centrale postconflictuelle illustre ce processus de transformation de la violence liée à la guerre en une vague de crimes touchant à la fois la sphère publique et la sphère privée.[65] Alors que la violence politique s'est atténuée dans le sillage des accords de paix, la violence criminelle n'a fait que progresser. Les femmes y ont été de plus en plus exposées. Le Guatemala a enregistré le meurtre de 383 femmes en 2003, soit une hausse de 135% par rapport à 2002. En 2004, ce sont 527 femmes qui ont été assassinées. Au cours des huit premiers mois de l'année 2005, le nombre de victimes est monté à 427, preuve que le taux d'assassinat a poursuivi sa progression.[66] Bien que la violence dirigée contre les femmes fasse partie de la vague générale de crimes qui touche le pays, le taux d'assassinat de femmes dépasse celui des hommes.

Les femmes souffrent certes énormément dans des conditions de violence postconflictuelle, mais il importe d'admettre que la violence qui prévaut dans les sociétés en situation postconflictuelle touche avant tout les hommes. En Colombie, par exemple, un quart des décès d'hommes est attribué à la violence, proportion qui atteint 60% chez les hommes âgés de 15 à 44 ans.[67] Les hommes colombiens ont quatre fois plus de risques de succomber à une mort violente que les femmes.[68] En général, les hommes constituent la grande majorité des victimes de la violence armée et de la violence des gangs, tout en en étant aussi les principaux auteurs.

En Amérique centrale et dans d'autres régions du monde, les parlementaires s'intéressent de plus en plus à la prolifération des armes légères, qui sont les plus employées dans ce type de meurtres. Récemment, des membres du Congrès guatémaltèque ont diligenté une enquête sur le fléau du «féminicide» au Guatemala. Cette enquête a été présentée à un certain nombre de forums publics et a permis de dénoncer le problème de la violence armée masculine et de ses victimes.

Parlements représentatifs

Le contexte postconflictuel peut aussi être l'occasion de transformer directement le parlement. Il permet en effet au corps législatif de modifier sa composition et de devenir véritablement représentatif (voir le Tableau 3). La transformation d'un parlement dans le sens de la parité et de l'égalité des sexes indique de manière patente qu'une grande priorité est conférée à la reconstruction sociétale.

L'attention internationale portée au développement du rôle des femmes dans les processus décisionnels politiques a, de fait, incité les gouvernements des sociétés en situation conflictuelle à renforcer l'équilibre des sexes au sein de leur parlement. Ces progrès ont généralement été réalisés avec l'aide de quotas législatifs et constitutionnels. L'Afghanistan et l'Iraq sont les exemples récents les plus réussis en ce qui concerne l'introduction de quotas constitutionnels (voir l'Encadré 8).

5.2 Pays développés

En ce qui concerne la réforme du secteur de la sécurité, les parlements des pays développés rencontrent beaucoup des problèmes intérieurs que connaissent leurs homologues en développement, même s'ils occupent une position distincte. Par exemple, les parlements européens et nord-américains doivent affirmer leur autorité pour pouvoir contrôler des missions de paix ou des interventions militaires. Les missions de l'OTAN menées en Afghanistan et dans les Balkans, l'intervention militaire américaine en Iraq et l'intervention humanitaire de l'ONU en Haïti constituent de récents exemples. Les accords internationaux et régionaux de coopération dans le domaine de la sécurité posent des défis à l'efficacité du contrôle parlementaire. Dans tous les cas, les parlements doivent veiller à ce que les politiques de sécurité soient mises en œuvre dans le respect du droit humanitaire international et de ses principes.[71] Les instruments internationaux – notamment la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies – imposant la prise en compte des

sexospécificités dans toutes les opérations de paix et de sécurité revêtent à cet égard une importance particulière.

Plusieurs pays ont eu recours à la Résolution 1325 du Conseil de sécurité pour amorcer leur processus de réforme et ont conçu ou sont en train de concevoir des plans d'action nationaux pour son application. Dans la plupart des cas, les plans traitent à la fois des sexospécificités dans le secteur de la sécurité du pays concerné et des aspects sexospécifiques du maintien de la paix et de la reconstruction postconflictuelle (y compris, dans certains cas, de la réforme du secteur de la sécurité). L'Autriche, le Danemark, la Norvège, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni ont tous conçu des plans d'action nationaux pour la mise en oeuvre de la Résolution 1325 et le Canada est en passe d'achever le sien.

Un volet central du plan suédois, amorcé en 2006, concerne les opérations de maintien de la paix. Ce plan enjoint aux forces armées de déployer des «efforts conscients pour accroître le nombre de femmes soldats du contingent et officiers militaires pouvant participer à des opérations de maintien de la paix» et donne lieu à différents projets, parmi lesquels le projet *GenderForce,* visant à définir des mesures pour «incorporer une perspective sexospécifique aux opérations internationales». De même, le Conseil national de la police a déployé «des efforts spéciaux pour accroître la proportion de femmes dans les contingents suédois affectés aux opérations de paix».[72] En outre, tous les membres des opérations de maintien de la paix sont censés suivre une formation en matière de genre.

Il est aussi de la responsabilité des parlementaires de participer à la conception des plans d'action nationaux. Les efforts menés pour concevoir le plan canadien dénotent l'importance des parlementaires et du soutien qu'ils ont apporté au plan en demandant à la Commission permanente des affaires étrangères et du commerce international et à la Coalition des femmes parlementaires de «s'intéresser à ce dossier, voire de jouer un rôle dans sa mise en œuvre».[73]

6 Recommandations principales pour les parlementaires

1. Soutenir la signature, la ratification et la mise en œuvre des **traités et conventions internationaux et régionaux** rendant obligatoire l'inclusion des questions de genre dans la réforme du secteur de la sécurité, comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).
2. **Accroître la représentation des femmes parlementaires** par la mise en œuvre de quotas, la réforme des systèmes électoraux et le renforcement des capacités chez les candidates.
3. Accroître la représentation des **femmes parlementaires dans les commissions consacrées à la défense et à la sécurité**, notamment par une législation sur la représentation égalitaire des hommes et des femmes ou par des systèmes de quotas dans les commissions parlementaires.
4. **Renforcer les capacités sexospécifiques des hommes et des femmes parlementaires**, en particulier les membres de commissions de défense et de sécurité, par des séances de compte rendu, des formations et autres initiatives de sensibilisation.
5. **Impliquer la société civile**, notamment des organisations de femmes, dans l'élaboration des politiques de sécurité par de larges consultations, des auditions publiques et autres mécanismes formels et informels.
6. Constituer un **groupe de genre** comprenant à la fois des femmes et des hommes afin d'étudier et de soutenir la budgétisation et la législation sexospécifiques.
7. Introduire et renforcer des **initiatives budgétaires sexospécifiques** et exécuter des **études d'impact sexospécifique** des politiques de sécurité.
8. Diligenter et solliciter des **données ventilées par sexe** sur l'intégration des sexospécificités et la composition des institutions du secteur de la sécurité de manière à ce que les responsables politiques puissent prendre des décisions éclairées.
9. Contrôler le déploiement et l'exécution des **missions de maintien de la paix** pour s'assurer que les femmes sont dûment représentées dans les forces de maintien de la paix et que des mesures sont prises pour prévenir l'exploitation et les sévices sexuels et renforcer les capacités des personnels de maintien de la paix en matière d'intégration des sexospécificités.

Dans les contextes postconflictuels en particulier:

10. Utiliser le parlement comme un forum pour intégrer les questions de genre et garantir la participation des femmes au **processus de paix**.
11. Exiger que les femmes soient pleinement incluses et que les sexospécificités soient incorporées dans **les commissions vérité, les tribunaux spéciaux et les programmes de réparation**, en particulier par le biais de la législation promulguant leur création.
12. Réformer le **système judiciaire** afin de lutter plus efficacement contre la violence sexiste.

7 Ressources complémentaires

Sites Web

Association of European Parliamentarians for Africa http://www.awepa.org

I Know Politics http://www.iknowpolitics.org

Initiative for Inclusive Security http://www.womenwagingpeace.net

Centre de recherches pour le développement international http://www.idrc.ca

International Institute for Democracy and Electoral Assistance http://www.idea.int

Union interparlementaire http://www.ipu.org

PNUD, *In focus: Parliaments and Gender Mainstreaming* http://www.undp.org.vn/projects/vie02007/in_focus/gender.htm

UNIFEM http://www.unifem.org/www/genderbudgets/work/html

Guides pratiques et manuels

Byanyima, W. et Wehner, J., ***Parlement, Budget et Genre***, Guide IUP, 2004. http://www.ipu.org/PDF/publications/budget_fr.pdf

Born, H., Fluri, P. et Johnson, A. éds., ***Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: principes, mécanismes et pratiques***, DCAF et IUP, 2003. http://se2.dcaf.ch/serviceengine/FileContent?serviceID=DCAF&fileid=F6F8C74B-2E32-E85E-A996-6E01D5255F91&lng=fr

Freeman, M., ***Le Rôle des parlements dans l'aboutissement des processus de réconciliation***, Guide UIP, 2005. http://www.ipu.org/PDF/publications/reconciliation_fr.pdf

Articles et rapports en ligne

Luciak, I.A., ***Conflict and a Gendered Parliamentary Response***, avril 2006. http://www.parlcpr.undp.org/docs/conference/Luciak. pdf

O'Brien, M., ***Report on Wilton Park Conference WP784: Promoting Good Governance and Development in Conflict Countries: The Role of Parliament and Government***, 2005. http://www.iraqitradeunions.org/archives/cat_activitie s_abroad.html

Livres et autres publications

UIP/Institute for Democracy and Electoral Assistance, ***Le Rôle des parlements dans l'aboutissement des processus de paix***, 2005.

Anderlini, S.N., ***Women at the Peace Table: Making a Difference***. New York, UNIFEM, 2000.

Institut de la Banque mondiale et Commonwealth Parliamentary Association, ***Parliaments as Peacebuilders. The Role of Parliaments in Conflict Affected Countries***. Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale, 2005.

NOTES

[1] Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) et Union interparlementaire (UIP), *Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: principes*, *mécanismes et pratiques*. DCAF et UIP, Genève, 2003, p. 21.

[2] DCAF et UIP, *Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: principes*, *mécanismes et pratiques*. DCAF et UIP, Genève, 2003.

[3] Saalfeld, T., *Members of Parliament and Governments in Western Europe: Agency Relations and Problems of Oversight*. *European Journal of Political Research* 37, 2000, p. 372.

[4] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.

[5] Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*. Initiative for Inclusive Security, Washington DC, 2004, pp. 17-18, 23-25.

[6] Werczberger, R., *The Advancement of the Status of Women in Israel*, 2001. http://www.jewishvirtuallibrary.org/jsource/Society_&_Culture/wo men2001.html

[7] Sur ce point, voir les récents rapports du Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Concernant la reconnaissance au niveau national, voir par exemple le *Plan d'action du Gouvernement suédois pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité*.

[8] UIP, 31 août 2007. http://www.ipu.org/wmne/classif.htm

[9] Luciak, I., *Conflict and a Gendered Parliamentary Response*, p. 39; AWEPA, *The Role of Parliaments in Conflict Management and Peacebuilding*, septembre 2006, p. 66; Powley, E., *Rwanda: The Impact of Women Legislators on Policy Outcomes Affecting Children and Families*, UNICEF, décembre 2006, p. 11.

[10] *Report of the Learning-Oriented Assessment of Gender Mainstreaming and Women's Empowerment Strategies in Rwanda*, 2-12 septembre 2002, UNIFEM, New York, 2003, cité par Anderlini, S.N. et ElBushra, J. dans «PostConflict Reconstruction» dans *Inclusive Security*, *Sustainable Peace*: *A Toolkit for Advocacy and Action*. International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p. 64.

[11] DCAF et UIP, *Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: principes*, *mécanismes et pratiques*. DCAF et UIP, Genève, 2003, p. 130.

[12] UIP, *La Participation des femmes et des hommes à la prise de décision: la dimension parlementaire*, dossier d'information du Groupe d'experts sur l'égalité de la participation des femmes et des hommes dans la prise de décision, Addis-Abeba, Ethiopie, 24-27 octobre 2005, p. 6.

[13] UIP/PNUD/Institut de la Banque mondiale/UNIFEM, *Parlement*, *Budget et Genre*, p. 69.

[14] **Conseil de l'Europe,** *Gender Budgeting*. **Conseil de l'Europe,** Strasbourg, 2005, pp. 28-36.

[15] UIP, *La Participation des femmes et des hommes à la prise de décision: la dimension parlementaire*, p. 2.

[16] UIP, août 2007.

[17] UIP, mentionné dans UIP et DCAF, *Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité,* 1997, p. 46.

[18] Anderlini, S,N. et Conaway, C.P., «Security Sector Reform», *Inclusive Security*, *Sustainable Peace*: *A Toolkit for Advocacy and Action*. International Alert and Women Waging Peace, 2004, p. 35-36.

[19] Melander, E., *Gender Equality and Intrastate Armed Conflict. International Studies Quarterly*, 49.4, 2005, p. 706.

[20] O'Brien, M., *Parliaments as Peacebuilders: The Role of Parliaments in Conflict-Affected Countries*. *Series on Contemporary Issues in Parliamentary Development*. Institut de la Banque mondiale et Commonwealth Parliamentary Association, Banque mondiale, Washington DC, 2005, p. 1.

[21] PNUD/UIP, *Global Study Group Meeting: Strengthening the Role of Parliaments in Conflict and Post-Conflict Situations*. Rapport préliminaire final, UIP, Genève, 20-22 juillet 2005, p. 14.

[22] PNUD/UIP, *Global Study Group Meeting: Strengthening the Role of Parliaments in Conflict and Post-Conflict Situations*. Rapport préliminaire final, UIP, Genève, 20-22 juillet 2005, p. 12.

[23] Van Brabant, K., *Strengthening Parliaments in Conflict and Post-Conflict Situations: Drawing on Select Experiences from Africa*, projet élaboré pour *PNUD/UIP Global Study Group Meeting on Strengthening the Role of Parliaments in Conflict and Post-Conflict Situations*. Genève, 20-22 juillet 2005 (non publié), p. 24.

[24] Human Rights Watch, *Struggling To Survive: Barriers to Justice for Rape Victims in Rwanda*. Rapports Human Rights Watch 16:10(A), 2004. http://hrw.org/reports/2004/rwanda0904/rwanda0904.pdf

[25] Novovic S. et Petrovic, D., *Women in Policing*. République de Serbie, ministère de l'Intérieur, Collège de police, Belgrade, avril 2006, p. 35.

[26] Potter, A., *We the Women: Why Conflict Mediation is Not Just a Job for Men*. Centre for Human Dialogue, Genève, 2005, p. 16.

[27] Lithander A. *et al., Engendering the Peace Process: A Gender Approach to Dayton and Beyond*. Kvinna till Kvinna Foundation, Stockholm, 2001, cité par Bouta, T. et Frerks, G. dans *Women's Role in Conflict Prevention, Conflict Resolution and PostConflict Reconstruction: Literature Review and Institutional Analysis*. Netherlands Institute of International Relations – Clingendael Conflict Research Unit, La Haye, 2002, p. 45. Il est important de souligner que l'intégration des femmes dans les forces de police dans le contexte d'après-guerre peut être due aux pressions exercées par la communauté internationale. Au Kosovo, par exemple, l'OSCE a imposé l'inclusion de femmes et de membres des minorités ethniques dans la police. (Sur ce point, je m'en réfère à Rita Taphorn.)

[28] Burke, E., Klot, J. et Ikaweba, B., *Engendering Peace: Reflections on the Burundi Peace Process*. African Women for Peace Series, UNIFEM, Nairobi, 2001, Annexe 1.

[29] Moser, C. et Clark, F.C., *The Gendered Continuum of Violence and Conflict: An Operational Framework – Victims, Perpetrators or Actors? Gender, Armed Conflict and Political Violence.* Zed Books, Londres et New York, 2001, p. 30.

[30] Bouta, Frerks et Bannon, p. 34.

[31] Bouta, Frerks et Bannon, p. 47.

[32] Human Rights Watch, *Struggling To Survive: Barriers to Justice for Rape Victims in Rwanda*. *Supra*, p. 32.

[33] Dahlerup, D. et Freidenvall, L., *Quotas as a fast track to equal representation for women. International Feminist Journal of Politics* 7.1, 2005, p. 26.

[34] UNRISD, 2005; UIP, *Les femmes dans les parlements nationaux*, 31 août 2007; IDEA, *Country Profiles*, 2007.

[35] Communiqué de presse de l'Isha L'Isha, *Parliament/Knesset Passes New Law Mandating Inclusion of Women for Peace and Security Negotiations & Policy*, 21 juillet 2005. http://www.peacewomen.org/news/IsraelOPT/July05/Knesset.html

[36] McGrew, L., Frieson, K. et Chan, S., *Good Governance from the Ground Up: Women's Roles in Post Conflict Cambodia*. Washington DC: cité par Powley, E. et Anderlini, S.N. dans «Democracy and Governance» dans *Inclusive Security, Sustainable Peace:* A *Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p.36

[36] McGrew, L., Frieson, K. et Chan, S., Good Governance from the Ground Up: Women's Roles in Post Conflict Cambodia. Washington DC: cité par Powley, E. et Anderlini, S.N. dans «Democracy and Governance» dans Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action. International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p. 36. A Toolkit for Advocacy and Action. International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p. 37.

[37] **Conseil de l'Europe,** *Budgétisation favorisant l'égalité des sexes*. **Conseil de l'Europe,** Strasbourg, 2005, p. 10.

[38] DCAF et UIP, *Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: principes*, *mécanismes et pratiques.* DCAF et UIP, Genève, 2003, p. 130.

[39] UIP/PNUD/Institut de la Banque mondiale/UNIFEM, *Parlement*, *Budget et Genre*. UIP, Genève, 2004, p. 61.

[40] **Conseil de l'Europe,** *Budgétisation favorisant l'égalité des sexes*. **Conseil de l'Europe,** Strasbourg, 2005, p. 14.

[41] Byanyima, W., *Politics, Good Governance and Gender: Gender Budgeting Experiences in Three African Countries*. Cinquième forum mondial sur la réinvention des gouvernements: «Innovation et qualité dans le gouvernement du XXI^{ème} siècle», Mexico, 3-7 novembre 2003, p. 3.

[42] UIP/PNUD/Institut de la Banque mondiale/UNIFEM, *Parlement*, *Budget et Genre*, p. 75.

[43] **Conseil de l'Europe,** *Gender Budgeting*. **Conseil de l'Europe,** Strasbourg, 2005, pp. 17-18.
[44] UIP/PNUD/Institut de la Banque mondiale/UNIFEM, *Parlement*, *Budget et Genre*, p. 44.
[45] Reeves, H. et Watch, H., *Women's and Gender Budgets: An Annotated Resource List*. Institute of Development Studies, BRIDGE, Sussex, 1999, p. 14.
[46] Byanyima, *Politics, Good Governance and Gender*, pp.6-9; Rapport de recherche politique de la Banque mondiale, *Engendering Development,* 270; UIP/PNUD/Institut de la Banque mondiale/UNIFEM, *Parlement*, *Budget et Genre*, p. 28.
[47] Pankhurst, p. 20.
[48] Bouta et Frerks, p. 42.
[49] Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, Rapport, *Expert Group Meeting on Peace Agreements as a Means for Promoting Gender Equality and Ensuring Participation of Women. A Framework of Model Provisions*. Ottawa, 10-13 novembre 2003, p. 12.
[50] Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, Rapport, *Expert Group Meeting on Peace Agreements as a Means for Promoting Gender Equality and Ensuring Participation of Women. A Framework of Model Provisions*. Ottawa, 10-13 novembre 2003, p. 8.
[51] Bouta, T., Frerks, G. et Bannon, I., *Gender, Conflict, and Development*. Banque mondiale, Washington DC, 2004, p. 49.
[52] Kadaga, A., Orateur-adjoint du Parlement ougandais, entretien personnel. Genève, 19 octobre 2005.
[53] UIP/IDEA, *Le Rôle des parlements dans l'aboutissement du processus de réconciliation*, 2005, p.10.
[54] Freeman, M., *Le Rôle des parlements dans l'aboutissement du processus de réconciliation*. Guide pratique à l'usage des parlementaires, n° 10, UIP/IDEA, Genève, 2005, p. 11.
[55] Freeman, M., *Le Rôle des parlements dans l'aboutissement du processus de réconciliation*. Guide pratique à l'usage des parlementaires, n° 10, UIP/IDEA, Genève, 2005, p. 11.
[56] Anderlini, S.M., Conaway, C.P. et Kays, L., «Transitional Justice and Reconciliation», *Inclusive Security*, *Sustainable Peace*: *A Toolkit for Advocacy and Action*. International Alert and Women Waging Peace, Washington DC, 2004, p. 9. http://www.womenwagingpeace.net/content/toolkit/chapters/Transitional_Justice.pdf
[57] Freeman, M., *Le Rôle des parlements dans l'aboutissement du processus de réconciliation*. Guide pratique à l'usage des parlementaires, n° 10, UIP/IDEA, Genève, 2005, p. 12.
[58] Anderlini, S.M., Conaway, C.P. et Kays, L., «Transitional Justice and Reconciliation», *Inclusive Security*, *Sustainable Peace*: *A Toolkit for Advocacy and Action*. International Alert and Women Waging Peace, Washington DC, 2004, p. 12. http://www.womenwagingpeace.net/content/toolkit/chapters/Transitional_Justice.pdf
[59] Goldblatt, B. et Meintjes, S., «South African Women Demand the Truth», *What Women Do in Wartime: Gender and Conflict in Africa*. Eds. Turshen, M. et Twagiramariya, C., Zed Books, New York, 1998, p. 29.
[60] Pankhurst 21; Anderlini, S.N, Conaway, C.P. et Kays, L., «Transitional Justice and Reconciliation», *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*. International Alert and Women Waging Peace, Washington DC, 2004, p. 6. http://www.womenwagingpeace.net/content/toolkit/chapters/Transitional_Justice.pdf
[61] Bastick, M., *Ensuring Women's Involvement in the Full Reconciliation Process*. Présentation au séminaire régional sur le rôle des parlementaires dans le processus national de réconciliation en Afrique, Bujumbura, Burundi, 7-9 novembre 2005, p. 5.
[62] Akoun, L., Député de Côté d'Ivoire, 19 octobre 2005.
[63] Strickland, R. et Duvvury, N., *Gender Equity and Peacebuilding: From Rhetoric to Reality*. International Center for Research on Women, Washington DC, 2003, pp. 7-8.
[64] Rehn, E. et Sirleaf, E.J., *Women, War, Peace*. UNIFEM, New York, 2002, pp. 11, 13, 16.
[65] Ce paragraphe est inspiré de Luciak, I., *Joining Forces for Democratic Governance: Women's Alliance Building for Post-war Reconstruction in Central America*. Rapport dressé pour l'Evaluation *sur 10 ans de la Conférence de Beijing sur les femmes 2004*, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, 2004, p. 30.
[66] Congreso de la República, Bancada de la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, *Feminicidio en Guatemala: Crimenes contra la humanidad*. URNG, Guatemala City, 2005, pp. 54-56.
[67] Bouta, Frerks et Bannon, p. 149.
[68] Correira, M., *Gender – Colombia: The Economic Foundation of Peace.* Eds. Guigale, M. Lafourcade, O. et Luff, C., Banque mondiale, Washington DC, 2003, p. 146, cité dans Bouta, Frerks et Bannon..
[69] UIP, août 2007.
[70] UIP, *Les Femmes en politique*, http://www.ipu.org/wmne/suffrage.htm Mosadiq, *La nouvelle Constitution afghane*.
[71] DCAF et UIP, *Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: principes*, *mécanismes et pratiques.* DCAF et UIP, Genève, 2003, p. 27.
[72] *Plan d'action du Gouvernement suédois pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité,* pp. 3-4. http://www.osce.org/documents/odihr/2006/10/20979_en.pdf
[73] Ministère canadien des Affaires étrangères, *Projet de plan d'action du Gouvernement suédois pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité.* Troisième symposium annuel de la Commission canadienne sur les femmes, la paix et la sécurité, octobre 2005.

Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité

SOMMAIRE

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle parlementaire?

Comment intégrer la perspective du genre au contrôle parlementaire?

Défis et opportunités postconflictuels

Questions pour le contrôle parlementaire

Complément d'information

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

Cette Note pratique présente sommairement les avantages de l'intégration des questions de genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité et énonce, ainsi que quelques informations sur le faire.

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

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle parlementaire?

Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: «Le Législatif [qui] exerce un contrôle parlementaire en adoptant des lois définissant et réglementant les forces de sécurité et leurs pouvoirs mais aussi en adoptant les affectations budgétaires y afférentes. Ce contrôle implique aussi, dans certains cas, l'institution d'un médiateur ou d'une commission parlementaire habilitée à lancer des enquêtes en cas de plaintes émanant de citoyens.»[1]

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

L'intégration de la perspective du genre au contrôle parlementaire du secteur de la sécurité peut contribuer à créer des politiques et institutions de sécurité responsables, efficaces et équitables:

Lois et politiques de sécurité inclusives, fondées sur les besoins

- En tant que représentants élus, les parlementaires ont la responsabilité de veiller à ce que les besoins sécuritaires des hommes, femmes, filles et garçons soient pris en compte dans l'élaboration des politiques de sécurité. Par exemple, la violence sexiste, qui peut recouper la traite des êtres humains, la violence exercée par un partenaire intime, l'agression sexuelle et la violence dirigée contre les homosexuels, constitue l'une des plus lourdes menaces à la sécurité humaine dans le monde.
- Les processus politiques participatifs qui font intervenir une large panoplie d'acteurs de la société civile, dont des organisations féminines, contribuent au consensus public sur les priorités en matière de sécurité et renforcent la réactivité et la légitimité des politiques de sécurité, des institutions de sécurité et du parlement lui-même.

Institutions du secteur de la sécurité opérationnellement efficaces

- Les parlements peuvent prendre des mesures pour accroître la représentation des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité et au sein des gouvernements, ce qui produit une large panoplie d'avantages opérationnels avérés.
- Les parlements jouent un rôle essentiel en prévenant la discrimination, le harcèlement sexuel et les violations des droits humains et en en tenant responsable les institutions du secteur de la sécurité.

Prise de décisions parlementaires représentatives

- Un nombre plus ou moins égal de femmes et d'hommes parlementaires, notamment dans les commissions de défense et de sécurité, peut renforcer la légitimité et l'équité des parlements. En 2007, dans le monde, 82,6% des parlementaires étaient des hommes.[2]

instraw united nations

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1 | Formulation de politiques sexospécifiques et participatives en Afrique du Sud[3]

Le Livre blanc de 1996 sur la Défense nationale de l'Afrique du Sud a été rédigé par Laurie Nathan, de l'Université de Cape Town. La première version de ce document a été largement commentée par des organisations de la société civile et des membres de l'industrie de la défense. Elle se concentrait sur la sécurité humaine et préconisait l'instauration d'une culture institutionnelle non sexiste, avec obligation pour le ministère de la Défense d'identifier et d'éliminer les pratiques et attitudes discriminatoires au sein des forces armées. De plus, elle appelait au déploiement de programmes de discrimination positive et d'égalité des chances, ainsi qu'à la reconnaissance du droit des femmes à servir à tous les rangs et à tous les postes, y compris à des postes de combat.

Le Livre blanc demandait également un examen de la défense afin d'en spécifier les détails opérationnels, comme la doctrine, la nature des forces, la logistique, les armements, les ressources humaines et les équipements. À la demande insistante de femmes parlementaires, la Commission permanente mixte parlementaire de la défense du Parlement sud-africain a appelé à une consultation nationale dans le cadre du processus d'examen de la défense. Diverses mesures ont été prises pour garantir la participation du public. Des avions et des autobus militaires ont ainsi été mis à disposition pour transporter des chefs religieux et communautaires, des activistes d'ONG et des représentants de groupes de femmes jusqu'aux lieux des réunions et ateliers régionaux.

Les organisations locales de femmes ont joué un rôle essentiel pour attirer l'attention sur des problèmes jusque là ignorés, comme l'impact des activités militaires sur l'environnement et le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes de la part du personnel des armées. Afin de traiter ces questions, deux nouveaux sous-comités ont été constitués au sein du ministère de la Défense. Finalement, la nature participative de l'examen de la défense a permis d'établir un consensus national autour des questions de défense et de conférer une légitimité publique aux nouvelles structures de sécurité.

Budgétisation et gestion équitables des ressources

- L'analyse sexospécifique des budgets et de la gestion des ressources peut améliorer la transparence, la responsabilité et la distribution équitable des fonds et, ainsi, garantir le traitement des besoins des hommes, des femmes, des filles et des garçons.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'intégration de la perspective du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

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

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

Comment intégrer la perspective du genre au contrôle parlementaire?

Les enjeux et opportunités qui caractérisent le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité diffèrent d'un pays à l'autre. Il convient donc d'adapter les suggestions formulées ci-après pour l'intégration des sexospécificités au contexte particulier du pays.

Formuler des politiques de sécurité inclusives, fondées sur les besoins

- **Processus participatif**
  - Entreprendre de larges consultations publiques, notamment avec des organisations de femmes et d'hommes, sur les politiques de sécurité.
  - Instituer des mécanismes de débat public, par exemple des auditions publiques.
  - Les parlementaires peuvent se rendre eux-mêmes disponibles pour prendre connaissance des revendications exprimées par des organisations urbaines et rurales de femmes.

- **Politiques sexospécifiques de sécurité**
  - Intégrer un contenu sexospécifique, par exemple en traitant de la violence sexiste et en promouvant la participation égalitaire des hommes et des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité.
  - Employer, selon le cas, une terminologie indifférenciée en termes de genre («militaires») ou sexospécifique («personnels militaires féminins et masculins»).
  - Solliciter les conseils d'experts en sexospécificités pour élaborer et examiner les politiques de sécurité.
  - Constituer un groupe de genre comprenant à la fois des parlementaires femmes et hommes afin de sensibiliser aux sexospécificités.
  - Conduire une étude de l'impact sexospécifique des politiques de sécurité proposées et existantes.

- **Formation en matière de genre et missions des décideurs en matière de sécurité**
  - S'assurer que les parlementaires et leurs collaborateurs, notamment ceux qui siègent dans des commissions de défense et de sécurité, sont dûment formés aux questions de genre et de sécurité et possèdent les capacités requises.
  - S'assurer que les commissions de défense et de sécurité contiennent dans leurs missions des questions relatives au genre.

Renforcer l'efficacité des institutions du secteur de la justice

- **Initiatives visant à augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité**
  - Fixer des objectifs spécifiques pour le recrutement et la rétention des femmes.
  - Modifier les politiques et pratiques de ressources humaines de manière à autoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
  - Solliciter des données ventilées par sexe sur l'intégration des sexospécificités et la composition des institutions du secteur de la sécurité.
  - Solliciter des analyses des taux d'abandon des femmes aspirantes dans les écoles de police et les écoles militaires, ainsi qu'aux stades ultérieurs de leur carrière, et contrôler les initiatives menées pour améliorer leur taux de rétention.

- **Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre**
  - Dispenser une formation aux sexospécificités à tous les personnels du secteur de la sécurité.

- **Législation exhaustive sur la violence sexiste**
  - Contrôler la mise en œuvre d'engagements internationaux, régionaux et nationaux concernant l'élimination de la violence sexiste, y compris dans les institutions du secteur de la sécurité.
  - Formuler des législations, des politiques et des plans d'action nationaux sur l'élimination de la violence sexiste qui mettent en avant les responsabilités

spécifiques des systèmes d'application de la loi, de justice et pénaux.

- **Tenir les institutions et les personnels de sécurité pour responsables de la prévention et du traitement de la violence sexiste**
  - Appliquer une législation et des codes de conduite clairs et précis sur la responsabilité des personnels du secteur de la sécurité vis-à-vis de la prévention interne et du traitement des violations des droits humains, avec des procédures disciplinaires.
  - Contrôler les plaintes, les enquêtes et les sanctions concernant les violations des droits humains commises par les personnels du secteur de la sécurité.
  - Diligenter des enquêtes/études sur la nature et l'ampleur du harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste dans les institutions du secteur de la sécurité.

- **Nommer un médiateur**
  - Envisager la création d'un poste de médiateur ayant pour fonction spéciale de contrôler l'intégration des sexospécificités dans les institutions des secteurs de la défense et de la sécurité.
  - Veiller à ce que ce médiateur ait une mission et l'expertise spécifiques pour traiter la violence sexiste, par exemple par la désignation d'une équipe d'experts en sexospécificités.

Accroître la représentation et la participation des femmes dans les parlements

- **Accroître la représentation des femmes dans les parlements**
  - Appliquer des quotas constitutionnels, législatifs ou volontaires dans les partis politiques, réformer les systèmes électoraux, et soutenir et renforcer les capacités des femmes candidates.
  - Sensibiliser les représentants des partis politiques et la population sur l'importance de la représentation féminine en politique.

- **Mieux équilibrer la composition hommes-femmes des commissions de défense et de sécurité**
  - Promulguer une législation pour accroître la participation des femmes parlementaires aux commissions relatives à la sécurité (voir l'Encadré 2).
  - Envisager d'imposer des cibles stratégiques ou des quotas pour la participation des femmes dans toutes les structures des commissions.

Promouvoir une budgétisation et une gestion équitables des ressources

- **Budgétisation sexospécifique**
  - Exécuter un audit sexospécifique de tous les budgets existants et proposés afin de garantir un financement adéquat pour le traitement des besoins sécuritaires des hommes, des femmes, des filles et des garçons.

Encadré 2 Israël: représentation égalitaire dans la prise de décisions en matière de sécurité[4]

En 2005, la Knesset, le Parlement israélien, a voté un amendement à la loi de 1956 sur la représentation égale des femmes, qui impose l'inclusion de femmes en équipes nommées pour participer aux négociations de paix, traiter des affaires intérieures ou extérieures et formuler des politiques de sécurité. Deux membres du Parlement sont à l'origine de la loi, en collaboration avec *Isha L'Isha*, une organisation locale de femmes. Pour faire passer cette loi, une coalition *ad-hoc* de groupes de femmes et d'organisations pacifiques a été constituée et d'intenses campagnes de lobbying et médias ont été conduites.

  - Intégrer la perspective du genre dans les budgets proposés.

- **Approvisionnement sexospécifique de la défense**
  - S'assurer que des fonds sont affectés pour l'achat d'uniformes et de matériel adaptés aux femmes, la tenue d'installations distinctes réservées aux femmes et la satisfaction des besoins des femmes en matière de procréation.
  - Veiller à ce que les réglementations nationales relatives au commerce d'armes interdisent tout échange avec des régimes ou des individus auteurs de violence sexiste.

À voir aussi dans le Dossier 7…
- Exemples de différentes formes de quotas de femmes
- Stratégies pratiques pour le traitement de la violence sexiste
- Méthodes de budgétisation sexospécifique

Défis et opportunités postconflictuels

Dans les environnements postconflictuels, le contrôle exercé par les parlements est souvent très réduit. Toutefois, les parlements ont l'opportunité de jouer un rôle constructif pour garantir l'intégration des sexospécificités dans les processus déployés pour faire régner la sécurité et reconstruire les institutions du secteur de la sécurité.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Le rôle et l'autorité des parlements peuvent être gravement compromis, en particulier en ce qui concerne leur contrôle des institutions de sécurité, comme les forces armées.
- Le secteur de la sécurité étant par nature hautement complexe, les parlementaires n'ont pas toujours les connaissances ou les compétences nécessaires pour exercer un contrôle efficace, en particulier dans les contextes postconflictuels.
- Les parlementaires et les institutions de police peuvent considérer les organisations de la société civile comme des opposants politiques et, partant, faire preuve de réticence à travailler avec des organisations de femmes.
- La participation à la vie politique et aux forces de sécurité peut être mal vue, du fait de la violence et des abus des droits humains commis durant le conflit. Ces facteurs peuvent faire obstacle à la participation des femmes.
- Il peut y avoir une certaine résistance à la mise en avant des questions de genre, comme la violence sexiste, lorsque d'autres menaces à la sécurité sont perçues comme étant plus urgentes.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- Les parlements peuvent défendre et promouvoir l'inclusion des femmes (les femmes parlementaires, notamment) dans les négociations de paix et l'intégration des sexospécificités dans les accords de paix. Les accords de paix servent souvent de cadre à la réforme du secteur de la sécurité.
- Le contrôle des processus de désarmement, de démobilisation et de réintégration peut servir de point de départ pour le traitement en bonne et due forme des besoins des ex-combattants hommes et femmes.
- Les fonctions législatives, budgétaires et de contrôle du parlement permettent à celui-ci d'exercer une influence pour imposer une réforme sexospécifique du système de justice et du système pénal.
- Les processus de RSS sont pour les parlementaires l'occasion de s'assurer que les questions de genre, comme la violence sexiste, sont dûment prises en compte et que des initiatives spécifiques sont exécutées pour recruter des femmes.

Encadré 3 | Application de quotas constitutionnels: les réformes en Afghanistan et en Iraq[5]

L'Afghanistan, qui avait autrefois l'habitude de restreindre gravement les droits des femmes, est devenu un pays où règne de droit l'égalité des sexes. En ce qui concerne la représentation politique, la nouvelle constitution garantit l'inclusion formelle des femmes dans les processus décisionnels politiques. L'article 83 stipule que deux candidates au moins de chaque province devraient être élues au Parlement. Cette disposition constitutionnelle a été fructueusement appliquée. Aux élections de septembre 2005, 69 femmes, représentant environ 27% des 249 membres de la Wolesi Jirga, ont été élues.

De même, la nouvelle constitution d'Iraq, ratifiée en octobre 2005, garantit aux femmes un quart des 275 sièges du parlement. En Iraq encore, des quotas constitutionnels ont été appliqués. Depuis les élections de décembre 2005, les femmes représentent un quart du Conseil national des représentants. Ces deux issues électorales sont particulièrement importantes dans une région où les femmes restent sous-représentées dans les prises de décisions politiques et, dans certains cas, ne jouissent même pas de leurs pleins droits civiques. Les donateurs peuvent être désireux de soutenir des réformes sexospécifiques, notamment en ce qui concerne le renforcement des capacités des femmes et des hommes parlementaires.

- La transformation postconflictuelle des politiques électorales et du parlement en soi offre l'opportunité de prendre des mesures visant à accroître la proportion de femmes parlementaires (y compris dans les commissions de défense et de sécurité) et d'établir des mécanismes de consultation avec les organisations de la société civile.

Questions pour le contrôle parlementaire

Les principales questions à poser pour s'assurer de la prise en compte des sexospécificités dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité sont, entre autres, les suivantes:

- Les parlementaires siégeant dans les commissions de défense et de sécurité ont-ils suivi des programmes de renforcement des capacités sexospécifiques, par exemple des formations ou des exposés sur les questions de genre?
- Des structures formelles et/ou informelles sont-elles en place pour les consultations avec des organisations de la société civile, dont des groupes de femmes, sur les questions de sécurité?
- Quelle est la représentation des hommes et des femmes parlementaires dans les commissions relatives à la sécurité et à la défense?
- Un poste de médiateur a-t-il été créé et ce médiateur a-t-il le pouvoir et pour mission de traiter de questions de genre?
- Des initiatives sont-elles en place pour accroître la représentation des femmes au parlement, par exemple des systèmes de quotas ou des dispositifs de soutien aux femmes candidates?
- Une législation a-t-elle été promulguée pour garantir une pleine participation égalitaire des hommes et des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité? La législation en place contre la violence sexiste est-elle pertinente?
- Un groupe de genre/femmes a-t-il été mis sur pied? Les questions de sécurité sont-elles discutées au sein de ce groupe?
- Une analyse budgétaire sexospécifique est-elle exécutée sur les budgets liés à la sécurité?

Complément d'information

Ressources

Byanyima, W. et Wehner, J. – ***Parlement, Budget et Genre* – Guide pratique UIP à l'usage des parlementaires**, n° 6, 2004.

Born, H., Fluri, P. and Johnson, A. éds. – ***Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: principes, mécanismes et pratiques*** – DCAF et UIP, 2003 (disponible en 40 langues).

Freeman, M. – ***Le Rôle des parlements dans l'aboutissement du processus de réconciliation* – Guide pratique à l'usage des parlementaires**, n° 10, 2005.

Organisations

Association of European Parliamentarians for Africa (AWEPA) – www.awepa.org

iKNOW Politics: International Knowledge Network of Women in Politics – www.iknowpolitics.org

Initiative for Inclusive Security – www.huntalternatives.org/pages/7_the_initiative_for_inclusive_security.cfm

International Institute for Democracy and Electoral Assistance – www.idea.int

Union interparlementaire – www.ipu.org

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Mugiho Takeshita, du DCAF, sur la base du Dossier 7 conçu par Ilja Luciak.

[1] DCAF et UIP, *Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: principes, mécanismes et pratiques*, DCAF et UIP, 2003, p. 21. http://www.dcaf.ch/oversight/_publications.cfm?navsub1=12&navsub2=3&navl=3

[2] IUP, *Les Femmes au parlement*, 31 octobre 2007. http://www.ipu.org/wmne/world.htm

[3] Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*. Initiative for Inclusive Security, Washington DC, 2004, pp. 17-18, 23-25.

[4] Communiqué de presse de l'Isha L'Ish, 21 juillet 2005, *Parliament/Knesset Passes New Law Mandating Inclusion of Women for Peace and Security Negotiations & Policy*. http://www.peacewomen.org/news/Israel OPT/July05/Knesset.html

[5] UIP, Les Femmes en politique. http://www.ipu.org/wmne/suffrage.htm; Mosadiq, *La nouvelle Constitution afghane*.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, «Boîte à Outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale

Peter Albrecht et Karen Barnes

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale

Peter Albrecht et Karen Barnes

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos des auteurs
Peter Albrecht et Karen Barnes, d'International Alert.
International Alert est une ONG londonienne qui s'efforce depuis vingt ans de poser les fondations d'une paix et d'une sécurité durables dans les communautés déchirées par un conflit violent. L'approche d'International Alert revêt diverses formes et vise différentes régions, son but étant de formuler des politiques et des pratiques pour la consolidation de la paix et de contribuer au renforcement des capacités et des compétences par la formation.
International Alert déploie ses travaux régionaux en Afrique des Grands-Lacs, en Afrique occidentale, dans le sud du Caucase, au Népal, au Sri Lanka, aux Philippines et en Colombie. Les projets thématiques d'International Alert sont menés aux niveaux locaux, régionaux et internationaux et concernent les aspects critiques du maintien d'une paix durable, comme le commerce et l'économie, l'égalité des sexes, la gouvernance, l'aide, la sécurité et la justice.

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Sanam Naraghi Anderlini, Megan Bastick, Willem F. van Eekelen, Ingrid Kraiser, UN-INSTRAW, Kristin Valasek, Johanna Valenius, Charlotte Watson et Mark White. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils. Nous tenons également à remercier l'OSCE/BIDDH pour sa précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité.
Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance.
Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:
- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, AP, Alvaro Barrientos, 2008.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.
ISBN 978-92-9222-074-7

Extraits à citer comme suit: Peter Albrecht et Karen Barnes. «Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale», Boîte à Outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Que sont les politiques de sécurité nationale? 1

2.1 Politique de sécurité nationale 3

2.2 Politiques de sécurité sectorielle 4

3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour l'élaboration des politiques de sécurité? 5

3.1 Appropriation locale par des processus participatifs d'élaboration de politiques 5

3.2 Politique de sécurité exhaustive traitant de divers besoins sécuritaires 7

3.3 Non-discrimination dans les politiques de sécurité et les institutions du secteur de la sécurité 8

4. Comment intégrer la perspective du genre aux politiques de sécurité? 8

4.1 Gouvernement national 8

4.2 Parlement 11

4.3 Collectivités locales 13

4.4 Organisations de la société civile 15

4.5 Formation en matière de genre 18

4.6 Examen, suivi et évaluation 18

5. Intégration de la perspective du genre aux politiques de sécurité nationale dans des contextes spécifiques 19

5.1 Pays sortant d'un conflit 20

5.2 Pays en transition et en développement 21

5.3 Pays développés 23

6. Recommandations principales 25

7. Ressources complémentaires 26

SIGLES ET ACRONYMES

ANC	Congrès national africain *(African National Congress)*
ASS	Analyse sexospécifique et socio-économique
CDSC	Conseils locaux de sécurité citoyenne *(Consejos Distritales de Seguridad Ciudadana)*
CIA	*Central Intelligence Agency*
CNS	Conseil national de sécurité
FPP	Forum sur la police de proximité
DCAF	Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisations des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OSN	Office de sécurité nationale
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
PNUD	Programme de développment des Nations Unies
PSN	Politique de sécurité nationale
RSLAF	Forces armées de la République de Sierra Leone
SANDF	Force de défense nationale d'Afrique du Sud *(South African National Defence Force)*
UE	Union européenne
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme

Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale

1 Introduction

Dans le cadre de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité», ce Dossier présente les avantages et opportunités qu'offre l'intégration de la perspective du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité au niveau national.[1] En tant que documents stratégiques, les politiques de sécurité revêtent une importance critique pour apporter une réponse coordonnée aux menaces à la sécurité et peuvent faire fonction de plateforme pour les processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS). Elles peuvent consister en politiques de sécurité nationale (PSN) ou en politiques de sécurité sectorielle, comme les livres blancs sur la défense. L'intégration de la perspective du genre dans les politiques de sécurité permet de renforcer la participation et l'appropriation locale et autorise la mise en place de politiques et d'institutions qui ont plus de chances de garantir durablement et efficacement une sécurité et une justice plus équitables pour les hommes, les femmes, les filles et les garçons.

Ce Dossier est destiné aux personnes chargées d'amorcer les processus d'élaboration de politiques de sécurité dans les organes exécutifs des gouvernements, en particulier les agents responsables de la formulation, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques de sécurité. En outre, il pourra être utile aux différents acteurs des processus d'élaboration de politiques de sécurité, parmi lesquels les parlementaires et leurs collaborateurs, les personnels ministériels, les organisations de la société civile, les collectivités locales, les organisations internationales et régionales et les pays donateurs soutenant le développement des politiques de sécurité.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Brève introduction aux politiques de sécurité, dont les politiques de sécurité nationale et les politiques de sécurité sectorielle.
- Discussion sur l'importance et les avantages de l'application de la perspective du genre à l'élaboration des politiques de sécurité.
- Mesures et actions pratiques pour intégrer la perspective du genre dans l'élaboration des politiques de sécurité.
- Introduction à la formulation de politiques de sécurité dans des contextes de pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés.
- Recommandations principales.
- Ressources complémentaires.

Concernant la question primordiale de la mise en œuvre des politiques par des acteurs spécifiques du secteur de la sécurité, nous vous invitons à consulter les autres dossiers de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme de la sécurité». Le présent Dossier s'intéresse exclusivement à l'élaboration des politiques et au meilleur mode d'intégration possible des sexospécificités dans le processus correspondant. Il convient de noter qu'une politique en soi ne présente guère de valeur. Ce n'est que quand elle est appliquée qu'elle peut avoir une incidence sur la sécurité et la justice qui règnent dans un pays donné.

2 Que sont les politiques de sécurité nationale?

Une politique de sécurité de niveau national illustre la perception qu'a le gouvernement des menaces à la sécurité de son Etat et de sa population et définit les réponses qu'il apporte à ces menaces. De fait, une politique est différente d'une loi ou d'une réglementation. Une loi, par exemple, peut imposer ou interdire certains comportements, alors qu'une politique ne fait que guider des actions dans le but de produire un résultat escompté. Ainsi, une politique définit un plan d'action délibéré pour guider et motiver les décisions de l'appareil exécutif. La mise au point d'une politique de sécurité suppose de définir une approche des questions de sécurité, de classer les menaces à la sécurité par rang de priorité et de prendre de grandes décisions relatives au secteur de la sécurité. Les politiques de sécurité au niveau national, dont les politiques de sécurité nationale et les politiques propres aux institutions, s'intéressent aux menaces à la fois internes et externes à la sécurité et sont conçues dans le cadre d'une législation internationale et régionale dont relève l'Etat.[2]

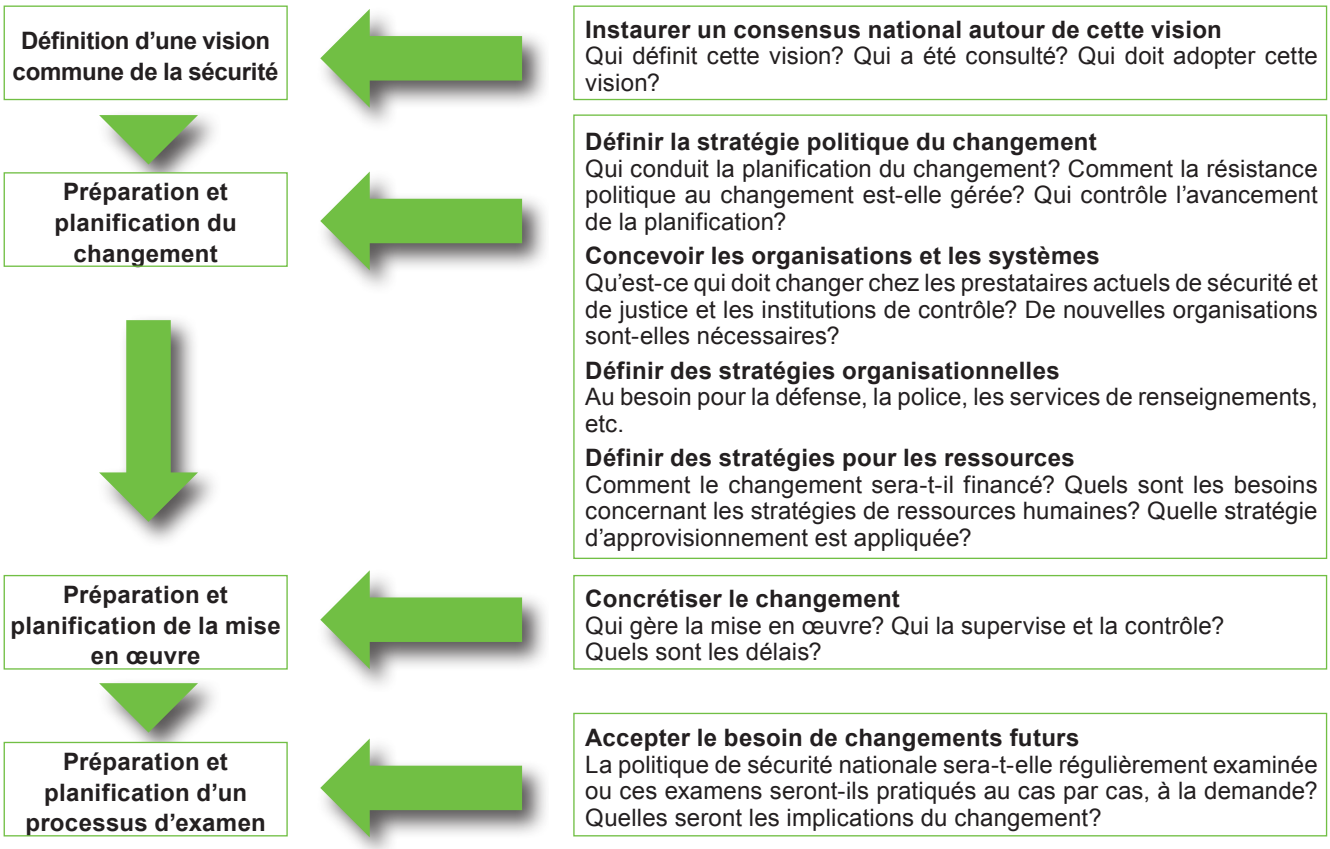


Schéma 1: questions à poser pour concevoir des politiques de sécurité[3]

Une multitude d'acteurs distincts participent à la production des politiques de sécurité:

- **L'appareil exécutif** du gouvernement, avec ses ministères, amorce le processus visant à créer de nouvelles politiques de sécurité ou à modifier des politiques existantes. Il nomme les membres de la sécurité coordonnant les organes et les comités de rédaction des politiques.
- **Le parlement** peut approuver ou rejeter une politique de sécurité ou proposer des changements à y apporter. Dans de nombreux Etats démocratiques, le parlement valide aussi le budget et contrôle et évalue la mise en œuvre des politiques de sécurité.
- **Les collectivités locales** recoupent les gouvernements régionaux et locaux, jusqu'aux municipalités. En collaboration avec les institutions locales du secteur de la sécurité, elles ont un rôle capital à jouer dans la mise en œuvre des politiques de sécurité de niveau national.
- **Les acteurs non étatiques** de la sécurité, comme les chefs suprêmes, les conseils de village et les forces armées non officielles, constituent les principaux prestataires de sécurité et de justice dans de nombreux pays en situation postconflictuelle et dans quelques pays en développement. Les acteurs non étatiques de la sécurité devraient donc pouvoir

Encadré 1 Conception d'une politique de sécurité nationale [6]

1 Exécuter une **analyse environnementale stratégique** et définir une «vision nationale» pour le pays et ses citoyens par le biais d'une large consultation. Ce processus devrait comporter des consultations avec des OSC afin de débattre des menaces réelles et perçues à la sécurité, par exemple par des propositions écrites et par une participation directe à des réunions publiques.
2 **Analyser et classer par rang de priorité les menaces et opportunités présentes et futures** concernant la réalisation des objectifs spécifiés dans la «vision nationale».
3 **Déterminer et classer par rang de priorité les capacités nationales**, au sein et hors des secteurs de la sécurité/justice, susceptibles de résoudre les menaces à la sécurité et assurer des services de sécurité fondamentaux à l'attention des citoyens. Ces capacités couvrent les bases financières de la mise en œuvre des PSN et les procédures générales de gestion financière d'un pays donné.
4 **Pratiquer une analyse des écarts** pour évaluer les capacités effectives des institutions nationales de sécurité/justice à résoudre les menaces et à assurer des services fondamentaux en les comparant avec les capacités requises. L'analyse des écarts doit, si possible, s'appuyer sur des sources intérieures et extérieures aux institutions étatiques.
5 Définir une **PSN hiérarchisée et budgétée** pour assurer une sécurité et une justice améliorées qui confortent les objectifs plus larges de développement national.

Encadré 2 Teneur de la stratégie de sécurité nationale de la Lituanie [9]

La stratégie de sécurité nationale de la Lituanie offre un bon exemple des grands aspects que peut traiter une PSN. Elle offre une « vision nationale » du développement de l'Etat, de ses intérêts nationaux et des actions requises pour les faire progresser. Surtout, elle embrasse les sphères politiques, diplomatiques, économiques, de défense et autres de la politique de l'Etat. « Pour la Lituanie, la sécurité consiste à préserver sa souveraineté et son intégrité territoriale, sa sécurité intérieure et son ordre public, ses fondations démocratiques, la sécurité économique de toutes ses entités légales et de sa population et la protection de son environnement naturel. » Les volets de la stratégie de sécurité nationale de la Lituanie sont les suivants:

- **Hypothèses de départ de la politique de sécurité:** ce volet prescrit le système présent de sécurité internationale comme un système favorable et insiste sur la nature transnationale de la majorité des problématiques traditionnelles et nouvelles. Aucune menace immédiate ne pèse sur la sécurité nationale de la Lituanie.
- **Intérêts sécuritaires de la République de Lituanie:** il convient de distinguer les intérêts vitaux des intérêts primaires. Les premiers concernent la souveraineté de l'Etat, l'intégrité territoriale et l'ordre constitutionnel démocratique, le respect et la protection des droits humains et civils et des libertés civiles, la paix et la prospérité de l'Etat. Les seconds concernent la stabilité mondiale et régionale, la liberté et la démocratie en Europe centrale et orientale et dans les Etats baltes, l'approvisionnement en énergies de substitution et en ressources stratégiquement importantes et la protection régionale contre les dangers environnementaux.
- **Défis, dangers et menaces:** ce volet concerne le terrorisme, la criminalité organisée, la prolifération des armes, le trafic de stupéfiants, les migrations illégales et les épidémies, ainsi que la dépendance de la Lituanie vis-à-vis des ressources et des énergies d'un seul pays. Les conditions économiques, dont le bien-être de la population, la lutte contre les inégalités du développement social et économique et l'indépendance de l'Etat, constituent aussi des menaces possibles à la sécurité nationale.
- **Politique de sécurité de la République de Lituanie:** couvre les principaux objectifs de la sécurité nationale, les concepts stratégiques et les directives de mise en œuvre, les circonstances susceptibles de justifier un recours à la force militaire et l'importance de la stabilité et de la prospérité intérieures.
- **Actions et moyens essentiels de mise en œuvre de la stratégie:** accession à l'OTAN et à l'UE, renforcement bilatéral et multilatéral de la coopération internationale, participation aux opérations internationales de paix, gestion des crises, etc. Une importance particulière est conférée au renforcement de la sécurité intérieure, économique et sociale, du traitement et de la prévention de la criminalité, de la protection environnementale et culturelle, des services de renseignements et de contre-espionnage et de la protection des renseignements classifiés.

intervenir dans les processus de conception et de mise en œuvre des politiques de sécurité.

- **Les organisations de la société civile (OSC)** peuvent participer à l'examen, à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques de sécurité.

Le Schéma 1 décrit le processus à appliquer et les principales questions à poser pour concevoir des politiques de sécurité. Ce processus peut naturellement être adapté pour servir aussi à la conception de politiques de sécurité nationale et sectorielle.

2.1 Politique de sécurité nationale

Le DCAF propose une large définition de la PSN: «un cadre dans lequel un pays assure la sécurité de son Etat et de ses citoyens».[4] Ce type de document de politique peut aussi être considéré comme un plan, une vision, une stratégie, un concept ou une doctrine. Une PSN se présente souvent comme un document intégré, qui explique comment structurer le secteur de la sécurité de manière à couvrir les menaces aussi bien externes qu'internes à la sécurité.[5] Comme les PSN visent à embrasser l'ensemble de la sécurité nationale, elles ont tendance à être hiérarchiquement au-dessus des politiques sectorielles, des politiques

Schéma 2: localisation des besoins en sécurité extérieure et intérieure [10]

Analyse de l'environnement de la sécurité intérieure et extérieure

Comprendre les besoins présents et futurs en sécurité
Quel type de prestations de sécurité veulent les citoyens, le gouvernement, le parlement, etc.? Quels types de sécurité attendent les pays voisins, les pays de la région et d'autres pays? Qu'est-ce que la «sécurité nationale» ou la «sécurité pour tous les citoyens»?
Comprendre le changement
Comment la nation, la région et l'environnement international ont-ils évolué? A quoi ressemble le futur environnement de sécurité?
Comprendre les menaces à la sécurité
D'où viennent les futures menaces les plus importantes à la sécurité nationale? Existe-t-il un consensus national autour des menaces perçues? Si non, que faire pour le créer? Si oui, qui a été consulté?

Comprendre les points forts et les points faibles
Quels sont les points forts et les points faibles des prestataires de sécurité et de justice? Quels sont les points forts et les points faibles du système et des mécanismes de contrôle?

Encadré 3 Bosnie-Herzégovine et Lituanie: teneur des livres blancs

Le Livre blanc sur la défense de la **Bosnie-Herzégovine**[11] met en avant la réforme de la défense et identifie les principales menaces pesant sur l'environnement sécuritaire de la Bosnie-Herzégovine (aux niveaux mondial, régional et intérieur). Il s'intéresse ensuite aux aspects suivants:

- **La politique de défense de la Bosnie-Herzégovine**, à savoir les principes stratégiques, l'intégration dans l'architecture de sécurité euro-atlantique, la normalisation et l'interopérabilité du Partenariat pour la paix et de l'OTAN et la contribution à la coopération régionale en Europe du Sud-Est.
- **Le système de défense de la Bosnie-Herzégovine**, à savoir le contrôle démocratique des forces armées, le commandement civil, le contrôle parlementaire, la transparence de la planification et de la budgétisation de la défense, les chaînes opérationnelles et administratives de commandement et les effectifs des forces armées.
- **Les ressources humaines et le renforcement des capacités**, à savoir la formation individuelle et collective, le développement professionnel, l'emploi dans les forces armées, les opérations de paix, l'assistance et le soutien aux opérations des autorités civiles et les systèmes de gestion des corps d'officiers, des contingents, des réserves et des personnels.

La Politique de défense (Livre blanc) de la **Lituanie**[12] décrit l'environnement global évolutif de la sécurité du pays et le nouveau rôle et les nouvelles missions des forces armées. Il s'intéresse ensuite aux aspects suivants:

- **Les principales orientations de la politique de défense de la Lituanie**, à savoir le renforcement de la sécurité euro-atlantique, la protection de la stabilité et la coopération internationale, multilatérale et bilatérale dans le domaine de la défense.
- **La réforme de la défense**, à savoir l'abandon des principes de défense territoriale au profit d'une défense collective, les nouvelles tâches et fonctions des forces armées lituaniennes et l'examen de la structure des forces armées.
- **La gestion et la formation des personnels.**

propres à certains organismes ou des politiques conçues pour traiter d'une problématique spécifique, telles celles concernant les doctrines militaires ou la police. L'Encadré 1 explique le processus de conception des PSN.

Les PSN se distinguent en outre des autres politiques de sécurité par la variété des thèmes qu'elles abordent. Jusqu'à présent, elles ont eu tendance à se concentrer sur les menaces externes à la sécurité exigeant une réaction nationale. C'est encore le cas, par exemple, aux **Etats-Unis**. La PSN américaine porte ainsi, entre autres, sur la préparation de la force militaire, les stratégies nucléaires, le terrorisme et les armes chimiques et biologiques.[7] Cependant, les PSN ont de plus en plus tendance à comporter une évaluation complète des environnements de sécurité à la fois intérieurs et internationaux (voir le Schéma 2). Par exemple, le *Concept 1998 de sécurité nationale* de la **Bulgarie** repose sur le principe qu'aucune menace militaire directe ne pèse sur la sécurité nationale. Il s'intéresse donc à des problématiques comme la criminalité organisée (transnationale et transfrontalière), le trafic (stupéfiants, armes et êtres humains), le commerce illicite (essentiellement le commerce d'armes en violation des embargos de l'ONU), le terrorisme et la dégradation de l'environnement.[8]

D'autres modèles intéressants nous sont fournis par les PSN d'**Afghanistan** et d'**Azerbaïdjan**, qui établissent une distinction entre les questions de sécurité extérieures et intérieures. Dans le cas azerbaïdjanais, les questions extérieures portent sur l'intégrité territoriale, l'accession aux structures européennes et euro-atlantiques ou encore sur le renforcement des capacités de défense. Sur le plan intérieur, la politique traite du renforcement de la démocratie, de la protection de la tolérance nationale et religieuse et de la sécurité de l'information.

En **Sierra Leone**, pays en situation postconflictuelle, une PSN a été invoquée pour suivre le processus de deux ans qui vise à mettre au point un examen du secteur de la sécurité. Cet examen du secteur de la sécurité formule un certain nombre de recommandations, notamment la nécessité d'assurer une meilleure coordination du secteur. De fait, il privilégie les dangers de l'instabilité intérieure aux menaces externes comme cause possible de la reprise du conflit.

2.2 Politiques de sécurité sectorielle

Les politiques de sécurité propres à certains secteurs donnés, comme les livres blancs sur la défense ou les stratégies de sécurité intérieure, diffèrent des PSN en ce sens qu'elles abordent les aspects de la sécurité nationale qui ont trait à des organismes ou à des problématiques spécifiques. En règle générale, une politique sectorielle formule davantage de directives sur le rôle, la structure organisationnelle et les responsabilités d'un organisme et sur le traitement de besoins sécuritaires particuliers. En même temps, des politiques sectorielles ont besoin d'être définies dans le contexte de la politique nationale globale, de manière à harmoniser et à homogénéiser les politiques et les organes traitant des questions de sécurité. Ainsi, à l'instar des PSN, les politiques de sécurité sectorielle constituent d'importantes plateformes pour le déploiement d'efforts systématiques et coordonnés de réforme du secteur de la sécurité.

Une politique de sécurité peut être présentée sous la forme d'un «livre blanc», ce qui désigne, de fait,

un document parlementaire articulant la politique gouvernementale (voir l'Encadré 3). C'est un document émis par le gouvernement, qui expose une politique et/ou une action proposée dans un domaine précis. Bien que non exécutoire de droit, un livre blanc peut parfois être perçu comme faisant partie d'un processus de consultation à composition non limitée. Cependant, il tend aussi à formuler clairement l'intention d'un gouvernement de promulguer une nouvelle législation. Un «livre vert» a généralement une composition moins limitée et peut se contenter de proposer ou de formuler une stratégie sous forme de document de réflexion ou de consultation.

3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour l'élaboration des politiques de sécurité?

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

La prise en compte des **sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.[13]

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Cette section présente quelques-unes des raisons qui expliquent pourquoi l'intégration des sexospécificités est importante à l'élaboration de politiques de sécurité nationale et comment elle contribue à améliorer l'appropriation locale et la participation à grande échelle. Fondamentalement, les perspectives du genre sont importantes car elles partent du principe qu'une population n'est pas un groupe homogène, mais réunit une grande diversité de besoins et d'intérêts. Etant donné que le secteur de la sécurité a pour tâche de protéger tous les groupes de la population, il est impératif que l'élaboration des politiques de sécurité tienne compte des perspectives de genre. Cela permet de concevoir pour les acteurs du secteur de la sécurité des stratégies qui identifient une large panoplie de besoins, et non pas seulement les communautés ou les groupes démographiques les plus visibles et privilégiés de la société.

Les institutions et les personnels du secteur de la sécurité peuvent parfois être sources d'insécurité, en particulier vis-à-vis des groupes défavorisés de la société. Cependant, la violence peut aussi émaner de la législation et des politiques propres à l'état de droit. Lorsque les politiques ne tiennent aucun compte des sexospécificités, elles peuvent directement ou indirectement favoriser la violence à l'égard des femmes, des filles, des hommes et des garçons, mais aussi l'inégalité des sexes et les pratiques d'exclusion. C'est pourquoi les processus d'élaboration des politiques de sécurité doivent être inclusifs et tenir compte des perspectives de tous les groupes d'une population donnée.

3.1 Appropriation locale par des processus participatifs d'élaboration de politiques

Pour instaurer la légitimité et permettre l'appropriation locale des politiques de sécurité de niveau national, mais aussi pour obtenir un consensus autour des priorités en matière de sécurité, il faut imposer un processus participatif d'évaluation, de conception, de mise en œuvre et de suivi/contrôle de ces politiques. Les processus participatifs renforcent en outre la responsabilité, la transparence et la durabilité, soit trois des principes de base de la RSS. L'une des principales phases des processus participatifs d'élaboration de politiques de sécurité est l'inclusion des femmes et des hommes dans la prise de décisions (voir l'Encadré 4). La participation égalitaire des femmes et des hommes dans les processus d'élaboration de politiques de sécurité locale, nationale et internationale répond aux prescriptions de normes et d'instruments internationaux, comme la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, et rend les structures de gouvernance plus représentatives de la composition de la société.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'intégration de la perspective du genre dans l'élaboration des politiques de sécurité est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

Voir l'Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Encadré 4 Avantages de l'élaboration participative de politiques de sécurité en Afrique du Sud

Le processus sud-africain de transformation des politiques et institutions de sécurité après l'apartheid est souvent présenté comme une bonne pratique de RSS participative, ayant fait l'objet d'une bonne appropriation locale. Par exemple, le processus d'Examen de la défense 1996-1998 a inclus une consultation nationale, qui a autorisé la participation de chefs religieux et communautaires, d'activistes, de représentants d'ONG et d'organisations de femmes. Dans le cadre de ce processus, les organisations locales de femmes ont joué un rôle essentiel pour attirer l'attention sur des questions cruciales de sécurité, comme l'impact environnemental des activités militaires et le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes. Afin de traiter ces questions, deux nouveaux sous-comités ont été constitués au sein du ministère de la Défense. Finalement, la nature participative de l'examen de la défense a permis d'établir un consensus national autour des questions de défense et de conférer une légitimité publique aux nouvelles structures de sécurité.[16]

La consultation de femmes de la société civile et de partis politiques a également garanti la nature sexospécifique des politiques de sécurité et a mis en avant le rôle de consommatrices et de prestataires de sécurité des femmes. Ces aspects sont illustrés, par exemple, dans le *Livre blanc sur les renseignements* de 1994, le *Livre blanc sur la défense en République d'Afrique du Sud*, publié en1996 et le *Livre blanc sur la sûreté et la sécurité*, de 1998.

L'expérience sud-africaine indique que l'inclusion de femmes et de représentants d'organisations féminines dans les débats sur les questions de sécurité aide à définir les éléments à porter dans les politiques et énoncés de sécurité.

Les principaux aboutissements de ce processus, qui ont tous eu une incidence directe sur l'élaboration des politiques, ont été les suivants:[17]

1. L'Afrique du Sud est allée bien plus loin qu'une simple réforme visant à transformer le secteur de la sécurité. Elle a pris des mesures pour consulter le public sur le rôle du secteur de la sécurité en plaçant la question de la sécurité humaine et du développement au cœur de son cadre de sécurité nationale.
2. Les femmes de toutes races, ayant des opinions et des valeurs différentes, ont joué un rôle central dans l'articulation de la vision et dans la formulation du processus ayant enjoint l'Etat à conférer priorité à la sécurité de la population.
3. Les femmes de tous les horizons politiques se sont mobilisées pour atteindre un taux de représentation de 50% dans les négociations menant aux élections de 1994 et de 28% au parlement. Elles continuent d'encourager la participation publique à la formulation des politiques et demeurent les avocats les plus puissants de la sécurité humaine.
4. En ce qui concerne la consolidation de la sécurité, il est de plus en plus admis que les femmes:
   a. apportent une perspective critique à la planification et à la mise en œuvre des programmes;
   b. exercent une influence positive en tant que membres des forces de sécurité;
   c. ont une importance critique pour consolider la paix et la sécurité.
5. La transformation du secteur de la sécurité demeurera incomplète tant que la culture institutionnelle n'évoluera pas. L'élimination de la discrimination sexuelle, tout comme la discrimination raciale, est une composante essentielle de la transformation et joue un rôle d'indicateur.

Dans de nombreux pays, les femmes demeurent exclues des processus décisionnels. Par exemple, la reconstruction et le renforcement de la sécurité au **Libéria** a exigé une restructuration complète des forces de sécurité, avec la formulation d'une PSN et des politiques de sécurité sectorielle. Bien que le gouvernement libérien ait fixé un quota de 20% pour la participation des femmes dans les forces de sécurité, celles-ci n'ont pas pris part aux processus d'élaboration des politiques de sécurité. Aucune consultation nationale n'a été conduite avec des femmes pour obtenir leur opinion distincte sur les insécurités socio-économiques, par exemple, et pour améliorer l'efficacité d'une réponse coordonnée à une violence sexuelle répandue.[14] Voilà qui contredit le raisonnement international prévalant, selon lequel le développement durable n'est possible que si les femmes peuvent jouir des mêmes droits que les hommes et si elles bénéficient du même accès aux processus décisionnels.[15]

L'inclusion d'hommes et de femmes à pied d'égalité dans la formulation de politiques est aussi la confirmation de leurs besoins et priorités distincts. Pour autoriser leur accès égalitaire aux services publics, différentes approches des prestations de sécurité et de justice doivent être appliquées aux différents groupes de la société. Surtout, l'emploi de la perspective du genre comme principe directeur pour élargir les débats sur les prestations de sécurité et de justice n'offre pas seulement un aperçu des besoins distincts des hommes et des femmes, mais donne aussi directement accès aux besoins sécuritaires spécifiques déterminés par l'origine ethnique, la classe sociale, l'orientation sexuelle et la religion.

Diverses initiatives peuvent être exécutées pour garantir la pleine participation égalitaire des femmes et des hommes, parmi lesquelles:

- Consultations à grande échelle avec des organisations communautaires urbaines et rurales et des dirigeants communautaires, dont des femmes et des organisations de femmes.
- Désignation de femmes dans des organes de prise de décisions au niveau ministériel.
- Sollicitation d'organisations de femmes, de groupes parlementaires de femmes et de représentants des ministères des Affaires féminines pour leur participation aux processus d'élaboration des politiques de sécurité.

Avec les processus participatifs, une meilleure orientation est assurée dès le début concernant la prestation efficace des services. Il en résulte une meilleure efficacité opérationnelle, les forces de sécurité étant plus à même de traiter les besoins spécifiques en sécurité et en justice identifiés dans

Encadré 5 Violence sexiste commise par les forces de sécurité en Sierra Leone [22]

Le conflit qui a ravagé la Sierra Leone pendant dix ans a été officiellement déclaré terminé en 2002. Les forces armées et la police ont commis des actes de violence sexuelle durant le conflit et les hommes demeurent surreprésentés dans ces deux institutions, ce qui entrave les efforts de réforme vers l'égalité des sexes. La culture militarisée qui prévaut dans le secteur sierra-léonais de la sécurité peut exacerber et institutionnaliser la violence sexiste dans les armées et la police.
En réaction, les questions des droits humains ont été intégrées à la formation dispensée aux forces armées par l'Equipe militaire internationale consultative en matière d'instruction, dirigée par les Britanniques, et à la Police sierra léonaise (grâce au Projet de sûreté et de sécurité communautaires du Commonwealth). La formation, la définition de codes de conduite, l'application de mesures disciplinaires, la mise au point de protocoles et de mécanismes institutionnels pour le traitement des plaintes de violence sexiste, ainsi que l'accroissement de la représentation féminine, peuvent contribuer à la lutte contre la violence sexiste dans les forces du secteur de la sécurité.

les politiques de sécurité. En tant que document, une politique de cette nature, mise au point sous l'égide du pouvoir exécutif et promulguée par le parlement, constitue également un instrument justificatif qui responsabilise les dirigeants politiques vis-à-vis de leurs engagements.

Une approche sexospécifique et participative des processus d'élaboration de politiques de sécurité garantit donc l'égalité d'accès de différents groupes à la politique en soi, mais aussi au processus qui permet de la concevoir, de la mettre en œuvre et de l'évaluer. Une telle approche revêt une importance critique dans les contextes postconflictuels et dans les pays en transition, où les architectures de sécurité doivent être réinventées après leur effondrement abrupt ou progressif.

3.2 Politique de sécurité exhaustive traitant de divers besoins sécuritaires

Comme indiqué à la Section 2, les politiques de sécurité sont de plus en plus conçues pour traiter des menaces à la sécurité aussi bien internes qu'externes. La sécurité humaine ayant vocation à satisfaire les besoins sécuritaires des particuliers et des communautés, une politique exhaustive de sécurité tient compte des différents besoins sécuritaires des femmes, des hommes, des filles et des garçons, ainsi que des menaces internes à leur sécurité, comme la violence sexiste.

Voir l'Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

La violence sexiste est peut-être l'une des manifestations les plus évidentes de la nécessité d'appliquer différentes approches aux prestations de sécurité et de justice. Il s'agit là d'un phénomène mondial, qui touche aussi bien les femmes et les fillettes que les hommes et les garçons. Statistiquement, l'UNIFEM estime que, dans le monde, une femme sur trois sera victime d'une forme de violence sexiste, que ce soit une agression, un viol ou des coups.[18]

Aux Etats-Unis, les *Centers for Disease Control and Prevention* observent que, chaque année, 1 500 000 femmes et plus de 800 000 hommes sont violés ou physiquement agressés par leur partenaire intime.[19] En Jamaïque, la stratégie de sécurité nationale reconnaît que la violence domestique participe du cadre général de la criminalité et de la violence, par les effets dévastateurs qu'elle a sur le tissu social et par le rôle de socialisation qu'elle joue sur les jeunes en les incitant à recourir à la violence pour résoudre leurs problèmes.[20] Les implications financières de la violence sexiste sont elles aussi considérables puisqu'elles ont un impact direct sur l'efficacité des prestations de services et sur d'autres secteurs d'intervention de l'Etat. D'après le ministère britannique de l'Intérieur, la violence domestique est la première cause de morbidité chez les femmes âgées de 19 à 44 ans et coûte chaque année 23 millions de livres sterling au Royaume-Uni.[21]

Les questions de genre, en particulier la violence sexiste, sont souvent associées exclusivement aux femmes et aux fillettes. Pourtant, elles concernent tout autant les hommes et les garçons et la prise en compte des besoins sécuritaires spécifiquement masculins dans les processus d'élaboration des politiques est la garantie d'une approche véritablement exhaustive. Par exemple, la violence sexuelle exercée sur des hommes dans les forces armées et les établissements pénitentiaires est une question hautement taboue, mais qui mérite une grande attention. Une étude conduite dans des établissements pénitentiaires de quatre Etats des **Etats-Unis** a révélé qu'un homme détenu sur cinq, en moyenne, avait connu une relation sexuelle forcée au cours de son incarcération.[23] La violence sexiste commise contre les hommes et les garçons pose également problème dans les conflits, où sont légion les actes de violence sexuelle, les massacres perpétrés en fonction du sexe et les conscriptions forcées. En dépit de cette omniprésence, les programmes de lutte contre la violence sexiste ciblant spécifiquement les hommes et les garçons sont quasiment inexistants dans les contextes postconflictuels.[24]

De par son omniprésence et ses importantes implications financières et sociales, la violence sexiste constitue un volet de la sécurité qui devrait être traité par les politiques de sécurité nationale, tant les PSN que les politiques sectorielles.

3.3 Non-discrimination dans les politiques de sécurité et les institutions du secteur de la sécurité

La réduction des actes de discrimination commis par les personnels du secteur de la sécurité pour des motifs de religion, de sexe, de race, d'orientation sexuelle ou d'autres motifs indus peut développer la confiance publique, accroître la légitimité et améliorer les prestations de sécurité et de justice. En tant que document stratégique, la politique de sécurité engage un gouvernement à traiter des questions de sécurité et de justice, tant dans la sphère publique que dans les contingents des forces de sécurité. Partant, elle a les moyens d'imposer des règles de protection contre la discrimination dans les institutions du secteur de la sécurité. L'élaboration de politiques de sécurité sexospécifiques permet d'éviter l'emploi dans ces politiques d'une terminologie qui risque de perpétuer cette discrimination. De même, en formulant des déclarations spécifiques sur la non-discrimination, les politiques de sécurité peuvent exercer un impact positif sur les structures et personnels des forces armées, de la police, des services de renseignement et d'autres institutions du secteur de la sécurité.

4 Comment intégrer la perspective du genre aux politiques de sécurité?

Cette section énonce des exemples et des suggestions sur les modes d'intégration des questions de genre dans les processus d'élaboration des politiques de sécurité. Etant donné que les tenants et les aboutissants des politiques de sécurité diffèrent invariablement d'un contexte à l'autre, les défis et les opportunités associés à l'intégration des questions de genre sont nécessairement différents. Les suggestions formulées par la suite doivent donc être adaptées au contexte local. Pour obtenir une description de l'élaboration de politiques de sécurité dans des contextes particuliers, veuillez vous reporter à la Section 5. Cette section s'articule autour des différentes institutions engagées dans l'élaboration des politiques de sécurité: le gouvernement national (dont les organes de coordination et les comités de rédaction des politiques), le parlement, les collectivités locales et les OSC. Elle aborde également deux grandes questions, qui devraient être familières à toutes ces institutions: la formation en matière de genre, d'une part et, d'autre part, le suivi et l'évaluation.

Comme indiqué précédemment, la conception ou la révision d'une politique de sécurité nationale exige l'intervention d'une grande variété d'acteurs, parmi lesquels des prestataires internes et externes de sécurité. La formulation d'une politique de sécurité demande donc beaucoup de ressources, aussi bien humaines que financières. C'est pourquoi les politiques de sécurité nationale ne peuvent que rarement se prêter à une révision, à des débats ou à des consultations à grande échelle. Il importe donc que, lorsque se présente l'occasion d'actualiser une politique de sécurité, des travaux de fond aient été préalablement conduits pour garantir l'intégration des questions de genre.

4.1 Gouvernement national

Le pouvoir exécutif doit prendre l'engagement politique de procéder à la définition ou à la modification d'une politique de sécurité. Par exemple, le ministère de la Défense supervise normalement la réalisation d'une politique remaniée de défense. Ainsi, l'engagement gouvernemental envers un processus inclusif d'élaboration de politiques de sécurité et le traitement des sexospécificités doit être affirmé aux plus hauts niveaux du gouvernement et des ministères pour garantir un processus et des résultats véritablement sexospécifiques.

Dans le cas de la PSN du **Canada**[25], le processus de rédaction a été entièrement confié au Bureau du Conseil privé. Le Premier ministre a en effet décidé que ce processus ne devait pas être interministériel, car cela risquait de le retarder. Les acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux, y compris ceux possédant une expertise en sexospécificités, se sont trouvés exclus. L'application de différentes perspectives aux questions de sécurité demande du temps, mais se révèle nécessaire pour produire des politiques de sécurité puissantes et intégrées. Si des processus d'exclusion sont mis en œuvre, cela réduit la transparence, le contrôle démocratique et les points d'entrée pour l'intégration des sexospécificités.

Un certain nombre de mesures peuvent être prises, par les personnels ministériels, les parlements ou les OSC, pour consolider les capacités sexospécifiques et générer un véritable engagement aux niveaux supérieurs du gouvernement et des personnels de haut niveau participant à l'élaboration des politiques de sécurité:

- Sensibiliser les instances supérieures de l'Etat, les ministères et les responsables des institutions du secteur de la sécurité sur les engagements internationaux et nationaux envers l'égalité des sexes et le respect des droits humains.
- Publier des comptes rendus et des rapports à l'intention des organes supérieurs d'administration sur les sexospécificités, les questions politiques, la prestation optimisée des services et l'efficacité opérationnelle d'une approche sexospécifique de l'élaboration des politiques.
- Rédiger des notes à l'intention des personnels de haut niveau sur les affaires liées à la sécurité, traitant spécifiquement des questions de genre.
- Fournir des notes explicatives aux membres supérieurs des organes d'administration pour leur indiquer où inclure les sexospécificités dans les politiques de sécurité et contribuer ainsi à la satisfaction des objectifs de la politique.
- Exercer des activités de lobbying pour imposer la désignation de femmes qualifiées dans les

personnels d'administration et la prise en compte d'un engagement démontré envers l'égalité des sexes dans leur mandat.[26]

- Déployer des programmes de tutorat rassemblant les experts en sexospécificités et les personnels de niveau supérieur afin de consolider leurs capacités sexospécifiques.

Organes de coordination de la sécurité

Les Conseils nationaux de sécurité (CNS) sont là pour coordonner les actions et garantir l'intégration de toute sorte de questions liées aux politiques, aux législations, aux structures et au contrôle du secteur de la sécurité. Les CNS, ou tout autre organe analogue, peuvent aussi être amenés à coordonner ou à mettre en œuvre des politiques, à évaluer les menaces à la sécurité ou à allouer des ressources. Ces organes de coordination constituent ainsi une importante rampe de lancement, quoique guère facile d'accès, garantissant le traitement des questions de genre et la participation des femmes aux prises de décisions en matière de sécurité.

Le CNS de **Sierra Leone**, le *Cabinet Office* du **Royaume-Uni** ou le Comité consultatif sur la sécurité nationale du **Canada** ont diverses fonctions, mais poursuivent tous l'objectif de centraliser les réflexions gouvernementales sur les questions de sécurité.[27] Cependant, dans les démocraties récentes et dans les pays en situation postconflictuelle, la capacité des gouvernements à gérer et à coordonner les réponses aux problèmes de sécurité nationale peut être très affaiblie. En outre, ces organes sont parfois dominés par les forces armées et peuvent pâtir d'un déséquilibre civil-militaire.

Quoique les CNS, ou leurs équivalents, dans différents pays se caractérisent par la grande variété de leurs membres et de leurs missions, il est rare qu'ils incluent des femmes ou traitent des sexospécificités:

- Au **Népal**, en 2004, le CNS comprenait des militaires et des représentants du ministère de la Défense et du cabinet du Premier ministre, mais aucune femme (il n'y avait en effet aucune femme en place à un poste de haut rang dans la police népalaise ou dans les principaux ministères du gouvernement).
- Le CNS du **Pakistan** a une composition tout aussi restreinte, car la sécurité nationale y est définie étroitement sous les auspices de la souveraineté, de l'intégrité, de la défense, de la sécurité de l'Etat et de la «gestion des crises».[28] Le CNS des **Etats-Unis** est lui aussi limité dans sa composition puisqu'il ne comporte que le président, le vice-président, le secrétaire d'Etat et le ministre de la Défense, avec la présence régulière des chefs d'état-major, du directeur des services de renseignements (CIA) et du conseiller du président sur les affaires de sécurité nationale. L'équilibre des sexes dans les CNS du Pakistan et des Etats-Unis est inexistant et les questions relatives aux insécurités des hommes et des femmes ne sont généralement pas prises en compte. L'une des principales raisons à cela est que ces organes s'occupent avant tout de problèmes macro-politiques et sont totalement indifférents aux groupes individuels de la société.

Comme expliqué à la Section 3.1, la participation de femmes parlementaires et l'intégration des sexospécificités dans les prises de décisions en matière de sécurité apportent leur lot d'avantages. Par exemple, le fait de consulter des représentants d'un groupe de femmes parlementaires a de fortes chances d'élargir le débat au sein des CNS sur les questions de sécurité à privilégier. La prise en compte des sexospécificités peut donner lieu à des discussions productives sur les approches acceptées de la sécurité et de ses priorités, et sur les modes les plus efficaces de prestation de sécurité et de justice.

Des mesures peuvent être prises pour intégrer les questions de genre et accroître la participation des femmes dans les organes de coordination des affaires de sécurité, parmi lesquelles:

- Désigner des femmes représentantes dans les CNS et en faire une priorité.

Encadré 6 Sexospécificités dans les politiques de sécurité d'Afrique du Sud

Les Livres blancs de l'Afrique du Sud sur les renseignements, la défense nationale, la sûreté et la sécurité emploient une terminologie sexospécifique et traitent de la violence sexiste, de la discrimination sexuelle et de la participation à pied d'égalité des hommes et des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité.

Livre blanc sur les renseignements (1994):

La création d'un service national de renseignements devrait viser à refléter la composition sexuelle et raciale de la société, tout en tenant aussi compte de critères objectifs de mérite. A cette fin, un programme de discrimination positive devra être mis en œuvre afin d'éliminer les déséquilibres.[35]

Livre blanc sur la défense nationale de l'Afrique du Sud (1996):

Afin de garantir la légitimité des forces armées, le ministère de la Défense s'est engagé à résoudre le problème du legs de la discrimination raciale et sexuelle. Il veillera pour ce faire à ce que la SANDF [Force de défense nationale sud-africaine] et ses instances supérieures en particulier soient largement représentatives de la population sud-africaine.

Le ministère de la Défense reconnaît le droit des femmes à servir à tous les rangs et à tous les postes, y compris aux postes de combat.[36]

Livre blanc sur la sûreté et la sécurité (1998):

Préconise spécialement le traitement des délits sexuels, du viol ou de la violence sexuelle avec «une dignité, une compassion et un soin supplémentaires». Préconise également des stratégies de prévention de la criminalité axées sur les groupes présentant le plus de risques de commettre des délits ou d'être victimes de crimes, notamment «les communautés démunies, les jeunes, les femmes, les enfants et les handicapés».[37]

- Inclure ou consulter des représentants ministériels spécialisés dans les questions de genre et de femmes, d'autres organes gouvernementaux consacrés à la question du genre ou des groupes de femmes parlementaires.
- Renforcer les capacités sexospécifiques des membres des CNS par des formations, des séances d'information, des programmes de tutorat et d'autres initiatives. Voir la Section 4.5 sur la formation en matière de genre.
- Instituer des mécanismes garantissant la consultation d'experts externes en sexospécificités et de représentants d'organisations de femmes.

L'un des obstacles à la désignation d'un nombre accru de femmes dans les CNS est que les femmes demeurent, dans la plupart des pays, en marge des postes politiques de haut niveau, de sorte que très peu d'entre elles parviennent à siéger dans ces conseils. Par exemple, en 2005, il n'y avait que douze femmes ministres de la Défense et des Anciens combattants (6,6%) et vingt-neuf femmes ministres de la Justice (15,8%) dans un échantillon de 183 pays.[29] Des initiatives visant à accroître le nombre de femmes à des postes politiques de haut niveau sont donc également requises, notamment: bourses d'études réservées aux femmes, renforcement des capacités des femmes parlementaires et application de quotas dans les partis politiques. L'inclusion de femmes dans les organes de coordination de la sécurité ne signifie pas nécessairement qu'une attention accrue va être accordée aux questions de genre, mais la diversité des opinions et des expériences des membres des CNS offre un plus grand nombre de perspectives.

Comités de rédaction de politiques de sécurité

Si le genre doit figurer en bonne place dans les politiques de sécurité, les organes spécifiques qui rédigent ces politiques devraient avoir la capacité de cerner les besoins sécuritaires distincts des hommes, des femmes, des filles et des garçons et de comprendre l'incidence de la politique de sécurité sur ces besoins. Les organes de rédaction des politiques peuvent consister en organes permanents ou spéciaux et les politiques être rédigées par une équipe de personnes procédant d'un même département ministériel (ex.: les politiques relatives à la police) ou de plusieurs départements (ex.: pour une PSN).

Les membres du comité de rédaction doivent posséder les compétences techniques requises pour élaborer des politiques qui soient exhaustives, précises et dénuées de toute ambiguïté. De fait, les principaux critères de sélection des membres de ce comité devraient être les suivants:

- Compétences et connaissances techniques, *notamment sur les sexospécificités*.
- Représentation des organismes de mise en œuvre et des principaux organes décisionnaires, *avec éventuellement un représentant du ministère gouvernemental en charge des sexospécificités*.
- Engagement envers la réforme démocratique, *ainsi qu'envers la promotion de l'égalité des sexes*.[30]

Les organes de contrôle, comme le parlement ou les OSC, peuvent jouer un rôle important en promouvant le recours à des expertises sexospécifiques au sein des comités de rédaction ou en imposant aux membres des comités de suivre des formations en matière de genre.

Pour avoir la garantie que ses politiques intégreront pleinement les questions de genre, le comité de rédaction devrait traiter explicitement ces questions et employer une terminologie appropriée.

Traiter explicitement les questions de genre

Selon le type de politique de sécurité à concevoir, les questions de genre à mettre en avant sont, entre autres, les suivantes:

- L'importance d'une parfaite égalité entre les hommes et les femmes et des groupes sociaux, religieux et ethniques au regard de la sécurité nationale.
- L'affirmation du droit des hommes et des femmes de participer à pied d'égalité dans les institutions du secteur de la sécurité.
- La violence sexiste à l'égard des hommes, des femmes, des filles et des garçons en tant que lourde menace à la sécurité et les stratégies visant à prévenir, traiter et punir la violence sexiste, avec allocation de ressources humaines et financières suffisantes.
- L'élimination dans les institutions du secteur de la sécurité ou dans la prestation des services de sécurité de la discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion, l'orientation sexuelle ou autres motifs indus.
- La mise en place de codes de conduite institutionnels, avec des dispositions sur la discrimination, le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste.
- L'institution de mécanismes garantissant la participation de la société civile dans le contrôle de la mise en œuvre des politiques de sécurité, des processus de RSS et des institutions du secteur de la sécurité.

Plusieurs types de politiques de sécurité dans différents pays sont parvenus à traiter des questions de genre de cette manière. Le Livre blanc sur la défense de la **Sierra Leone** stipule ainsi que «le ministère de la Défense, conjointement avec les RSLAF [Forces armées de la République de Sierra Leone], s'est engagé à recruter et à retenir des personnels de haut niveau, quels que soient leur tribu, leur région d'origine, leur sexe, leur religion…».[31] La traite des êtres humains est spécifiée dans les Stratégies de sécurité nationale de la Roumanie et de l'Ukraine. Dans la politique d'**Ukraine**, elle figure sous la rubrique «Garantir des conditions externes favorables au développement et à la sécurité de l'Etat».[32] En **Roumanie**, «la Stratégie affirme la

Encadré 7 Rôle du parlement dans les politiques de sécurité [39]

Conception
Comme la conception des politiques de sécurité relève de la responsabilité du pouvoir exécutif et des départements et organes gouvernementaux compétents, le rôle du parlement dans cette phase de conception demeure limité.

Prise de déacisions
Lorsque la politique de sécurité arrive au parlement, celui-ci en prend la responsabilité directe. Le parlement peut accepter les nouvelles politiques et législations proposées par le gouvernement, les rejeter ou suggérer des changements. Il possède également un certain pouvoir vis-à-vis des affectations budgétaires à travers les principales phases du cycle budgétaire normal: préparation des budgets, approbation, exécution ou dépense et audit ou examen. Voir la Section 4.6 sur l'analyse budgétaire sexospécifique.

Le calendrier du processus décisionnel devrait autoriser d'autres consultations publiques avec des segments représentatifs de la population, de manière à renforcer le soutien public conféré à la politique de sécurité et à s'assurer que celle-ci répond bien aux besoins de la population.

Mise en œuvre
Pendant la mise en œuvre des politiques de sécurité, le parlement est chargé d'examiner les activités du gouvernement, notamment par une analyse budgétaire continue. Les politiques de sécurité ont des conséquences financières majeures et ont essentiellement trait à l'argent des contribuables.

Examen et enseignements
Le parlement a un rôle à jouer pour auditer les données et la performance concernant la mise en œuvre des politiques de sécurité. Les états d'avancement dressés par les organes gouvernementaux concernés sont essentiels pour contrôler le processus et vérifier que les objectifs exposés dans la politique de sécurité sont dûment mis en œuvre.

nécessité de mettre en œuvre quelques moyens pour stimuler la solidarité nationale et la responsabilité civique, l'intérêt envers l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, l'égalité des chances concernant l'accès à l'éducation et à la formation et la protection sociale».[33]

Emploi d'une terminologie sexospécifique

Il est également important d'employer une terminologie sexospécifique dans les politiques de sécurité afin d'éviter toute discrimination ou exclusion. L'emploi générique des termes «homme» ou «il», par exemple, exclut les femmes. Nombreuses sont les politiques de sécurité – le Livre blanc sur la défense de la **Sierra Leone** ou le Livre blanc sur la défense de l'**Irlande**, pour n'en citer que deux – qui reconnaissent cette nécessité, par exemple en employant l'expression «hommes et femmes militaires». D'autres PSN, comme celles de la **Russie** et des **Etats-Unis**, ne font aucune distinction entre les hommes et les femmes. Si l'emploi d'une terminologie neutre en termes de genre – par exemple l'emploi de «personnes» au lieu de «hommes et femmes» – peut certes se révéler approprié en de nombreuses circonstances, il peut toutefois limiter la reconnaissance des différences sexuelles et, en conséquence, laisser entendre que tous les groupes de la société ont les mêmes besoins en matière de sécurité.

Enfin, il y a des PSN, comme celles de la **Jamaïque**, de la **Géorgie** et de l'**Ukraine**, qui continuent d'employer une terminologie typiquement masculine, comme «homme d'Etat» ou «catastrophes causées par l'homme».[34] Il s'agit là de termes discriminatoires qui procèdent directement de l'idée selon laquelle seuls les hommes (et non les femmes) participent à la vie publique.

Exemples de termes sexospécifiques:
- Un préposé, une préposée
- Un policier, une policière
- L'humanité – et non pas «l'Homme»
- Il ou elle, il/elle – et non pas «il»
- Responsables politiques – et non pas «hommes politiques»
- Les droits humains – et non pas «les droits de l'Homme»
- Chef d'Etat – et non pas «homme d'Etat»
- Préciser «hommes, femmes, filles et garçons», le cas échéant, de préférence à «personnes» ou «gens».

4.2 Parlement

Le pouvoir exécutif propose des politiques de sécurité et, en règle générale, le parlement accepte, amende ou rejette ces politiques, contrôle le budget et examine et évalue la mise en œuvre (voir l'Encadré 7). Bien que les fonctions du parlement diffèrent d'un pays à l'autre, deux tâches lui sont généralement dévolues en ce qui concerne la conception des politiques: contrôler le pouvoir exécutif et représenter les intérêts des citoyens. En d'autres termes, le parlement a un rôle à jouer pour s'assurer que les politiques couvrent les besoins particuliers des hommes, des garçons, des femmes et des filles en intervenant sur les aspects suivants: les processus participatifs d'élaboration des politiques et la participation à pied d'égalité des hommes et des femmes, ainsi que des différents groupes sociaux, ethniques et religieux.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité»

Encadré 8 Intégration des sexospécificités dans l'élaboration des politiques de sécurité: le rôle des femmes de l'ANC en Afrique du Sud [42]

La transition sud-africaine vers la démocratie démontre qu'un environnement politique favorable, la formation d'une ligue de femmes au sein d'un parti politique et la promotion des sexospécificités dans le paysage politique peuvent avoir une influence bénéfique sur l'élaboration des politiques de sécurité.

L'espace politique ouvert aux sexospécificités a été ménagé par des femmes de la société civile et des partis politiques. Par exemple, inquiète de la marginalisation des femmes, la Ligue des femmes du Congrès national africain (ANC) a été réformée en 1990 pour imposer l'inclusion de femmes à des postes de direction et l'inclusion de l'égalité des sexes dans les plateformes et les politiques de l'ANC. Leur rôle apparaît clairement dans la publication de l'ANC de 1992, *Ready to Govern: Policy Guidelines for a Democratic South Africa*. Ce document proposait de tenir compte de quatre valeurs corrélées: la démocratie et l'autorité civile, la sécurité humaine, l'antimilitarisme et l'égalité des sexes. Insistant particulièrement sur le dernier point, le manifeste mettait en avant les objectifs du non-sexisme et la nécessité de créer des organes spéciaux pour garantir la mise en œuvre de politiques pour l'égalité des chances. En ce qui concerne les institutions du secteur de la sécurité, le manifeste insistait pour qu'elles respectent les idéaux de la démocratie, du non-racisme et du non-sexisme, reflètent la composition nationale et «sexuée» de la société sud-africaine et reconnaisse que la «discrimination sexuelle excluait ou subordonnait la participation des femmes à toutes les institutions socio-économiques et politiques».[43]

Les femmes membres de l'ANC et la société civile sont également parvenues à placer la question de la sécurité humaine sur le devant de la scène, détournant le thème de la «sécurité de l'Etat» pour l'axer sur la sécurité des êtres humains au sens large. Cette nouvelle philosophie est illustrée par l'adoption explicite d'une approche de la sécurité humaine dans le document *Ready to Govern* et par l'invocation d'une sécurité démilitarisée aux dimensions politiques, économiques, sociales et environnementales.

Dans les démocraties nouvelles ou les pays en situation postconflictuelle, il y a peu de chances pour que le concept même de contrôle démocratique et financier, ou les pratiques correspondantes, soient établis. L'une des conséquences est le manque de coordination et le non-partage des informations entre les autorités civiles et les autorités militaires et la tendance du gouvernement et du parlement à refuser toute idée de contrôle civil. Partant, la responsabilité, la transparence et l'inclusion civile dans la définition des réponses aux problématiques concernant la sécurité nationale sont limitées. Cependant, même si les parlements des démocraties naissantes manquent de réel pouvoir décisionnel, ils peuvent tout de même constituer de puissants forums pour la transparence et contribuer grandement à la responsabilité exécutive et aux contrôles du pouvoir exécutif.

Pareillement, dans les systèmes politiques caractérisés par une forte discipline des partis au sein du pouvoir législatif et de ses commissions, le rôle de contrôle du parlement peut être très restreint dans la pratique. Au **Canada**, le Parlement a été critiqué au motif qu'il acceptait trop facilement les décisions politiques prises au niveau centralisé par le Premier ministre et les conseillers politiques et ministériels. En effet, pour ce qui est des politiques de défense et de sécurité, les commissions et sous-commissions législatives ont été totalement inefficaces en tant que mécanismes de contrôle et il a été prétendu qu'aucune véritable discussion n'avait été tenue sur la politique de défense au sein du Parlement canadien.[38]

Processus participatifs d'élaboration de politiques

La participation du parlement aux politiques de sécurité est essentielle pour garantir la transparence et la responsabilité vis-à-vis du public. Elle est assurée par des débats ouverts, des consultations et la diffusion publique d'informations sur les politiques de sécurité du gouvernement.

Les consultations avec les commissions parlementaires concernées à propos des PSN – et autres politiques de sécurité – ont plus de chances de porter leurs fruits si elles sont menées à un stade précoce du processus de rédaction, de manière à ce que ces politiques puissent être éventuellement modifiées ou réorientées. Les parlementaires et commissions parlementaires ne devraient pas uniquement être saisis d'un document final à accepter ou à rejeter.

Les parlements – y compris les commissions de défense et de sécurité – devraient aussi être les premiers à soumettre les politiques de sécurité à des consultations publiques. Ces processus ne sont pas nécessairement coûteux sur le plan financier, mais ils exigent assurément du temps, des fonds, des ressources humaines et une volonté politique, ce que ne peuvent pas nécessairement s'autoriser les pays en développement ou en situation postconflictuelle. L'appui de donateurs peut alors se révéler nécessaire pour couvrir, par exemple, les coûts d'ateliers dans des zones rurales. Les donateurs peuvent également financer des processus de consultation spécifiquement conçus pour maximiser la participation des femmes et d'autres groupes souvent tenus à l'écart de la conception des politiques de sécurité.[40]

Les mécanismes permettant d'assurer cette participation peuvent consister en ce qui suit:

- Consultations structurées avec un segment représentatif des OSC, dont des organisations urbaines et rurales de femmes (voir l'Encadré 10).
- Réunions de conseils municipaux avec interaction directe entre les dirigeants politiques et le public.
- Audiences parlementaires et débats ouverts.

- Le cas échéant, réunions distinctes avec des groupes marginalisés au niveau local, dans l'incapacité de participer aux réunions publiques avec la population majoritaire.

Pour garantir une large participation représentative, des mesures spécifiques devraient être prises pour inclure les groupes suivants:

- Organisations communautaires rurales et urbaines de femmes
- Syndicats
- Organisations religieuses
- Leaders et activistes communautaires
- Organisations de jeunes
- Associations autochtones, ethniques et représentant d'autres minorités
- Associations d'handicapés
- Groupes de défense des enfants
- Universitaires et chercheurs
- Associations de migrants
- Experts en sexospécificités
- Organisations internationales
- Organisations de justice sociale

Représentation égalitaire des femmes et des hommes

Les parlementaires sont en contact direct et régulier avec la population, bien plus en pratique que le pouvoir exécutif, et sont donc bien placés pour se constater les problèmes de sécurité publique. Sur le plan de la représentation, toutefois, la proportion d'hommes et de femmes dans la plupart des parlements du monde traduit une forte inégalité. En 2006, 83,1% des parlementaires dans le monde étaient des hommes.[41] En outre, il est rare que des femmes parlementaires siègent dans des commissions relatives à la défense et à la sécurité. Par conséquent, pour garantir l'intervention de femmes dans l'élaboration des politiques de sécurité, il peut être utile de:

- accroître la participation des femmes aux commissions parlementaires de sécurité et de défense, notamment en qualité de présidentes;
- encourager les femmes de tous les horizons politiques à se rassembler autour des thèmes de sécurité et à créer des plateformes communes sur les stratégies à mettre en œuvre pour les intégrer aux discussions politiques;
- promouvoir la constitution de groupes et de coalitions de femmes dans le parlement et au sein des partis politiques (voir l'Encadré 8);
- encourager l'imposition de quotas nationaux ou politiques garantissant une participation minimale des femmes et des hommes.

Il ne faut pas se contenter de garantir une représentation égalitaire, il faut aussi sensibiliser les parlementaires aux sexospécificités et les aider à les comprendre, en particulier les hommes et les femmes qui siègent dans les commissions de défense et de sécurité.

4.3 Collectivités locales

Pour garantir la pleine mise en œuvre des politiques de sécurité au niveau national, des initiatives doivent être entreprises au niveau local. De plus, des commissions de sécurité de niveau local, par exemple, peuvent apporter un tribut capital aux politiques de sécurité de niveau national en s'assurant qu'elles reflètent bien les réalités et les priorités locales en matière de sécurité. L'expérience montre l'extrême importance que revêtent les analyses et stratégies localement exécutées pour garantir le traitement efficace des insécurités au niveau communautaire. Ces initiatives

Encadré 9 Comités de sécurité locale et mécanismes d'alerte rapide en Sierra Leone [46]

En Sierra Leone, l'Office de sécurité nationale (OSN) a mis sur pied des comités de sécurité provinciale et des comités de sécurité municipale pour faire fonction de forums de consultation au niveau local, le but étant d'évaluer et de traiter les menaces à la sécurité dans le pays tout entier. Ces comités ont aussi été institués pour s'assurer que les politiques de sécurité reflètent bien les véritables besoins sécuritaires de la communauté, en tenant pleinement compte des informations communiquées par celle-ci. Des comités de sécurité décentralisés situés à l'intérieur du territoire national peuvent faire fonction pour le gouvernement de mécanisme d'alerte rapide, puisqu'ils en réfèrent directement à l'OSN.

L'inclusion de femmes ou de représentantes d'organisations de femmes dans ces organes est restée limitée jusqu'à présent, pourtant elle améliorerait certainement la capacité à collecter des données dans le cadre du mécanisme d'alerte rapide. Une approche ascendante de cette nature pourrait être associée au recrutement d'un conseiller en sexospécificités attaché à l'OSN, qui pourrait analyser et structurer les données reçues des comités de sécurité provinciale et des comités de sécurité municipale et poser toute sorte de questions pertinentes, comme par exemple:

1. Les institutions du secteur de la sécurité répondent-elles dûment aux besoins sécuritaires des hommes, des femmes, des garçons et des filles?
   a. Les hommes et les femmes ont-ils la liberté de quitter leur domicile ou de se déplacer hors de leur localité?
   b. Les hommes, les femmes, les filles et les garçons sont-ils vulnérables au trafic illicite d'êtres humains ou à l'exploitation sexuelle?
   c. Quels sont les services à la disposition des hommes et des femmes victimes de violence domestique?
2. Quels sont les types et les taux de violence sexiste qui prévalent? Les cas de violence sexiste sont-ils en hausse ou en baisse?
3. Y a-t-il suffisamment de ressources dans la communauté pour répondre aux menaces sécuritaires différenciées qui pèsent sur les hommes et les femmes et sur les différents groupes sociétaux?

peuvent servir de point de départ pour intégrer les sexospécificités dans la mise en œuvre de la politique de sécurité.

Ci-dessous figure une liste de quelques initiatives susceptibles d'être prises par des collectivités locales, des institutions du secteur de la sécurité ou la société civile:

- Audits de la sécurité/sûreté
- Plans de sécurité citoyenne ou communautaire
- Commissions ou conseils de sécurité/sûreté
- Forums sur la police de proximité

Forums sur la police de proximité, plans de sécurité et audits de la sûreté

En **Afrique du Sud**, les collectivités locales et la Force de police sud-africaine participent à des forums sur la police de proximité (FPP) et collaborent avec eux pour définir conjointement les priorités et les objectifs de la prévention de la criminalité. Les FPP font intervenir les OSC pour formuler les priorités de la police locale et les initiatives de prévention de la criminalité. Les activités des FPP reposent sur des plans de sécurité communautaire, portant sur les aspects suivants: programmes, projets ou actions du FPP, financement des projets du FPP et promotion des objectifs du FPP dans le cadre des projets. Les plans de sécurité communautaire, quant à eux, sont fondés sur un audit de la sûreté communautaire, dont les objectifs sont les suivants:

- Se concentrer sur les problèmes les plus graves manquant de ressources.
- Présenter des faits aux gens qui contestent les problèmes les plus graves.
- Coordonner les travaux des différentes organisations afin d'éviter les redondances.

Un audit de la sûreté communautaire se pratique en cinq phases, le but étant d'identifier les aspects suivants:

1. **Les problèmes de criminalité dans la communauté**: ex.: la violence domestique.
2. **Quelles organisations font quoi**: certaines organisations peuvent déjà déployer des projets de prévention de la criminalité et, par conséquent, des activités peuvent être déjà mises en œuvre pour prévenir la violence domestique et venir en aide aux personnes directement ou indirectement victimes de cette forme de violence.
3. **Les caractéristiques physiques et sociales de la zone**: pour comprendre les causes de la criminalité dans une communauté, il faut connaître les caractéristiques physiques et sociales de la zone. Par exemple: les jeunes sont les plus exposés à la criminalité, les femmes risquent plus de subir des actes de violence domestique et des agressions sexuelles et les jeunes hommes ont plus tendance à commettre des crimes violents ou à en être victimes.

Encadré 10 | Politique de sécurité nationale en Jamaïque – un processus inclusif [50]

A la mi-2007, le gouvernement jamaïcain a adopté une politique de sécurité nationale complète, baptisée *Towards a Secure and Prosperous Nation* («Vers une nation sûre et prospère»). Cette politique émanait d'un livre vert sur la stratégie de sécurité nationale, d'abord présenté au Parlement en janvier 2006, puis d'un livre blanc sur la stratégie de sécurité nationale. Le livre blanc a été élaboré après de nombreuses consultations aves des communautés et acteurs jamaïcains, dont des OSC. La PSN suit les objectifs holistiques et sectoriels des initiatives de RSS actuellement déployées et est le fruit d'une collaboration entre le gouvernement jamaïcain et des conseillers canadiens, britanniques et américains.

Au départ, le gouvernement prévoyait de pratiquer un examen de la défense. Mais il a rapidement pris conscience qu'il fallait appliquer une approche plus large pour embrasser toutes les menaces existantes à la sécurité nationale, parmi lesquelles la criminalité organisée, la violence des gangs, les problèmes socio-économiques et les catastrophes naturelles. Une consultation à grande échelle a donc été conduite, impliquant tous les organes du gouvernement et de l'Etat potentiellement intéressés et des OSC, dont des organisations de femmes.

A ainsi été conçue une politique de sécurité nationale qui couvre toutes les plus grandes institutions de sécurité et de justice, parmi lesquelles les forces armées, la police, le ministère de la Justice et des acteurs non étatiques. Cette PSN intègre les politiques, les objectifs et les responsabilités du pays en matière de sécurité dans un plan directeur général qui vise à réaliser la «vision nationale» de la Jamaïque. Elle prescrit l'usage conjoint d'instruments politiques, économiques, sociaux d'information et de sécurité en vue d'optimiser la sécurité et la justice. Elle explicite le cadre institutionnel dans lequel les forces armés et les institutions de l'Etat vont coordonner leurs activités afin de créer un réseau intégré et cohésif de sécurité, gardien des intérêts nationaux. Elle traite également des rôles et responsabilités complémentaires des secteurs public et privé, ainsi que des OSC.

A la rubrique «Les effets de la violence sur les communautés», la PSN préconise de prêter davantage attention à l'impact de la violence sur les individus, les communautés et la société. «La violence domestique – y est-il noté – est l'une des formes de violence les plus courantes et les plus envahissantes qui touchent la société. Elle contribue à la criminalité et à la violence par les effets dévastateurs qu'elle a sur le tissu social et par le rôle de socialisation qu'elle joue sur les jeunes en les incitant à recourir à la violence pour résoudre leurs problèmes. Les femmes et les enfants sont les plus exposés à la violence domestique.»

La PSN ayant été approuvée, elle doit maintenant être mise en œuvre. Une unité de mise en œuvre de la stratégie de sécurité nationale qui a été instituée travaille au nom du Conseil national de sécurité. Sa mission est de coordonner les travaux des différents ministères.

4. **Les problèmes qui sont les plus importants.**
5. **Les détails des problèmes les plus importants.**[44]

Comités de sécurité locale et plans de sécurité citoyenne

Différents types d'organes ont été créés afin de planifier, de coordonner et de contrôler les initiatives menées pour améliorer la sécurité locale (voir l'Encadré 9).

Au **Pérou**, le Parlement a créé un système national de sécurité citoyenne pour promouvoir des initiatives locales et participatives de prévention de la criminalité et pour sensibiliser davantage la police aux communautés. Ce système repose sur des institutions de niveau local: les conseils locaux de sécurité citoyenne *(CDSC, Consejos Distritales de Seguridad Ciudadana)*. Dans ces CDSC, les commandants de la police locale travaillent directement avec les collectivités locales et les représentants communautaires à la prévention de la criminalité. De fait, les CDSC constituent des mécanismes ascendants qui permettent de tenir les policiers responsables de leurs actes et de la qualité de leur service et qui ouvrent grand la porte à la participation de la communauté sur des questions de sécurité locale. Leur mission consiste à définir un plan de sécurité citoyenne au niveau municipal à partir d'une évaluation des problèmes locaux de sécurité et de sûreté. Ce plan de sécurité est mis en œuvre par la mobilisation d'une coopération et de ressources locales. Les CDSC ont également pour fonction d'évaluer l'impact du plan et de contrôler la performance des fonctionnaires chargés de son application, en particulier les policiers.[45]

Des organes analogues, comme les conseils de sécurité *(Consejos de Seguridad)*, ont été mis sur pied au Chili, en Colombie et au Guatemala. En **Colombie**, des membres du Conseil de sécurité ont inclus des officiers de police locaux, des chefs militaires, des maires et des représentants des secteurs universitaire et privé.

Exemples de mesures à prendre pour intégrer les sexospécificités dans les initiatives de sécurité du gouvernement local:

- Désigner des experts en sexospécificités et des représentants d'organisations de femmes dans les comités/conseils de sécurité communautaire.
- S'assurer que les audits de sécurité communautaire portent sur les aspects suivants: consultation à pied d'égalité de femmes, d'hommes et de groupes sociaux distincts, mise en avant de la violence sexiste, données ventilées par sexe, par âge, par groupe ethnique et par proximité et questions spécifiques concernant les différents besoins sécuritaires des groupes présents dans la zone placée sous la juridiction des collectivités locales concernées. Voir la Section 4.6 «Examen, suivi et évaluation».
- Prendre en compte les besoins sécuritaires distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles lors de la conception et de la mise en œuvre des initiatives de traitement et de prévention de la criminalité.
- Communiquer les résultats des audits de sécurité et des processus de planification aux organes régionaux et nationaux de sécurité. Ces données sont primordiales pour s'assurer que les politiques de sécurité régionale et nationale reflètent bien les réalités locales et, dans certains contextes, qu'elles font fonction de mécanisme d'alerte rapide.
- Dispenser des formations et prodiguer des conseils sur la conception d'une approche sexospécifique auprès des personnes chargées de rédiger des plans de sécurité au niveau communautaire. Voir la Section 4.5 sur la formation en matière de genre.

4.4 Organisations de la société civile

L'implication d'OSC dans la conception et la mise en œuvre des politiques de sécurité est d'autant plus nécessaire qu'elle est la garantie d'un processus démocratique, transparent, responsable et inclusif. Par définition, les OSC ne représentent pas ces principes de bonne gouvernance et il va sans dire qu'elles ne sont nullement homogènes dans leurs intérêts économiques et politiques. Néanmoins, la société civile peut offrir une certaine latitude pour créer une expertise et des capacités permettant, en toute indépendance, d'évaluer, de contester ou d'avaliser des analyses et décisions gouvernementales sur des questions de défense et de sécurité. Les OSC recoupent une multitude d'organisations différentes: organisations féminines, syndicats, groupes religieux, associations ethniques ou minoritaires, groupements professionnels, groupes de pression, organisations non gouvernementales, groupes de réflexion et fondations, groupes de recherche, associations de médias et instituts de formation. Cette diversité est à la fois une force et une faiblesse. C'est une force parce qu'elle a le potentiel de représenter une grande variété de groupes dans la société qui n'ont pas nécessairement leur mot à dire dans les processus d'élaboration de politiques. C'est une faiblesse parce que le simple fait de trouver un terrain commun demande beaucoup de temps et pose de nombreuses difficultés, en particulier dans le domaine de l'élaboration de politiques.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

La conception de politiques relatives à la sécurité nationale a toujours, dans le passé, été empreinte de la notion de secret, notion imposée dans une certaine mesure par les impératifs de la sécurité nationale.

Encadré 11	Etude d'impact sexospécifique d'une politique de sécurité [52]
Etapes:	*Questions à poser:*
Etape 1: **définir les thèmes et les objectifs**	■ Que prétend réaliser la politique et qui en profitera? ■ La politique satisfait-elle les besoins sécuritaires distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles? Les questions de violence sexiste, comme la violence domestique et la traite humaine, sont-elles traitées? La prévention est-elle incluse? ■ L'accent est-il mis sur la sécurité nationale ou la sécurité humaine? ■ La politique est-elle conforme aux prescriptions internationales, régionales et nationales en matière de genre? ■ La politique est-elle conçue pour surmonter les inégalités hommes-femmes ou éliminer les obstacles et, si tel est le cas, un objectif d'égalité des sexes doit-il être défini? ■ Une terminologie sexospécifique est-elle employée? ■ Que pensent les hommes et les femmes (OSC de genre ou de femmes, ministère des Affaires féminines, etc.) des thèmes traités et des résultats?
Etape 2: **collecter des données**	■ Comment les acteurs et les différents groupes de femmes et d'hommes vont-ils être consultés? ■ Les organisations représentatives se font-elles véritablement l'écho de la voix des hommes et des femmes bénéficiaires de la politique? Si non, quelle est la stratégie mise en place pour y parvenir? ■ Quelle est, en matière de genre, la composition du public à qui s'adresse la politique? ■ Comment les informations et données statistiques peuvent-elles être collectées par sexe, par origine ethnique, par handicap, par âge, par religion et par orientation sexuelle? ■ Hormis les données ventilées par sexe, quelles sont les informations requises pour bien comprendre le problème? ■ Quels sont les risques d'une consultation précoce – comment les attentes et les conflits d'intérêts vont-ils être gérés?
Etape 3: **définir des options**	■ Quel est l'impact positif ou négatif de la recommandation ou de chaque option sur les femmes et les hommes? ■ Les recommandations ou les options ont-elles pour effet de renforcer ou de faire tomber les préjugés sur les femmes et les hommes? ■ Quelle option offre véritablement aux hommes et aux femmes le choix et la possibilité de s'épanouir pleinement dans la société? ■ Y a-t-il besoin d'envisager des mécanismes d'atténuation lorsqu'un groupe risque d'être plus impacté qu'un autre et quelles sont les mesures prises pour réduire cet impact ou pour générer une politique davantage équilibrée en termes de genre?
Etape 4: **communiquer**	■ Quel est le message à diffuser? ■ Comment le message va-t-il toucher les différents groupes de femmes et d'hommes? ■ Faut-il appliquer des approches distinctes? ■ Comment la politique illustre-t-elle l'engagement du gouvernement envers l'égalité et un message spécifique sur l'égalité est-il inclus? ■ Des termes, des symboles et des exemples d'égalité des sexes sont-ils insérés dans les supports de communication de la politique? ■ Comment comptez-vous communiquer avec les femmes et les hommes qui parlent une autre langue ou qui sont analphabètes?
Etape 5: **mettre en œuvre**	■ L'accès ou l'expérience de la politique ou du service différera-t-il(elle) en fonction des hommes et des femmes et cette différence sera-t-elle fonction de l'origine ethnique, du handicap, de l'âge, de la religion ou de l'orientation sexuelle? Quelles dispositions ont été prises pour atteindre les personnes qui risquent d'être exclues? ■ Le service peut-il être assuré de manière collective? En d'autres termes, d'autres départements gouvernementaux ou organismes locaux, nationaux et internationaux peuvent-ils participer à la prestation du service à l'attention des femmes et des hommes ciblés? ■ Les praticiens de la politique ou les prestataires du service sont-ils représentatifs de la diversité de la communauté ciblée? Les femmes jouissent-elles d'une participation égale dans la mise en œuvre? ■ Des ressources (financières et humaines) spécifiques suffisantes ont-elles été allouées pour assurer la réalisation des objectifs d'égalité des sexes? ■ Les praticiens en charge de la mise en œuvre sont-ils soucieux de l'égalité des sexes et ont-ils une bonne connaissance des sexospécificités?
Etape 6: **assurer le suivi**	■ Les hommes et femmes bénéficiaires participent-ils à pied d'égalité au processus de suivi? ■ Les mécanismes de suivi permettent-ils d'évaluer l'égalité des sexes et la satisfaction clients et donnent-ils une indication de l'efficacité de la politique en matière de traitement des besoins distincts des femmes et des hommes? ■ Comment les organisations extérieures représentant différents groupes de la communauté peuvent-elles contribuer au suivi des résultats de la politique? ■ Des mesures ont-elles été prises pour diligenter une enquête ou pour modifier la politique si celle-ci n'atteint pas les objectifs d'égalité définis au début du projet ou les objectifs d'égalité des chances entre hommes et femmes?
Etape 7: **évaluer**	■ La politique promeut-elle et assure-t-elle l'égalité des chances entre hommes et femmes? Les objectifs sont-ils atteints, aussi bien pour les femmes que pour les hommes? ■ Un groupe a-t-il été plus avantagé que d'autres? Si oui, comment ce déséquilibre va-t-il être corrigé? Les apports ont-ils été répartis équitablement? ■ Quel a été l'impact global sur la situation et la qualité de vie des femmes et des hommes? ■ Le processus a-t-il impliqué des femmes et des hommes? A-t-il équitablement pris en compte et apprécié leurs points de vue? ■ Faut-il collecter des données supplémentaires et faut-il adapter les cibles et indicateurs à la lumière de l'expérience? ■ Quels sont les enseignements à tirer pour améliorer les politiques et services à suivre? Qui doit être informé et comment les informations doivent-elles être présentées?

Cependant, si le processus est strictement déployé comme un processus intra-gouvernemental, il risque d'être contre-productif.[47] Le secret peut engendrer des malversations, ne serait-ce que par la corruption ou l'incompétence. L'une des manières de surmonter ce problème est de faire en sorte que les types d'informations et de documents à classer sous le sceau du secret soient précisément spécifiés dans une loi écrite, tout en veillant au respect de la liberté d'expression et de la liberté de la presse.[48]

Les OSC peuvent notamment prendre les mesures suivantes pour garantir l'élaboration de politiques de sécurité sexospécifiques:

- **Influencer** la politique publique en faisant pression pour de nouvelles politiques et lois sur la police, les renseignements, la réforme de la défense ou la sécurité nationale.
- **Instaurer** un climat favorable aux politiques participatives en sensibilisant le public sur les PSN, les politiques de sécurité et leurs dimensions sexospécifiques.
- **Créer** un pool d'experts techniques à la disposition des responsables politiques, dotés de compétences et de capacités en sexospécificités.
- **Appuyer** la conception de politiques de sécurité au moyen d'études et de recherches sur les besoins sécuritaires au niveau communautaire, en distinguant les besoins des hommes, des femmes, des filles et des garçons.
- **Contrôler** la mise en œuvre des politiques de sécurité et des actions des institutions du secteur de la sécurité pour garantir la transparence et la responsabilité publique.
- **Représenter** les opinions et les préférences en matière de sécurité des citoyens – y compris des groupes marginalisés – qui constituent des éléments essentiels des PSN et des politiques de sécurité inclusives et peuvent élargir les débats sur la nature de la sécurité.
- **Encourager** l'appropriation locale du processus politique en dehors des institutions de l'Etat.
- **Développer les capacités** des personnels gouvernementaux et des parlementaires en produisant et en diffusant des informations, par exemple des dossiers politiques sur les problèmes et les besoins sécuritaires des communautés.
- **Promouvoir** le contrôle public de la conception de politiques de sécurité par des rapports aux médias et développer les capacités des journalistes sur les politiques de sécurité et les sexospécificités.
- **Organiser** des débats publics sur des affaires majeures de défense et de sécurité.
- **Elaborer et diffuser** au parlement et au public des analyses et informations indépendantes sur le secteur de la sécurité.
- **Développer les capacités** du gouvernement, du parlement et d'autres OSC sur les sexospécificités et les politiques de sécurité au moyen de formations et d'ateliers.
- **Pratiquer** des audits et examens sexospécifiques, y compris des analyses budgétaires sexospécifiques, des politiques de sécurité et des institutions du secteur de la sécurité.
- **Faire pression** pour inciter au débat public sur des questions de sécurité et rendre certaines informations accessibles au public.

Organisations de femmes

Les organisations de femmes et les organisations qui œuvrent à la parité des sexes possèdent une expertise spécifique et ont accès à des informations qui en font de précieux partenaires pour d'autres OSC, pour le parlement, pour les institutions du secteur de la sécurité et pour le gouvernement dans le cadre du processus d'élaboration des politiques de sécurité. Elles permettent souvent d'établir un lien entre la réalité des insécurités qui menacent les hommes et les femmes au niveau communautaire et les responsables politiques aux niveaux national, régional et international. Les organisations spécialisées dans les questions de genre qui opèrent au niveau communautaire disposent souvent de réseaux locaux qui les aident à identifier les besoins sécuritaires essentiels de groupes disparates de la société. Ces données revêtiront une importance primordiale dans les examens du secteur de la sécurité et les mécanismes d'alerte rapide, lesquels sont tout aussi importants pour déterminer les priorités en matière de sécurité nationale.

Il existe différents moyens d'engager des organisations de femmes dans les débats et les processus d'élaboration de politiques de sécurité, parmi lesquels:

- Faciliter les interactions entre les groupes de femmes et les prestataires locaux de services de sécurité, par exemple par leur inclusion dans des comités locaux de sécurité.
- Renforcer les capacités des organisations de femmes sur les politiques de sécurité, notamment en matière de conseil et de contrôle.
- Désigner des experts en sexospécificités et des représentants d'organisations de femmes dans les audiences parlementaires ou dispenser des formations en matière de genre.

Les OSC auront davantage de pouvoir si elles parlent d'une seule et même voix. Un exemple de l'influence que peut avoir un réseau d'OSC est le Groupe de travail des ONG sur les femmes, la paix et la sécurité. Ce groupe de travail a été institué en mai 2000 par onze organisations différentes en vue de préconiser l'adoption d'une résolution par le Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité. Grâce au lobbying et à l'activisme intenses de ce groupe de travail, la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU a été adoptée le 31 octobre 2000. Depuis, il a davantage axé ses activités sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 en promouvant une perspective sexospécifique et le respect des droits humains dans toutes les initiatives de paix et de

sécurité, de prévention et de gestion des conflits et de consolidation de la paix des Nations Unies et des Etats membres.[49]

4.5 Formation en matière de genre

Une formation en matière de genre devrait être dispensée à tous les acteurs engagés dans l'élaboration de politiques de sécurité de manière à autoriser la conception et la mise en œuvre de politiques réellement sexospécifiques. La demande en formation peut procéder des responsables politiques eux-mêmes ou des organes de contrôle, tels les parlements et les OSC. Pour que cette formation soit efficace, elle doit être adaptée aux besoins et aux fonctions du public cible, se concentrer sur des exemples pratiques, être accompagnée des supports et ressources pertinents et être à la fois contrôlée et évaluée.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

Parmi les responsables politiques en charge de la sécurité, les principaux groupes cibles de la formation en matière de genre sont les suivants:

- Personnels des ministères concernés, à savoir les ministères de la Défense, de l'Intérieur et des Affaires étrangères.
- Membres des Conseils nationaux de sécurité.
- Parlementaires membres de commissions de défense et de sécurité et leurs personnels.
- Membres de conseils locaux de sécurité citoyenne ou de forums sur la police de proximité.
- OSC travaillant sur les politiques de sécurité nationale.

Différents acteurs peuvent dispenser ces formations, par exemple des OSC spécialisées en sexospécificités ou des experts gouvernementaux en sexospécificités. Les thèmes potentiels d'une formation en matière de genre sont les suivants:

- Besoins sécuritaires distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles.
- Réduction de la discrimination, du harcèlement sexuel et de la violence sexiste chez les personnels du secteur de la sécurité.
- Stratégies de lutte contre la violence sexiste.
- Cadres juridiques et normatifs internationaux, régionaux et nationaux promouvant l'égalité des droits et de l'accès des hommes et des femmes.
- Hausse des taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité.
- Mécanismes permettant d'accroître la participation de la société civile, dont les organisations de femmes, dans les processus d'élaboration des politiques de sécurité.
- Etudes d'impact des politiques sexospécifiques.
- Analyse budgétaire sexospécifique.

Parallèlement à cette formation spéciale, des disciplines sexospécifiques peuvent être prévues dans les formations sur les questions de sécurité. Cette option peut en effet se révéler plus efficace pour contextualiser l'importance des sexospécificités chez les acteurs du secteur de la sécurité. Par exemple, pour développer les capacités des parlementaires en matière de contrôle des processus d'élaboration des politiques de sécurité, une formation à l'analyse stratégique et à la formulation des politiques, ainsi qu'au contrôle parlementaire du secteur de la sécurité, est requise.[51]

4.6 Examen, suivi et évaluation

Des processus exhaustifs d'examen, de suivi et d'évaluation sexospécifiques permettent de s'assurer que les politiques de sécurité satisfont les besoins des hommes, des femmes, des filles et des garçons et que le processus de formulation et de mise en œuvre remplit les objectifs qui lui ont été assignés. Des questions de genre peuvent être intégrées dans les cadres existants d'examen, de suivi et d'évaluation sexospécifiques. De même, des audits sexospécifiques et/ou des études d'impact peuvent être effectués. Ces processus devraient être exécutés dans le cadre des processus officiels d'élaboration des politiques de sécurité, mais peuvent aussi être employés comme un outil de contrôle par les parlementaires et les OSC.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité»

Etude d'impact sexospécifique

Une étude d'impact sexospécifique d'une politique de sécurité permet de déterminer l'impact potentiel ou réel de cette politique sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons (voir l'Encadré 11). Quoiqu'il vaille mieux conduire cette étude tandis que la politique est à l'état d'ébauche, lorsque des changements peuvent encore y être apportés, elle peut aussi constituer un précieux outil pour déterminer si une éventuelle révision de la politique est nécessaire.

Analyse sexospécifique et socio-économique

Une analyse sexospécifique et socio-économique (ASS) adaptée peut également être exécutée, aussi bien pour concevoir une politique de sécurité que comme instrument de contrôle et d'évaluation de sa mise en œuvre. Grâce aux analyses sexospécifiques, les rôles sexuels et les relations entre sexes sont mieux compris, en particulier les différences qu'ils imposent au niveau des activités, de l'accès aux ressources, de la prise de décisions et des contraintes économiques, sociales, politiques et autres que connaissent les femmes et les hommes.

Une analyse ASS prend en compte les multiples problématiques observées lorsque la question du genre transparaît dans les inégalités entre les hommes et les femmes, comme la classe sociale, l'origine ethnique, la culture et la religion. Partant, l'application d'analyses ASS tout au long des phases de conception et de mise en œuvre des PSN et d'autres politiques de sécurité peut renforcer l'efficacité des politiques, pour tous les membres d'une institution, d'un pays ou d'une communauté.

L'Encadré 12 recense tous les aspects qu'il peut être intéressant d'aborder pour évaluer les besoins sécuritaires.

Analyse budgétaire sexospécifique

Les analyses budgétaires peuvent constituer de puissants instruments pour les institutions de contrôle, qui les aident dans les phases de conception, de suivi et d'évaluation des politiques de sécurité. Quoique ce soit souvent le parlement qui réclame en premier des analyses budgétaires sexospécifiques afin d'ouvrir le débat sur les dépenses de l'Etat, les OSC peuvent elles aussi déclencher des analyses budgétaires sexospécifiques. Une analyse budgétaire sexospécifique permet de déterminer si les ressources financières allouées au traitement des besoins distincts des hommes, des femmes, des filles et des garçons en termes de sécurité et de justice sont suffisantes ou insuffisantes.

Les principales questions à poser pour une analyse budgétaire sexospécifique des politiques de sécurité sont les suivantes:

1. Les allocations générales autorisent-elles des prestations de sécurité équitables pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons?
2. Le budget prévoit-t-il des fonds spéciaux pour les femmes, les hommes, les filles ou les garçons? (Par exemple, par des affectations de fonds pour les programmes de prévention de la violence domestique ciblant les hommes ou l'aide aux fillettes victimes de traite humaine.) L'allocation des ressources autorise-t-elle une mise en œuvre efficace?
3. Le budget prévoit-t-il des activités, des moyens et des coûts d'ordre sexospécifique? (Par exemple, par des affectations de fonds pour la formation en matière de genre ou la création d'un poste de coordinateur spécialisé dans les sexospécificités.)
4. Des spécialistes/conseillers en matière de genre et des organisations de femmes participent-ils aux différentes phases du cycle budgétaire (ex.: préparation, audit)? [54]

A partir d'une analyse budgétaire, les organes de contrôle peuvent intervenir dans les discussions de diverses façons:

- en entamant un débat dans les médias;
- en publiant des documents cadres budgétaires;
- en mettant des rapports à la disposition des membres du parlement, notamment ceux qui siègent dans des commissions de défense, de sécurité ou de budget;
- en apportant aux parlementaires une assistance technique concernant l'analyse des allocations proposées au secteur de la sécurité. Cette assistance peut passer par des formations ou par les activités des OSC.

5 Intégration de la perspective du genre aux politiques de sécurité nationale dans des contextes spécifiques

Cette section énonce quelques modes d'intégration des sexospécificités aux processus nationaux d'élaboration de politiques de sécurité dans des contextes de pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés. A cet égard, il convient de noter qu'il n'existe pas de modèle unique et universel de politique de sécurité qui se prête à tous les contextes. La situation propre de chaque pays influence son contexte sécuritaire et ses processus politiques et les politiques n'ont guère de chances de fonctionner si le contexte politique, économique et social spécifique n'est pas dûment pris en compte (voir le Tableau 1).

Encadré 12	Techniques d'évaluation sexospécifique et socio-économique des politiques de sécurité [53]
Statistiques ventilées	Collecte et analyse des données par catégories (ex.: sexe et origine ethnique) en vue d'identifier les caractéristiques sécuritaires/socio-économiques de la discrimination dans une situation donnée, par exemple entre les hommes et les femmes ou entre les hommes et femmes de différentes origines ethniques. Ces données permettent de déterminer les besoins et les priorités sécuritaires de différents groupes de la société et de définir en conséquence les politiques de sécurité.
Evaluation des besoins pratiques	Appréciation des besoins sécuritaires immédiats des femmes et des hommes, en fonction de leur position et de leur statut dans la société.
Evaluation des besoins stratégiques	Appréciation des besoins plus généraux des femmes et des hommes, parmi lesquels le risque d'insécurité lié à une législation inadaptée ou le manque d'opportunités professionnelles.

Tableau 1	Contextualisation de l'élaboration des politiques de sécurité dans le cadre de la RSS [55]			
	Pays en développement	**Pays en transition**	**Pays sortant d'un conflit**	**Pays développés**
Principaux critères	Niveau de développement économique.	Nature du système politique.	Situation spécifique en matière de sécurité.	Volonté politique.
Principaux enjeux	Déficit de développement. Dépenses militaires excessives; un secteur de la sécurité mal géré/gouverné génère une prestation inefficace des services de sécurité, ce qui prive le développement de ces (rares) ressources.	Déficit démocratique. Complexe militaro-industriel surdimensionné et trop riche en ressources; Etat puissant, mais faiblesse des institutions de la société civile; lacunes dans la mise en œuvre des politiques de RSS.	Déficits sécuritaire et démocratique. Effondrement du gouvernement et des institutions de la société civile; populations déplacées; privatisation de la sécurité; présence éventuelle de poches de résistance armée; abondance d'armes légères et de mines antipersonnel.	Volonté politique. Parfois, forces armées surdimensionnées et trop riches en ressources.
Possibilités d'application de la RSS	Variables (selon l'engagement politique envers la réforme, la puissance des institutions étatiques, le rôle et l'état des forces armées, l'environnement de sécurité dans la région, l'approche des donateurs vis-à-vis de la RSS, etc.).	Plutôt bonnes (institutions étatiques puissantes, forces de sécurité professionnelles, processus plus large de démocratisation), meilleures encore avec des motivations extérieures (ex.: accession à l'UE ou à l'OTAN).	Plutôt médiocres (institutions étatiques fragiles et contestées, privatisation de la sécurité, dépendance vis-à-vis des forces de soutien à la paix ou d'intervention).	Variables (selon l'engagement politique envers la réforme et la puissance relative du complexe militaro-industriel); puissance des institutions étatiques et des organisations de la société civile, mais grande distance entre les deux.
Processus de réforme générale	Transition entre une économie sous-développée et une économie développée.	Transition entre un système autoritaire et un système démocratique.	Transition entre un conflit violent et la paix.	Gestion des changements de l'environnement de sécurité.
Nature des interventions extérieures	Aide au développement assortie de conditions politiques.	Accession à des institutions multilatérales comme incitation à la réforme.	Intervention / occupation militaire; essentiellement des opérations de soutien à la paix dirigées par l'ONU.	Généralement aucune.
Principaux acteurs extérieurs	Acteurs de développement/ financement: donateurs multilatéraux (ex.: OCDE, PNUD, Banque mondiale); donateurs bilatéraux; acteurs non étatiques.	Acteurs de la sécurité: internationaux (ex.: UE, gouvernements, acteurs non étatiques (ex.: ONG internationales, sociétés militaires privées).	Acteurs de la sécurité: forces d'intervention; forces de maintien de la paix sous égide internationale; acteurs non étatiques (ex.: sociétés militaires privées).	Généralement aucune.

5.1 Pays sortant d'un conflit

Dans un grand nombre de pays en situation conflictuelle, il peut n'y avoir aucun des acteurs et des institutions initialement requis pour concevoir et mettre en œuvre des politiques de sécurité. Le secteur de la sécurité, dont les forces armées en particulier, détient souvent des pouvoirs qui le placent au-dessus des lois. Plutôt que d'être mis au service de la population, les acteurs du secteur de la sécurité sont souvent utilisés par l'Etat pour opprimer toute forme d'opposition et renforcer la militarisation de la société. Dans certains pays, des militaires surpuissants sont parvenus à déstabiliser des gouvernements civils. Dans d'autres, une partie disproportionnée du budget national est allouée au secteur de la sécurité, ce qui ne fait que détourner les ressources du développement au profit des dépenses militaires. En de telles circonstances, il y a de fortes chances pour qu'une puissante résistance soit opposée à toute idée de réforme.

Durant les phases de reconstruction et de transformation de tout pays sortant d'un conflit, la RSS constitue une priorité absolue. Les politiques de sécurité posent les fondations indispensables pour structurer ce processus. Par exemple, les stratégies de sécurité nationale ont jeté les bases – et continuent

de le faire – du processus de RSS en Sierra Leone. Bien qu'il faille généralement beaucoup de temps et d'argent pour implanter des réformes, les contextes postconflictuels offrent, par le processus d'élaboration de politiques, l'opportunité de renégocier le rôle et les responsabilités de l'Etat et des acteurs non étatiques.

Exemples de défis posés à l'intégration de la perspective du genre:

- Les institutions et les infrastructures de l'Etat peuvent s'être effondrées ou avoir été gravement affaiblies. Les capacités et les ressources financières peuvent donc être trop limitées pour conduire de larges processus de consultation, empêchant toute intégration des perspectives de genre dans l'élaboration des politiques.
- Les niveaux généralement bas d'éducation et le manque d'expertise technique font obstacle à l'engagement public envers les processus d'élaboration des politiques, ce qui porte atteinte notamment aux femmes et à certains groupes ethniques.
- Le pouvoir exécutif et les institutions de sécurité considèrent souvent les OSC comme des opposants politiques et sont donc réticents à travailler avec elles, ce qui fait obstacle à la prise en compte des perspectives des groupes de femmes, par exemple.
- Il peut y avoir une certaine résistance de la part des personnels des institutions du secteur de la sécurité qui sont en reconstruction, des membres de l'appareil exécutif et des responsables politiques en général, contre l'intégration des sexospécificités dans les politiques de sécurité alors que les ressources les plus fondamentales font défaut et que d'autres problèmes apparaissent plus urgents à régler.
- En ce qui concerne les pays très pauvres, il faut veiller à ce que les initiatives sexospécifiques énoncées dans la législation et les politiques soient viables et financièrement cohérentes.
- Des législations et des politiques ont beau être conçues, elles ne sont pas toujours mises en œuvre (en particulier si elles procèdent d'acteurs externes).

Conseils/recommandations pour l'intégration de la perspective du genre à l'élaboration des politiques de sécurité dans les pays en situation postconflictuelle:

- **Accords de paix**: lorsque la RSS est mentionnée dans un accord de paix, il devrait être explicitement fait référence à l'intention de formuler une PSN sexospécifique.
- **Dialogue national**: dans les contextes postconflictuels qui manquent d'une vision homogène de la sécurité susceptible de servir de base à une PSN, il est utile de nouer un dialogue national sur la sécurité, en y incluant les questions de genre.
- **Consultations rurales**: la fracture entre les communautés rurales et les communautés urbaines est souvent importante dans les pays qui sortent d'un conflit et une attention particulière doit être portée aux besoins et à la participation des hommes et des femmes qui vivent hors de la capitale.
- **Engagement**: l'appui des donateurs à la conception de politiques sécuritaires inclusives est extrêmement important compte tenu du manque de ressources dont souffrent habituellement les pays en situation postconflictuelle. La conception et la diffusion de politiques sexospécifiques aideront à instaurer un gouvernement ne laissant aucun doute quant à sa volonté politique de résoudre les problèmes de sécurité et de justice au lendemain du conflit.
- **Appropriation locale**: bien que le concept d'appropriation locale soit devenu passe-partout, il demeure synonyme de légitimité et de viabilité à long terme des politiques qui sont conçues. Or, une PSN sexospécifique n'est viable que si elle est formulée, conduite et mise en œuvre par des acteurs locaux – aussi bien des hommes que des femmes.
- **Traitement de la violence sexiste dans les politiques**: dans de nombreux conflits, la violence sexiste est employée comme stratégie contre les civils et, à l'issue des conflits, elle ne fait que se répandre davantage, par exemple sous la forme de violence domestique. Il importe que les hommes et les femmes participent à pied d'égalité à la détermination de leurs propres besoins sécuritaires dans les processus politiques.
- **Désignation de femmes à des postes officiels**: accroître la participation des femmes en faisant pression pour leur désignation à des postes de niveau supérieur ou en fixant des cibles stratégiques ou des quotas. De même, renforcer les capacités des femmes nommées à des postes officiels afin d'optimiser leurs compétences dans les affaires de sécurité et de s'assurer qu'elles prennent en compte les sexospécificités et les objectifs de la société civile.

5.2 Pays en transition et en développement

Les pays en transition et en développement présentent une kyrielle de politiques extrêmement variables en termes de capacités socio-économiques, techniques et humaines. Par exemple, si la Bulgarie et l'Ukraine ont toutes deux conçu des PSN, ce n'est pas le cas d'un grand nombre de pays en développement. Mais s'agissant de la conception de politiques de sécurité, ces nations partagent certaines problématiques, parmi lesquelles:

- un manque d'expertise – et, parfois, de cohésion politique et sociale – empêchant le traitement en bonne et due forme des affaires d'organisation, de gestion, de planification, de finance et de politique;
- des problèmes de corruption;
- des difficultés à réglementer les sociétés de sécurité privées.

Pays en transition

Dans certaines démocraties en transition, parfois désignées sous l'appellation de «pays post-autoritaristes», les capacités techniques sont souvent largement suffisantes pour entreprendre une RSS et l'on peut observer une puissante volonté politique de construire des structures gouvernementales responsables, légitimes et transparentes pour les prestations de sécurité et de justice. Des obstacles peuvent toutefois persister, comme l'héritage d'un régime autoritaire, criminel et/ou corrompu ou la présence de segments irresponsables au sein de l'appareil de sécurité. Il se peut aussi qu'il y ait une forte opposition bureaucratique à la mise en place d'un contrôle gouvernemental et parlementaire des acteurs du secteur de la sécurité et aux interventions des OSC dans ce même secteur. Dans de nombreux Etats de l'ex-Union soviétique et d'Europe orientale et centrale, la problématique ethnique a joué un rôle important dans les institutions de sécurité. De très nombreuses politiques peuvent donc devoir être modifiées simultanément, des modifications qui risquent fort d'être substantielles.

Dans le contexte euro-atlantique, les perspectives d'accession à l'UE et à l'OTAN exercent une forte influence sur l'ouverture des systèmes politiques aux examens externes. L'OTAN se concentre avant tout sur l'environnement de la sécurité extérieure, ce qui englobe les forces armées et les réformes de la défense. L'UE, pour sa part, s'intéresse aux différents aspects des RSS internes, dont la police et la gestion des frontières, et s'emploie énergiquement à élargir les débats sur la RSS.

Pays en développement

A l'instar des pays en transition, les pays en développement rencontrent d'importants obstacles au niveau de leurs systèmes politiques, parmi lesquels l'héritage des régimes militaires ou autoritaires et une forte opposition bureaucratique au contrôle gouvernemental et parlementaire. En outre, les OSC y sont rarement considérées comme des partenaires, mais plutôt comme des groupes d'opposition à l'Etat.

Etant donné le rôle particulier que jouent les organismes donateurs dans de nombreux pays en développement, l'appropriation locale des processus de réforme revêt une importance capitale. Or, les processus d'élaboration de politiques défendus par ces organismes donateurs peuvent avoir l'effet inverse et finir par inhiber leur appropriation par les gouvernements et populations concernés. Cette règle est particulièrement valable si l'aide est subordonnée à la réalisation de certains objectifs de réforme ou à la promulgation de politiques devant être mises en œuvre par différentes institutions. Cependant, les organismes donateurs ont un rôle important à jouer pour prodiguer des conseils sur la participation de tous les groupes concernés à l'élaboration des politiques. Dans ce contexte, la perspective du genre peut être promue comme une composante clé du processus d'élaboration des politiques.

Dans les pays en développement, comme dans les contextes postconflictuels, les acteurs non étatiques constituent d'importants prestataires de sécurité et ont souvent à interagir avec les systèmes étatiques formels, à savoir, entre autres, les tribunaux traditionnels, les services d'assistance juridique et les unités de défense locales. L'élaboration de politiques de sécurité devrait donc porter avant tout sur la gestion des pouvoirs, la prestation des services et leur légitimité aux yeux des hommes et des femmes.

Exemples de défis posés à l'intégration de la perspective du genre dans les pays en transition et en développement:

- Dans les Etats en transition, les élites au pouvoir sont souvent celles qui étaient déjà en place lors du précédent régime autocratique et il peut donc y avoir une forte opposition au changement.
- Le rôle légitime des OSC dans leur participation aux processus d'élaboration des politiques de sécurité peut être contesté, ce qui fait obstacle à la prise en compte des perspectives de genre et à la distinction des besoins des différents groupes de la société.
- Les organismes donateurs qui ne tiennent pas compte des sexospécificités dans les conseils qu'ils prodiguent aux pays en développement peuvent involontairement renforcer les sentiments d'indifférence envers ces perspectives dans le processus d'élaboration des politiques.

Conseils/recommandations pour l'intégration de la perspective du genre à l'élaboration des politiques de sécurité dans les pays en transition et en développement:

Renforcement des capacités: dans les pays en transition et en développement, des institutions étatiques ont beau être en place, leur transformation en institutions démocratiques et responsables constitue une difficile entreprise à long terme. Elle exige un ferme engagement de la part de l'appareil exécutif et, dans certains cas, le soutien de la communauté internationale. Le renforcement des capacités en matière de sexospécificités doit s'effectuer à plusieurs niveaux:

- **Pourvoir exécutif**: s'assurer que les responsables supérieurs, parmi lesquels le chef de l'Etat et ses ministres, ont connaissance des politiques et engagements internationaux et nationaux relatifs à l'égalité des sexes et aux droits humains. Des acteurs extérieurs de confiance peuvent être utiles en ce domaine.
- **Parlement**: dans les pays en transition et en développement, les commissions parlementaires manquent d'expertise dans les aspects techniques de la sécurité et de la défense et sur les budgets militaires, sans parler des sexospécificités.
- **Société civile**: dans les pays en transition et en développement caractérisés par un appareil politique faible et un secteur de la sécurité puissant, les responsables politiques de l'appareil exécutif et du parlement peuvent compter sur le soutien ouvert

Encadré 13 Groupes de femmes dans les Etats fragiles sortant d'un conflit [56]

Un rapport dressé pour le compte du Réseau de l'OCDE des Comités d'aide au développement sur les conflits, la paix et la coopération en matière de développement préconise que les groupes de femmes fassent preuve d'une grande flexibilité pour gérer des situations qui évoluent ou s'aggravent. Au Népal, des prestataires informels de services de justice – des hommes, pour la plupart – ont été déplacés sous l'effet du conflit et, dans bien des cas, remplacés par des groupes de femmes. Au Guatemala et en Somalie, ce sont surtout des femmes qui ont pris les rênes des mouvements pacifiques. Les mêmes choses se sont sensiblement passées avec l'Union du fleuve Mano (Guinée, Libéria et Sierra Leone), réseau sous-régional de femmes qui a conduit à la tenue de pourparlers trilatéraux entre les présidents des trois pays. Ce réseau est également parvenu à faire pression sur les négociateurs afin qu'ils intègrent les questions féminines aux accords de paix du Libéria.

Paradoxalement, des environnements perturbés peuvent inciter les donateurs – et des acteurs étatiques, quelles que soient leurs fragilités – à renforcer les droits des femmes en soutenant leur participation dans les institutions de justice non étatiques. Le rapport explique ensuite que des efforts doivent être faits pour encourager la consignation des litiges traités dans le système de justice non étatique car, dans ces contextes, les femmes apparaissent plus consciencieuses que les hommes dans les travaux de tenue de registres et d'archivage. A court et moyen termes, ces mécanismes constitueront de premières étapes cruciales pour nouer des liens entre les systèmes étatiques et les systèmes non étatiques.

Etant donné que les groupes de femmes finissent par jouer un rôle essentiel dans les prestations de justice, aussi bien pendant un conflit qu'aussitôt après, il importe de tenir compte de leurs opinions et de leurs expériences pour définir un plan de sécurité nationale.

ou tacite des services de sécurité. Ce faisant, ils évitent généralement toute forme de réforme de peur de déclencher un coup d'Etat. Le renforcement des capacités des OSC à contrôler les actes des responsables de la sécurité et leur sensibilisation aux sexospécificités peuvent donc constituer, à court et moyen termes, le mécanisme de contrôle le plus efficace qui soit. Même si les OSC, en tant que composantes des organes de contrôle du secteur de la sécurité, ne sont pas très versées dans les affaires techniques relatives à la défense et à la sécurité, elles peuvent toujours jouer un rôle important pour imposer la représentation d'hommes et de femmes ordinaires.

5.3 Pays développés

Les pays développés, tels les **Etats-Unis** et le **Royaume-Uni**, ont de plus en plus tendance à considérer les menaces les plus immédiates à leur sécurité comme des questions dissociables du bien-être et de la stabilité de la société, ce qui transparaît dans leurs PSN et leurs autres politiques de sécurité. Il n'en demeure pas moins que la sécurité nationale continue de tourner autour de problématiques macro-politiques/sécuritaires. Pour les Etats-Unis, les menaces à la sécurité nationale sont la conception et la prolifération des armes de destruction massive, le terrorisme, l'utilisation de missiles contre les Etats-Unis et les catastrophes naturelles. De même, les principales menaces à la sécurité globalement identifiées par le Royaume-Uni sont le terrorisme, l'espionnage, l'impact des Etats faibles sur la stabilité mondiale et la prolifération des armes de destruction massive. A ce niveau, il peut être difficile de rendre visibles les dimensions sexospécifiques de la sécurité nationale.

Pourtant, une approche davantage sexospécifique de la définition des priorités en termes de sécurité nationale élargirait les débats autour de la sécurité et, surtout, permettrait de déterminer les mécanismes de réaction à mettre en place. A l'heure actuelle, dans les pays développés, les hommes sont surreprésentés dans les forces de police, les armées, les services de gestion des frontières, les appareils judiciaires, les gouvernements et dans bien d'autres institutions du secteur de la sécurité et organes de contrôle. Une représentation accrue des femmes dans les institutions qui assurent la sécurité et/ou les organes qui régissent ces institutions pourrait avoir une incidence sur la nature des prestations de sécurité et, partant, sur les processus d'élaboration des politiques.

Par ailleurs, les pays développés – dont le Royaume-Uni et les Etats-Unis – sont les premiers à prodiguer des conseils et une expertise technique aux pays qui mettent en œuvre une RSS, notamment en matière de PSN et de politiques de sécurité. Une meilleure expertise sexospécifique au sein des équipes de donateurs spécialisés dans la RSS peut renforcer la qualité de leur soutien et de leurs conseils concernant la formulation des politiques de sécurité.

Exemples de défis posés à l'intégration de la perspective du genre:

- La tendance à se concentrer sur les menaces extérieures et macro-politiques de l'Etat est souvent maintenue au détriment des menaces intérieures à la sécurité, qui ont un impact distinct sur les différents groupes de la société.
- Aversion à tenir compte activement des perspectives sexospécifiques dans les Etats dont le pouvoir exécutif, ainsi que la population générale, considèrent que l'égalité des sexes est une chose acquise.

Conseils/recommandations pour l'intégration de la perspective du genre à l'élaboration des politiques de sécurité dans les pays développés:

- **Elargir les débats sur la sécurité nationale**: ouvrir l'espace à une participation publique dans la définition des besoins en sécurité nationale. Cet aspect peut être considéré par le pouvoir exécutif et défendu par les organes de contrôle.
- **Débats inclusifs sur les politiques**: avec de bons moyens technologiques et de hauts niveaux d'éducation, de larges segments de la société peuvent participer aux débats sur la sécurité et la défense. Par extension, un espace peut être ménagé pour les sexospécificités, ce qui suppose au préalable une volonté politique de la part de l'appareil exécutif et du parlement et des campagnes de lobbying de la part des OSC.
- **Conception inclusive de politiques**: les pays développés se caractérisent généralement par des sociétés civiles actives et dynamiques, sous la forme de groupes de réflexion, d'universitaires et d'ONG, par exemple. Traditionnellement, pourtant, les processus centralisés d'élaboration de politiques ne sollicitent que très rarement, ou au cas par cas, les conseils de «parties externes». Des audiences publiques rendraient ces processus inclusifs et ouvriraient la porte à l'intégration des sexospécificités.
- **Le genre, une composante clé de l'aide à la RSS**: les capacités communes des pays développés à aider d'autres gouvernements en matière de RSS et l'élaboration des politiques devraient s'appuyer sur des experts et des conseillers en sexospécificités.

6 Recommandations principales

1. Ouvrir un **dialogue national consultatif et participatif** sur les questions de sécurité lorsque des politiques de sécurité de niveau national doivent être conçues ou modifiées.

2. Exécuter une **étude d'impact sexospécifique des besoins sécuritaires aux niveaux national et local**, abordant notamment les besoins et ressources différents des hommes, des femmes, des filles et des garçons.

3. Adopter une **approche exhaustive de la sécurité nationale** dans les politiques de sécurité, couvrant à la fois les menaces extérieures et intérieures à la sécurité, comme la violence sexiste.

4. Renforcer les **capacités sexospécifiques et l'engagement des responsables décisionnels de la sécurité** au sein de l'appareil exécutif, des ministères, du parlement et des partis politiques par des formations en matière de genre, des programmes de tutorat, la diffusion d'informations et des activités de lobbying.

5. Garantir la **désignation et la promotion égalitaires des hommes et des femmes** dans les organes décisionnels de la sécurité, par exemple les conseils nationaux de sécurité, ainsi qu'aux niveaux supérieurs des ministères et des institutions du secteur de la sécurité.

6. Inclure une **expertise sexospécifique** dans les organes décisionnels de la sécurité, par exemple par la représentation de groupes de femmes parlementaires ou d'un ministère en charge des affaires féminines.

7. Instituer des **organes participatifs de sécurité locale** pour fournir des informations utiles à l'élaboration de politiques de sécurité de niveau national et garantir la mise en œuvre au niveau local des politiques de sécurité nationale par le biais d'audits, de plans et d'activités coordonnées.

8. **Allouer des ressources suffisantes**, dans le cadre de la mise en œuvre des politiques de sécurité nationale, afin de prévenir, traiter et défavoriser efficacement les insécurités spécifiques auxquelles font face les femmes, les hommes, les garçons et les filles et de financer des initiatives sexospécifiques, notamment des formations en matière de genre.

9. Pratiquer des **examens et évaluations sexospécifiques** des politiques de sécurité nationale, notamment par le biais d'une étude de l'impact sexospécifique des politiques de la sécurité et d'une analyse budgétaire sexospécifique.

10. Etablir des **mécanismes pour le développement de la participation des organisations de la société civile**, dont des organisations de femmes, dans les procédures relatives à la sécurité, par exemple des audiences parlementaires et des consultations du Conseil national de sécurité.

11. **Renforcer la capacité des organisations de la société civile** à participer efficacement aux processus d'élaboration de politiques de sécurité, notamment en renforçant les capacités techniques des organisations de femmes.

12. Mettre sur pied des **réseaux d'organisations de la société civile**, dont des organisations de femmes, spécialisés dans les affaires de sécurité afin de garantir leur intervention stratégique dans l'élaboration des politiques de sécurité nationales.

7 Ressources complémentaires

Exemples de politiques de sécurité nationale

Politique de sécurité nationale de la **Jamaïque** – *Towards a Secure and Prosperous Nation*. http://www.cabinet.gov.jm/docs/pdf/NSS_DOCS/nspannet.pdf

Livre blanc sur la défense nationale de l'**Afrique du Sud** – *Defence in a Democracy*. http://www.info.gov.za/whitepapers/1995/defence.htm

Livre blanc sur la sûreté et la sécurité de l'**Afrique du Sud**. http://www.info.gov.za/whitepapers/1998/safety.htm

Stratégie de sécurité nationale de la **Roumanie**. http://merln.ndu.edu/whitepapers/RomaniaNationalSecurity.pdf

Doctrine des forces armées de la **République slovaque**. http://www.arabparliaments.org/publications/legislature/2007/montreux/slovak-e.pdf

Livre blanc sur la défense de l'**Irlande**. http://www.statehouse-sl.org/policies/defence-white-paper.htm

Livre blanc sur la défense de la **Sierra Leone**. http://www.whitehouse.gov/nsc/nss.pdf

Examen de la défense de l'**Ouganda** – *Learning from Experience*. http://www.ssrnetwork.net/documents/Publications/UDR/Uganda%20Defence%20Review%20-%20Learning%20From%20Experience.pdf

Stratégie de sécurité nationale des **Etats-Unis**. http://www.whitehouse.gov/nsc/nss/2006/

Guides pratiques et manuels

Organisation de coopération et de développement économiques, ***Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice***.
Paris, CAD-OCDE, 2007.
http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf

Luethold, A., ***Developing A National Security Policy***. Présentation, 2007.
http://www.arabparliaments.org/publications/legislature/2007/montreux/leuthold-e.pdf

South Africa's Department of Community Safety, ***Community Police Forum Toolkit***, 2003. http://www.capegateway.gov.za/eng/pubs/public_info/C/32970

Valasek, K. et Nelson, K., ***Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security***.
UN-INSTRAW, Saint-Domingue, 2006.

Articles et rapports en ligne

Bearne, S. et al., ***National Security Decision-Making Structures and Security Sector Reform***. The RAND Corporation, 2005. http://www.rand.org/pubs/technical_reports/TR289/

Document de fond du DCAF: ***National Security Policy***, 2005.
http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=18417&nav1=4

Bearne, S. et al., ***National Security Decision-Making Structures and Security Sector Reform***, The RAND Corporation, 2005. http://www.rand.org/pubs/technical_reports/TR289/

NOTES

[1] Afin de faciliter les références dans ce dossier, le terme «politique de sécurité» désigne une politique de sécurité de niveau national.
[2] DCAF et UIP, *Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité: principes, mécanismes et pratiques*. DCAF et UIP, Genève, 2003, p. 28.
[3] Luethold, A., *Developing A National Security Policy*, atelier sur le rôle du parlement dans la conception d'une politique de sécurité nationale dans la région arabe. Présentation, Montreux, 2007. http://www.arabparliaments.org/publications/legislature/2007/montreux/leuthold-e.pdf.
[4] Document de fond du DCAF, *Gouvernance du secteur de la sécurité et réforme*. DCAF, Genève, novembre 2005, p. 1.
[5] Born, H., Fluri, P. et Johnson, A.B., *Parliamentary Oversight of the Security Sector*. Genève, 2003, p. 26.
[6] Organisation de coopération et de développement économiques, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. Paris, 2007, p. 92.
[7] Stratégie de sécurité nationale des Etats-Unis. http://www.whitehouse.gov/nsc/nss/2006/.
[8] Shalamanov, V., *Practices of Security Sector Reform in Europe – the Case of Bulgaria. The Challenges of Security Sector Reform in Macedonia*, n° 6-7, décembre 2002.
[9] Stratégie de sécurité nationale de la Lituanie. http://merln.ndu.edu/whitepapers/LithuaniaNationalSecurity-2002.doc
[10] Luethold, A., *Developing A National Security Policy*, atelier sur le rôle du parlement dans la conception d'une politique de sécurité nationale dans la région arabe. Présentation, Montreux, 2007. http://www.arabparliaments.org/publications/legislature/2007/montreux/leuthold-e.pdf.
[11] Livre blanc sur la défense de la Lituanie. http://merln.ndu.edu/whitepapers/Lithuania-2006.pdf
[12] Livre blanc sur la défense de la Bosnie-Herzégovine. http://merln.ndu.edu/whitepapers/Bosnia_English-2005.pdf
[13] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.
[14] *Priorities for Liberia's Reconstruction Process*. Woodrow Wilson International Center for Scholars, 14 février 2007. http://www.wilsoncenter.org/index.cfm?topic_id=1411&fuseaction=topics.event_s ummary&event_id=224140
[15] Agence danoise de développement international, *Sikkerhed, vækst – udvikling*. DANIDA, Copenhague, août 2004, p. 17.
[16] Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*. Women Waging Peace, Washington DC, août 2004.
[17] Anderlini et Conaway, vi.
[18] UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*. UNIFEM, New York, 2003, p. 6.
[19] Centers for Disease Control and Prevention, *Intimate Partner Violence: Overview*. http://www.cdc.gov/ncipc/factsheets/ipvfacts.htm
[20] Politique de sécurité nationale de la Jamaïque – *Towards a Secure and Prosperous Nation*. http://www.jdfmil.org/NSS_SDR/NSS_DOC.pdf
[21] *Domestic Violence – A National Report*, mars 2005. http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence51.pdf
[22] Barnes, K., Albrecht, P. et Olson, M., *Addressing Gender-Based Violence in Sierra Leone: Mapping Challenges, Responses and Future Entry Points*. International Alert, Londres, 2006.
[23] Struckman-Johnson, C. et Struckman-Johnson, D., *Sexual Coercion Rates in Seven Midwestern Prisons for Men. The Prison Journal*, n° 379, 2000. http://www.spr.org/pdf/struckman.pdf
[24] Carpenter, R.C., *Recognizing Gender-Based Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict Situations. Security Dialogue*, vol. 37(1), 2006, p. 87.
[25] *Sécurisation d'une société ouverte:* Politique de sécurité nationale du Canada, avril 2004. http://www.pco-bcp.gc.ca/docs/InformationResources/Publications/NatSecurnat/natsecurnat_e.pdf.
[26] National Committee for the Advancement of Women in Viet Nam, Gender in Public Policy, *Gender Mainstreaming Guidelines in the National Policy Formulation and Implementation. Towards Gender Equality in Viet Nam through Gender-Responsive National Policy and Planning*. Hanoi, 2004, Projet VIE 01-015-01 , p. 28.
[27] Bearne, S. et al., *National Security Decision-Making Structures and Security Sector Reform*, Royaume-Uni, juin 2005. http://www2.dfid.gov.uk/pubs/files/security-decision-making.pdf.
[28] Les implications opérationnelles de la gestion de crises ne sont pas totalement expliquées, mais le concept a été inventé dans le projet de loi de PSN, qui évoquait des «affaires relatives à la gouvernance démocratique et à l'harmonie entre provinces».
[29] Union interparlementaire, *Les Femmes en politique*, 2005. http://www.ipu.org/pdf/publications/wmnmap05_en.pdf.
[30] Nathan, L., *Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors*, Londres, janvier 2007, p. 31.
[31] Livre blanc sur la défense de la Sierra Leone, paragraphe 1018.
[32] Stratégie de sécurité nationale de l'Ukraine, paragraphe 3.10; Stratégie de sécurité nationale de la Roumanie, paragraphe 3.2. http://merln.ndu.edu/whitepapers/RomaniaNationalSecurity.pdf.
[33] Stratégie de sécurité nationale de la Roumanie, paragraphe 5.3.
[34] Livre blanc sur la défense de l'Irlande. http://www.statehouse-sl.org/policies/defence-white-paper.html; Livre blanc sur la défense de la Sierra Leone. http://www.whitehouse.gov/nsc/nss.pdf; Concept de sécurité nationale de la Géorgie. http://www.mfa.gov.ge/?sec_id=23&lang_id=ENG; Stratégie de sécurité nationale de la Jamaïque – *Towards a Secure and Prosperous Nation*. http://www.jdfmil.org/NSS_SDR/NSS_DOC.pdf.
[35] Livre blanc sur les services de renseignements de l'Afrique du Sud, 1995, paragraphe 5.6. http://www.info.gov.za/whitepapers/1995/intelligence.htm.
[36] Livre blanc sur la défense nationale de la République d'Afrique du Sud - *Defence in a Democracy*. Chapitre 6, paragraphe 36-37, Afrique du Sud, 1996. http://www.info.gov.za/whitepapers/1995/defence.htm.
[37] Livre blanc sur la sûreté et la sécurité de l'Afrique du Sud. Afrique du Sud, 1998. http://www.info.gov.za/whitepapers/1998/safety.htm.
[38] *Security Sector Reform Potentials and Challenges for Conflict Transformation*. Berghof Handbook Dialogue Series, n° 2, p. 58. http://www.berghof-handbook.net/uploads/download/dialogue2_ssr_complete.pdf.
[39] Fluri et Johnsson.
[40] Nathan, p. 38.
[41] Union interparlementaire, *Les femmes dans les parlements nationaux*. UIP, 31 octobre 2006.
[42] Anderlini et Conaway.
[43] *Ready to Govern – ANC Policy Guidelines for a Democratic South Africa*, adopté lors de la Conférence nationale, 28-31 mai 1992. http://www.anc.org.za/ancdocs/history/readyto.html
[44] Department of Community Safety Provincial Administration Western Cape, *Community Police Forum Toolkit*, 2003. http://www.capegateway.gov.za/Text/2003/12/community_police_forum_toolkit_p p41to80.pdf
[45] Open Society, Justice Initiative. http://www.justiceinitiative.org/activities/ncjr/police/peru_cdsc.
[46] Organisation de coopération et de développement économiques, p. 55.
[47] DfID, p. 30.
[48] Organisation de coopération et de développement économiques, p. 119.
[49] http://www.peacewomen.org/un/ngo/back.html.

[50] Politique de sécurité nationale de la Jamaïque – *Towards a Secure and Prosperous Nation*. http://www.cabinet.gov.jm/docs/pdf/NSS_DOCS/nspannet.pdf; Stratégie de sécurité nationale de la Jamaïque – *Towards a Secure and Prosperous Nation*, Livre vert. Révisé en mai 2006; Stone, C. et al., *Supporting Security, Justice, and Development: Lessons for a New Era*, juin 2005.

[51] Born, H., Fluri, P. et Johnson, A.B. – *Guide de contrôle parlementaire du secteur de la sécurité*. DCAF, Genève, 2003.

[52] Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance, Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Caparini, M., Cole, E. et Kinzelbach, K. éds. Renesans, Bratislava, PNUD et DCAF, à paraître en juillet 2008.

[53] Adapté de Valasek, K. et Nelson, K., *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security. Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies*, UN-INSTRAW, Saint-Domingue, 2006, p. 24.

[54] Adapté de *Gender-responsive Monitoring and Evaluation Indicators*. http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-responsive%20Monitoring%20and%20Evaluation%20Indicators.pdf.

[55] Adapté de Bryden, A. et Hänggi H., *Reforming and Reconstructing the Security Sector*. Genève, DCAF, 2005, p. 30. http://www.dcaf.ch/_docs/Yearbook2005/bm_sgpc_ch02.pdf

[56] OCDE-CAD, *Enhancing the Delivery of Justice and Security in Fragile States*, juillet 2006, p. 42.

Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale

SOMMAIRE

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour les politiques de sécurité nationale?

Comment intégrer la perspective du genre aux politiques de sécurité nationale?

Défis et opportunités postconflictuels

Questions pour l'élaboration de politiques de sécurité nationale

Complément d'information

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

Cette Note pratique présente sommairement les avantages de l'intégration des questions de genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale, ainsi que quelques informations sur le faire.

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

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour les politiques de sécurité nationale?

Les **politiques de sécurité nationale** définissent l'approche de la sécurité appliquée par un gouvernement et spécifient la manière dont la sécurité est assurée. Elles couvrent, au sens large, les stratégies et politiques de sécurité nationale, qui peuvent consister en un plan, une vision, une stratégie, un concept ou une doctrine, ainsi que les politiques propres à des institutions, comme les livres blancs sur la défense.

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

L'intégration de la perspective du genre dans les politiques de sécurité nationale renforce la pertinence et la viabilité de celles-ci:

Appropriation locale par des processus participatifs d'élaboration de politiques

- Les consultations à base élargie sur les besoins et les priorités sécuritaires, regroupant une vaste gamme d'organisations de la société civile, renforcent l'appropriation locale et la légitimité publique et contribuent à créer un consensus national autour des questions de sécurité. Les différentes perspectives que les organisations de femmes et d'hommes peuvent faire valoir ont une importance critique.

Politique de sécurité exhaustive traitant de divers besoins sécuritaires

- La prise en compte des différents besoins en sécurité et en justice des femmes, des hommes, des filles et des garçons autorise des politiques de sécurité exhaustives et plus efficaces.
- La mention des sexospécificités dans les politiques de sécurité nationale dénote l'importance que revêt le traitement des menaces intérieures à la sécurité, comme la violence sexiste.

Non-discrimination dans les politiques de sécurité et les institutions du secteur de la sécurité

- La réduction de la discrimination parmi les personnels du secteur de la sécurité inspire confiance, accroît la légitimité et améliore les prestations de sécurité et de justice. Une politique de sécurité peut établir des règles de protection contre la discrimination dans les institutions du secteur de la sécurité.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'intégration de la perspective du genre dans l'élaboration des politiques de sécurité est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

united nations instraw

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1	Sexospécificités à inclure dans les politiques de sécurité nationale

- Le droit des hommes et des femmes à participer à pied d'égalité aux institutions du secteur de la sécurité.
- La violence sexiste comme menace interne à la sécurité.
- Élimination de la discrimination et d'autres violations des droits humains dans les institutions du secteur de la sécurité ou dans la prestation de services de sécurité et de justice.
- Mécanismes garantissant la participation de la société civile, dont des organisations de femmes, dans le contrôle de la mise en œuvre des politiques de sécurité, des processus de RSS et des institutions du secteur de la sécurité.

Comment intégrer la perspective du genre aux politiques de sécurité nationale?

La conception ou la révision d'une politique de sécurité nationale exige l'intervention d'une grande variété d'acteurs, parmi lesquels le gouvernement national, le parlement, les collectivités locales et les organisations de la société civile (OSC). Chaque groupe d'acteurs peut prendre des mesures pour intégrer la perspective du genre dans l'élaboration des politiques de sécurité:

Gouvernement national

(dont les organes de coordination de la sécurité et les comités de rédaction des politiques de sécurité)

- Renforcer l'engagement et les capacités des personnels de niveau supérieur à traiter les sexospécificités dans l'élaboration des politiques de sécurité par des formations, des séances d'information et des rapports sur les questions de genre et des programmes de mentorat.
- Accroître la participation des femmes à l'élaboration des politiques de sécurité en:
  - désignant des femmes dans les conseils nationaux de sécurité et les comités de rédaction des politiques de sécurité;
  - incluant des représentants d'organes de sécurité issus des ministères et/ou d'autres entités gouvernementales ou des groupes parlementaires en charge des questions de genre et de femmes;

Étude de cas 1	Politique de sécurité nationale en Jamaïque – un processus inclusif[1]

À la mi-2007, le Gouvernement jamaïcain a adopté une Politique de sécurité nationale complète, baptisée *Towards a Secure and Prosperous Nation* («Pour une nation sûre et prospère»). Cette politique émanait d'un Livre vert sur la stratégie de sécurité nationale, d'abord présenté au Parlement en janvier 2006, puis d'un Livre blanc sur la stratégie de sécurité nationale. Au départ, le Gouvernement jamaïcain prévoyait de pratiquer un examen de la défense. Mais il a rapidement pris conscience qu'il fallait appliquer une approche plus large pour embrasser toutes les menaces potentielles à la sécurité nationale, parmi lesquelles la criminalité organisée, la violence des gangs, les problèmes socioéconomiques et les catastrophes naturelles. Une consultation à base élargie a donc été conduite, impliquant tous les organes du Gouvernement et de l'État potentiellement intéressés et des OSC, dont des organisations de femmes.

À la rubrique «Les effets de la violence sur les communautés», la Politique de sécurité nationale préconise de prêter davantage attention à l'impact de la violence sur les individus, les communautés et la société. «La violence domestique – y est-il noté – est l'une des formes de violence les plus courantes et les plus envahissantes qui touchent la société. Elle contribue à la criminalité et à la violence par les effets dévastateurs qu'elle a sur le tissu social et par le rôle de socialisation qu'elle joue sur les jeunes en les incitant à recourir à la violence pour résoudre leurs problèmes. Les femmes et les enfants sont les plus exposés à la violence domestique.»

  - instituant des mécanismes de consultation de représentants d'organisations de femmes et d'experts en sexospécificités sur des questions de politiques de sécurité.
- Inclure explicitement les questions de genre dans les politiques de sécurité (voir l'Encadré 1).
- Employer une terminologie sexospécifique afin d'éviter toute discrimination ou exclusion – ex.: «policier, policière» ou «chef d'État» au lieu de «homme d'État».

Parlement

- S'assurer que les politiques de sécurité sont inclusives et participatives en:
  - entreprenant des processus de consultation publique à base élargie (voir l'Encadré 2);
  - organisant des audiences publiques, des débats ouverts et des réunions municipales pour connaître les opinions des hommes et des femmes de toute la société sur les questions de sécurité et pour discuter des projets de politiques de sécurité;
  - tenant des réunions à part pour les groupes de la société qui ne peuvent ou ne veulent pas parler en public – ex.: les minorités ethniques.
- S'efforcer d'imposer une participation égalitaire des hommes et des femmes parlementaires à l'élaboration des politiques de sécurité en:
  - promouvant la participation de femmes parlementaires aux commissions de sécurité et de défense;
  - encourageant les femmes parlementaires et/ou les parlementaires intéressés par les sexospécificités à se rassembler, tous partis confondus, pour créer une plateforme commune sur les questions de genre et de sécurité;
  - soutenant la constitution de groupes/coalitions de femmes au parlement et au sein des partis politiques (voir l'Étude de cas 2).

Collectivités locales

- Inclure des femmes, des experts en sexospécificités et des représentants d'organisations de femmes dans les comités et conseils de sécurité de niveau communautaire et dans les audits de sécurité communautaire.
- Prendre en compte les besoins distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice dans les initiatives de traitement et de prévention de la criminalité, ainsi que dans les affaires de violence sexiste.
- Communiquer les résultats des audits de sécurité et des processus de planification aux organes régionaux et nationaux de sécurité, de manière à ce que les réalités locales des hommes et des femmes en matière de sécurité soient prises en compte dans les politiques de sécurité nationale.

Organisations de la société civile

- Faire pression pour intégrer les questions de genre dans les politiques de sécurité nationale.
- Représenter les opinions des hommes, des femmes, des filles et des garçons de toute la société, y compris ceux issus de groupes marginalisés, dans les processus d'élaboration des politiques de sécurité.
- Constituer un pool de connaissances techniques et d'expertise en formation sur les questions de genre et de sécurité à la disposition des responsables politiques et des parlementaires.
- Contrôler les questions de genre dans la mise en œuvre des politiques de sécurité.

Encadré 2 Éléments d'une consultation sur les politiques de sécurité nationale

- Organisations communautaires rurales et urbaines de femmes
- Syndicats
- Organisations religieuses
- Leaders et activistes communautaires
- Organisations de jeunes
- Associations autochtones, ethniques et représentant d'autres minorités
- Organisations de justice sociale
- Associations de migrants
- Associations d'handicapés
- Groupes de défense des enfants
- Universitaires et chercheurs
- Organisations internationales

- Pratiquer des audits et examens sexospécifiques des politiques de sécurité et des institutions du secteur de la sécurité.

La **formation en matière de genre** constitue un outil important pour renforcer les capacités propres à la conception et à la mise en œuvre de politiques de sécurité sexospécifiques. Principaux groupes cibles des formations en matière de genre:

- Personnels des ministères participant à l'élaboration des politiques de sécurité, à savoir les ministères de la Défense, de l'Intérieur et des Affaires étrangères.
- Membres des organes de coordination de la sécurité et des comités de rédaction des politiques de sécurité.
- Parlementaires membres de commissions de défense et de sécurité et leurs personnels.
- Membres de conseils locaux de sécurité citoyenne ou de forums sur la police de proximité.
- OSC travaillant sur les politiques de sécurité.

L'examen, le suivi et l'évaluation sexospécifiques des politiques de sécurité sont nécessaires pour s'assurer que les besoins des hommes, des femmes, des filles et des garçons sont dûment pris en compte. Les stratégies utiles à cet égard consistent notamment en ce qui suit:

- Analyse sexospécifique et socioéconomique des rôles sexuels et des relations entre sexes, en particulier des différences qu'ils imposent au niveau des activités, de l'accès aux ressources, de la prise de décisions et des contraintes économiques, sociales, politiques et autres que connaissent les femmes et les hommes.
- Étude d'impact sexospécifique des politiques de sécurité pour déterminer l'impact potentiel ou réel de ces politiques sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons.
- Analyse budgétaire sexospécifique pour déterminer si les ressources financières allouées au traitement des besoins distincts des hommes, des femmes, des filles et des garçons en termes de sécurité et de justice sont équitables et suffisantes.

À voir aussi dans le Dossier 8...

- Exemples de termes sexospécifiques à employer dans les politiques de sécurité nationale
- Processus d'audit de sécurité communautaire en cinq étapes
- Mesures susceptibles d'être prises par des OSC pour promouvoir l'élaboration de politiques de sécurité sexospécifiques
- Questions pour une évaluation de l'impact sexospécifique des politiques de sécurité
- Questions pour une analyse sexospécifique des budgets
- Défis et opportunités de l'intégration des sexospécificités à l'élaboration de politiques de sécurité dans des contextes de pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés

Défis et opportunités postconflictuels

La réforme du secteur de la sécurité constitue une priorité absolue dans les pays qui sortent d'un conflit et les politiques de sécurité posent les fondations indispensables pour structurer ce processus. Les processus d'élaboration des politiques de sécurité sont l'occasion de renégocier les rôles et les responsabilités de l'État et des acteurs non étatiques en matière de sécurité.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les institutions et les infrastructures étatiques peuvent être affaiblies et, par conséquent, manquer des capacités requises pour conduire de larges processus de consultation. Pourtant, la participation des organisations de femmes et l'inclusion des questions de genre peuvent se trouver limitées.
- Les niveaux généralement bas d'éducation et le manque d'expertise technique peuvent faire obstacle à l'engagement public envers les processus d'élaboration des politiques, ce qui porte atteinte notamment aux femmes et à certains groupes ethniques.
- Le pouvoir exécutif et les institutions de sécurité peuvent considérer les OSC comme des opposants politiques et, partant, hésiter à travailler avec des organisations de femmes.

Étude de cas 2 Intégration des sexospécificités dans l'élaboration des politiques de sécurité: le rôle des femmes de l'ANC en Afrique du Sud[2]

La transition sud-africaine vers la démocratie démontre qu'un environnement politique favorable, la formation d'une ligue de femmes au sein d'un parti politique et la promotion des sexospécificités dans le paysage politique peuvent avoir une influence bénéfique sur l'élaboration des politiques de sécurité.

L'espace politique ouvert aux sexospécificités a été ménagé par des femmes de la société civile et des partis politiques. Par exemple, inquiète de la marginalisation des femmes, la Ligue des femmes du Congrès national africain (ANC) a été réformée en 1990 pour revendiquer énergiquement l'inclusion de femmes à des postes de direction et l'inclusion de l'égalité des sexes dans les plateformes et les politiques de l'ANC. Leur rôle apparaît clairement dans la publication de l'ANC, de 1992, *Ready to Govern: Policy Guidelines for a Democratic South Africa*, qui reconnaît que la «discrimination sexuelle a exclu ou subordonné la participation des femmes à toutes les institutions socioéconomiques et politiques».[3] Ce document proposait de tenir compte de quatre valeurs corrélées: la démocratie et l'autorité civile, la sécurité humaine, l'antimilitarisme et l'égalité des sexes. Il insistait enfin pour que les institutions du secteur de la sécurité respectent les idéaux de la démocratie, du non-racisme et du non-sexisme et reflètent la composition nationale et «sexuée» de la société sud-africaine.

Encadré 3 Engagement des organisations de femmes dans l'élaboration des politiques de sécurité

- Faciliter les interactions entre les groupes de femmes et les prestataires locaux de services de sécurité, par exemple par leur inclusion dans des comités de sécurité locale.
- Renforcer les capacités des organisations de femmes sur les questions de sécurité, notamment en matière de contrôle du secteur de la sécurité.
- Inclure des représentants d'organisations de femmes en tant qu'experts en sexospécificités dans les audiences parlementaires.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- Les accords de paix peuvent imposer la conception de politiques sexospécifiques de sécurité nationale.
- Les dialogues nationaux participatifs sur la sécurité et la réconciliation peuvent permettre aux femmes et aux hommes de s'exprimer et de jouer un certain rôle dans l'identification des besoins et des priorités en matière de sécurité nationale.
- Les groupes de femmes de la société civile qui ont œuvré pour la paix et qui ont défendu la sécurité de niveau communautaire tout au long du conflit ont une précieuse expertise spécifique à offrir concernant l'élaboration des politiques de sécurité.
- Une réforme constitutionnelle et électorale qui accroît la proportion de femmes au parlement augmente les chances de celles-ci d'occuper des postes dans les organes décisionnels en matière de sécurité.
- La hausse des taux de violence sexiste qui s'observe après un conflit peut rendre évidente la nécessité pour les politiques de sécurité de faire une priorité du traitement et de la prévention de la violence sexiste.
- Les donateurs et les institutions internationales peuvent soutenir des processus sexospécifiques d'élaboration de politiques de sécurité.

Questions pour l'élaboration de politiques de sécurité nationale

Les principales questions à poser pour s'assurer de l'intégration de la perspective du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité sont les suivantes:

- L'accent est-il mis sur la sécurité nationale ou la sécurité humaine? Les menaces internes à la sécurité et les menaces au jour le jour à la sécurité humaine sont-elles prises en compte?
- La politique a-t-elle été conçue de manière participative, en incluant des groupes de femmes et d'autres OSC, les personnels du ministère des Affaires féminines, des femmes parlementaires et des experts en sexospécificités?
- Comment la politique traite-t-elle des besoins particuliers des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité?
- Comment la politique aborde-t-elle la violence sexiste?
- Comment la politique met-elle en avant l'importance des objectifs en matière d'égalité des sexes, dont la non-discrimination et la participation égalitaire des femmes et des hommes?
- La politique est-elle formulée dans une terminologie sexospécifique?
- La politique est-elle conforme aux législations et politiques internationales, régionales et nationales en matière de genre?
- La politique sera-t-elle mise en œuvre, contrôlée et évaluée dans le souci des sexospécificités?

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, «Boîte à Outils *Place du Genre dans la Réforme du secteur de la sécurité*». Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Complément d'information

Susanna Bearne, Olga Oliker, Kevin A. O'Brien et Andrew Rathmell - ***National Security Decision-Making Structures and Security Sector Reform***, The RAND Corporation, 2005.

DCAF – ***Document de fond du DCAF : National Security Policy***, 2005.

Initiative for Inclusive Security et International Alert – ***Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action***, 2004.

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

Kristin Valasek avec Kaitlin Nelson - ***Securing Equality, Engendering Peace: a Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN Security Council Resolution 1325)***, UN-INSTRAW, 2006.

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Mugiho Takeshita, du DCAF, sur la base du Dossier 8 conçu par Peter Albrecht et Karen Barnes, d'International Alert.

[1] *Stratégie de sécurité nationale pour la Jamaïque: Towards a Secure and Prosperous Nation*, Livre vert révisé en mai 2006; et Stone, C. *et al., Supporting Security, Justice, and Development: Lessons for a New Era*, 2005.

[2] Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital contributions of South African Women*. Washington DC, Women Waging Peace, 2004.

[3] African National Congress (ANC), *Ready to Govern*. Directives politiques de l'ANC pour une Afrique du Sud démocratique adoptées à la Conférence nationale des 28-31 mai 1992. http://www.anc.org.za/ancdocs/history/readyto.html

Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

Karen Barnes et Peter Albrecht

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

Karen Barnes et Peter Albrecht

united nations instraw

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos des auteurs
Karen Barnes et Peter Albrecht, d'International Alert.
International Alert est une ONG londonienne qui s'efforce depuis vingt ans de poser les fondations d'une paix et d'une sécurité durables dans les communautés déchirées par un conflit violent. L'approche d'International Alert revêt diverses formes et vise différentes régions, son but étant de formuler des politiques et des pratiques pour la consolidation de la paix et de contribuer au renforcement des capacités et des compétences par la formation.
International Alert déploie ses travaux régionaux en Afrique des Grands Lacs, en Afrique occidentale, dans le sud du Caucase, au Népal, au Sri Lanka, aux Philippines et en Colombie. Les projets thématiques d'International Alert sont menés aux niveaux locaux, régionaux et internationaux et concernent les aspects critiques du maintien d'une paix durable, comme le commerce et l'économie, l'égalité des sexes, la gouvernance, l'aide, la sécurité et la justice.

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Sharon Bhagwan¬Rolls, Marina Caparini, Sam Cook, Leymah Gbowee, Giji Gya, Franck Kamunga, Nick Killick, Minna Lyytikäinen, Elisabeth Porter et l'UN-INSTRAW. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-¬INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:
- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, EPA, Kim Luderbrook, 2003.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.
ISBN 978-92-9222-074-7

Extraits à citer comme suit: Karen Barnes et Peter Albrecht, «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile», Boîte à Outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Quel est le rôle de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité? 1

2.1 Qu'est-ce que la société civile? . . . 1

2.2 Comment la société civile participe-t-elle au contrôle du secteur de la sécurité? . . . 2

2.3 Quels sont les obstacles qui freinent la participation de la société civile au contrôle du secteur de la sécurité? . . . 3

3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle de la société civile? 3

3.1 Renforcement de l'appropriation locale . . . 4

3.2 Mécanismes exhaustifs et efficaces de contrôle par l'intégration des sexospécificités . . . 4

3.3 Contrôle optimisé par la participation d'organisations de femmes . . . 5

4. Comment intégrer la perspective du genre au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile? 6

4.1 Organes de surveillance du secteur de la sécurité . . . 6

4.2 Collecte de données et de recherches . . . 8

4.3 Audits sexospécifiques . . . 9

4.4 Analyse budgétaire sexospécifique . . . 10

4.5 Mobilisation et sensibilisation . . . 12

4.6 Collaboration avec les médias . . . 13

4.7 Formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité . . . 14

4.8 Organisations de femmes . . . 15

4.9 Réseaux de la société civile . . . 18

4.10 OSC sexospécifiques . . . 19

5. Intégration de la perspective du genre au contrôle de la société civile dans des contextes spécifiques 19

5.1 Pays sortant d'un conflit . . . 19

5.2 Pays en transition et en développement . . . 19

5.3 Pays développés . . . 21

6. Recommandations principales 22

7. Ressources complémentaires 23

SIGLES ET ACRONYMES

CRB	Campagne du ruban blanc
GAPS	*Gender Action for Peace and Security*
GPA	Groupe parlementaire associé (Royaume-Uni)
IST	Infection sexuellement transmise
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
PE	Parlement européen
RCS 1325 ONU	Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
UE	Union européenne
WIPNET	*Women in Peacebuilding Network*
WOZA	*Women of Zimbabwe Arise*

Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

1 Introduction

Ce Dossier présente sommairement les avantages de l'intégration des questions de genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile, ainsi que quelques informations pratiques et recommendations sur le faire. La société civile peut contribuer au processus de contrôle du secteur de la sécurité de diverses manières, aussi bien par mécanismes formels que par mécanismes informels. Ces mécanismes deviennent davantage complets et participatifs dès lors que la perspective du genre y est prise en compte et que des organisations de femmes y sont pleinement intégrées. Des mécanismes sexospécifiques de contrôle par la société civile garantissent en effet la visibilité et la prise en compte des besoins et des intérêts des femmes et des hommes, ce qui contraint le secteur de la sécurité à honorer ses responsabilités concernant la protection de tous les membres de la population.

Un secteur de la sécurité transparent, responsable et efficacement géré constitue le pivot de tout processus démocratique. Le contrôle exercé par la société civile constitue, pour sa part, un mécanisme important qui contribue à la réalisation de ces valeurs en articulant les besoins et intérêts sécuritaires de la population, en les portant à la connaissance des responsables politiques, en apportant une expertise et en surveillant les services de sécurité de l'Etat. Des forces de sécurité mal réglementées ou irresponsables risquent d'engendrer un surcroît d'insécurité ou de gaspiller des ressources, et de finir par saper tout effort de bonne gouvernance. En outre, un secteur de la sécurité non démocratiquement régi peut facilement être exploité à des fins partisanes ou engendrer un monopole de l'Etat sur l'usage de la force.[1] De fait, le contrôle des politiques, des structures, des programmes, des actions et des processus de réforme est une façon de s'assurer que le secteur de la sécurité respecte les normes en matière de droits humains et d'état de droit.

Ce Dossier a vocation à servir aux organisations de la société civile (OSC) engagées dans le contrôle du secteur de la sécurité, ainsi qu'aux OSC qui visent à jouer un rôle plus actif en ce domaine. Il pourra aussi être utile aux responsables politiques et aux officiels des gouvernements nationaux, des organisations internationales et régionales et des pays donateurs du monde qui œuvrent à la conception et à l'application de réformes du secteur de la sécurité et qui pourraient activement contribuer à soutenir et à renforcer l'engagement de la société civile.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Description du rôle de la société civile dans les mécanismes de contrôle.
- En quoi l'intégration de la perspective du genre peut améliorer et renforcer le contrôle.
- Points d'entrée à l'intégration de la perspective du genre dans les différents aspects du contrôle de la société civile, avec conseils pratiques et exemples concrets.
- Présentation de l'intégration de la perspective du genre dans le contrôle de la société civile dans des contextes de pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés.
- Recommandations principales.
- Ressources complémentaires.

2 Quel est le rôle de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité?

2.1 Qu'est-ce que la société civile?

La société civile peut être perçue comme l'espace politique existant entre l'individu et le gouvernement.

La **société civile** est un domaine parallèle, et néanmoins distinct, de l'Etat et du marché, où les citoyens se rassemblent librement en fonction de leurs intérêts particuliers. Elle recoupe le secteur autonome et bénévole des individus formellement associés qui poursuivent des objectifs non lucratifs dans des organisations non gouvernementales (ONG), des organisations communautaires, des groupes religieux, des associations professionnelles, des syndicats, des groupes d'étudiants, des sociétés culturelles, etc.[2]

La société civile assume différentes fonctions dans la société, quelle qu'elle soit:

- Représenter différentes composantes de la population.
- Fournir une expertise technique aux responsables politiques et aux institutions gouvernementales.
- Renforcer les capacités des ONG et d'autres organismes.
- Fournir des services en lieu et place de l'Etat.
- Offrir un espace pour les interactions sociales et les mises en réseau.[3]

Les médias sont également traités dans ce Dossier, puisqu'ils jouent un rôle essentiel pour expliquer à la société civile les rôles et responsabilités de l'Etat et pour faire connaître les intérêts et les demandes de la société civile aux responsables politiques.

2.2 Comment la société civile participe-t-elle au contrôle du secteur de la sécurité?

Le contrôle du secteur de la sécurité peut s'exercer en interne comme en externe et s'observe à des niveaux divers, par le biais d'une multitude d'organes. Le contrôle externe du secteur peut être exercé de deux grandes manières: premièrement, en le rendant directement comptable envers la population et, deuxièmement, par les agents politiques et les bureaucrates de tout gouvernement responsable des actions du secteur de la sécurité. Les organes de contrôle externe les plus fréquents sont les parlements, les tribunaux constitutionnels, les organes de lutte contre la corruption et de responsabilité publique et les médiateurs.

Le **contrôle du secteur de la sécurité par la société civile**, y compris le contrôle de la réforme du secteur de la sécurité (RSS), suppose la participation active d'OSC dans les processus de définition des politiques de sécurité et de surveillance des structures et des pratiques des acteurs du secteur.[4] L'objectif consiste à garantir l'incorporation d'intérêts et de perspectives de niveaux communautaire et local dans les prestations de sécurité intérieure et extérieure et à soutenir leur appropriation locale et leur durabilité. En outre, dans l'idéal, le contrôle de la société civile défend les normes internationalement admises en matière de transparence et de responsabilité. Le contrôle de la société civile peut être exercé aux niveaux local, national, régional et international et peut prévoir la participation d'OSC, que ce soit par le biais de mécanismes formels ou informels.

Le secteur de la sécurité se compose des éléments suivants:

- **Acteurs essentiels de la sécurité**, à savoir: forces armées, police, gendarmerie, forces paramilitaires, services de renseignement et de sécurité, gardes-frontières et administration des douanes.
- **Organes de gestion et de contrôle de la sécurité**, à savoir: parlement et commissions législatives concernées, gouvernement/pouvoir exécutif (dont les ministères de la Défense, de l'Intérieur et des Affaires étrangères), organes consultatifs sur la sécurité nationale, autorités coutumières et traditionnelles et organismes de gestion financière.
- **Institutions de justice et d'état de droit**, à savoir: ministères de la Justice, administration pénitentiaire, services des enquêtes et des poursuites pénales, juridictions, autres systèmes judiciaires coutumiers et traditionnels, commissions chargées de la défense des droits humains et médiateurs.
- **Forces de sécurité non officielles**, à savoir: armées de libération, guérillas, gardes du corps privés, sociétés de sécurité privées, sociétés militaires privées et milices de partis politiques.[5]

Il est primordial d'instaurer une culture de la participation et de la transparence pour garantir le bon fonctionnement d'un secteur de la sécurité démocratique, ce que peut par ailleurs faciliter l'engagement de la société civile. L'expertise et les intérêts autonomes de la société civile permettent d'exercer une importante fonction de contrôle et d'équilibre sur la capacité de l'Etat à déterminer les questions de sécurité et de défense. Plus important encore, l'incorporation d'acteurs de la société civile offre aux responsables politiques une plus large panoplie de perspectives, d'intérêts, d'informations et d'options. Il ne faut toutefois pas oublier que les OSC ne sont pas toujours démocratiques ou représentatives des besoins et intérêts de la population, de sorte que leur inclusion n'est pas nécessairement synonyme de contrôle efficace.

Les principaux modes de participation de la société civile au contrôle du secteur de la sécurité sont les suivants:

- **En servant de source de conseils politiques et d'expertise technique**, afin d'informer les responsables politiques et de leur donner un aperçu des besoins et des intérêts de la communauté en matière de sécurité.
- **En renforçant l'appropriation locale et l'inclusion** par l'engagement de différents groupes dans des discussions sur des affaires de sécurité.
- **En faisant fonction de gardien vigilant** pour tenir les autorités responsables de leurs actes par des activités de lobbying, des campagnes de sensibilisation publique ou des pressions directes de la part de la population.
- **En facilitant le dialogue et la négociation** entre les responsables politiques, les institutions et officiels du secteur de la sécurité et la population.
- **En menant des campagnes de mobilisation** en vue d'informer sur les problèmes de sécurité majeurs, les violations des droits humains, les détournements de fonds et autres infractions.
- **En fournissant des services** et d'autres sources de sécurité et de justice lorsque l'Etat ne peut et/ou ne veut pas assumer ces fonctions ou lorsque la société civile apparaît mieux placée pour assumer ces services.

2.3 Quels sont les obstacles qui freinent la participation de la société civile au contrôle du secteur de la sécurité?

Plusieurs obstacles peuvent entraver la capacité de la société civile à exercer un contrôle efficace:

- La **tradition du secret** qui entoure le secteur de la sécurité complique sa réglementation ou empêche d'informer le public sur ses politiques et activités.
- La **priorité conférée aux questions de sécurité nationale**, qui passent avant les libertés civiles et les droits humains, signifie qu'il est plus difficile de rendre le secteur de la sécurité comptable de ses actes.
- Le **manque d'expertise et de capacités** parmi les OSC fait souvent obstacle à leur engagement dans des affaires liées au secteur de la sécurité.

- Le **manque de confiance et/ou de transparence** entre les OSC et le secteur de la sécurité bloque l'accès des OSC aux responsables politiques et les empêche d'influencer les politiques et les programmes de sécurité et de justice. Le manque de confiance ou de coopération entre les OSC elles-mêmes peut avoir des effets limitatifs.
- Le **manque d'indépendance des OSC** au motif qu'elles sont financées ou cooptées par des éléments du secteur de la sécurité, ce qui compromet leur indépendance.
- L'**insuffisance de l'appui des donateurs** pour la transparence et la responsabilité démocratique du secteur de la sécurité au profit de l'assistance technique et de l'efficacité du secteur, ce qui exclut toute idée de renforcement du contrôle de la société civile.[6]
- La **fragmentation de la société civile**, avec des organisations dans l'incapacité de collaborer ou de mobiliser sur des questions liées au contrôle du secteur de la sécurité. Les OSC peuvent être dominées par des groupes spécifiques et par certaines organisations, ce qui peut conduire à la marginalisation de groupes de femmes ou d'organisations rurales, par exemple, et leur bloquer tout accès aux mécanismes de contrôle.

Les organisations de la société civile ne sont pas homogènes et leur nature, leurs capacités et leur structure peuvent grandement varier d'un contexte à l'autre, voire au sein d'un même contexte. Cette diversité a ses avantages et ses inconvénients. La diversité des OSC constitue l'un des plus gros avantages d'une société civile, car la richesse de ces OSC en connaissances et en expériences, ainsi que leurs différentes perspectives et priorités, leur autorisent d'importantes contributions dans de nombreux domaines distincts et sur une multitude de problèmes. De surcroît, les OSC peuvent être bien placées pour surveiller le secteur de la sécurité, puisque leur position indépendante leur permet d'être davantage critiques quant aux acteurs et aux structures du secteur de la sécurité.

Cette diversité peut en revanche constituer un inconvénient pour les organisations de donateurs qui, pour diverses raisons, peuvent finir par collaborer avec les OSC les plus accessibles et les mieux établies, sans qu'elles soient nécessairement représentatives des intérêts de la majorité des acteurs locaux. Si les OSC ne sont pas perçues comme légitimes par la population au sens large ou par le gouvernement et d'autres acteurs stratégiques, cela peut compromettre leur efficacité, ainsi que leur capacité à contribuer de manière constructive aux mécanismes de contrôle. Il est particulièrement important que les OSC engagées dans le contrôle disposent de réseaux ayant des ramifications au-delà des capitales et au-delà des élites qui dominent souvent les structures formelles.

L'exploitation de la diversité des perspectives en vue d'assurer une large représentation et une forte légitimité, tout en reconnaissant que certaines OSC puissent avoir plus d'expérience, de capacités et de facilités que d'autres avec les mécanismes de contrôle, constitue un défi à la fois pour les OSC elles-mêmes, mais aussi pour les acteurs externes qui s'efforcent de soutenir leur engagement dans le secteur de la sécurité.

3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle de la société civile?

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

La **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.[7]

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

En règle générale, le rôle de tout processus de contrôle consiste à renforcer les structures, les politiques et les mécanismes qui sont en place pour contraindre le secteur de la sécurité à honorer ses responsabilités au regard de ses actes et sur le plan financier. L'intégration des perspectives de genre et la pleine participation des organisations de femmes renforcent le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile de plusieurs manières différentes, notamment en encourageant l'appropriation locale, l'efficacité et la responsabilité.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'intégration de la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

3.1 Renforcement de l'appropriation locale

«L'engagement de la société civile dans la RSS est une condition préalable à une appropriation locale plus large et plus inclusive de la réforme et, finalement, à sa durabilité. Les organismes de la société civile (OSC) pourraient jouer un rôle important dans la RSS, parce qu'ils sont capables de faire entendre les intérêts et les préoccupations du public et d'encourager les réformes qui répondent aux besoins sécuritaires et judiciaires des populations.»

Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité [8]

L'appropriation locale peut certes exiger beaucoup de temps, de dialogue, de coopération et de compromis entre les différents acteurs concernés, mais elle est essentielle à la création d'un secteur de la sécurité à la fois démocratique, transparent et responsable. Cependant, certains donateurs et d'autres acteurs externes continuent d'imposer aux parties prenantes locales leurs modèles, leurs politiques et leurs programmes, même s'ils ne se prêtent nullement aux priorités et intérêts locaux.[9] Les conséquences de ces approches descendantes sont lourdes: «l'impératif de l'appropriation locale est autant une question de respect qu'une nécessité pratique. Le principe est que les réformes qui ne sont pas conçues et promues par des acteurs locaux ont peu de chances d'être correctement appliquées et promues. Sans appropriation locale, la RSS est vouée à l'échec.»

L'intégration des questions de genre peut générer et consolider l'appropriation locale en garantissant l'engagement des hommes et des femmes, qui sont assurés d'avoir un rôle à jouer dans la conception ou la réforme du secteur de la sécurité dans la mesure où elle concerne leur communauté ou leur pays. Elle démontre aussi à quel point l'implication des organisations de femmes, en tant que partenaires locaux stratégiques, est importante (voir le paragraphe 3.3). En outre, sans appropriation locale et, en particulier, sans l'engagement de perspectives et d'acteurs locaux dans le processus de réforme ou de renforcement du secteur de la sécurité, l'intégration d'une approche sexospécifique se révèle quasiment impossible. L'intégration de la perspective du genre dans le secteur de la sécurité suppose nécessairement un engagement auprès de tous les membres d'une population, afin d'identifier leurs rôles, leurs responsabilités, leurs besoins et leurs intérêts en matière de sécurité. Or, ce processus n'est réalisable que si les acteurs locaux s'engagent activement et participent affectivement aux affaires de sécurité.

Les donateurs, tels le ministère britannique du Développement international et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ont d'ores et déjà admis que, sans appropriation locale, la réforme du secteur de la sécurité a peu de chances de réussir.[10] Bien que l'ampleur de l'appropriation locale de la RSS soit en grande partie subordonnée aux capacités de participation de la société civile et à la volonté gouvernementale d'imposer une approche inclusive, les acteurs externes ont aussi un rôle à jouer pour promouvoir un engagement et une participation plus affirmés dans les programmes et les projets déployés par des acteurs locaux.[11]

3.2 Mécanismes exhaustifs et efficaces de contrôle par l'intégration des sexospécificités

Les perspectives du genre sont importantes pour le contrôle de la société civile pour plusieurs raisons, ne serait-ce que parce qu'elles partent du principe qu'une population n'est pas un groupe homogène mais qu'elle réunit une grande diversité de besoins et d'intérêts en matière de sécurité. Les rôles et les responsabilités que les hommes et les femmes assument au regard du secteur de la sécurité peuvent aussi grandement varier et résultent souvent d'idées socialement construites autour du genre. Par exemple, les hommes sont souvent ceux qui doivent assurer la sécurité de leur famille et de leur communauté et sont généralement bien plus exposés à la violence armée. Les femmes, pour leur part, ont normalement des besoins sécuritaires spécifiques, comme la protection contre la violence domestique, qui ne sont pas toujours correctement traités par le système d'application des lois ou de justice. Etant donné que le secteur de la sécurité a pour mission d'assurer justice et sécurité aux hommes comme aux femmes, il importe que les processus de contrôle de la société civile incorporent les sexospécificités dans leur fonction de contrôle afin de garantir que les systèmes et structures en place protègent effectivement les besoins de chacun, et non pas uniquement ceux des segments les plus visibles ou privilégiés de la société.

Par ses fonctions d'analyse, de surveillance et de contrôle, la société civile est à même de détecter ceux qui sont exclus des dispositifs décisionnels du secteur de la sécurité et de déterminer les segments de la population qui ont le moins accès aux mécanismes et à la protection du secteur de la sécurité. Tous les mécanismes de contrôle se doivent d'exercer cette importante fonction, qui est de veiller à ce que les groupes marginalisés prennent part au processus. Cela peut, par ailleurs, conduire à une participation accrue des organisations de femmes dans les processus de sécurité.[12]

Les institutions et individus en charge des prestations de sécurité peuvent aussi être parfois source d'insécurité pour la population générale, en particulier pour les femmes et les groupes marginalisés qui peuvent subir la violence des forces de sécurité. Cette violence, dont la violence sexiste, peut être perpétrée par les personnels du secteur de la sécurité ou procéder de la législation, des politiques et des structures mêmes de l'état de droit. Lorsque les mécanismes du contrôle de la société civile omettent de tenir compte des sexospécificités, les structures, les politiques et la culture du secteur de la sécurité risquent de perpétuer la violence sexiste à l'égard des femmes, des hommes, des garçons et des filles, mais aussi l'inégalité entre les sexes et les pratiques d'exclusion. Ces risques justifient à eux seuls l'intégration des perspectives de tous les groupes d'une population donnée dans le contrôle exercé par la société civile.

Il convient de noter que ce contrôle ne concerne pas seulement les structures et procédures formelles, mais

qu'il suppose aussi d'examiner des facteurs moins quantifiables comme la tradition, la culture politique et d'autres règles informelles de comportement, qui ont leur importance pour déterminer la responsabilité du secteur de la sécurité.[13] Les dynamiques sexospécifiques constituent une puissante force médiatrice pour définir précisément ces facteurs et, partant, le simple fait de comprendre leur influence sur le secteur de la sécurité peut aider à déterminer les points d'entrée et les mécanismes qui autoriseront des pratiques plus responsables et plus transparentes.

3.3 Contrôle optimisé par la participation d'organisations de femmes

Les organisations de femmes de la société civile sont trop peu souvent exploitées comme il se doit lorsqu'il s'agit d'assurer un contrôle efficace du secteur de la sécurité. Lorsque l'Etat se révèle incapable d'assurer des services de sécurité et de justice pour toute la population, des groupes de femmes peuvent intervenir pour mettre des résidences protégées à la disposition des victimes de violence sexiste, promouvoir publiquement une réforme légale sexospécifique, sensibiliser les hommes et les femmes autour de leurs droits humains et de l'obligation de l'Etat de les protéger et leur offrir bien d'autres services et possibilités de renforcement de leurs capacités au sein de leur communauté. Leur expertise et leur connaissance des besoins sécuritaires et judiciaires des différents groupes sociaux ne doivent pas être négligées. Les organisations de femmes sont en mesure de renforcer le contrôle sexospécifique du secteur de la sécurité de diverses façons:

- en dispensant des conseils politiques sexospécifiques en vue d'améliorer la transparence, la responsabilité et la réactivité;
- en contrôlant la mise en œuvre des accords internationaux et régionaux, ainsi que des politiques nationales et institutionnelles, sur la parité entre sexes ayant trait aux institutions du secteur de la sécurité;
- en renforçant les capacités des organes de gouvernance et de contrôle dans les domaines du genre et de la sécurité;
- en s'assurant que le contrôle est exhaustif et répond aux besoins de la communauté par l'identification des menaces et problèmes de sécurité qui pèsent sur les individus et les communautés, en particulier les «groupes marginalisés»;
- en facilitant le dialogue et la négociation entre les communautés locales et les organes de contrôle du secteur de la sécurité;
- en sensibilisant le public et en lui expliquant comment responsabiliser les institutions du secteur de la sécurité, par exemple par la dénonciation des abus policiers;
- en promouvant les femmes dans les prises de décisions et le leadership au sein des institutions du secteur de la sécurité et des organes de contrôle.

L'autre avantage de l'implication des organisations de femmes dans le contrôle du secteur de la sécurité est leur capacité à entrer en contact avec les populations difficiles d'accès. Comme elles sont souvent perçues comme moins menaçantes, les femmes ont parfois plus de facilité pour évoluer dans des contextes conflictuels et, par conséquent, disposent généralement d'informations plus précises sur les besoins sécuritaires des membres les plus touchés de la population. Quoi qu'il en soit, bien que de la pleine participation égalitaire des femmes et des organisations de femmes ne peut qu´être favorable à la représentativité des OSC, cette participation ne constitue pas à elle seule la garantie d'une parfaite égalité entre les sexes. Il faut aussi qu'une perspective sexospécifique soit appliquée à tous les aspects du contrôle de la société civile afin d'avoir la certitude que les préoccupations, les besoins, les intérêts et les points de vue des hommes et des femmes seront pleinement pris en compte (pour un complément d'information à ce sujet, voir la Section 5).

Le fait est qu'il peut être difficile de concrétiser cette intégration des perspectives de genre dans le contrôle de la société civile en raison du manque d'expertise, de ressources, de volonté politique, de temps et d'autres facteurs encore. Mais la conception de stratégies d'intégration des sexospécificités et l'implication plus active des organisations de femmes dans ces processus peuvent avoir un impact positif sur l'efficacité globale du contrôle de la société civile. Les conséquences possibles sont, entre autres, les suivantes:

- Les structures et processus de sécurité sont mieux compris lorsque toutes les parties prenantes de la population, y compris les femmes et les groupes marginalisés, y participent. Ces diverses parties apportent au secteur de la sécurité des perspectives, des connaissances et des expériences distinctes, ce qui ne peut que l'enrichir et lui donner matière à concevoir de nouvelles stratégies en vue d'améliorer la sécurité générale dans un contexte donné. L'inclusion de femmes peut aussi amener les hommes à penser différemment et à envisager sous un autre jour leur rôle de prestataire de sécurité, ainsi que leurs propres insécurités.
- Les grands problèmes de sécurité, comme la violence à l'égard des femmes, deviennent plus «visibles». Les mécanismes de contrôle gagnent en efficacité pour identifier et contrôler ces problèmes et communiquer autour d'eux.
- La légitimité des mécanismes de contrôle est renforcée par une participation accrue et par la représentation des besoins et intérêts de toute une population, et non pas des seuls groupes dominants.

4 Comment intégrer la perspective du genre au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile?

Il y a plusieurs grands points d'entrée possibles pour intégrer les sexospécificités dans les processus de contrôle, par la société civile, du secteur de la sécurité et de la RSS. Il faut toutefois savoir que cette intégration ne se produit pas automatiquement, il faut un certain degré de volonté politique, des ressources et des capacités pour la concrétiser. En outre, tout comme un contrôle efficace ne peut se passer d'un financement adéquat, un

financement spécialement consacré à l'incorporation des sexospécificités est indispensable.

Les opportunités et les points d'entrée pour l'intégration des sexospécificités dans les processus de contrôle de la société civile varient en fonction du contexte spécifique, et notamment des capacités des OSC, des besoins sécuritaires et judiciaires et des institutions concernées du secteur de la sécurité. L'intégration de la perspective du genre au contrôle peut exiger la prise des mesures suivantes, notamment:

- Appliquer des procédures disciplinaires transparentes et équitables.
- Imposer des normes comportementales minimums et des codes de déontologie aux personnels en charge des services de sécurité.
- Garantir l'identification et l'incorporation des besoins sexospécifiques dans les structures et pratiques du secteur de la sécurité.
- Promouvoir la participation d'un nombre accru de femmes dans les services de sécurité, en particulier aux niveaux décisionnels supérieurs.
- Sensibiliser la population sur les grandes questions de sécurité, notamment celles ayant trait aux femmes et aux groupes vulnérables.
- Canaliser les plaintes du public vers les personnes ou organisations concernées du secteur de la sécurité.

Les recommandations formulées dans cette section sont d'ordre général. Veuillez vous reporter à la Section 5 pour prendre connaissance de recommandations et d'informations détaillées sur l'engagement de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité dans les contextes des pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés.

4.1 Organes de surveillance du secteur de la sécurité

La société civile peut participer à différents organes officiels de contrôle du secteur de la sécurité, parmi lesquels des comités d'examen civil, des commissions publiques de traitement de plaintes, des équipes techniques d'experts et des groupes de surveillance indépendants, ainsi qu'à des évaluations diligentées par l'Etat sur divers aspects du secteur de la sécurité, par exemple les établissements pénitentiaires, les comportements policiers, etc. Ces organes sont chargés d'examiner, de contrôler ou d'évaluer les institutions du secteur de la sécurité et, à ce titre, constituent une plateforme incontournable pour s'assurer que les sexospécificités sont dûment prises en compte et que les femmes, en particulier les organisations de femmes, y participent effectivement. La société civile pourrait participer aux mécanismes de contrôle parlementaire en collaborant avec les parlementaires pour formuler des questions sur des affaires de sécurité ou pour entamer des débats autour de ces affaires.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

Les organisations de femmes, de par leur expertise et leurs connaissances spécifiques sur les questions de sécurité et les besoins des femmes dans les communautés, peuvent apporter une importante valeur ajoutée dans la mesure où elles parviennent à jouer un rôle participatif ou consultatif dans les organes de surveillance:

- A **Fidji**, des ONG de femmes travaillant avec le ministère des Affaires féminines ont été associées en 2003 au Comité national d'examen de la sécurité et de la défense dans le cadre de son processus d'examen. Des organisations de femmes ont ainsi été en mesure de soulever un certain nombre de problèmes critiques, parmi lesquels:
  - la conduite du processus d'examen;
  - les personnes et organes consultés;
  - les problèmes identifiés comme menaces à la sécurité;
  - l'intégration des normes internationales, comme la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, au processus.

  Finalement, deux soumissions ont été présentées au Comité, dont des recommandations pour la nomination permanente du ministre des Affaires féminines au Comité national de sécurité et pour la représentation de femmes dans les comités de sécurité de niveaux provincial et municipal.[14]
- Au **Cambodge**, des organisations de femmes et des groupes de défense des droits humains, comme la Ligue cambodgienne pour la promotion et la défense des droits humains, coopèrent avec des organes

Encadré 1 **Modèle de liste de contrôle sexospécifique pour les organes de surveillance du secteur de la sécurité dans des contextes postconflictuels [16]**

- ✔ La situation en matière de sécurité touche-t-elle distinctement les hommes, les femmes, les filles et les garçons?
- ✔ Les problèmes sécuritaires des femmes et des hommes sont-ils connus et dûment couverts?
- ✔ Des femmes soldats de la paix sont-elles déployées? Si oui, à quels niveaux?
- ✔ Une formation sexospécifique est-elle dispensée aux soldats de la paix avant leur déploiement et pendant leur mission?
- ✔ Quel rôle jouent les femmes dans les armées, les groupes armés, les forces de police et autres institutions du secteur de la sécurité, comme les services de renseignement, la police des frontières, les douanes, les services d'immigration et d'autres services d'application de la loi (pourcentage de forces/groupes, par grade et par catégorie)?
- ✔ Des mesures sont-elles prises pour favoriser la participation des femmes dans les forces armées, la police et d'autres institutions du secteur de la sécurité?
- ✔ Quels sont les besoins en formation des femmes et des hommes dans les armées et les groupes armés?
- ✔ Une formation en matière de genre est-elle dispensée aux personnels des armées et d'autres services de sécurité?

Encadré 2 Données ventilées par sexe [18]

Les données ventilées par sexe (c'est-à-dire les informations statistiques qui établissent une distinction entre les hommes et les femmes) apportent une contribution essentielle à la collecte des données et des recherches sexospécifiques du secteur de la sécurité. En effet, elles confèrent davantage de visibilité aux menaces, besoins, perceptions et ressources sécuritaires et judiciaires distincts des hommes et des femmes, constituant ainsi un précieux outil pour la conduite de réformes sexospécifiques.

Les données ventilées par sexe peuvent être utilisées pour:

- identifier les différentes menaces sécuritaires et judiciaires qui pèsent sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles et suivre leur évolution au fil du temps;
- déterminer si les services de sécurité et de justice sont fournis de manière égalitaire aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles;
- de manière générale, identifier et circonscrire les problèmes, définir les options et choisir celle la plus efficace et la plus bénéfique aux femmes et aux hommes;
- allouer plus équitablement les ressources;
- contrôler et évaluer les politiques et programmes de sécurité sur la base de leur impact spécifique sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons.

gouvernementaux de surveillance pour enquêter sur les affaires d'abus et pour contrôler le respect de la loi sur la prévention de la violence domestique et la protection des victimes, récemment adoptée au Cambodge. Cette loi confère davantage de pouvoirs à la police pour intervenir dans des affaires de violence domestique et renforce les moyens de recours légal à la disposition des victimes. Outre ces activités de surveillance, les OSC peuvent offrir une aide juridique et mettre des résidences protégées à la disposition des victimes.[15]

Parallèlement à l'inclusion des organisations de femmes, il devrait, dans l'idéal, y avoir une représentation égalitaire des hommes et des femmes dans les organes de surveillance. Les insuffisances qui s'observent actuellement en matière de participation féminine peuvent être dues à différents obstacles:

- Les femmes n'ont pas le temps ou la possibilité de s'engager du fait de leurs responsabilités domestiques.
- Des attitudes socio-culturelles empêchent les femmes de s'impliquer auprès d'institutions du secteur de la sécurité dans la sphère publique.
- Le manque de compétences empêche toute intervention constructive.

Beaucoup de ces obstacles peuvent être surmontés par la formation, la sensibilisation et des politiques proactives de la part des OSC qui participent aux organes de surveillance et de contrôle. Les mécanismes de surveillance auraient ainsi à leur disposition un bien plus large gisement d'expertise, de ressources et de connaissances.

Il est essentiel que les sexospécificités soient prises en compte dans toutes les activités des organes de surveillance et que des structures et des processus adéquats et suffisants soient en place pour garantir cette prise en compte de bout en bout. Pourtant, il n'est pas rare que les sexospécificités soient plus ou moins négligées dans le contrôle du secteur de la sécurité ou qu'elles soient totalement dissociées des questions de sécurité. L'un des moyens de traiter ce problème consiste à former les participants des organes de surveillance du secteur de la sécurité de manière à leur donner les moyens d'identifier les opportunités d'intégration des sexospécificités et à leur conférer les compétences techniques requises, par exemple, pour traiter les violations des droits humains des femmes et des fillettes. A cet égard, des listes de contrôle ou des consignes spécifiques pour la prise en compte des sexospécificités peuvent être utiles (voir l'Encadré 1).

Les OSC qui ont des capacités de recherche et d'analyse, comme les centres universitaires, les groupes de réflexion et les instituts politiques, peuvent être particulièrement bien placées pour informer les organes de surveillance du secteur de la sécurité. Il peut être extrêmement important pour les OSC qui possèdent une expertise technique, par exemple dans le domaine de la réforme des législations discriminatoires, d'être consultées sur les questions sexospécifiques qui se présentent aux organes de surveillance.

! Conseils pour les OSC souhaitant inciter les organes de surveillance du secteur de la sécurité à tenir compte des perspectives de genre

- Dispenser des formations en matière de genre aux organes d'examen de surveillance du secteur de la sécurité, y compris aux membres des OSC, afin d'améliorer leur capacité à intégrer les sexospécificités.
- Concevoir des listes de contrôle sexospécifique pour les différentes activités de surveillance et d'évaluation afin de garantir la prise en compte systématique des sexospécificités.
- Veiller à ce que des organisations de femmes soient incluses et/ou consultées.
- Promouvoir la participation à pied d'égalité des hommes et des femmes dans les organes de surveillance.

4.2 Collecte de données et de recherches

L'efficacité et la précision du contrôle dépendent en grande partie de la disponibilité de données et de recherches claires, représentatives et complètes sur les activités et le mode de fonctionnement du secteur

Encadré 3 Guides sur la documentation des violations des droits humains

Documenting women's rights violations by non-state actors: Activist strategies from Muslim communities, Jan Bauer et Anissa Hélie, Rights & Democracy and Women living under Muslim Laws, 2006.

Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists, Amnesty International, 2002.

Elizabeth Shrader, *Methodologies to Measure the Gender Dimensions of Crime and Violence*, Banque mondiale, 2001.

Researching Violence against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists, Mary Ellsberg et Lori Heise, OMS et PATH, 2005.

de la sécurité. Les OSC peuvent jouer un rôle capital pour assurer en toute indépendance le contrôle et la collecte d'informations qui pourront servir en dernier lieu à dénoncer des abus, à responsabiliser les institutions du secteur de la sécurité ou à proposer des moyens de renforcer le secteur. Pourtant, la collecte de données et de recherches sur le secteur de la sécurité omet souvent de prendre en compte les sexospécificités.

Comme expliqué au début de ce Dossier, les expériences et les perceptions de la sécurité et de la justice varient grandement entre les hommes et les femmes. Pour que les recherches et les données, qu'elles soient collectées ou utilisées par des organes de contrôle, reflètent précisément tous les points de vue, il importe qu'elles soient ventilées par sexe et prêtent une attention particulière aux sexospécificités. Il faut aussi prévoir des indicateurs et mesures sexospécifiques des changements de manière à pouvoir contrôler et évaluer les progrès.[17]

Les données et les recherches sur le secteur de la sécurité peuvent également servir à déterminer les effets des politiques et programmes de sécurité. Comme les acteurs de la société civile jouissent normalement d'un meilleur accès aux communautés locales que les forces de sécurité de l'Etat, ils sont bien mieux placés pour collecter ce type d'informations, idéalement par des processus consultatifs et participatifs impliquant tous les membres de la communauté. Des initiatives spécifiques devraient être prises pour garantir la pleine participation des femmes et des filles, ainsi que des hommes et des garçons marginalisés. Par exemple, en **Afghanistan**, il peut être difficile pour les femmes de participer à des consultations si elles ne sont pas accompagnées de chaperons masculins. En un tel cas, les OSC peuvent s'efforcer de réunir des ressources suffisantes pour autoriser la participation de ces femmes (par exemple en offrant aussi le gîte et le couvert à leurs compagnons de voyage). Outre la production de données ventilées, il est important que les méthodes de collecte soient transparentes et que les résultats soient largement disponibles. L'implication d'organisations de femmes dans la collecte et l'analyse de données peut constituer un moyen d'améliorer l'accès aux femmes dans la communauté et, ainsi, de mieux comprendre les besoins et préoccupations spécifiques en matière de sécurité.

Outre que les données doivent être ventilées par sexe et que les recherches doivent tenir compte des femmes et des fillettes, la collecte peut aussi se focaliser sur la documentation des violations des droits des femmes et des fillettes (voir l'Encadré 3). Les organisations de femmes qui ont l'habitude de venir en aide aux victimes de violence sexiste peuvent être mieux équipées pour conduire des études approfondies sur le sujet. Quoi qu'il en soit, il est tout aussi important que les enquêtes générales et la documentation sur les abus des droits humains s'intéressent aux femmes, aux filles et aux garçons et posent des questions spécifiques sur la violence domestique. Des recherches devraient être menées sur la prévalence et la prévention des violations des droits humains dans la société en général, mais aussi celles commises par les personnels du secteur de la sécurité.

Une fois collectées, les informations et données sexospécifiques doivent être efficacement diffusées pour garantir un impact aussi bien descendant vers les communautés locales qu'ascendant vers les responsables décisionnels du secteur de la sécurité et le reste du gouvernement. Souvent, malgré leur collecte, les données sexospécifiques ne sont pas reprises dans les politiques, rapports ou évaluations du secteur de la sécurité. La société civile a donc un rôle important à jouer pour défendre et promouvoir l'utilisation efficace de ces informations. Elle a pour cela différents moyens à sa disposition:

- Communication ou contact direct avec les responsables politiques travaillant dans différentes sphères du secteur de la sécurité.
- Campagnes publiques autour des grands problèmes, à partir des recherches et données collectées.
- Compilation des recherches et données en évaluations/analyses/comptes rendus des principaux aspects du secteur de la sécurité, à diffuser largement et à employer comme outil de mobilisation vis-à-vis du gouvernement et d'autres acteurs.
- Utilisation de méthodes novatrices pour la diffusion des informations, par exemple des stations de radio locales, des réseaux en ligne ou des centres d'information mobiles.
- Adaptation des recherches et des données en formats non-écrits (ex.: affiches, bandes dessinées, chansons, etc.) pour les rendre accessibles aux populations analphabètes.

! Conseils pour les OSC souhaitant améliorer la collecte de données et de recherches sexospécifiques

- Former les personnels des OSC aux méthodes de collecte de données et de recherches sexospécifiques.
- Veiller à ce que les analyses du secteur de la sécurité se fondent sur des données ventilées par sexe et des recherches sexospécifiques.
- S'appuyer sur des recherches sexospécifiques pour concevoir des campagnes publiques sur les problèmes de sécurité propres aux femmes (ex.: violence domestique) et aux hommes (ex.: utilisation abusive des armes légères).

- Concevoir plusieurs stratégies novatrices pour diffuser des recherches sexospécifiques, en particulier à l'attention des populations rurales et féminines analphabètes.

4.3 Audits sexospécifiques

Les audits sexospécifiques sont des outils autorisant l'analyse d'un processus particulier, d'une structure, d'une politique ou d'une organisation déterminée sous une perspective sexospécifique. Ces audits permettent d'évaluer ce qui a déjà été fait et d'identifier de nouveaux points d'entrée ou des obstacles à une action future. Appliqués au secteur de la sécurité, les audits sexospécifiques peuvent être utiles pour déterminer dans quelle mesure les institutions du secteur de la sécurité satisfont les besoins des femmes, des hommes, des garçons et des filles, pour évaluer si un lieu de travail est discriminatoire ou non, pour identifier les obstacles à une participation accrue des femmes et pour estimer globalement le degré sexospécifique des politiques et des pratiques. Les OSC, qu'elles agissent au nom d'organes de surveillance ou en toute indépendance, sont bien placées pour conduire des audits sexospécifiques dans la mesure où elles possèdent les compétences et les ressources requises et où elles ont accès aux responsables officiels du secteur de la sécurité.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité»

Conseils pour les OSC souhaitant conduire des audits sexospécifiques

- Inclure des audits sexospécifiques dans le cadre des examens ou évaluations de la RSS.
- Intégrer les questions de genre dans les mécanismes réguliers d'examen ou d'évaluation du secteur de la sécurité.
- Inciter les principales parties prenantes à s'engager au vu des résultats des audits afin de leur assurer un impact sur la réforme.

4.4 Analyse budgétaire sexospécifique

Un autre outil intéressant pour le contrôle du secteur de la sécurité est l'analyse des budgets liés à la défense et à la sécurité sous une perspective sexospécifique. Comme les budgets de la défense occupent souvent une part importante des dépenses d'un pays, les organes de contrôle ont un rôle capital à jouer pour renforcer la transparence et le contrôle budgétaires, rôle que les OSC peuvent soutenir et favoriser. Les fonds qui sont alloués à la défense sont détournés d'autres sphères où ils sont nécessaires, comme la prestation de services sociaux ou le développement. L'affectation des budgets gouvernementaux peut donc avoir des impacts distincts sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons, lesquels peuvent bénéficier plus ou moins de certains types de dépenses. L'analyse budgétaire sexospécifique est depuis peu utilisée pour analyser l'impact sexospécifique des dépenses gouvernementales et pourrait donc utilement être appliquée aussi au secteur de la sécurité. Une telle analyse pourrait conduire à une allocation budgétaire plus équitable, plus responsable et plus transparente, mais aussi contribuer à la croissance et au développement puisque davantage de groupes de la population pourraient tirer profit des dépenses gouvernementales.[20]

Cependant, le secteur de la sécurité étant souvent réfractaire à tout examen, il peut être difficile de se procurer des données et des informations précises sur le montant des dépenses et des ressources allouées à la défense, qui plus est des informations ventilées par sexe. Tandis que les gouvernements ou les parlements peuvent pratiquer des analyses budgétaires sexospécifiques de leurs propres dépenses, les OSC peuvent aussi contrôler et évaluer les allocations de ressources et faire pression sur les responsables politiques pour qu'ils modulent les dépenses gouvernementales. En particulier, les OSC,

Encadré 4 Phases d'un audit sexospécifique de RSS [19]

1. **Examen**: un examen de fond doit être pratiqué avant tout audit sexospécifique. Si la RSS est en cours d'application, il est préférable de faire pratiquer cet examen par un expert en sexospécificités du pays concerné. L'examen donne une vue d'ensemble des questions de genre liées non seulement aux relations entre sexes dans le pays examiné, mais aussi du thème spécifique sur lequel porte l'audit. Cet examen de fond comporte des informations «approfondies», qui peuvent généralement être référencées pour l'audit.

2. **Séances d'information et groupes de réflexion**: la substance d'un audit sexospécifique est définie à partir d'une multitude d'entretiens et de discussions avec des groupes de réflexion. Des entretiens approfondis avec les acteurs concernés de la composante spécifique du secteur de la sécurité qui est examinée permettent de rassembler des informations intéressantes.

3. **Examen documentaire**: l'examen documentaire complète les entretiens et les discussions des groupes de réflexion et peut constituer une importante source d'informations empiriques détaillées, laquelle pourra être croisée avec d'autres sources de données.

Les obstacles, ici, peuvent être les suivants: accès aux documents nécessaires, dossiers incomplets, rotation du personnel et changement de nom des projets/programmes pendant la mise en œuvre ou la révision (en particulier dans le cas des programmes de RSS conduits par des donateurs), ce qui peut empêcher de trouver les documents requis.

4. **Diffusion des résultats**: à la fin de l'audit sexospécifique, il est important de diffuser ses résultats aux principales parties prenantes, en particulier celles qui travaillent dans le secteur audité.

Encadré 5 Implication d'hommes dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes

La Campagne du ruban blanc (CRB) a été lancée au Canada en 1991 par un groupe d'hommes désireux de participer activement à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et d'informer les hommes sur ce problème. Par leurs campagnes de sensibilisation, leurs déclarations publiques et leur réseau en pleine évolution, les membres de la CRB offrent une nouvelle vision des hommes en les présentant comme des modèles positifs et non violents aux yeux des hommes et des garçons des communautés du monde entier. Bien que la CRB ne traite pas directement avec le secteur de la sécurité, les actions qu'elle entreprend contribuent à faire évoluer les attitudes et la culture de la violence qui ne font que perpétuer la violence à l'égard des femmes, jusque dans les forces de police et dans les forces armées. La CRB applique une approche novatrice pour traiter aux racines les problèmes des agressions et de la violence commises au sein des foyers et des communautés. Elle constitue un puissant canal pour attirer l'attention publique, sensibiliser les opinions et faire admettre ces problèmes tout en luttant contre l'inégalité dans les rôles et relations entre sexes.[21]

Autres ressources sur l'implication des hommes dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes:

- *Elimination of Violence against Women in Partnership with Men*, Section «Women in Development», CESAP, 2006.
- *Men as partners: South African men respond to violence against women and HIV/AIDS*, Dean Peacock, EngenderHealth, 2002.
- *Ending Violence Against Women in Eastern Congo: Preparing Men to Advocate for Women's Rights*, Women for Women International, 2007.

les instituts de recherche et les organes de contrôle collaborant avec le secteur de la sécurité pourraient créer des coalitions afin de renforcer l'analyse des différents aspects des dépenses gouvernementales et de concevoir des plateformes créatives pour promouvoir des affectations budgétaires prenant davantage en compte les sexospécificités.

L'analyse budgétaire sexospécifique étant un exercice très technique, il se peut que les OSC aient à s'associer à des acteurs externes pour fournir l'expertise et l'assistance requises. Les OSC internationales pourraient se révéler particulièrement utiles à cet égard et pourraient apporter de l'aide aux organisations locales qui tentent d'analyser l'impact des dépenses du secteur de la sécurité sur la population.

Conseils pour les OSC en matière de budgétisation sexospécifique

- Développer les compétences en analyse budgétaire sexospécifique afin de mieux comprendre l'impact des dépenses du secteur de la sécurité sur les hommes et les femmes et utiliser les résultats comme outil de contrôle et de mobilisation.

4.5 Mobilisation et sensibilisation

Les organisations de la société civile assument une fonction de contrôle capitale par la sensibilisation du public sur le rôle, les responsabilités et les obligations du secteur de la sécurité, ainsi que par la mobilisation directe des institutions du secteur de la sécurité et des organes de gouvernance. La collecte de données et de recherches sexospécifiques, ainsi que les évaluations sexospécifiques et les analyses budgétaires sexospécifiques, peuvent être employées comme outils pour les initiatives de sensibilisation et de mobilisation.

Les OSC peuvent faire pression pour imposer des réformes visant à renforcer la transparence, la responsabilité et l'efficacité du secteur de la sécurité. Comme les OSC participent généralement peu aux activités du secteur de la sécurité, les canaux de mobilisation existants peuvent servir de points d'entrée à la mobilisation autour du secteur de la sécurité. Quelques-uns des domaines de mobilisation qui se prêtent le mieux à l'intégration de la perspective du genre au contrôle ont trait à la réforme légale, à la représentation accrue des femmes dans le secteur de la sécurité, au respect des droits humains et à la formation en matière de genre. La mobilisation liée au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile peut et devrait être ciblée sur de nombreux niveaux différents. Les campagnes de mobilisation peuvent conjuguer un lobbying direct à l'attention des personnels de haut niveau du secteur de la sécurité, des parlementaires, des ministres gouvernementaux ou des organismes donateurs avec d'autres activités de mobilisation, parmi lesquelles:

- des soumissions durant des consultations ou des processus d'examen du secteur de la sécurité;
- des initiatives de communication dans les médias;
- des manifestations;
- des débats politiques;
- l'élaboration de comptes rendus politiques.

Dans la plupart des pays, la population a tendance à méconnaître largement ses droits à la sécurité et à la justice, sans parler des politiques et processus spécifiques du secteur de la sécurité conçus pour défendre ces droits. Grâce aux activités de sensibilisation du public sur ces problèmes – l'accès au système de justice, le dépôt de plaintes contre la police, ou encore la façon d'influencer les politiques de RSS en contactant directement des membres du parlement –, le public peut s'impliquer pour contraindre le secteur de la sécurité à satisfaire ses besoins de manière efficace et respectueuse. Exemples de mesures que peut prendre une OSC pour sensibiliser le public sur les sexospécificités et le secteur de la sécurité:

- Organiser des tables rondes ou des séminaires sur les questions des sexospécificités et des politiques de sécurité.
- Produire des supports, par exemple des brochures, expliquant comment dénoncer des violations de droits humains (dont la violence sexiste) commises par les personnels du secteur de la sécurité.

Tableau 1	**Questions à poser pour planifier une campagne de mobilisation**
Quel est le problème et quelle en est la cause?	Utilisez des études de politiques, de budgets, etc. pour identifier le problème et obtenir des données concrètes.
Quels sont vos buts et objectifs?	Le **but** est celui à long terme de la campagne, qui sera réalisé par une conjonction d'activités de mobilisation et d'activités pratiques. L'objectif est plus immédiat et doit pouvoir être mesuré comme un résultat concret (et non pas une activité proposée). Exemple: «le Gouvernement doit mettre au point d'ici à la fin 2010 un mécanisme consultatif pour les OSC sur la budgétisation sexospécifique de la défense».
Quels sont les changements concrets que vous cherchez à imposer (ex.: sensibilisation, information, changement des attitudes ou comportements des responsables politiques ou des acteurs du secteur de la sécurité)?	En d'autres termes, qu'est-ce qui sera différent à la fin de la mobilisation?
Quels seront les indicateurs utilisés pour suivre l'avancement?	Pensez aux différents types de progrès que vous voulez suivre tout au long de la stratégie de mobilisation, par exemple l'avancement du processus, de l'impact, des résultats ou des changements dans votre contexte de travail.
Quelles sont vos parties prenantes primaires? Comment ont-elles été impliquées dans la définition des buts, des objectifs, des résultats et des indicateurs de votre stratégie? Quelles sont vos parties prenantes secondaires et les autres parties importantes?	Les **principales parties prenantes** sont celles qui ont le pouvoir de mettre le changement en œuvre, mais qui doivent peut-être être convaincues d'agir; les **parties prenantes secondaires** recoupent les groupes dont l'appui peut être obtenu; les **parties prenantes primaires** sont celles qui vont tirer profit des changements; les **autres parties importantes** couvrent les groupes cibles des acteurs de la sécurité, qui peuvent s'opposer à la stratégie. Pour accroître vos chances de réussite, prenez le temps de réfléchir à votre mode de travail et de voir comment vous pouvez influencer chacune de ces parties.
Quels travaux de recherche devez-vous effectuer pour vérifier vos hypothèses sur les connaissances, les attitudes, etc.?	Comment allez-vous constituer un échantillon représentatif de votre public cible et quelles techniques allez-vous employer pour déterminer ses points de vue sur la question? Comment vos cibles accèdent-elles aux informations sur le sujet?
Quels sont les principaux messages que vous devez communiquer à chaque groupe de parties prenantes pour concrétiser le changement voulu (ex.: développer leurs connaissances, modifier leurs pratiques)?	Servez-vous de groupes de réflexion avec des professionnels des médias et d'autres types d'études de communication pour déterminer le contexte et cibler vos messages en conséquence.
Quels types de communication (ex.: versions vulgarisées de résultats de recherches, fiches d'information), de canaux (entretiens en tête-à-tête, séminaires, médias) et d'activités conviennent le mieux à vos principales parties prenantes?	Définissez explicitement vos cibles et ce que vous en attendez, pratiquez des enquêtes de fond sur les groupes et ciblez-les avec des messages adaptés. Réfléchissez aussi aux personnes qui communiquent sur le sujet et impliquez toutes celles qui ont de la crédibilité/influence auprès des principales parties prenantes.
Quel est le calendrier/plan de travail de votre stratégie de mobilisation? Quelles sont les principales dates/occasions pour la diffusion des messages et des supports?	Etablissez un calendrier pour votre stratégie afin de vous assurer que les délais seront respectés et que les tâches seront correctement réparties. Fixez les dates auxquelles les supports vont être diffusés et distribués.
Combien allez-vous devoir budgéter pour votre stratégie de mobilisation et quels sont les compétences, supports et expertises requis?	Les ressources couvrent les fonds, les supports, les personnes et leur expertise, ainsi que la réputation de votre organisation (le capital social) au regard du thème spécifique de votre mobilisation.
Comment allez-vous évaluer et exploiter l'impact de votre stratégie et les enseignements que vous tirerez de vos expériences?	Réfléchissez à la manière dont de futures campagnes de mobilisation et d'autres organisations pourraient tirer profit de vos expériences.
Comment allez-vous garantir la durabilité de votre stratégie de mobilisation?	Si vous avez réussi à concrétiser le changement voulu, vous devez maintenant réfléchir à la manière dont vous allez pouvoir assurer sa durabilité. Si la campagne de mobilisation était axée sur le niveau des politiques, il faut absolument suivre leur mise en œuvre. Qui va suivre l'intervention? Quelles approches programmatiques seront les plus efficaces?

Il ne faut pas oublier que les organisations de femmes ne sont pas les seules à jouer un rôle dans la sensibilisation publique et la mobilisation autour des questions de genre et de sécurité. Le rôle que jouent les hommes et les organisations d'hommes dans le contrôle des institutions du secteur de la sécurité et la mobilisation autour des questions sexospécifiques, la violence sexiste en particulier, est tout aussi important et envoie un puissant message aux acteurs du secteur de la sécurité, qui sont majoritairement des hommes. L'évolution des attitudes, des mentalités et des pratiques des principales parties prenantes constitue l'un des principaux objectifs des processus de sensibilisation et de mobilisation en matière de genre, ce qui peut être très efficacement réalisé par des hommes.

Pour avoir la certitude que les campagnes de mobilisation sont suffisamment sexospécifiques, les OSC peuvent commencer par vérifier que leur teneur et leur terminologie sont elles-mêmes sexospécifiques, qu'elles poursuivent un objectif de sécurité et de justice pour les femmes et les filles, mais aussi pour les hommes et les garçons, qu'elles sont déployées en collaboration avec des organisations de femmes et qu'elles garantissent une participation féminine de haut niveau. Les OSC peuvent également faire pression pour imposer au secteur de la sécurité des changements spécifiques en termes de genre. En voici quelques exemples:

- Création et mise en œuvre de politiques et plans sexospécifiques, dont des codes de conduite pour les institutions du secteur de la sécurité.
- Formation standardisée en matière de genre pour la police, les forces armées et autres personnels du secteur de la sécurité.
- Réforme des législations discriminatoires pour une prévention, un traitement et une punition adéquats de la violence sexiste.
- Recrutement, rétention et avancement d'un nombre accru de femmes dans les institutions du secteur de la sécurité et les organes de gouvernance.
- Affectation adéquate de ressources financières, humaines et matérielles pour le traitement des insécurités spécifiques rencontrées par les femmes et les fillettes.
- Responsabilisation accrue des personnels du secteur de la sécurité au regard des violations des droits humains, dont la violence sexiste.

Conseils pour les OSC prévoyant des activités de mobilisation et de sensibilisation

- Les campagnes de sensibilisation qui ciblent le grand public peuvent constituer une composante majeure d'une campagne de mobilisation visant à influencer les politiques et programmes du secteur de la sécurité.
- Planifier soigneusement les campagnes de mobilisation. Identifier les principales parties prenantes et les cibles des messages, parmi lesquelles les responsables politiques qui ont de l'influence dans le secteur de la sécurité, et veiller à ce que la campagne de mobilisation soit fondée sur des études fiables, complètes et sexospécifiques.
- Exploiter toutes les opportunités, comme les examens des politiques du secteur de la défense, pour incorporer les sexospécificités dans la mobilisation de la société civile.
- Impliquer des hommes dans les campagnes de mobilisation, en particulier ceux qui s'occupent de violence contre les femmes.

4.6 Collaboration avec les médias

Les médias jouent un rôle particulièrement important pour promouvoir l'examen public du secteur de la sécurité et partager et diffuser des informations sur la réforme de la défense et de la sécurité. Les OSC peuvent collaborer avec les médias afin de renforcer leurs campagnes de sensibilisation et de mobilisation.

Les journalistes et autres professionnels des médias ne sont pas nécessairement au fait des aspects sexospécifiques des questions de sécurité et n'ont pas toujours l'habitude de parler avec des femmes pour se procurer des informations. De plus, il existe peu de directives ou politiques sexospécifiques dans les institutions des médias.[23] Les OSC peuvent donc collaborer avec les médias pour leur expliquer comment collecter des informations et parler des questions de sécurité en tenant compte des sexospécificités. Il peut être difficile aux médias d'entrer en contact avec des femmes témoins ou victimes d'abus spécifiques, comme les viols commis par des membres des forces de sécurité. Les OSC peuvent les aider en facilitant ce processus et en apportant l'aide nécessaire aux victimes qui souhaitent faire connaître leur histoire au public.

Conseils pour les OSC souhaitant utiliser plus efficacement les médias

- Utiliser les médias pour diffuser des messages de mobilisation à un large public. Travailler avec de petits journaux, des stations de radio communautaires et des chaînes de télévision locales, ainsi qu'avec des médias contrôlés par l'Etat.
- Sensibiliser et former les journalistes et autres professionnels des médias aux aspects sexospécifiques du secteur de la sécurité et employer une terminologie sexospécifique (voir l'Encadré 7).

4.7 Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre

La formation en matière de genre constitue une stratégie majeure pour renforcer la capacité des personnels du secteur de la sécurité à exécuter leurs fonctions journalières dans le respect de l'égalité des sexes. Les capacités en matière de genre ne diffèrent pas des autres compétences et doivent donc s'acquérir. La formation peut se révéler très efficace pour modifier les attitudes et comportements des personnels du secteur de la sécurité et pour améliorer le contrôle de ce secteur. Ce type de formation peut aussi servir à renforcer les connaissances mutuelles et à faciliter la collaboration future entre les OSC et les personnels du secteur de la sécurité. Or, il ne figure pas toujours au programme des instructions dispensées aux militaires, aux policiers

Encadré 6 Conseils pour une collaboration avec les médias à effet multiplicateur [22]

Messages principaux
- Identifiez et suivez 2-3 points à faire progresser.
- Organisez toujours un entretien/discussion autour de ces points.

Parlez d'une seule voix
- Si vous travaillez avec une coalition, veillez à ce que tous ses membres comprennent les messages que vous communiquez à la presse.
- Il est conseillé de nommer un porte-parole.

Contactez directement la presse
- Faites preuve de proactivité – ne vous contentez pas de réagir aux affaires qui sont déjà commentées dans les médias, mais alimentez les médias et publiez des communiqués de presse.
- Ecrivez des courriers à l'éditeur afin de nourrir le débat – les courriers doivent être brefs et concis.

Facilitez le travail des médias
- Fournissez des informations écrites claires et concises – ex.: un dossier de presse ou un compte rendu. Ces informations peuvent spécifier des coordonnées, des détails sur le thème de la mobilisation, des données de fond, des informations sur les points de vue contraires, des faits et des statistiques.

Points/Communiqués de presse
- Informez-vous sur les délais et les meilleurs moments pour contacter la presse.
- Munissez-vous toujours de dossiers de presse en toutes occasions.
- Communiquez des informations de fond de manière à ce que les journalistes puissent mener leurs propres enquêtes.

Soyez une source crédible
- Faites en sorte de devenir une source fiable pour que la presse vienne vous consulter, vous et votre organisation, pour obtenir des informations sérieuses sur différents aspects du secteur de la sécurité. Lorsque vous traitez avec des acteurs du secteur de la sécurité, la crédibilité est étroitement associée à un haut degré d'expertise technique.
- N'invitez les médias que lorsque vous avez quelque chose d'important à dire.
- Si vous utilisez des statistiques, assurez-vous qu'elles sont fiables.

Passez à la télévision et à la radio
- Tenez-vous-en à vos messages clés.
- Investissez dans des formations aux techniques d'entretien.

Evaluez votre campagne
- Documentez et évaluez la couverture médiatique et tirez des leçons de vos précédentes campagnes.

et aux membres des sociétés de sécurité privées, ni même à celui des formations au contrôle du secteur de la sécurité qui s'adressent à d'autres acteurs, comme les parlementaires, le ministère de la Défense ou les ONG. Et, lorsque cette formation est effectivement dispensée, elle est rarement homogène, obligatoire ou complète.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

Les organisations de femmes peuvent posséder une expertise spécifique sur les questions de genre et avoir de l'expérience dans ce type de formation. Elles sont donc bien placées pour fournir des informations susceptibles d'améliorer les modules existants de formation des personnels du secteur de la sécurité ou pour concevoir elles-mêmes des formations sur les questions de genre et de sécurité, en particulier dans les domaines de l'exploitation et des sévices sexuels. Outre leur collaboration à la conduite des formations en matière de genre, les OSC spécialisées en sexospécificités peuvent:

- concevoir des programmes standard de formation à l'intention des différentes institutions du secteur de la sécurité (par exemple, formation des officiers de police sur la violence domestique), qui pourront ensuite être adaptés et pratiqués par des formateurs;
- faire pression pour demander des politiques imposant une formation complète en matière de genre aux personnels du secteur de la sécurité;
- mobiliser et participer à la définition de consignes, de manuels et de guides sexospécifiques afin qu'ils servent de ressources pratiques aux personnels du secteur de la sécurité;
- faire pression pour imposer la création d'un poste d'expert en sexospécificités au sein des institutions du secteur de la sécurité, en charge de la coordination, de la mise en œuvre et du contrôle des formations en matière de genre.[26]

Encadré 7 Communications médiatiques sexospécifiques [24]

La communication autour des questions de genre exige des journalistes qu'ils se penchent sur la marginalisation dont peuvent être victimes des gens au motif de leur sexe.

Et, pour nous, elle exige que nous posions ce type de questions:

- Quelle est la couverture?
- Sous quelle perspective?
- Par quel prisme?
- Quels sont les stéréotypes véhiculés sur les gens?
- Les sujets abordés font-ils progresser l'égalité des sexes et l'équité dans la société ou sont-ils traités d'une manière qui conforte les attitudes et les valeurs traditionnelles?
- Les préoccupations des femmes ou des hommes sont-elles distinguées des préoccupations de la société en général?

Lors d'une récente discussion tenue en ligne par plus de 140 responsables et praticiens politiques, dix grandes recommandations ont été formulées concernant la formation en matière de genre destinée aux personnels du secteur de la sécurité:

1. Traiter les rôles et normes masculins traditionnels
2. Engager des hommes comme formateurs en sexospécificités
3. Dispenser en priorité des formations aux responsables et officiels supérieurs
4. Intégrer le thème du genre dans les formations régulières du secteur de la sécurité
5. Mettre en œuvre une formation dans le cadre d'une stratégie plus large de prise en compte des sexospécificités
6. Rédiger un plan d'action ou une politique institutionnelle tenant compte de la formation en matière de genre
7. Organiser des formations préalables au déploiement pour les personnels de maintien de la paix
8. Tirer profit de la collaboration entre les OSC et les institutions du secteur de la sécurité
9. Veiller à l'emploi d'une terminologie sexospécifique
10. Exécuter une évaluation à long terme et identifier des indicateurs[29]

Conseils pour les OSC participant à la formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité

- Pratiquer une évaluation des besoins en formation afin d'identifier les lacunes des formations actuellement dispensées et les possibilités d'amélioration.
- Concevoir ou contribuer à la conception de modules standardisés de formation en matière de genre pour les nouvelles recrues et les officiers en poste dans la police et dans l'armée.

Encadré 8 Mongolie – Intégration d'une discipline sur la santé en matière de sexualité dans le programme de formation militaire [25]

L'ONG Mongol Vision, créée en 1998, déploie des activités dans le domaine de la santé en matière de sexualité, notamment sur la prévention et le traitement du VIH/sida et d'autres infections sexuellement transmises (IST). Mongol Vision concentre ses activités sur les hommes, notamment les officiers et les soldats des forces armées mongoliennes. Les travaux ont été menés par le comité directeur des politiques de santé publique de Mongol Vision, avec la participation du Commandant adjoint des Forces armées mongoliennes.

La problématique: *les nouvelles recrues des Forces armées mongoliennes, en particulier celles qui proviennent de zones rurales, ignorent quasiment tout du VIH/sida et des IST. Le taux d'IST parmi les officiers et les soldats est donc relativement élevé.*

Le but: *obtenir le soutien du ministère de la Défense et des Forces armées mongoliennes pour sensibiliser les officiers et les soldats aux questions du VIH/sida, des IST et de la santé en matière de sexualité.*

Principales parties prenantes: *le ministère de la Défense et l'état-major des Forces armées mongoliennes.*

Parties prenantes primaires: *les soldats/officiers et leurs partenaires sexuels.*

Approches et communication: *des courriers ont été envoyés au ministère de la Défense et à l'état-major des Forces armées mongoliennes; des réunions formelles et informelles ont été tenues avec des officiels de haut rang; un projet a été conçu en collaboration avec des officiels de haut rang; un atelier a été organisé avec des officiels de haut rang; des chefs de corps et des médecins militaires ont soumis un rapport sur la situation des personnels des forces armées au regard des IST.*

Indicateurs de réussite et de durabilité: *la santé en matière de sexualité a été incluse dans le programme officiel de formation militaire; les officiers de niveau supérieur sont mieux informés; le soutien du ministère de la Défense s'est accru; la base d'activité de Mongol Vision s'est élargie.*

Encadré 9 Ressources et supports de formation en matière de genre [27]

Les formations en matière de genre peuvent s'inspirer des ressources et supports suivants:

- ***Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*** – comporte des outils spécialement destinés aux femmes et consacrés aux thèmes de la sécurité, de la justice, de la gouvernance et de la société civile, de la protection des groupes vulnérables, etc.
  http://www.international-alert.org/our_work/themes/gender_training.php
- ***Toolkit for Working with Men and Boys to Prevent Gender-Based Violence*** – comporte des textes, des études de cas, des fiches et des exercices.
  http://toolkit.endabuse.org
- ***Toolkit to Combat Trafficking in Persons*** – comporte des dossiers sur les lois internationales, l'évaluation, la protection, l'éducation publique, le contrôle et l'évaluation, etc.
  http://www.unodc.org/pdf/Trafficking_toolkit_Oct06.pdf
- ***Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*** – comporte des informations de fond, présente les principales problématiques en matière de genre et fournit des outils pratiques.
  http://pbpu.unlb.org/pbpu/genderpack.aspx

- Créer un groupe de formateurs qualifiés, issus de la société civile locale, pour dispenser les formations en matière de genre aux personnels du secteur de la sécurité.
- Exploiter les opportunités de formation pour resserrer les liens et les partenariats avec les officiels gouvernementaux, les armées et la police.
- Ne pas réinventer la roue: utiliser et optimiser des modules préexistants de formation en matière de genre.

4.8 Organisations de femmes

Pour que le contrôle puisse être inclusif et parfaitement représentatif de la population, il est important que des organisations de femmes soient impliquées dans les activités de contrôle menées par la société civile. Les questions de sécurité sont généralement perçues comme un domaine purement «masculin». Pourtant, comme indiqué à la Section 3.3, les organisations de femmes jouent souvent un rôle vital dans ce domaine, un rôle que les organes de contrôle pourraient capitaliser plus efficacement. Grâce à la diversité de leurs membres et de leurs priorités, les organisations de femmes peuvent apporter d'importantes contributions aux processus de contrôle:

- Les OSC spécialisées dans les sexospécificités constituent une source d'expertise sur les différents types d'insécurité que rencontrent les hommes et les femmes.
- Les organisations de femmes ont souvent les moyens d'accéder à différents groupes, en particulier des groupes marginalisés ou d'autres groupes de femmes, et sont donc plus à même de collecter des informations difficiles à obtenir.
- Les organisations féminines peuvent apporter des perspectives spécifiques en matière de genre, utiles aux politiques et aux pratiques du secteur de la sécurité.
- Les organisations de femmes peuvent s'intéresser spécifiquement aux normes de comportement et de conduite qui induisent de graves violations des droits des femmes, comme le viol ou le harcèlement sexuel commis par les personnels du secteur de la sécurité.

Cependant, il faut aussi avoir conscience que toutes les organisations de femmes ne sont pas nécessairement représentatives des besoins des différents groupes de femmes et qu'elles ne possèdent pas toujours les compétences requises pour travailler sur les questions sexospécifiques.

Tant que les organisations de femmes ne sont pas pleinement engagées dans les processus de réforme, la société civile n'a aucun moyen de tirer profit de toutes les compétences qui sont à sa portée, pas plus qu'elle ne peut exploiter tous les points d'entrée à un contrôle et à une analyse efficaces. Or, la participation efficace des organisations de femmes au contrôle du secteur de la sécurité est aussi subordonnée à leurs capacités. Il apparaît donc urgent de développer la «culture sécuritaire» des organisations de la société civile, y compris des organisations de femmes. Le renforcement des capacités en vue de développer cette «culture sécuritaire» pourrait prendre la forme d'une formation spécifique des organisations de femmes dans les domaines suivants, entre autres:

- Terminologie et théorie fondamentale du contrôle du secteur de la sécurité
- Politiques du secteur de la sécurité
- Cadres et normes politiques internationaux relatifs aux questions de genre et de sécurité et leur utilisation comme instruments de mobilisation
- Institutions du secteur de la sécurité, missions et procédures décisionnelles
- Questions de genre et RSS/contrôle
- Budgétisation sexospécifique du secteur de la sécurité
- Etudes d'impact sexospécifique[33]

Il est essentiel pour les organisations de femmes, ou d'autres OSC, qu'elles s'établissent en tant que «experts» afin de renforcer leur engagement éclairé auprès des acteurs du secteur de la sécurité. Si les OSC qui travaillent sur des questions de genre sont en mesure d'apporter une assistance technique, elles peuvent

Encadré 10 Plan d'action national britannique sur la RCS 1325 ONU et la formation en matière de genre pour les forces armées

En mars 2006, le Gouvernement britannique a publié son plan d'action national sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1325 ONU). Pour la conception de ce plan, le *Cross-Whitehall Group on 1325* (constitué de représentants du ministère des Affaires extérieures et du Commonwealth, du ministère de la Défense et du ministère du Développement international) a consulté *Gender Action for Peace and Security* (GAPS), réseau britannique d'acteurs de la société civile spécialisé dans les questions de femmes, de paix et de sécurité.

GAPS, qui a fait ses débuts en tant que groupe de travail britannique sur les femmes, la paix et la sécurité, a été créé à la mi-2004 par International Alert dans le but de sensibiliser les populations sur les questions de genre et de sécurité et soutenir/contrôler la mise en œuvre par le Gouvernement britannique de la RCS 1325 ONU. Officiellement constitué en juin 2006, GAPS compte aujourd'hui quatorze organisations et individus membres.[28] GAPS a eu l'opportunité d'intervenir dans la définition des priorités du plan d'action national, et la consultation permanente de la société civile a été retenue comme l'un des objectifs du plan en soi.

La formation en matière de genre a été identifiée comme une nécessité absolue et, à la suite de la publication du plan, des mesures ont été prises pour planifier ces formations aux troupes britanniques et les améliorer. De plus, conjointement avec des parlementaires et le *Cross-Whitehall Group on 1325*, GAPS a mis sur pied un Groupe parlementaire associé (GPA) sur la RCS 1325 ONU, l'un des rares au Royaume-Uni qui permette à la société civile et aux fonctionnaires de travailler aux côtés de parlementaires. GAPS a fait pression pour instituer un sous-groupe consacré à la formation en matière de genre, qui assiste désormais le ministère de la Défense dans ses efforts visant à améliorer les prestations de formation en matière de genre et à collecter des informations et des études sur l'impact de cette formation. Bien qu'aucune donnée ne soit encore disponible, il est certain que ce processus peut servir de modèle pour la formation en matière de genre des militaires d'autres pays.

devenir de précieux partenaires pour les organes de contrôle du secteur de la sécurité, ainsi que pour les institutions étatiques qui entreprennent des réformes de sécurité et de justice. La «culture sécuritaire» des OSC en général a besoin d'être renforcée. Le manque d'attention portée aux questions de genre signifie qu'il y a peu de chances pour qu'elles tiennent compte des dimensions sexospécifiques de la RSS ou qu'elles aient les capacités et les compétences requises pour intégrer ces questions dans la participation de la société civile aux mécanismes de contrôle en place (voir la Section 4.9 sur les OSC sexospécifiques). De plus, ce manque d'attention peut aussi les empêcher de prendre pleinement conscience de l'importante contribution que les organisations de femmes peuvent apporter à leurs travaux.

Il peut être utile, en ce domaine, de créer des forums ou des coalitions qui associent les OSC avec les ministères concernés afin de concevoir des stratégies pour le renforcement de la responsabilité et de l'efficacité du secteur de la sécurité en matière de sexospécificités. Au **Royaume-Uni**, des membres du réseau *Gender Action for Peace and Security* ont dispensé des formations et des conseils spécialisés au ministère britannique de la Défense, aux instituts de formation de la défense et des armées et à diverses organisations régionales. En **Sierra Leone**, des OSC locales et internationales situées

Encadré 11 Organisations de femmes faisant pression pour une réforme démocratique du secteur de la sécurité et de la défense en Iraq, en Russie et en Afrique occidentale

L'Union des Comités de mères de soldats de **Russie** a été instituée dans le but d'attirer l'attention sur les violations des droits humains commises par les militaires russes et de faire pression pour imposer de meilleurs mécanismes de protection et préserver le bien-être des soldats, en particulier autour de la guerre tchétchène. Les membres de l'Union ont également déployé des campagnes publiques contre la conscription involontaire et l'amnistie des soldats. L'organisation a vu quelques-uns de ses efforts porter leurs fruits, notamment ceux visant à influencer la police militaire en Russie et à garantir la liberté et la protection de nombreux soldats de la conscription.[30]

Dans les contextes postconflictuels, il n'est pas rare que des organisations de femmes se rassemblent au niveau national pour déterminer leurs priorités dans les domaines sécuritaires, politiques, économiques et sociaux. Par exemple, en 2003, lors d'une conférence tenue à Washington, des femmes d'**Iraq**, dont des représentantes d'organisations de la société civile, de ministères et de personnels du secteur de la sécurité, ont identifié un certain nombre de domaines prioritaires, comme le renforcement de la sécurité aux frontières, l'accroissement des effectifs de police dans le pays, l'amélioration de l'éclairage de rue et la formation aux questions de genre et de droits humains des officiers de police et des officiers militaires, jugés essentiels à leur sécurité et à la réussite des processus de RSS déployés dans le pays.[31] Ces informations constituent de précieuses ressources pour les responsables politiques et les organes de contrôle. C'est pourquoi des efforts devraient être faits pour s'assurer que les recommandations formulées par les organisations de femmes sont incluses dans les examens formels de la sécurité et dans les processus d'élaboration des politiques de sécurité.

En partenariat avec *West Africa Network for Security and Democratic Governance* et *Friedrich Ebert Stiftung*, le réseau *Women in Peacebuilding Network* (WIPNET) en Afrique occidentale a mis au point une méthodologie spécialisée pour l'intégration des perspectives du genre et, en particulier, des affaires féminines dans la réforme du secteur de la sécurité. Dans le cadre de ses activités de suivi, WIPNET devrait prochainement former des experts et des groupes de femmes sur «la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité».[32]

dans plusieurs districts ont noué des partenariats avec des médecins militaires locaux, des unités de soutien aux familles de policiers et le secteur de la justice pour s'assurer que les victimes de violence domestique reçoivent des soins médicaux et psychologiques appropriés et que les crimes soient dûment examinés, dénoncés et traduits en justice.[34] Un tel processus peut aussi contribuer à instaurer un climat de transparence et de confiance entre les OSC et les institutions du secteur de la sécurité.

Conseils pour l'implication d'organisations de femmes dans le contrôle du secteur de la sécurité

- Examiner les activités informelles menées par les organisations de femmes dans les domaines de la prestation de services de sécurité et/ou de la mobilisation du secteur de la sécurité et les inclure dans les mécanismes formels de contrôle.
- Dispenser des formations sur la sécurité aux organisations de femmes afin de les aider à s'impliquer plus efficacement dans les affaires de sécurité de la société civile, du gouvernement et d'autres parties prenantes.
- Créer des mécanismes visant à associer des organisations de femmes avec les ministères concernés afin de renforcer leur accès et leur influence sur les débats menés autour des politiques de sécurité.

4.9 Réseaux de la société civile

En général, les OSC gagnent en puissance lorsqu'elles parlent d'une seule et même voix. Les réseaux contribuent, par le volume de leurs effectifs, à cette puissance et peuvent protéger des OSC individuelles contre les abus ou pressions politiques. L'une de leurs principales fonctions consiste à démontrer le soutien apporté à la réforme par des groupes divers et variés de la société.

Cette fonction a véritablement pris forme avec la création de l'ONG Groupe de travail sur les femmes, la paix et la sécurité, en mai 2000, par onze organisations différentes en vue de préconiser l'adoption de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RSC 1325 ONU) sur les femmes, la paix internationale et la sécurité. La RCS 1325 ONU a été adoptée à l'unanimité le 31 octobre 2000. Depuis, le Groupe de travail a davantage axé ses activités sur la mise en œuvre de la RCS 1325 ONU en promouvant une perspective sexospécifique et le respect des droits humains dans toutes les initiatives de paix et de sécurité, de prévention et de gestion des conflits et de consolidation de la paix des Nations Unies et des Etats membres.

Dans bien des pays, les OSC peuvent avoir du mal à intervenir directement sur des affaires de sécurité et de justice et à participer à la conception de politiques de sécurité du fait de leur environnement politique hermétique, voire hostile. La participation à des discussions et mécanismes liés à la sécurité au niveau régional peut se révéler être un bon moyen d'exercer des pressions sur les responsables politiques au niveau national. Les OSC individuelles sont censées gagner en crédibilité si elles sont membres de réseaux régionaux ou internationaux ou si elles ont des partenaires internationaux. Ce soutien peut les aider à renforcer leur engagement national auprès des gouvernements pour la conception de politiques de sécurité.

Ces types de réseaux peuvent être mis en place par le dialogue, aux niveaux national, régional et international. Plus les parties prenantes participent à des ateliers, mieux elles peuvent comprendre les aspects d'une politique de sécurité spécifique. En outre, un réseau peut être institué avec des parties désireuses de promouvoir un changement progressif. Comme une politique de sécurité nationale a vocation à embrasser tous les besoins de l'ensemble de la société, en particulier lorsqu'il est question de sexospécificités, la légitimité du réseau s'accroît proportionnellement aux éléments suivants:

- La diversité des groupes/organisations représentés dans le réseau. La recherche de ces groupes et la prise de contact avec eux doivent être effectuées consciencieusement.
- La définition de principes communs à tout le réseau, de manière à éviter toute incursion dans les domaines individuels de travail des membres.
- Des connaissances spécialisées sur la représentation du secteur de la sécurité, des processus d'élaboration de politiques et des sexospécificités dans le réseau, pour une orientation stratégique.

Encadré 12 Création de partenariats avec des institutions du secteur de la sécurité à Bougainville pour la prévention de la violence [35]

Des groupes de femmes de Bougainville, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, ont joué un rôle important pour mettre un terme au conflit, aussi bien directement en négociant avec les forces de combat qu'indirectement en soutenant la réintégration des ex-combattants et la promotion d'une culture de paix dans leurs communautés. En particulier, elles se sont spécifiquement engagées auprès du secteur de la sécurité sur un certain nombre d'initiatives:

- Des femmes ont mené des activités de formation et de sensibilisation sur les droits des femmes à l'intention des ex-combattants. Ces activités ont eu pour résultat direct de réduire l'ampleur de la violence domestique perpétrée par ces hommes.
- Des groupes de femmes ont recruté et formé des hommes pour informer les ex-combattants (hommes) sur les droits des femmes, le VIH/sida et le règlement des conflits dans des écoles et des villages.
- La *Leitana Nehan Women's Development Agency* dispense des formations en matière de genre aux nouvelles recrues de la police en collaboration avec les forces de police et organise des ateliers de sensibilisation pour faire connaître dans diverses communautés l'impact négatif qu'a la violence exercée contre des femmes et des enfants.

Encadré 13 La politique sexospécifique d'Oxfam [37]

Oxfam a réalisé une grande avancée en définissant son approche de l'intégration des sexospécificités dans les travaux de l'organisation, ainsi que dans ses pratiques internes. Outre sa «politique d'égalité des chances et de diversité», Oxfam a conçu une politique sexospécifique qui expose certains engagements pris par l'organisation et les membres de son personnel. Cette politique lui permet de garantir le respect des principes de responsabilité, de transparence et de représentation égalitaire et lui sert de référence pour vérifier le degré d'application des sexospécificités dans ses travaux. Bien qu'Oxfam ne travaille pas spécifiquement sur le concept de la sécurité, elle constitue un excellent exemple qui pourrait être repris par les OSC consacrées au contrôle du secteur de la sécurité. Ci-dessous figure une liste de quelques-unes des dispositions de sa politique sexospécifique:

- Les dirigeants encourageront les groupes et les forums à travers l'organisation à diffuser les connaissances et les bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes. Une formation en matière de genre sera dispensée à tous les membres du personnel et aux bénévoles.
- Dans tous nos travaux, nous démontrerons notre engagement envers l'égalité des sexes en constituant des équipes paritaires et en fixant des objectifs individuels sexospécifiques, mais aussi en prévoyant des effectifs et des ressources suffisants pour nous permettre d'honorer pleinement notre politique d'égalité des sexes.
- Les dirigeants de toutes les divisions concevront et assumeront des objectifs et des actions mesurables relativement à la politique d'égalité des sexes et nos systèmes de direction, de finance et de ressources humaines faciliteront et conforteront nos travaux sexospécifiques.
- L'égalité des sexes constituera un critère de recrutement et de développement du personnel et des bénévoles.
- Nous appliquerons au sein de l'organisation des pratiques professionnelles favorables à la vie de famille permettant aux hommes et aux femmes de s'investir pleinement dans leur travail comme dans leur vie personnelle.

- La disponibilité dans le réseau de connaissances spécialisées qui ne sont normalement pas accessibles aux responsables politiques.
- La représentation d'experts et d'individus hautement estimés par les responsables politiques.

4.10 OSC sexospécifiques

Les OSC qui participent au contrôle du secteur de la sécurité ont aussi l'obligation de réviser des politiques et des pratiques internes afin de s'assurer qu'elles répondent aux idéaux de l'égalité des sexes. Cette révision est nécessaire pour avoir la certitude que ces politiques et pratiques sont véritablement représentatives et participatives et pour contribuer à l'efficacité globale des OSC.

Pourtant, la plupart des organisations de la société civile ne peuvent même pas faire valoir la parité au sein de leurs effectifs et leurs membres n'ont pas toujours les capacités et les compétences requises pour intégrer efficacement les sexospécificités dans leur travail. Pour améliorer cette situation, des efforts devraient être déployer pour adopter des politiques sexospécifiques de recrutement, de promotion et de ressources humaines, et des mécanismes spécifiques devraient être mis en place pour prévenir la discrimination ou le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les codes de conduites, les politiques et les consignes internes constituent un moyen de garantir le respect de ces normes (voir l'Encadré 13). L'application de critères sexospécifiques dans les évaluations de performance est aussi un moyen de responsabiliser les membres individuels des personnels et de les inciter à mieux respecter l'égalité des sexes dans leur travail. Les OSC qui participent au contrôle du secteur de la sécurité pourraient multiplier leurs efforts de manière à attirer, embaucher et retenir des femmes par le biais de politiques optimisées pour le recrutement et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il importe également que cette perspective du genre soit prise en compte dans l'ensemble des politiques et programmes institutionnels des OSC qui travaillent sur des questions de sécurité. Pour ce faire, il faut trouver des fonds suffisants, permettant de financer leurs travaux sexospécifiques, ainsi que leur expertise et leurs capacités internes. Une formation spécifique devrait être dispensée à tous les membres du personnel de manière à ce qu'ils soient dotés des compétences et des capacités techniques requises pour réaliser des travaux sexospécifiques. Enfin, la conduite d'audits sexospécifiques internes en vue d'identifier les possibilités d'amélioration constitue un moyen important de déterminer comment l'intégration des sexospécificités peut être renforcée.[36]

Conseils pour les OSC souhaitant mieux intégrer les sexospécificités

- Concevoir des politiques complètes d'égalité des sexes et des chances couvrant le domaine des ressources humaines, les critères de performance professionnelle, le harcèlement sexuel et la discrimination, avec un code de conduite.
- Evaluer les descriptions de postes et les critères associés afin de s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires à l'égard des femmes ou des hommes.
- Dispenser une formation en matière de genre à tous les membres du personnel et aux bénévoles.
- Conduire un audit sexospécifique interne pour évaluer les capacités organisationnelles.
- Les donateurs qui appuient l'intervention des OSC dans le contrôle du secteur de la sécurité peuvent faire en sorte de responsabiliser les OSC vis-à-vis des sexospécificités.

5 Intégration de la perspective du genre au contrôle de la société civile dans des contextes spécifiques

Il n'existe pas de modèle unique et universel en matière de contrôle du secteur de la sécurité: ce processus se produit à différents niveaux et varie en fonction des régions et des contextes.

5.1 Pays sortant d'un conflit

Les femmes et les fillettes sont particulièrement vulnérables aux niveaux d'insécurité accrus qui s'observent pendant un conflit, une insécurité qui est essentiellement le fruit de la violence sexuelle et sexiste. Cette vulnérabilité peut – et c'est souvent le cas – perdurer après le conflit. Les personnels du secteur de la sécurité peuvent avoir gravement abusé des droits humains et peuvent poursuivre leurs abus par temps de paix. De plus, les services de sécurité et de justice contrôlés par l'Etat peuvent s'être effondrés ou avoir perdu toute légitimité du fait du rôle qu'ils ont joué pendant le conflit.

Des études ont montré que les rôles sexuels et les relations hommes-femmes se modifient pendant et après un conflit, ce qui peut ménager un vaste espace pour négocier un changement. Par exemple, après la fin du conflit et l'élection de la première femme présidente en Afrique, le **Libéria** a promulgué une nouvelle législation très stricte sous la forme d'une «loi contre le viol», entrée en vigueur en février 2006. Les organisations de femmes, comme l'Association des femmes avocates du Libéria, ont joué un rôle capital dans la rédaction de cette loi et dans la sensibilisation des communautés à travers le Libéria.[38] Cependant, paradoxalement, cette évolution des rôles et des relations peut aussi induire de nouvelles menaces, réduire les capacités à traiter des insécurités existantes ou amoindrir les rôles traditionnels après la fin des hostilités.[39]

De plus, les lois, les structures et les mécanismes de protection des femmes et des fillettes contre diverses menaces sécuritaires sont rarement appliqués ou exploités en bonne et due forme, ce qui amoindrit les moyens de recours dont elles disposent pour assurer leur protection. La capacité des institutions étatiques est souvent tellement affaiblie que, même avec une volonté politique affirmée, les moyens techniques, financiers ou humains des prestations de services de sécurité et de justice font généralement défaut. Bien qu'elle pose souvent problème, il ne faut pas oublier que la RSS qui s'impose après un conflit peut aussi être l'occasion de promouvoir les principes d'égalité des sexes et d'inclusion dans les structures et processus du secteur de la sécurité.

Les OSC peuvent avoir été fragmentées ou affaiblies pendant le conflit et, partant, manquer de proximité, de légitimité ou des capacités requises pour honorer efficacement leurs fonctions de contrôle. Dans d'autres cas, la collaboration avec les OSC peut se développer au lendemain du conflit, puisque l'insécurité et la réforme de l'armée et de la police demeurent généralement des sujets de préoccupation majeure pour de nombreuses organisations, qui ont ainsi tout intérêt à se rassembler et à travailler ensemble.

Opportunités et conseils pour l'intégration de la perspective du genre

- Il est bien connu que la violence sexiste est employée comme stratégie pendant les conflits et, très souvent, le nombre de cas continue d'augmenter après la fin des hostilités. Il est extrêmement important de contrôler la manière dont les acteurs du secteur de la sécurité gèrent la violence sexiste dans leur travail quotidien et de surveiller les personnels policiers et militaires pour s'assurer qu'ils ne se livrent pas à cette forme de violence.
- Le cas échéant, appliquer les recommandations sexospécifiques formulées lors de consultations locales ou nationales dans des activités plus vastes de mobilisation sur des questions de sécurité.
- Promouvoir un débat public aux niveaux national et communautaire afin de placer les questions de genre au cœur même du processus de réforme ou de reconstruction du secteur de la sécurité, dès son début, ce qui évite qu'elles ne soient greffées en cours de route sur la réforme.
- Identifier les structures informelles et traditionnelles qui permettent aux femmes d'exercer une influence sur les responsables politiques et/ou les membres de leur communauté. Si nécessaire, essayer de renforcer ces structures.
- Le fait de travailler avec des structures d'assistance juridique peut renforcer le contrôle des prestations de justice lorsque les institutions de l'Etat sont dans l'incapacité d'assurer ces services, en particulier dans les affaires de violence à l'égard de femmes.
- Pratiquer une évaluation sexospécifique du processus de RSS et diffuser largement les résultats et les recommandations dans les médias et parmi les responsables gouvernementaux et les donateurs.

5.2 Pays en transition et en développement

Les pays en transition et en développement ont des contextes extrêmement variables en termes de capacités socio-économiques, techniques et humaines. La transition vers la démocratie est un processus à long terme, dont tous les membres de la population ne profitent pas nécessairement à pied d'égalité. Bien que la croissance économique ait généralement tendance à s'affirmer, les inégalités à court terme peuvent s'accentuer et les femmes en particulier peuvent se trouver confrontées à une insécurité accrue, du fait de la violence sexiste, de la traite humaine ou de l'exploitation sexuelle.[40]

Dans les pays en développement comme dans les pays en transition, les sociétés de sécurité privées – des sociétés non contrôlées par l'Etat, même si elles sont régies par les législations votées par le parlement – ont tendance à

Encadré 14 Bureaux de liaison avec les ONG – un point d'entrée possible pour la prise en compte des sexospécificités [41]

Beaucoup de gouvernements en Europe orientale et centrale et dans les Etats baltes ont établi des bureaux de liaison avec les ONG, suivant différents modèles:

- Croatie, République tchèque, Pologne, Slovaquie, Slovénie: les fonctions du bureau sont assumées par une unité bureaucratique et par un organe largement représentatif, qui travaillent en partenariat conformément aux dispositions correspondantes stipulées dans des lois, des décrets ou des chartes.
- Hongrie, Roumanie: des organes gouvernementaux supervisent la coopération entre les ONG et le gouvernement, sans aucune intervention d'organes consultatifs.
- Estonie, Lettonie: les ministères en place gèrent les fonctions de liaison entre les ONG et le gouvernement en plus de leurs autres responsabilités, à savoir l'administration locale et régionale.
- Lituanie: différents ministères sont chargés de coordonner les ONG relevant de leur domaine de compétence.

Le principe général qui justifie ces bureaux de liaison avec les ONG dans les pays indiqués est le resserrement des liens entre la société civile et le gouvernement. Les bureaux de liaison avec les ONG ne sont pas spécialement conçus pour s'occuper du secteur de la sécurité ou des sexospécificités, mais peuvent constituer d'importants points d'entrée pour conférer une voix aux OSC sur ces questions et les aider à faire pression sur les responsables gouvernementaux afin qu'ils intègrent les questions de genre dans les politiques et les pratiques du secteur de la sécurité. L'exploitation des mécanismes existants, tels ces bureaux de liaison, est importante pour construire les capacités nécessaires à la prise en compte des sexospécificités dans le contrôle du secteur de la sécurité, puisque la création de nouveaux organes demande généralement beaucoup plus de temps et de ressources.

s'imposer et à s'accaparer les services de sécurité. Elles devraient donc être soumises au contrôle des OSC.

Certains pays en transition peuvent avoir pléthore de candidats qualifiés pour les forces armées, la police et les institutions étatiques. Cependant, ces institutions peuvent aussi manquer de responsabilité démocratique et de transparence au niveau de leurs structures et procédures de gouvernance. Politiquement, les obstacles posés au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile sont le legs du régime autoritaire, la forte opposition bureaucratique au changement et, bien souvent, les relations tendues entre les institutions étatiques et les OSC. Ces conditions ont un impact direct sur la capacité des OSC à contrôler les acteurs du secteur de la sécurité et entravent le dialogue entre la société civile et les institutions étatiques sur les questions de sécurité.

Dans les pays en développement en particulier, mais aussi dans de nombreux contextes transitionnels et postconflictuels, le renforcement des capacités des OSC demeure un enjeu majeur. Comme l'ont révélé plusieurs dizaines d'années d'aide au développement en Afrique, le manque de compétences locales et durables reste un problème et constitue l'un des principaux obstacles à la réalisation des objectifs de développement. Une certaine résistance peut être opposée aux interventions de RSS menées par les donateurs, au profit de processus purement nationaux. De même, les pays en transition ont tendance à résister aux pressions externes exercées en faveur des réformes, même si les perspectives d'adhésion à l'UE et à l'OTAN demeurent une puissante source de motivation pour certains. Dans les deux types de pays, les forces armées peuvent avoir des effectifs excessifs, qu'elles assignent à diverses fonctions de sécurité interne. Ces facteurs peuvent avoir des conséquences mitigées sur la sécurité des hommes et des femmes, ainsi que sur les chances de développement socio-économique durable.

Comme dans les contextes postconflictuels, les acteurs non étatiques de nombreux pays en développement peuvent être d'importants prestataires de services de sécurité et de justice, et interagissent avec les systèmes étatiques formels, à savoir, entre autres, les tribunaux traditionnels, les services d'assistance juridique et les unités de défense locale. Les OSC qui œuvrent au niveau local peuvent avoir un rôle majeur à jouer pour contrôler leurs actions et pour promouvoir leur inclusion dans les processus nationaux de RSS, ainsi que dans les programmes d'aide internationale. En particulier, elles pourraient s'intéresser à la gestion des pouvoirs, à la prestation des services et à leur légitimité aux yeux des hommes et des femmes, ainsi qu'aux mécanismes de règlement non violent des conflits. C'est d'autant plus important que de nombreux pays en développement sont dans l'incapacité de financer leurs personnels juridiques, notamment les avocats qualifiés. De plus, la présence de la police peut être limitée dans certaines zones du fait du manque de ressources ou des hauts niveaux d'insécurité.

Opportunités et conseils pour l'intégration de la perspective du genre

- Faire pression pour ménager un espace de contact avec les institutions étatiques afin d'exprimer les insécurités populaires – par exemple, un bureau de liaison avec les ONG (voir l'Encadré 14). S'assurer que les questions de genre sont dûment mises en avant et que les organisations de femmes participent aussi aux travaux des bureaux de liaison avec les ONG.
- Des acteurs externes devraient appuyer le renforcement des capacités des OSC, dont les organisations de femmes, plutôt que de s'intéresser uniquement à la mise en place des institutions du secteur de la défense.
- Les OSC devraient examiner la place occupée par des acteurs non étatiques, dont les sociétés de sécurité privées, dans les secteurs de la sécurité et de la justice, leur légitimité et la qualité de leurs services. Des informations devraient être collectées suivant des méthodes sexospécifiques.
- Le cas échéant, faire pression pour réduire les effectifs des forces armées et arranger des points d'entrée aux sexospécificités, susceptibles d'élargir les débats sur la sécurité dans le processus.

Encadré 15 RSS en Afrique du Sud – Prise en compte des sexospécificités dans la transition entre l'apartheid et la démocratie [42]

Le cas de la transition sud-africaine vers la démocratie démontre qu'un environnement politique favorable et la mise en réseau ou l'organisation de femmes de tous horizons politiques, et au sein même des forces armées, peuvent conduire à un processus inclusif et élargi de transformation de la défense. Les principaux aboutissements de ce processus, qui ont tous eu une incidence directe sur l'élaboration des politiques, ont été les suivants:

1. L'Afrique du Sud est allée bien plus loin qu'une simple réforme visant à transformer le secteur de la sécurité. Elle a pris des mesures pour consulter le public sur le rôle du secteur de la sécurité en plaçant la question de la sécurité humaine et le développement au cœur de son cadre de sécurité nationale.
2. Les femmes de toutes les races, ayant des opinions et des valeurs différentes, ont joué un rôle central dans l'articulation de la vision et dans la formulation du processus ayant enjoint l'Etat à conférer priorité à la sécurité de la population.
3. Les femmes de tous les horizons politiques se sont mobilisées pour atteindre un taux de représentation de 50% dans les négociations menant aux élections de 1994 et de 28% au parlement. Elles continuent d'encourager la participation publique à la formulation des politiques et demeurent les avocates les plus puissantes de la sécurité humaine.
4. En ce qui concerne la consolidation de la sécurité, il est de plus en plus admis que les femmes:
   a. apportent une perspective critique à la planification et à la mise en œuvre des programmes;
   b. exercent une influence positive en tant que membres des forces de sécurité;
   c. ont une importance critique pour consolider la paix et la sécurité.
5. La transformation du secteur de la sécurité demeurera incomplète tant que la culture institutionnelle n'évoluera pas. L'élimination de la discrimination sexuelle, tout comme la discrimination raciale, est une composante essentielle de la transformation et joue un rôle d'indicateur.

5.3 Pays développés

Dans les pays développés qui sont démocratiquement régis, les OSC ne manquent pas de place pour assumer des fonctions de contrôle, en particulier dans le domaine des sexospécificités. Elles peuvent, pour ce faire, engager des débats sur les éléments à introduire sous la bannière de la sécurité nationale, sur les modes de prestation des services de sécurité et de justice aux hommes et aux femmes et sur la promotion de la parité hommes-femmes dans les institutions du secteur de la sécurité. Dans certains cas, il peut même se révéler plus judicieux d'évoquer les implications que peuvent avoir des dépenses militaires excessives sur d'autres secteurs essentiels à la sécurité humaine, comme la santé et l'éducation.

Il importe d'insister sur l'intégration des sexospécificités dans les stratégies de restructuration des forces de sécurité ou de réforme institutionnelle, car cela ne permet pas seulement de garantir la parité hommes-femmes dans la conception et mise en œuvre des politiques, cela peut aussi, fondamentalement, élargir le débat sur la sécurité nationale et faire ainsi entendre des voix extérieures au gouvernement et/ou au Conseil national de sécurité. La rédaction du Livre blanc sur la défense de l'Afrique du Sud constitue un bon exemple à cet égard, puisqu'elle a inclut la participation de représentants d'OSC, considérés comme des interlocuteurs importants, tant en leur qualité d'experts de la défense qu'en celle de spécialistes des sexospécificités.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale»

Selon les missions qui leur sont assignées, les OSC sont particulièrement bien placées pour distiller dans les débats sur la sécurité nationale les réalités de la vie quotidienne. Elles constituent donc des canaux incontournables pour les responsables décisionnels. Elles peuvent aussi servir à faire entendre la voix des femmes qui sont trop souvent marginalisées et tenues à l'écart des débats sur les politiques formelles du secteur de la sécurité. Enfin, il convient de signaler que les organismes donateurs des pays développés sont les premiers à prodiguer des conseils et une expertise technique aux pays qui mettent en œuvre une RSS. Ils jouissent donc d'une certaine influence pour imposer la prise en compte des aspects sexospécifiques du contrôle de la société civile dans leurs programmes. Les ONG internationales ont aussi un rôle à jouer pour contribuer au contrôle du secteur de la sécurité et aux activités des donateurs en matière de RSS.

Opportunités et conseils pour l'intégration de la perspective du genre

- Faire pression pour élargir le débat sur la sécurité nationale, notamment en y intégrant la question de la violence sexiste.
- Être constamment à l'affût et prêt à intervenir dès lors que des politiques – notamment de sécurité nationale – sont soumises à examen et à débat public.
- Surveiller les organismes donateurs et rester en liaison avec eux pour s'assurer que leur soutien à la RSS tient compte des sexospécificités et du contrôle de la société civile.
- Mettre des mécanismes de renforcement des capacités et de soutien à la disposition des OSC, dont les organisations de femmes, situées dans d'autres pays désireux de renforcer leurs capacités à contrôler leur secteur de la sécurité.
- Exploiter les mécanismes qui existent pour solliciter auprès du secteur de la sécurité des informations susceptibles d'optimiser l'efficacité du contrôle.

6 Recommandations principales

Pour les donateurs et les organisations internationales et régionales:

1. **Appuyer la création d'organes participatifs de surveillance du secteur de la sécurité**: lorsqu'il est question de soutenir la RSS, il importe de garantir l'inclusion d'organisations de la société civile – par exemple des organisations de femmes – dans les organes de contrôle du secteur de la sécurité. Veiller également à ce que des mécanismes d'appropriation locale et des mécanismes participatifs articulent les politiques et pratiques liées à la RSS.

2. **Promouvoir les formations aux sexospécificités et au secteur de la sécurité destinées aux OSC**: la formation aux sexospécificités et au secteur de la sécurité permet de développer les compétences requises au sein des OSC, lesquelles peuvent alors s'engager plus activement dans le contrôle du secteur de la sécurité et renforcer les principes d'inclusion et de légitimité autour de leurs activités. Veiller également à ce qu'une telle formation soit dispensée aux personnels donateurs et autres responsables décisionnels en matière de sécurité.

Pour les organisations de la société civile:

3. **Se spécialiser dans le secteur de la sécurité**: il est essentiel de comprendre les besoins et les priorités sécuritaires aux niveaux local, national et régional des différents groupes d'hommes, de femmes, de filles et de garçons. Il faut pour ce faire développer son expertise dans le domaine des politiques nationales, des structures et des programmes du secteur de la sécurité, ainsi que dans celui de la terminologie employée par les acteurs de la sécurité.

4. **S'associer ou collaborer avec des organes de surveillance du secteur de la sécurité au niveau local, national ou régional**: les OSC, dont les organisations de femmes, peuvent faire pression pour s'imposer auprès d'organes de surveillance du secteur de la sécurité et les aider à tenir compte des sexospécificités.

5. **Collaborer avec des organisations de femmes**: les OSC peuvent renforcer le contrôle sexospécifique du secteur de la sécurité en nouant des partenariats avec des organisations féminines locales, nationales et internationales.

6. F**aire pression pour imposer des politiques et programmes sexospécifiques**: les OSC peuvent jouer un rôle actif – par des campagnes de mobilisation ou de lobbying – pour appeler à des politiques et des pratiques qui accroissent la participation des femmes à tous les rangs et à tous les postes, qui renforcent la prise en compte des sexospécificités et qui réduisent la violence sexiste.

7. **Sensibiliser le public sur les sexospécificités et les questions du secteur de la sécurité**: les campagnes de sensibilisation publique, notamment en collaboration avec les médias, peuvent permettre de soulever de grands thèmes, comme la lutte contre les stéréotypes sexuels, la promotion du recrutement de femmes parmi les personnels du secteur de la sécurité, l'accès à la justice ou les mécanismes policiers de dénonciation des crimes de violence sexiste.

8. **Conduire un audit sexospécifique d'un organisme du secteur de la sécurité ou du processus de RSS**: les OSC peuvent contraindre les institutions du secteur de la sécurité à prendre leurs responsabilités vis-à-vis des questions de genre en pratiquant des audits ou des évaluations.

9. **Documenter la violence à l'égard des femmes, des hommes, des garçons et des filles**: les OSC peuvent jouer un rôle capital dans le contrôle du secteur de la sécurité en menant des recherches sur la violence sexiste et en documentant les actes de violence sexiste commis par des personnels du secteur de la sécurité, ce qui peut ensuite alimenter leurs activités de sensibilisation et de mobilisation.

10. **Contrôler les budgets de la sécurité et de la défense**: la pratique d'analyses sexospécifiques des budgets et des dépenses de sécurité et de défense au niveau national ou institutionnel peut améliorer la transparence et la responsabilité.

11. **Créer des réseaux d'OSC**: une collaboration formelle avec d'autres OSC, dont des organisations de femmes, peut instaurer une plateforme commune sur les questions du contrôle du secteur de la défense et renforcer les initiatives de sensibilisation et de mobilisation.

12. **Générer et renforcer la collaboration entre les OSC et les institutions du secteur de la sécurité**: rassembler autour des sexospécificités des femmes et des hommes issus des forces armées, de la police et d'autres institutions du secteur de la sécurité, ainsi que des OSC. Définir un programme et des stratégies communs pour garantir l'application d'une approche plus robuste de la prise en compte des sexospécificités. Dispenser des formations en matière de genre aux personnels du secteur de la sécurité.

13. **Intégrer la perspective du genre**: les OSC peuvent développer leurs capacités de contrôle sexospécifique et instaurer des lieux de travail non discriminatoires en dispensant des formations en matière de genre, en adoptant des politiques ou des codes de conduite contre le harcèlement sexuel et en prenant des mesures pour garantir la parité hommes-femmes au sein de leurs personnels.

7 Ressources complémentaires

Sites Web

International Alert –
http://www.international-alert.org

Guide thématique: société civile et sécurité, Réseau mondial pour la facilitation de la réforme du secteur de la sécurité
http://www.ssrnetwork.net/topic_guides/civil_soci.php

UNIFEM Portail sur les femmes, la paix et la sécurité
http://www.womenwarpeace.org

WILPF PeaceWomen
http://www.peacewomen.org

Guides pratiques et manuels

Amnesty International, ***Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists***. Amnesty International, Amsterdam, 2002.
http://www.protectionline.org/IMG/pdf/spa_handbook.pdf

Amnesty International, ***Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists***. Amnesty International, Amsterdam, 2006.
http://www.amnesty.nl/bibliotheek_vervolg/police_and_human_rights#artikel11338

Bauer, J et Hélie, A., ***Documenting Women's Rights Violations by Non-State Actors: Activist Strategies from Muslim Communities***. Rights & Democracy and Women Living under Muslim Laws, Montréal et Londres, 2006.
http://www.peacewomen.org/resources/Human_Righ ts/nonstateactors_violations.pdf

Caparini, Cole et Kinzelbach, Eds., ***Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance***.
Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.

International Alert et Women Waging Peace, ***Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action***. International Alert, Londres, 2004.
http://www.internationalalert.org/our_work/themes/gender_5.php

Organisation de coopération et de développement économiques-Comité d'aide au développement, ***Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice***. OCDE, Paris, 2007.
http://www.oecd.org/dataoecd/20/31/39297674.pdf

Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, ***Gender Resource Package for Peacekeeping Operations***. DOMP-ONU,
New York, 2004.
http://pbpu.unlb.org/pbpu/genderpack.aspx

Valasek, K. et Nelson, K., ***Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security***.
UN-INSTRAW, Saint-Domingue, 2006.
http://www.uninstraw.org/en/docs/1325/1325GuideENG.pdf

Articles et rapports en ligne

Anderlini, S.N., ***Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women***.
Hunt Alternatives Fund, Washington DC, 2004. http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf

Ball, N., ***Civil Society, Good Governance and the Security Sector, Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies***, Eds. Caparini, M., Fluri, P. et Molnar, F. DCAF, Genève, 2006.
http://se2.isn.ch/serviceengine/FileContent?serviceID=21&fileid=3744D03E599F815E8316-872CD10E1ECF&lng=en

Caparini, M., ***Civil Society and Democratic Oversight of the Security Sector: A Preliminary Investigation***.
Document de travail n° 132, DCAF, Genève, 2004.
http://www.dcaf.ch/civsoc/proj_governance.pdf

Caparini, M., Fluri, P. et Molnar, F. Eds., ***Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies***. DCAF, Genève, 2006.
http://www.dcaf.ch/publications/epublications/CivSoc/bm_caparini_civsoc.cfm

Nathan, L., ***Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors***. Crisis States Research Centre, Londres, 2007.
http://www.crisisstates.com/download/others/SSRReformNathan2007.pdf

Valasek, K., Gender and Democratic Security Governance, ***Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance***. Eds. Caparini, M., Cole, E. et Kinzelbach, Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.

Nicolien Wassenaar, ***Incorporating gender into your NGO***. Neworklearning.org, 2006.
http://www.networklearning.org/download/gender.pdf

NOTES

[1] Ball, N., Civil Society, *Good Governance and the Security Sector, Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies*, Eds. Caparini, M., Fluri, P. et Molnar, F. DCAF, Genève, 2006.

[2] Adapté de Jones, S. et Williams, G., *A Common Language for Managing Official Development Assistance: A Glossary of ODA Terms*. Oxford Policy Management, Oxford, 2002.

[3] Caparini, M., *Civil Society and Democratic Oversight of the Security Sector: A Preliminary Investigation*. Document de travail n° 132, Genève, DCAF, 2004, pp. 7-8.

[4] Caparini, Cole et Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Renesans, Bratislava, à paraître.

[5] CAD-OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. OCDE, Paris, 2007, p. 22. Voir aussi Hänggi, H., *Making Sense of Security Sector Governance, Challenges of Security Sector Governance*. Eds. Hänggi, H. et Winkler, T.H., DCAF, Genève, 2003.

[6] Nathan, L., *Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors*, document commandé au titre de la Stratégie de réforme du secteur de la sécurité par le Pool de prévention des conflits du Gouvernement britannique. Crisis States Research Centre, Londres, 2007.

[7] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.

[8] OCDE, p. 241,

[9] Nathan, p. 6.

[10] OCDE-DFID, *Understanding and Supporting Security Sector Reform. DFID*, Londres.

[11] Pour une analyse détaillée de l'appropriation locale de la RSS, voir Nathan.

[12] Farr, V., *Voices from the Margins: A response to Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries, Security Sector Reform: Potentials and Challenges for Conflict Transformation. Berghof Handbook Dialogue Series*, n° 2, Eds. McCartney, C., Fischer, M. et Wils, O. Berghof Research Centre for Contructive Conflict Management, Berlin, 2004.

[13] Caparini, p. 58.

[14] *Fem'LINKpacific: Media Initiatives for Women. femTALK E'News*, 11/2003. http://www.peacewomen.org/news/Fiji/Nov03/femTALKenews.html.

[15] Pour un complément d'information sur les travaux de LICADHO, voir http://www.licadho.org/reports.php#r112.

[16] Extrait de *Gender Checklist for Liberia*. http://www.peacewomen.org/resources/1325/LiberiaGenderChe cklist.html.

[17] Pour de plus amples informations sur la définition d'indicateurs sexospécifiques, voir Moser, A., *Gender and Indicators: Overview Report*. BRIDGE/IDS, Sussex, 2007. http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsORfinal.pdf.

[18] Adapté de *Framework for the integration of women in APEC*. http://www.gender.go.jp/english/apec/frame_work/b.html

[19] Moser,C., *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi*. Overseas Development Institute, Londres, 2005.

[20] Hofbauer Balmori, H., *Gender and Budgets: Overview Report*. BRIDGE Cutting Edge Pack, Institute of Development Studies, Brighton, 2003, pp. 17-20.

[21] Extrait de *Campagne du ruban blanc*. http://www.whiteribbon.ca/about_us/.

[22] Adapté de Until The Violence Stops (UTVS), Advocacy Toolkit. 18-19 avril 2005, pp. 12-13. http://www.vdayeurope.org/newsletters/advocacydoc.pdf.

[23] *Participation and Access of Women to the Media and their Impact on and Use as an Instrument for the Advancement and Empowerment of Women*. Discussion en ligne, Division de la promotion de la femme, New York, 2002. http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/media2002/online.html.

[24] Williams, T., *Gender for Journalists*, outil de formation en ligne. http://www.cpu.org.uk/cputoolkits/gender_reporting/gender_tools_senstive_language.html.

[25] Extrait de Albrecht, P., *Advocacy – Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Eds. Caparini, M., Cole, E. et Kinzelbach, Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.

[26] Extrait de Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance*, dans Caparini, Cole, Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.

[27] Valasek.

[28] Membres de GAPS: International Alert, Womankind Worldwide, UNIFEM UK, UNAUK, Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté, Comité international de secours, Serene Communications Limited, Widows for Peace through Democracy, Northern Ireland Women's European Platform, Shevolution, Eyecatcher Associates and Project Parity et différents consultants indépendants spécialisés dans des thèmes connexes.

[29] OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW et DCAF, *How to make gender training for security personnel more effective: Top 10 conclusions of an expertgroup discussion*. http://www.uninstraw.org/en/docs/SSR/GenderTraining_Ediscussion_Top10Recommendations_250607.pdf

[30] Adapté de *What the Union of the Committees of Soldiers Mothers of Russia (name before 1998: the Committee of Soldiers Mothers of Russia) did for the first time in Russia*. http://www.ucsmr.ru/english/ucsmr/history.htm.

[31] *Building a New Iraq: Women's Role in Reconstruction*. Woodrow Wilson Centre/Women Waging Peace, 2003. http://www.huntalternatives.org/download/20_building_a_new_ir aq_women_s_role_in_reconstruction.pdf.

[32] *Women in Peacebuilding Programme*. http://www.wanep.org/programs/wipnet.html.

[33] Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance, Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Eds. Caparini, M., Cole, E. et Kinzelbach, Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.

[34] Barnes, K., *An assessment of Response Mechanisms to Sexual Exploitation and Abuse in Bo and Kenema*. UNICEF Sierra Leone, rapport non publié, 2005.

[35] Conaway, C.P. et Sen, A., *Beyond Conflict Prevention: How Women Prevent Violence and Build Sustainable Peace*. Global Action to Prevent War/WILPF, 2005, pp. 41-42.

[36] Il existe beaucoup d'outils qui donnent des directives pour l'intégration des sexospécificités au sein des organisations. Voir par ex. Wassenaar, N., *Incorporating Gender into your NGO*. Neworklearning.org, 2006. http://www.networklearning.org/download/gender.pdf.

[37] Oxfam, *Oxfam's Policy on Gender Equality*, 2003. http://www.oxfam.org.nz/imgs/whatwedo/gender/gender_policy2 003.pdf.

[38] Pour un complément d'information, voir *International Crisis Group, Liberia: Resurrecting the Justice System*. Africa Report n° 107, 6 avril 2006, pp. 13-16. http://www.crisisgroup.org/home/index.cfm?id=4061.

[39] Barth, E.F., *Peace as Disappointment: The Reintegration of Female Soldiers in PostConflict Societies: A Comparative Study from Africa*. International Peace Research Institute Norway, PRIO, 2002. http://www.peacewomen.org/resources/DDR/AfricaBarth.html.

[40] Vlachová, M. et Biason, L., *Violence Against Women as a Challenge For Security Sector Governance, Challenges of Security Sector Governance*. Eds. Hanggi. H. et Winkler, T.H., DCAF, Munster, 2003, p. 6.

[41] Gerasimova, M., *The Liaison Office as a Tool for Successful NGO-Government Cooperation: An Overview of the Central and Eastern European and Baltic Countries' Experiences. The International Journal of Notforprofit Law*, vol. 7, n° 3, 2005. http://www.icnl.org/knowledge/ijnl/vol7iss3/special_1.htm.

[42] Anderlini, S.N., Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: Anderlini, S.N., Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital contributions of South African Women, (Hunt Alternatives Fund:The Vital contributions of South African Women. Hunt Alternatives Fund, Washington DC), 2004.Washington DC, 2004.

Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

SOMMAIRE

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle de la société civile?

Comment intégrer la perspective du genre au contrôle de la société civile?

Défis et opportunités postconflictuels

Questions à poser pour les OSC

Complément d'information

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

Cette Note pratique présente sommairement les avantages de l'intégration des questions de genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile et énonce, ainsi que quelques informations sur le faire.

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

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle de la société civile?

Le **contrôle du secteur de la sécurité par la société civile**, y compris le contrôle de la RSS, suppose la participation active d'organisations de la société civile (OSC) dans les processus de définition des politiques de sécurité et de surveillance des structures et des pratiques des acteurs du secteur.[1] L'objectif consiste à garantir l'intégration d'intérêts et de perspectives de niveaux communautaire et local dans les prestations de sécurité intérieure et extérieure, et à soutenir leur appropriation locale et leur durabilité. Les OSC participent au contrôle du secteur de la sécurité de diverses manières, notamment par des conseils politiques et une expertise technique, par des activités de surveillance et de sensibilisation et par des recherches et des analyses.

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

Renforcement de l'appropriation locale

- L'intégration des questions de genre et l'intégration d'organisations de femmes peuvent générer et consolider l'appropriation locale des processus de RSS en garantissant l'engagement des hommes et des femmes, qui ont ainsi l'occasion d'exprimer leurs besoins, opinions et priorités distincts. Les institutions ne peuvent s'en trouver que plus représentatives, plus réactives et plus légitimes aux yeux de la population.

Contrôle exhaustif par l'intégration des questions de genre

- Le contrôle du secteur de la sécurité, qui vérifie le traitement réservé à la violence sexiste par les institutions et les politiques de sécurité et de justice, *peut renforcer la prestation des services de sécurité et de justice*.
- Le contrôle du secteur de la sécurité, qui contraint les institutions du secteur de la sécurité à prohiber la discrimination sur le lieu de travail et à prévenir le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste, *peut améliorer la productivité et l'efficacité opérationnelle.*
- Le contrôle du secteur de la sécurité, qui contraint les institutions du secteur de la sécurité à accroître les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes et d'autres groupes sous-représentés, *peut renforcer la confiance publique et l'efficacité*.

Contrôle optimisé par la participation d'organisations de femmes

- Les organisations de femmes constituent souvent une ressource inexploitée pour le contrôle du secteur de la sécurité. Elles peuvent en effet renforcer ce contrôle de diverses façons:

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1 | Contrôle de l'application des législations[2]

En Malaisie, des OSC comme la Women's AID Organisation ont contrôlé l'application et l'efficacité de la loi malaisienne sur la violence domestique, ainsi que la prestation de services aux victimes. Les résultats ont servi de support pour demander une amélioration de la législation, dans sa substance comme dans son application.

Au Cambodge, des organisations de femmes et des groupes de défense des droits humains, comme la Ligue cambodgienne pour la promotion et la défense des droits humains (LICADHO), coopèrent avec des organes gouvernementaux de contrôle pour enquêter sur les affaires d'abus et pour contrôler le respect de la loi sur la prévention de la violence domestique et la protection des victimes, récemment adoptée au Cambodge. Cette loi confère davantage de pouvoirs à la police pour intervenir dans des affaires de violence domestique et renforce les moyens de recours légal à la disposition des victimes. Outre ces activités de surveillance, les OSC peuvent offrir une aide juridique et mettre des résidences protégées à la disposition des victimes.

- en dispensant des conseils politiques en vue d'améliorer la transparence, la responsabilité et la réactivité;
- en contrôlant la mise en œuvre des accords internationaux et régionaux, ainsi que des politiques nationales et institutionnelles;
- en renforçant les capacités des organes de contrôle dans le domaine du genre;
- en identifiant les menaces et problèmes de sécurité qui pèsent sur les individus et les communautés;
- en facilitant le dialogue entre les communautés locales et les organes de contrôle du secteur de la sécurité;
- en sensibilisant le public et en lui expliquant comment responsabiliser les institutions du secteur de la sécurité.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

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

- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

Comment intégrer la perspective du genre au contrôle de la société civile?

Organes de surveillance du secteur de la sécurité

- Renforcer la participation des organisations de femmes dans les organes formels de contrôle du secteur de la sécurité, comme les comités d'examen civil, les commissions publiques de traitement de plaintes, les équipes techniques d'experts et les groupes de surveillance indépendants (voir l'Encadré 1).
- Imposer les questions de genre, comme la prévention de la violence sexiste ou la hausse des recrutements féminins, comme des thèmes prioritaires aux organes de surveillance du secteur de la sécurité.

Collecte de données et de recherches

- Garantir l'intégration des sexospécificités dans les examens ou évaluations internes et externes des institutions et des politiques du secteur de la sécurité.
- Veiller à ce que toutes les données soient ventilées par sexe. Celles-ci révèlent les circonstances distinctes des hommes et des femmes et constituent une base nécessaire à des services de sécurité équitables.
- Conduire un audit sexospécifique d'une institution ou d'une politique du secteur de la sécurité.
- Pratiquer une évaluation sexospécifique du processus de RSS et diffuser les résultats et les recommandations dans les médias et parmi les responsables gouvernementaux et les donateurs.
- Pratiquer une analyse budgétaire sexospécifique des dépenses gouvernementales en sécurité et en défense ou des budgets individuels des institutions du secteur de la sécurité afin de mieux comprendre l'impact distinct des affectations budgétaires sur les hommes et sur les femmes. Utiliser ces résultats à des fins de mobilisation.
- Garantir la participation de femmes et d'organisations de femmes dans tous les processus d'audit, d'examen, de planification, de mise en œuvre, de surveillance et d'évaluation entrepris par les OSC.

Mobilisation et sensibilisation

Utiliser des recherches sexospécifiques et les résultats des évaluations et de collecte de données pour concevoir des campagnes d'information et de mobilisation publique sur les questions de sécurité liées aux sexospécificités – par exemple en sensibilisant la population et en lui expliquant comment dénoncer des actes de violence sexiste à la police ou en faisant pression pour que le gouvernement finance des programmes de prévention de la violence armée.

- Identifier des moyens pour transmettre ces informations aux populations marginalisées (populations rurales, femmes illettrées, communautés ethniques, par exemple) qui ne parlent pas forcément la langue dominante.
- Cibler la mobilisation sur différents niveaux – local, provincial et national – pour toucher les responsables politiques susceptibles d'influencer les programmes du secteur de la sécurité.
- Engager les médias locaux en diffusant des informations dans de petits journaux, des stations de radio communautaires et des chaînes de télévision locales, ainsi que les médias contrôlés par l'État.
- Travailler avec les médias pour sensibiliser les journalistes et d'autres acteurs aux dimensions sexospécifiques de la sécurité et de la justice.
- Impliquer des hommes dans les campagnes de mobilisation, en particulier ceux qui s'occupent de violence contre les femmes (voir l'Encadré 2).

Formation en matière de genre

Les organisations de femmes et les OSC spécialisées dans les sexospécificités peuvent appuyer la conception et

Encadré 2 Implication d'hommes dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes

La Campagne du ruban blanc (CRB) a été lancée au Canada en 1991 par un groupe d'hommes désireux de participer activement à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et d'informer les hommes sur ce problème. Par leurs campagnes de sensibilisation, leurs déclarations publiques et leur réseau en pleine évolution, les membres de la CRB offrent une nouvelle vision des hommes en les présentant comme des modèles positifs et non violents aux yeux des hommes et des garçons des communautés du monde entier. [3]

l'exécution de formations en matière de genre pour les personnels du secteur de la sécurité (voir l'Encadré 3).

- Pratiquer une évaluation des besoins en évaluation.
- Concevoir des supports de formation en matière de genre et dispenser les formations.
- Concevoir un programme standard de formation en matière de genre qui puisse être adapté et utilisé par les formateurs.
- Faire pression pour demander des politiques imposant une formation complète en matière de genre.
- Créer un groupe de formateurs qualifiés en sexospécificités, issus de la société civile.

OSC participatives et efficaces

Les OSC qui participent au contrôle du secteur de la sécurité ont aussi l'obligation de réviser les politiques et pratiques internes afin de s'assurer qu'elles promeuvent l'égalité des sexes et de s'entourer d'une expertise interne en matière de genre:

- Concevoir des politiques et procédures d'égalité des sexes et des chances couvrant le domaine des ressources humaines, les pratiques de recrutement, les critères de performance professionnelle, le harcèlement sexuel et la discrimination.
- Dispenser une formation en matière de genre à tous les personnels – avec une formation sexospécifique à la collecte de données et aux méthodes de recherche.
- Intégrer la perspective du genre dans le travail des personnels du secteur de la sécurité.
- Conduire un audit sexospécifique interne pour évaluer les capacités organisationnelles.

À voir aussi dans le Dossier 9…

- Phases de l'audit sexospécifique de RSS
- Questions à poser pour planifier une campagne de mobilisation
- Conseils pour une collaboration avec les médias
- Thèmes de formation pour renforcer la capacité de contrôle des ONG de femmes
- Comment renforcer la légitimité des réseaux de la société civile
- Exemples d'Europe orientale, de Fidji, d'Iraq, de Russie, d'Afrique du Sud, du Royaume-Uni et d'Afrique occidentale

Défis et opportunités postconflictuels

Les OSC peuvent avoir été fragmentées ou affaiblies pendant le conflit et, partant, manquer de proximité, de légitimité ou des capacités requises pour honorer efficacement leurs fonctions de contrôle sur le secteur de la sécurité. Dans d'autres cas, la collaboration avec les OSC peut se développer au lendemain du conflit, puisque la réforme de l'armée et de la police, ainsi que l'insécurité, demeurent généralement des sujets de préoccupation majeure pour de nombreuses organisations, qui ont ainsi tout intérêt à se rassembler et à travailler ensemble.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- La capacité des institutions étatiques est souvent tellement affaiblie que, même avec une volonté politique affirmée, les moyens techniques, financiers ou humains des prestations de services de sécurité et de justice font généralement défaut.
- Les lois, les structures et les mécanismes pour prévenir et répondre à la violence sexiste sont rarement appliqués ou exploités en bonne et due forme.
- Les personnels du secteur de la sécurité peuvent avoir gravement abusé des droits humains et peuvent poursuivre leurs abus par temps de paix.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- Les processus de RSS peuvent élargir l'espace politique dévolu aux OSC, leur permettant ainsi d'intervenir plus activement dans les affaires de sécurité et de sécurité et dans les prises de décisions et, ce faisant, de soulever des questions de genre.
- Les preuves ne manquent pas pour indiquer l'évolution des rôles sexuels et des relations entre sexes pendant et après un conflit, ce qui a l'avantage de ménager un vaste espace pour négocier la prise en compte des

Encadré 3 Formation à la santé en matière de sexualité et de procréation pour les personnels des forces armées de Mongolie[4]

L'ONG Mongol Vision travaille sur les questions de santé en matière de sexualité et de procréation avec des soldats et des officiers des forces armées mongoliennes.

La problématique: *les nouvelles recrues des Forces armées mongoliennes, en particulier celles qui proviennent de zones rurales, ignorent quasiment tout du VIH/sida et des IST. Le taux d'IST parmi les officiers et les soldats est donc relativement élevé.*

Le but: *obtenir le soutien du ministère de la Défense et des Forces armées mongoliennes pour sensibiliser les officiers et les soldats aux questions du VIH/sida, des IST et de la santé en matière de sexualité.*

Principales parties prenantes: *le ministère de la Défense et l'état-major des Forces armées mongoliennes.*

Parties prenantes primaires: *les soldats/officiers et leurs partenaires sexuels.*

Approches et communication: *des courriers ont été envoyés au ministère de la Défense et à l'état-major des Forces armées mongoliennes; des réunions formelles et informelles ont été tenues avec des officiels de haut rang; un projet a été conçu en collaboration avec des officiels de haut rang; un atelier a été organisé avec des officiels de haut rang; des chefs de corps et des médecins militaires ont soumis un rapport sur la situation des personnels des forces armées au regard des IST.*

Indicateurs de réussite et de durabilité: *la santé en matière de sexualité a été incluse dans le programme officiel de formation militaire; les officiers de niveau supérieur sont mieux informés; le soutien du ministère de la Défense s'est accru.*

Encadré 4 Example de liste de contrôle sexospécifique pour les organes de contrôle du secteur de la sécurité dans les contextes postconflictuels

- ✔ Comment la société civile, dont les femmes, participe-t-elle aux processus de contrôle?
- ✔ Comment les besoins particuliers des femmes et des hommes sont-ils identifiés et satisfaits?
- ✔ Combien d'hommes et de femmes travaillent-ils respectivement dans les armées, la police, les services de douane et d'immigration, et dans les autres services de mise en application de la loi (pourcentage de femme/hommes, par grade et par catégorie)?
- ✔ Des mesures garantissant des opportunités d'emploi équivalentes dans les institutions de sécurités pour les femmes sont-elles en places?
- ✔ Une formation aux sexospécificités est-elle assurée au sein de la police, des armées, et des autres services de sécurité?
- ✔ Quelles sont les mesures en place visant à prévenir, enquêter et punir la violence sexiste perpétrée par le personnel du secteur de la sécurité?
- ✔ Le financement de la prise en compte des sexospécificités est-il suffisant?

sexospécificités et promouvoir un recrutement accru de femmes.

- Des donateurs peuvent être intéressés par un soutien aux OSC afin de renforcer leurs capacités de contrôle sexospécifique.

Questions à poser pour les OSC

L'un des meilleurs moyens pour identifier les points d'entrée de la prise en compte des sexospécificités dans les processus de RSS consiste pour les organisations de la société civile à pratiquer un état des lieux. Ci-dessous figure une liste type de questions importantes que les OSC pourraient inclure dans tout processus d'examen, de suivi et d'évaluation de la RSS.

- Quels sont les besoins, perceptions et priorités spécifiques des hommes et des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice?
- Les personnels du secteur de la sécurité ont-ils les moyens de satisfaire tous ces besoins? Si non, pourquoi?
- Les femmes, les hommes, les garçons et les filles ont-ils accès à pied d'égalité aux services de sécurité et de justice?
- Les législations, politiques et protocoles en matière de sécurité favorisent-ils l'égalité entre les sexes? La législation contre la violence sexiste est-elle pertinente?
- Les femmes bénéficient-elles d'un accès intégral et égalitaire à l'emploi dans les institutions du secteur de la sécurité?
- Comment est l'environnement de travail dans les institutions du secteur de la sécurité? Y a-t-il des problèmes de harcèlement sexuel ou d'autres obstacles qui entravent l'avancement des femmes?
- Les organes de contrôle du secteur de la sécurité comprennent-ils des femmes et consultent-ils des organisations de femmes?
- Les organes de contrôle du secteur de la sécurité surveillent-ils les cas de violence sexiste et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes?

Complément d'information

Ressources

Amnesty International – ***Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists***, 2002.

Amnesty International – ***Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists***, 2006.

DCAF – ***Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance***, à paraître en 2008.

Family Violence Prevention Fund – ***Toolkit for Working with Men and Boys to Prevent Gender-Based Violence***, 2003.

International Alert et Women Waging Peace – ***Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action***, 2004.

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

Organisations

DCAF – www.dcaf.ch

International Alert – www.international-alert.org

UNIFEM *Portail sur les femmes, la paix et la sécurité* – www.womenwarpeace.org

www.womenwarpeace.org

UN-INSTRAW – www.un-instraw.org

WILPF Peacewomen – www.peacewomen.org

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Rahim Kanani, de l'UN-INSTRAW, sur la base du Dossier 9 conçu par Karen Barnes et Peter Albrecht, d'International Alert.

[1] Caparini, Cole et Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.

[2] Adapté de : CAD-OCDE. *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. OCDE, Genève, 2007, p. 117.

[3] Adapté de : Campagne du ruban blanc. http://www.whiteribbon.ca/about_us/

[4] Extrait de : Albrecht, P., *Advocacy – Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance.* Éds. Caparini, Cole et Kinzelbach, Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, «Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*». Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées

Sabrina Schulz et Christina Yeung

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées

Sabrina Schulz et Christina Yeung

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos des auteures
Sabrina Schulz a rejoint la *British Association of Private Security Companies* en qualité de directrice des politiques en février 2006. Auparavant, elle était membre agréée de l'American Institute for Contemporary German Studies de l'Université Johns Hopkins à Washington, aux Etats-Unis. Ses recherches universitaires portent sur la transformation de la sécurité au XXIe siècle, notamment sur la privatisation de la sécurité. Ses autres domaines de compétence sont la réforme du secteur de la sécurité et la consolidation de la paix après un conflit. Elle a étudié les sciences politiques et le management aux universités de Constance et de Potsdam et les relations internationales aux universités de Louvain et d'Aberystwyth, où elle a obtenu son doctorat en 2005.
Le Dr. Christina Yeung est analyste stratégique au ministère canadien de la Défense nationale. Elle possède une vaste expérience dans les domaines des armes légères et des sexospécificités aux niveaux régional et international. Ses domaines de recherche sont la réduction de la violence armée, la réforme du secteur de la sécurité et la programmation du développement. Auparavant, elle travaillait pour le *Bonn International Center for Conversion* en Afrique. Elle est titulaire d'un diplôme supérieur en relations internationales, délivré par la *School of Advanced International Studies* de l'Université Johns Hopkins, et d'un doctorat de politique internationale délivré par l'Université du pays de Galles, à Aberystwyth.

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Lesley Abdela, Alyson Bailes, Marina Caparini, Lucia Dammert, ICRC, Elsie Onubogu, Audrey Roberts, l'UN-¬INSTRAW et Fabrice Warneck. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:

- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, AP, Jacob Silberberg, 2005.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Tous droits réservés.

ISBN 978-92-9222-074-7

Extraits à citer comme suit: Sabrina Schulz et Christina Yeung. «Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées», Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Que sont les SMSP et la «privatisation de la sécurité»? 2

3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour les SMSP? 4

3.1 Améliorer l'efficacité opérationnelle – les SMSP internationales en tant que prestataires de la RSS 4

3.2 Améliorer les procédures de dotation en effectifs et les normes d'emploi – les SMSP en tant que «sujets» de la RSS 5

3.3 Instaurer une culture institutionnelle prévenant les inconduites et les violations de droits humains – les SMSP en tant que «sujets» de la RSS. 5

3.4 Améliorer la coordination entre les organismes dans les opérations d'appui à la paix – les SMSP en tant qu'acteurs dans des contextes opérationnels complexes. 6

4. Comment intégrer la perspective du genre aux SMSP? 7

4.1 Obligations contractuelles et contrôle de la qualité des SMSP 7

4.2 Inclusion de SSP locales dans les processus de RSS 8

4.3 Politiques et codes de conduite pour le traitement du harcèlement et des sévices sexuels 8

4.4 Recrutement et rétention d'un nombre accru de femmes 9

4.5 Santé mentale et physique des employés 10

4.6 Vérification des antécédents et formation 10

4.7 Formation en matière de genre 11

4.8 Autoréglementation de l'industrie et codes de conduite internes aux sociétés 11

5. Traitement des sexospécificités dans la réglementation internationale et nationale des SMSP 12

5.1 Droits humains internationaux et droit humanitaire international. 12

5.2 Législation nationale et directives pour les crimes et délits extraterritoriaux. 14

5.3 Directives internationales non juridiquement contraignantes 15

5.4 Autres instruments internationaux pertinents 16

6. Intégration de la perspective du genre aux SMSP dans des contextes spécifiques 16

6.1 Pays en situation conflictuelle et postconflictuelle. 16

6.2 Pays en développement. 18

6.3 Pays en transition. 19

6.4 Pays développés 20

7. Recommandations principales 20

8. Ressources complémentaires 21

SIGLES ET ACRONYMES

BAPSC	*British Association of Private Security Companies*
CAD-OCDE	Comité d'aide au développement – Organisation de coopération et de développement économiques
CANASA	Association canadienne de la sécurité
CIA	*Central Intelligence Agency*
CICR	Comité international de la Croix-Rouge
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration
DHI	Droit humanitaire international
DIDH	Droit international des droits humains
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
IPOA	Association internationale pour les opérations de paix
KBR	Kellogg, Brown and Root
KFOR	Force du Kosovo
MEJA	*Military Extraterritorial Jurisdiction Act* (Loi sur la juridiction militaire extraterritoriale)
MPRI	Military Professional Resource Incorporated
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
POP	Procédures opérationnelles permanentes
PSCAA	*Private Security Companies Association in Afghanistan*
PSCAI	*Private Security Companies Association in Iraq*
RCS 1325 de l´ONU	Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
SFOR	Force de stabilisation (Bosnie-Herzégovine)
SMP	Sociétés militaires privées
SMSP	Sociétés militaires et de sécurité privées
SSP	Sociétés de sécurité privées
TPI	Tribunal pénal international
TPT	Troubles post-traumatiques
TVPA	*US Trafficking Victims Protection Act* (Loi américaine sur la protection des victimes de traite humaine)
UCMJ	*Uniform Code of Military Justice* (Code uniformisé de justice militaire)
UNI	Unité nationale d'interception
UNITA	Union nationale pour l'indépendance totale de l'Angola

Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées

1 Introduction

Ce Dossier traite des aspects et enjeux sexo-spécifiques d'un phénomène relativement nouveau: la privatisation de la sécurité à l'échelle mondiale. Pour l'heure, les données fiables sur le sujet sont rares. De plus, la plupart des informations intéressantes, comme les procédures opérationnelles permanentes des sociétés ou la teneur de la plupart de leurs contrats, sont strictement confidentielles. Mais cela ne doit pas inciter à la complaisance. Pour garantir l'efficacité et la réussite à long terme de la réforme du secteur de la sécurité (RSS) aux côtés des sociétés de sécurité privées (SSP) et des sociétés militaires privées (SMP), il est indispensable d'intégrer des aspects sexospécifiques à toutes les opérations. Ce Dossier a vocation à expliquer pourquoi le genre est important et comment des initiatives sexospécifiques peuvent être conçues et mises en œuvre dans des opérations impliquant des SSP et des SMP, avec une attention toute particulière pour les SSP et les SMP internationales. Ce Dossier s'adresse en premier lieu aux destinataires suivants:

- SSP et SMP
- Associations sectorielles de SSP et SMP
- Clients des SSP et donateurs internationaux des programmes de RSS
- Parties prenantes des processus d'élaboration de politiques et des débats sur la sécurité privée, y compris dans le cadre de la RSS (gouvernements, organismes internationaux)
- Signataires des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'Homme (industries pétrolières, gazières et extractives)

En second lieu, les destinataires sont les suivants:

- Organisations de la société civile travaillant sur des questions liées aux SSP et aux SMP
- Universitaires et chercheurs travaillant sur des questions liées aux SSP et aux SMP

L'industrie mondiale de la sécurité privée a connu un développement exponentiel ces cinq à dix dernières années. Quoique la dynamique diffère grandement en fonction du contexte spécifique – celui des pays développés, des pays en transition, des pays sortant d'un conflit et des pays en développement –, un dénominateur commun semble se dégager: la privatisation de la sécurité se produit lorsque l'Etat, qui est le prestataire traditionnel de sécurité, est dans l'incapacité d'assumer cette fonction ou n'en a pas la volonté. En outre, des considérations de rentabilité ont contribué à conforter la tendance à l'externalisation et à la privatisation des fonctions étatiques de sécurité. Les partenariats entre le secteur public et le secteur privé dans le domaine de la sécurité constituent l'un des exemples les plus évidents de ce phénomène.

Les SSP, en particulier, se sont multipliées pour répondre à la demande croissante en services de sécurité de la part des communautés, des citoyens ordinaires, des entreprises privées, des organismes internationaux et de l'Etat lui-même. Certains de ces services, comme les services de sécurité résidentielle et de garde stationnaire – aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement – sont généralement exécutés par des SSP locales non armées. D'autres services sont là pour garantir le bon fonctionnement des forces armées de l'Etat lorsque celles-ci sont débordées par la situation.

De fait, le rôle des SSP et des SMP dans la RSS, dans la reconstruction au lendemain d'un conflit et dans d'autres activités, comme le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR), n'a cessé d'évoluer. Et ce n'est pas seulement en raison de la demande croissante en services de sécurité privés, mais aussi parce que les SSP et les SMP ont-elles-mêmes intensifié leurs efforts pour se présenter comme des fournisseurs professionnels et efficaces de solutions de RSS.

Avec l'arrivée de ces acteurs privés et commerciaux dans le domaine de la RSS, de nouveaux défis et de nouvelles opportunités se sont fait jour concernant l'intégration des questions de genre. Ce Dossier a pour but de fournir toutes les informations utiles pour comprendre ces défis et opportunités et de formuler des suggestions pratiques pour les traiter sous les angles suivants:

- Les hommes et les femmes en tant qu'acteurs/contractants dans l'industrie de la sécurité privée
- Les hommes et les femmes en tant que parties prenantes dans les processus de RSS conduits par des SSP et des SMP
- Les hommes et les femmes en tant que victimes de violence sexiste

Les SSP et les SMP sont abordées sous deux perspectives:

- Les SSP/SMP en tant que prestataires de RSS
- Les SSP/SMP en tant qu'objets de la RSS

2 Que sont les SMSP et la «privatisation de la sécurité»?

Les **sociétés de sécurité privées** sont définies ici comme étant des «sociétés spécialisées dans la sécurité et la protection des personnes et des biens, y compris des biens humanitaires et industriels».[1] En d'autres termes, leurs services ne sont pas nécessairement armés, leurs opérations sont de nature défensive, et non pas offensive, et leurs clients sont extrêmement variés, puisqu'ils vont des gouvernements aux organismes internationaux en passant par les organisations non gouvernementales (ONG) et les organisations commerciales.

Les **sociétés militaires privées** sont «des sociétés privées spécialisées dans les activités militaires, à savoir les opérations de combat, la planification stratégique, la collecte de renseignements, l'appui opérationnel, la logistique, la formation, l'approvisionnement et la maintenance d'armes et de matériels».[2] Leurs clients consistent donc généralement en gouvernements, mais peuvent aussi comprendre des insurgés, des milices et autres factions armées.

Le Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (CAD-OCDE) définit les **sociétés militaires et de sécurité privées** (SMSP) comme «l'ensemble des entreprises commerciales qui fournissent directement et à titre onéreux des services militaires ou sécuritaires au niveau national ou international».[3] C'est cette définition qui est retenue dans le présent Dossier.

Les activités des SSP et des SMP sont plus amplement décrites dans l'Encadré 1.[4]

Si ces définitions reflètent la réalité empirique de deux types distincts de services dans le secteur de la sécurité privée, elles ne s'appliquent toutefois pas aussi aisément à toutes les sociétés d'un contexte national donné, en particulier dans le domaine de la RSS, qui est investi à la fois par des SSP et par des SMP. Dans ce Dossier, le terme général «sociétés militaires et de sécurité privées» (SMSP) sera donc employé pour désigner à la fois des sociétés qui *exécutent* la RSS et des sociétés qui *font* l'objet de la RSS. Une exception sera toutefois faite dans le cas du secteur de la sécurité privée interne, ne relevant pas des services accomplis au nom de l'Etat et/ou des armées: les sociétés dans ce domaine sont des SSP.

Les SMSP peuvent œuvrer sur un marché intérieur *stricto sensu* ou à l'échelle mondiale. Les SSP internes offrent généralement des services armés ou non armés de garde stationnaire et de protection personnelle, mais peuvent aussi mettre du matériel technique à disposition, comme des systèmes de vidéosurveillance ou d'alarme. Ces services sont les plus fréquents dans les pays en développement et en transition, mais se répandent aussi de plus en plus dans le monde développé. En Afrique du Sud, les effectifs de ces sociétés dépassent désormais ceux de la police et le marché des services de sécurité privés y est, en pourcentage du produit intérieur brut, le plus important au monde. En juin 2004, il y avait 3 553 SSP immatriculées dans le pays. En mars 2007, elles employaient 301 584 «agents actifs de sécurité», alors que 116 000 policiers en uniforme déployaient des fonctions de police pour les Services de police sud-africains.[6]

D'autre part, les SMSP internationales ayant des sièges ou des bureaux dans plusieurs pays offrent parfois ce qu'il est convenu d'appeler des «services de sécurité et de protection améliorés» dans des environnements à haut risque, de par le monde. Leurs employés proviennent généralement de l'armée ou de services chargés de l'application de la loi et possèdent une riche expérience de ce qu'il est coutume d'appeler des «environnements hostiles».

Encadré 1 Services fournis par des SSP et des SMP [5]

Services fournis par des SSP	Services fournis par des SMP
■ Protection physique (statique/mobile) ■ Protection rapprochée (ex.: gardes du corps) ■ Intervention rapide ■ Sécurité technique ■ Services de surveillance ■ Services d'investigation ■ Services d'évaluation et d'atténuation des risques pour des entreprises privées ■ Renseignements commerciaux, diligence, analyse de risques politiques	■ Formation/conseil militaire pour des troupes nationales ou étrangères ■ Renseignements militaires ■ Approvisionnement en armes ■ Appui opérationnel et au combat ■ Déminage humanitaire ■ Maintenance ■ Services d'appui militaire et non militaire ■ Tous autres services externalisés par les armées
■ Appui aux processus de reconstruction postconflictuelle par la prestation de services de sécurité protective et défensive à l'attention d'organismes engagés dans la reconstruction ■ Nouveaux domaines: RSS, DDR, secours en cas de catastrophe et développement	

Les SMSP peuvent donc être à la fois des acteurs favorisant ou exécutant la RSS (action «descendante») ou des entités «soumises» au processus de RSS (action «ascendante»), par exemple lors de la conception et de la mise en œuvre de la réglementation et du contrôle de leurs activités.[7]

Problèmes posés par la privatisation de la sécurité

La privatisation de la sécurité suscite certes un grand nombre d'opportunités, mais pose aussi de sérieux risques, notamment sur le plan humain. Les SMSP ont le potentiel d'améliorer la situation sécuritaire si leurs services sont fournis de manière professionnelle et responsable et, en particulier, si les institutions étatiques démocratiques participent à leur contrôle et à leur surveillance.

Cependant, la sécurité privée peut également exacerber les tensions sociales dès lors qu'elle devient une simple marchandise réservée aux plus riches, privant ainsi la majorité de la population de ses bienfaits. En outre, les SMSP qui entretiennent des liens étroits avec des institutions étatiques peuvent aggraver ou renforcer les pratiques et les structures oppressives du secteur de la sécurité étatique.

Un autre problème concerne la responsabilité et la transparence de l'industrie de la sécurité privée, qui ne sont pas toujours assurées, en particulier lorsque les services sont exportés à l'étranger. Il est extrêmement difficile, dans la pratique, de responsabiliser les sociétés et les contractants individuels par de seules lois et réglementations (voir la Section 5). Ce type d'environnement légal risque de saper les efforts de RSS et/ou de développement à long terme, mais aussi de mettre à mal les principes fondamentaux de la sécurité humaine et de l'intégration des sexospécificités.

La dynamique, les avantages et les risques précis de la privatisation varient naturellement en fonction du contexte local et régional. Une distinction doit être clairement établie entre les services de sécurité privée dans les pays développés, les pays en transition et en développement et les pays sortant d'un conflit. La Section 6 traite de ce sujet.

Sécurité privée et RSS

La RSS constitue un phénomène tout à fait inédit dans le secteur de la sécurité privée. Les SMSP essaient d'investir un marché qui est actuellement accaparé par des cabinets de conseil en développement, des sociétés de gestion des risques, des consultants indépendants et des ONG. Les gouvernements et autres donateurs ont toutefois de plus en plus tendance à s'attacher les services de SMSP pour leur RSS, mais il faudra encore un certain temps avant que ces sociétés ne deviennent des acteurs à part entière de la RSS. Pour l'heure, la principale activité de RSS à laquelle participent les SMSP est la formation des troupes étrangères et des forces de police, par exemple en Afghanistan et en Iraq. Cependant, elles ne devraient pas tarder à développer leurs activités, puisque les dangers qui entourent la RSS ne font que s'aggraver dans de nombreux environnements postconflictuels et que de plus en plus d'acteurs traditionnels se retirent des zones à haut risque.

Les SMSP ont ceci d'intéressant qu'elles apportent une expertise extérieure, par exemple celle de la communauté du développement, pour soumettre des offres crédibles en réponse aux appels d'offres émis pour la RSS par des gouvernements et d'autres organismes donateurs. Comme elles ont le choix pour recruter des agents expérimentés, aux antécédents variés, et sont en mesure de déployer relativement vite leurs équipes, elles sont très bien placées pour proposer des solutions personnalisées aux problèmes de RSS. Les agents et les contractants ont souvent une bonne connaissance des processus administratifs des gouvernements, car l'interaction des secteurs public et privé induit des échanges permanents d'expertise.[8]

Il est difficile de déterminer avec précision le nombre de prestataires privés de RSS et d'obtenir des données sur leur performance. Même les organismes donateurs peuvent rarement se procurer des données fiables de manière cohérente et efficace, car les travaux liés à la RSS sont généralement répartis sur plusieurs budgets distincts (par exemple, sécurité/défense et développement). Le Manuel du CAD-OCDE sur la RSS, toutefois, fournit de précieuses indications aux donateurs et spécifie diverses bonnes pratiques en matière de RSS, notamment en ce qui concerne les opérations du secteur privé.[9]

Etant donné cette absence de données, mais aussi le manque réel ou perçu de transparence et de responsabilité parmi les acteurs commerciaux privés de la RSS, les SMSP ont encore du mal à s'imposer en tant que parties légitimes du secteur de la sécurité. En outre, elles sont critiquées pour l'insuffisance des normes qu'elles appliquent à leurs opérations. Pourtant, c'est au client/donateur de définir des procédures opérationnelles permanentes (POP), ainsi que les conditions et modalités de ses marchés. A l'heure actuelle, il n'existe pas de directives pour l'externalisation de la RSS, quel que soit le contexte national, de sorte qu'il est difficile aux organismes donateurs de s'informer correctement sur les compétences, les qualifications et les références de leurs parties contractantes.[10] Les contractants privés eux-mêmes réclament aujourd'hui des processus plus transparents et responsables pour les sélections et les prises de décisions. Comme leur légitimité est toujours mise en doute au regard de la sécurité ou du développement, il est tout à fait dans leur intérêt de demander des normes et des cadres de responsabilité.

Les tâches exécutées par le secteur privé dans les programmes de RSS ont trait, notamment, à la formation, à l'appui à la gestion, au diagnostic et à l'examen des politiques. La formation peut être technique (ex.: formation à l'emploi de nouveaux

matériels) et/ou théorique (droits humains, droit international, relations entre civils et militaires, etc.). L'appui à la gestion peut se référer à la réforme de la police et de la justice et consister en ce qui suit, entre autres: renforcement des processus de gestion des ressources financières et humaines, amélioration de la gestion des affaires judiciaires, redéfinition des budgets des forces armées, réforme des systèmes de rémunération et de hiérarchie, révision des régimes de promotion et de sanctions disciplinaires, appui aux organes de gestion civile et amélioration des systèmes d'approvisionnement. Les services de diagnostic et d'examen des politiques destinés aux institutions gouvernementales concernent les analyses stratégiques, opérationnelles et organisationnelles des besoins en RSS du pays destinataire.[11]

3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour les SMSP?

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

La **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.[12]

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

A mesure que s'affirme la tendance à la privatisation de la sécurité et que se développe la réglementation des SMSP, la prise en compte des sexospécificités a de plus en plus de chances d'améliorer l'efficacité opérationnelle du secteur tout entier et de construire positivement son développement futur.

Un indicateur de l'efficacité d'une opération est l'instauration d'un environnement sûr contribuant au développement économique, à l'éducation et à la santé et stimulant la croissance des organisations de la société civile. Or, ces objectifs ne peuvent être atteints que si les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes pour façonner leur environnement social immédiat.

3.1 Améliorer l'efficacité opérationnelle – les SMSP internationales en tant que prestataires de la RSS

Les SMSP internationales ont beaucoup à gagner de l'intégration d'une perspective sexospécifique à tous les aspects de leurs opérations:

- Les hommes et les femmes ont généralement des expériences, des perceptions et des besoins distincts en ce qui concerne la sécurité et la justice. Pour améliorer leurs chances de réussite opérationnelle, les personnels de sécurité doivent tenir compte de l'impact de leurs activités sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans les communautés d'accueil.
- La formation en matière de genre aidera également ces personnels à s'adapter à la communauté qui les accueille et à se montrer plus réceptifs au milieu culturel dans lequel ils travaillent. L'acceptation au niveau local de la présence d'agents de sécurité privée peut être considérablement optimisée si ceux-ci suivent une formation sexospécifique adaptée à la situation locale.
- De nombreuses SMSP tolèrent, voire favorisent certaines formes de comportement agressif dans le cadre de leur culture institutionnelle, ce qui a conduit par le passé et continue de conduire aujourd'hui à des violations des droits humains. Une formation appropriée en matière de genre, associée à une formation au droit humanitaire international (DHI) et au droit international des droits humains (DIDH) pour les agents des SMSP contribuera à prévenir les violations des droits humains et à pallier les effets concomitants que sont la baisse des revenus et la perte de crédibilité.

Le recrutement de femmes dans les SMSP constitue une importante stratégie pour améliorer l'efficacité opérationnelle. Aujourd'hui, les hommes sont fortement surreprésentés dans les SMSP, ne serait-ce que parce qu'elles ont l'habitude de recruter leur personnel parmi les spécialistes de la sécurité. Les éléments suivants, cependant, démontrent l'impact positif que peuvent avoir les femmes sur l'efficacité opérationnelle:

- Les études menées sur le sujet démontrent que les personnels féminins ont tendance à avoir avec les hommes et les femmes autochtones un contact plus facile et moins menaçant, même dans les sociétés traditionnelles. Ainsi, la présence de personnels féminins peut renforcer la légitimité d'une entreprise et ses opérations parmi les communautés d'accueil.[13]
- Des agents féminins de sécurité sont nécessaires pour fouiller les femmes aux barrages routiers, dans les aéroports, dans les bâtiments sous surveillance, etc. Les femmes jouent aussi un rôle apaisant dans les situations potentiellement menaçantes au cours de ces fouilles.
- Lorsqu'elles participent à des opérations de RSS, les agents féminins de sécurité peuvent faire fonction de modèle positif pour les femmes autochtones et, ce faisant, les inciter à entrer dans les forces de police, par exemple.[14]

- Les agents féminins de sécurité peuvent appliquer une approche différente à la détection des risques de sécurité, ce qui peut contribuer à améliorer l'identification des types de danger spécifiques auxquels les femmes sont exposées localement.[15]
- Pour être à même de collecter des renseignements sur des questions de sécurité préalablement à une opération planifiée (par exemple en assurant la sécurité d'un convoi ou d'un client individuel en déplacement dans un environnement à haut risque), les personnels de sécurité doivent pouvoir établir des contacts avec les femmes et les hommes de la population locale. Dans les sociétés traditionnelles, comme en Afghanistan et en Iraq, il est dangereux pour une femme d'être vue en train de parler avec un homme, qu'il soit agent de sécurité ou non; rien ne l'empêche cependant de parler à une autre femme. Par conséquent, l'emploi de personnels féminins peut autoriser une meilleure utilisation des ressources: l'extraction et la collecte d'informations peuvent gagner en efficacité et l'analyse des problématiques des communautés locales en précision.
- Il convient de noter que la capacité des SMSP à recruter des femmes en nombre est limitée par la sous-représentation des femmes dans les armées et la police, qui sont les principaux gisements de recrutement pour les SMSP. Cependant, comme la police et l'armée font elles-mêmes l'effort de recruter davantage de femmes, le nombre de recrues féminines à la disposition des SMSP devrait s'accroître. Enfin, les SMSP peuvent s'inspirer des bonnes pratiques en vigueur dans la police et les armées pour recruter et retenir du personnel féminin.

Voir les Dossiers «Place du genre dans la réforme de la défense» et «Place du genre dans la réforme de la police»

3.2 Améliorer les procédures de dotation en effectifs et les normes d'emploi – les SMSP en tant que «sujets» de la RSS

- Les sous-cultures machistes, qui s'observent souvent dans l'armée et la police, ne constituent pas un environnement spécialement accueillant pour les femmes. Cette situation doit changer si les SSP et les SMP veulent pouvoir exploiter les compétences des femmes dans leurs opérations. Un chercheur a noté que, comme les hommes ne cessent de tester leur masculinité entre eux, ils doivent constamment prouver leur bravoure; l'une des méthodes, pour ce faire, consiste à traiter les femmes comme des objets, à les sexualiser et/ou à les diminuer.[16] Avec leurs collègues féminines, cela se traduit souvent par du harcèlement sexuel. Un comportement qui met à mal une institution en amoindrissant sa productivité, en sapant le moral de son personnel, en générant de l'absentéisme et en accroissant la rotation du personnel et fait obstacle à l'intégration des femmes. Dans le domaine militaire, une étude menée aux Etats-Unis a révélé une forte corrélation entre une incidence élevée du harcèlement sexuel, une faible aptitude au combat et un médiocre climat de commandement.[17] Les SMSP devraient elles-aussi s'inquiéter sérieusement de ces impacts.
- En matière de genre, les tendances du secteur de la sécurité suivent étroitement celles du marché du travail: bien qu'il y ait de plus en plus de femmes actives, particulièrement dans les SSP internes, leur intégration demeure inégale et, bien souvent, les femmes n'ont droit qu'à des postes de rang inférieur, peu qualifiés et très pénibles.[18] Beaucoup de femmes sont victimes d'une certaine forme de ségrégation, en ce sens qu'elles sont assignées à des postes perçus comme purement «féminins».[19] En particulier, les femmes sont souvent tenues à l'écart des postes qui exigent beaucoup d'autorité (les postes de direction supérieure, notamment), de la force physique ou des compétences techniques, qui supposent un environnement de travail physiquement risqué ou inconfortable et qui impliquent un contrôle social autoritaire, comme dans le cas de la police privée.
- La réduction de la discrimination, du harcèlement et de la violence sexuels en milieu professionnel ne peut que renforcer l'efficacité et atténuer les tensions dans l'entreprise et dans l'environnement opérationnel. Elle peut également mettre à mal les cultures professionnelles machistes, ce qui rendrait les perspectives d'emploi dans l'industrie de la sécurité privée plus séduisantes aux yeux des femmes, qui ont des compétences et des expériences différentes à offrir à leurs employeurs.[20]

3.3 Instaurer une culture institutionnelle prévenant les inconduites et les violations de droits humains – les SMSP en tant que «sujets» de la RSS

- Un seul cas d'inconduite majeure – en particulier s'il se produit dans une «zone grise» légale – peut discréditer toute l'industrie de la sécurité privée et, partant, anéantir la confiance que place le public international et local dans les opérations de RSS conduites par des acteurs privés.
- Les formes violentes de masculinité prévalent chez les militaires et, en dépit de l'absence de données fiables, l'on peut supposer qu'elles sont tout aussi courantes dans le secteur de la sécurité privée.[21] Pour prévenir les violations des droits humains, comme l'exploitation sexuelle, les sévices sexuels et d'autres formes de violence sexiste, les formes violentes de comportement doivent être institutionnalisées.
- Des membres des personnels de sécurité privée, hommes et femmes, ont déjà été impliqués dans des affaires de violence sexiste, notamment des sévices sexuels commis sur des femmes, des hommes, des garçons et des filles. A la prison d'Abu Ghraib, en Iraq, un jeune détenu mineur a accusé un interprète civil travaillant pour l'entreprise Titan de l'avoir violé. Dans le même établissement, des accusations ont été portées contre un employé civil de la CACI Corporation au motif qu'il usait de techniques d'interrogatoire sexuellement dégradantes. Aucune de ces affaires n'a été portée en justice.[22] (Voir aussi l'Encadré 8.) Quoi qu'il en soit, ce type d'incident est rarement signalé. Les cas de

Encadré 2 Prostitution et traite illicites en Bosnie

Des agents de la société américaine DynCorp Aerospace Technology UK Ltd ont été impliqués dans une affaire de réseau illicite de prostitution et de traite d'êtres humains en Bosnie. La société fournissait essentiellement ses services aux armées américaines et au Groupe international de police des Nations Unies (ONU), lequel a été constitué pour contrôler, conseiller et former les personnels chargés de l'application de la loi en Bosnie.[27] Le personnel de DynCorp a été accusé de fréquenter des maisons closes où des femmes étaient retenues de force et de faire commerce d'esclaves sexuels mineurs.[28]

Ces accusations ont été portées par une employée de DynCorp, Kathryn Bolkovac, qui a ensuite été licenciée mais a remporté le procès qu'elle a intenté à son employeur pour licenciement abusif. DynCorp a renvoyé les personnes impliquées, qui n'ont à aucun moment été inquiétées par les autorités bosniaques, britanniques ou américaines. Des soldats de la paix en uniforme ont également été accusés, mais un rapport dressé par le Bureau de l'Inspecteur général du ministère américain de la Défense a indiqué que «les employés sous contrat sont certes considérés comme des membres des communautés de la SFOR et de la KFOR, mais qu'ils ne sont toutefois pas soumis aux mêmes restrictions que celles imposées aux membres des forces américaines»; cela incluait par exemple, la permission de vivre hors des installations militaires et l'absence de contrôle de la part de certaines sociétés sur le comportement de leurs personnels. Les risques d'inconduite sont donc bien plus grands chez les sociétés militaires privées que chez les forces en uniforme.[29]

violence sexiste et de sévices sexuels peuvent jeter le discrédit sur une entreprise individuelle, mais aussi sur l'ensemble d'une opération.

- Historiquement, il y a un lien entre la prostitution ou le travail sexuel, la traite des femmes et des enfants à des fins de prostitution et la présence de forces armées régulières.[23] Comme les SMSP ont tendance à recruter leur personnel parmi les forces armées régulières, il y a de fortes chances pour que ces pratiques s'appliquent aussi aux contractants privés.[24] L'implication d'agents de la société DynCorp dans un réseau illégal de prostitution et de traite en Bosnie (voir l'Encadré 2) et le licenciement abusif d'une femme et d'un homme au motif qu'ils avaient dénoncé leurs collègues n'ont fait que ternir l'image de l'industrie tout entière.[25] En Afghanistan, des rapports ont établi que des agents de sécurité avaient favorisé l'ouverture de nombreuses maisons closes et étaient impliqués dans le trafic d'armes et la traite de femmes. De plus, ils sont largement perçus comme étant la cause de la dégradation des relations entre la communauté internationale (occidentale) et les communautés afghanes locales.[26] Ces exemples révèlent à quel point il peut être important de traiter les inconduites, notamment les actes d'exploitation sexuelle et les sévices sexuels commis par les personnels des SMSP, et à quel point ces sociétés ont besoin d'appliquer des procédures internes efficaces pour le traitement des plaintes.
- Lorsque des agents de sécurité sont impliqués dans des affaires d'agression, de sévices sexuels ou d'exploitation de femmes autochtones, ils ne se rendent pas seulement coupables de violations des droits humains, ils accroissent également les risques de sécurité pour leurs clients et pour eux-mêmes, ce qui compromet gravement la réussite des opérations.
- Les sociétés privées devraient prendre des mesures pour réduire les risques d'inconduite de la part de leurs personnels. La tenue de débats au niveau sectoriel et l'organisation de formations en vue d'éliminer la violence sexiste et les conduites sexuelles inappropriées permettront *de facto* de lutter contre la culture d'impunité qui entoure les crimes sexistes. Ces mesures permettront aussi de mettre à mal l'opinion communément répandue dans les casernes selon laquelle, en raison d'un vide juridique, les sociétés et les personnels de sécurité privée ne peuvent pas être tenus pour responsables de violations du DHI, du droit pénal international ou du DIDH (voir la Section 5).

3.4 Améliorer la coordination entre les organismes dans les opérations d'appui à la paix – les SMSP en tant qu'acteurs dans des contextes opérationnels complexes

- Pour la coordination des organismes et l'organisation des interventions, il est très important, en matière d'efficacité opérationnelle, que tous les acteurs, dont les contractants privés, comprennent et acceptent les pratiques opérationnelles qui vont améliorer la sécurité de tous les membres de la société d'accueil. Ces pratiques devraient comprendre des mesures spécifiquement conçues pour éliminer la violence sexiste, dont l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels.
- Tous les acteurs engagés dans les opérations d'appui à la paix doivent savoir comment et où dénoncer des cas de violence sexiste. De plus, des mécanismes devraient être mis en place pour que la communauté locale puisse dénoncer de tels cas auprès de parties neutres et solliciter des conseils.
- Plus largement, pour que les sexospécificités puissent être pleinement intégrées dans les opérations de paix et de reconstruction, les SMSP doivent être incluses dans la planification et la mise en œuvre de cette intégration.
- La plupart des acteurs de la RSS conviennent qu'une meilleure coopération est nécessaire pour imposer davantage de cohérence et éviter les redondances dans le cadre des opérations d'appui à la paix, des programmes de RSS et des secteurs connexes. Cependant, chaque organisation semble pour l'heure plus disposée à diriger le mouvement qu'à le suivre. Les implications sur la viabilité de l'intégration des sexospécificités dans

Encadré 3 Contrôle indépendant des activités de RSS en Croatie

La Croatie a donné l'exemple en démontrant que les SMSP pouvaient être utilisées pour encourager le développement institutionnel et l'application de normes démocratiques dans le secteur de la sécurité, notamment le contrôle civil des armées, le professionnalisme et le respect des droits humains. En même temps, cet exemple prouve aussi qu'un contrôle externe des activités de RSS est crucial pour réaliser le plein potentiel des programmes de RSS déployés par des sociétés civiles.

En 1994, MPRI a signé contrat avec le gouvernement croate pour restructurer son ministère de la Défense.[30] Les services achetés par la Croatie auprès de MPRI étaient conçus pour aider les Forces armées croates à se préparer à une éventuelle participation au programme «Partenariat pour la paix» de l'OTAN. Dans le cas présent, les contrats de professionnalisation des Forces armées croates étaient justifiés et exploités à ce titre par un cadre international spécifique, à savoir le programme d'aide à la transition démocratique de l'OTAN, visant à démocratiser les armées et à transformer la structure des troupes. La chercheuse Deborah Avant affirme que le fait d'imposer des obligations contractuelles à la privatisation de la RSS par le biais d'organisations internationales peut avoir un effet positif sur la construction étatique, ne serait-ce qu'en influençant l'impact des forces privées sur les processus politiques et l'impact des normes sociales sur l'usage de la force.[31]

la RSS sont évidentes. En particulier, les sociétés privées engagées dans la RSS peuvent n'accepter que les commandes de leurs clients/organismes donateurs et ignorer totalement les programmes déployés par la communauté des donateurs pour inclure les sexospécificités dans la RSS. Voilà qui confirme encore la nécessité pour les clients et les organismes donateurs d'intervenir activement pour contraindre les SMSP à tenir compte des sexospécificités.

4 Comment intégrer la perspective du genre aux SMSP?

L'intégration du genre dans les opérations de sécurité privée est délicate, pour diverses raisons. Premièrement, la plupart des contrats – qu'il s'agisse de clients du secteur public ou du secteur privé – comportent de très strictes clauses de confidentialité. Les conditions du contrat, ou même de la relation commerciale en soi, sont donc rarement portées à la connaissance des observateurs extérieurs. Cette opacité rend quasiment impossible tout contrôle relativement au respect des droits humains et à l'application de normes et pratiques sexospécifiques.

Deuxièmement, la nature transnationale de l'industrie et le manque de volonté politique empêchent de tenir les sociétés responsables de leurs actes à l'étranger.

Enfin, il peut être difficile de prime abord de convaincre le secteur commercial de la sécurité privée des avantages de l'intégration des sexospécificités, car le coût des formations en matière de genre et d'autres initiatives peut se révéler incompatible avec leurs objectifs lucratifs immédiats. Les avantages à long terme doivent donc être mis en exergue et les clients doivent faire pression pour imposer des normes et des bonnes pratiques.

Les initiatives visant à l'intégration des sexospécificités dans les opérations des SMSP, en particulier dans les opérations de RSS, devraient donc conjuguer les approches suivantes:

- Inclusion des sexospécificités dans les obligations contractuelles et les processus de contrôle de la qualité.
- Conception de politiques internes spécifiques sur le traitement du harcèlement et des sévices sexuels.
- Intégration sectorielle des sexospécificités dans les processus de recrutement, de dotation en effectifs, de formation et de vérification des antécédents de manière à améliorer le professionnalisme et l'efficacité.
- Intégration des questions de genre dans l'autoréglementation évolutive du secteur.

La question de la réglementation nationale et internationale des SMSP au regard des violations des droits humains, dont celles commises à l'encontre de femmes, est discutée plus avant à la Section 5.

4.1 Obligations contractuelles et contrôle de la qualité des SMSP

Les contrats sont les premiers outils par lesquels des normes et des directives contraignantes peuvent être appliquées aux opérations des SMSP. Les clients ont donc un rôle essentiel à jouer pour influencer le comportement des SMSP, en particulier si l'exécution des obligations contractuelles est vérifiée par des audits réguliers et d'autres procédures de contrôle de la qualité.

C'est pourquoi les gouvernements et les autres clients des SMSP ont tout intérêt à inclure des normes de bonnes pratiques concernant les sexospécificités dans leurs contrats avec les SMSP. Par exemple, il devrait y avoir des mécanismes de responsabilité garantissant que toute violation de droits humains sera poursuivie en justice, que les membres du personnel ont suivi une formation en matière de genre et que les qualifications et antécédents des agents de sécurité sont appropriés.

Lorsque les SMSP font fonction de prestataires de RSS dans un pays autre que leur pays d'origine, les donateurs, en particulier, doivent s'assurer que les sociétés appliquent des normes correctes et admissibles, notamment en matière de genre. Cette assurance pourrait être obtenue par un système d'accréditation applicable aux prestataires de RSS – entreprises ou particuliers –, qui pourrait être géré par un gouvernement, un organisme indépendant ou une organisation internationale.

Des processus de contrôle de la qualité, d'audit et d'examen devraient accompagner les opérations de RSS. Un tel accompagnement garantirait une issue satisfaisante aux opérations et contribuerait à améliorer les opérations futures grâce aux données collectées et aux enseignements tirés.

4.2 Inclusion de SSP locales dans les processus de RSS

Une autre mesure que les donateurs pourraient prendre est l'inclusion explicite de SSP locales dans le processus de RSS. Dans les pays en développement, en transition et en situation postconflictuelle, les SSP constituent souvent une source majeure d'insécurité et de violence, y compris de violence sexiste. Les principales raisons à cela sont les liens étroits qu'entretiennent ces sociétés avec des mouvements politiques influents, l'effondrement de l'état de droit et le fait que les ex-combattants s'en remettent au secteur de la sécurité privée pour gagner leur vie après le conflit.[32] Dans le même temps, cependant, les SSP ont le potentiel d'améliorer la situation sécuritaire dans un pays, en particulier pour les membres les plus vulnérables de la société, et ce potentiel doit être pris en compte dans tout processus de RSS. Comme le notent Abrahamsen et Williams: «Dans les pays où des sociétés privées exécutent des fonctions vitales de sécurité, l'utilisation de ces seules forces publiques de sécurité peut considérablement amoindrir l'efficacité de la réforme et, au pire, produire des résultats négatifs inattendus.»[33] Ainsi, les questions de genre pourraient être introduites dans le secteur de la sécurité privée de tout pays dès lors que les SSP participent au processus plus large de RSS.

4.3 Politiques et codes de conduite pour le traitement du harcèlement et des sévices sexuels

Comme expliqué à la Section 3.2, les SMSP ont tout intérêt à examiner et à réformer leurs pratiques de dotation en effectifs en vue d'imposer une culture professionnelle non-discriminatoire et inclusive. En particulier, les sociétés doivent traiter les problèmes de harcèlement sexuel et/ou d'agression sexuelle, de comportement brutal ou grossier (par exemple, plaisanteries de nature sexuelle ou commentaires

Encadré 4 — Eléments à inclure dans les politiques contre le harcèlement sexuel: [37]

Déclaration stipulant que l'organisation défend le droit de tous ses employés à ne pas être sexuellement harcelés sur leur lieu de travail. Aucune forme de harcèlement fondée sur le sexe, la race, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ou autre «différence» n'est admissible.
Déclaration stipulant que les contrevenants seront tenus responsables de leurs actes de harcèlement sexuel et sanctionnés en conséquence.
Déclaration stipulant que les supérieurs et les dirigeants ont pour responsabilité de prévenir le harcèlement sur le lieu de travail et ont pour obligation de faire cesser et de dénoncer tout acte de harcèlement.
Déclaration stipulant que toutes représailles exercées contre des membres s'étant plaints de harcèlement sexuel seront considérées comme des fautes lourdes et sanctionnées en conséquence après enquête.
Explication des lois interdisant le harcèlement sexuel.
Définition du harcèlement sexuel et exemples de comportements fautifs.
Procédures formelles de traitement des plaintes pour harcèlement.
Processus encourageant les interventions précoces et la résolution des problèmes liés à un environnement de travail hostile, par exemple par des programmes de médiation.
Garantie de confidentialité des plaintes, dans la mesure du possible.
Description des sanctions disciplinaires encourues en cas de violation de la politique.
Processus d'enregistrement des plaintes, avec mise en avant de la possibilité de déposer plainte auprès de plusieurs personnes ou instances, par exemple: ■ un chef de service ■ un chef de corps ■ un coordinateur de la diversité ■ les services étatiques chargés de l'application des lois contre la discrimination
Délais d'exécution pour la conduite des enquêtes et le traitement des plaintes relatives au harcèlement sexuel.
Déclaration stipulant que les plaignants seront informés de leurs droits, des délais de prescription applicables aux plaintes civiles et des renvois aux agences administratives.
Liste des personnes à contacter si l'employé a des questions à poser sur la politique.

Encadré 5 Recrutement de femmes dans l'Unité nationale d'interception en Afghanistan [46]

Depuis 2004, la société Blackwater USA, engagée par l'Administration américaine de la répression du trafic de stupéfiants (émanation du ministère américain de la Justice), forme, conseille et assiste l'Unité nationale d'interception (UNI) du ministère afghan de l'Intérieur, qui est une unité d'enquête sur le trafic de stupéfiants œuvrant sur l'ensemble du territoire afghan. A ce jour, l'UNI est responsable de 50% des saisies de drogues en Afghanistan. Le recrutement de Blackwater pour l'UNI a couru d'août 2004 à août 2005. Depuis, les procédures de recrutement et de vérification des antécédents sont conduites par le ministère afghan de l'Intérieur.

L'UNI se compose de 174 hommes et femmes afghans. En 2005, plus de 6% des personnes diplômées à l'issue du programme de formation de Blackwater étaient des femmes. Avant que la première séance de formation ne soit dispensée, en 2004, une série d'entretiens menés avec des recrues potentielles a démontré l'intérêt des femmes envers une carrière au sein de l'UNI.

Deux femmes ayant participé à la première séance de formation travaillent toujours à l'UNI. Une femme a été diplômée avec mention à l'issue de la seconde séance de formation, ce qui démontre que les femmes sont tout à fait capables de travailler à pied d'égalité avec des hommes.

Chacune des séances de formation de Blackwater dure six semaines et aborde, entre autres disciplines, l'entraînement aux armes à feu, les premiers secours, les techniques de négociation, les fouilles, la navigation, les patrouilles et la collecte de renseignements. Les femmes effectuent exactement les mêmes exercices que les hommes et tous opèrent en uniforme et sans couvre-chef. Bénéficiant du niveau de salaire le plus élevé de tous les programmes d'application de la loi du ministère de l'Intérieur, les hommes et les femmes ont des rémunérations égales.

Le programme de formation est désormais en cours de transfert vers les autorités afghanes. Blackwater entamera prochainement un programme de «formation de formateurs» avec des formateurs recrutés au sein de l'UNI, ce qui signifie que cette carrière sera autant ouverte aux hommes qu'aux femmes.

grossiers adressés à d'autres employés ou formulés sur de tierces parties) et de comportement sexiste, y compris le traitement condescendant ou simplement différent des employés au motif de leur sexe ou de leur rôle sexuel perçu.[34] Ces règles devraient aussi être appliquées aux manifestations organisées par les sociétés et aux politiques relatives au repos et à la détente, qui contribuent souvent à imposer un environnement de travail et une culture discriminatoires ou agressifs.[35]

Les SMSP devraient donc appliquer des politiques bien déterminées et des codes de conduite précis, prévoyant aussi des procédures de traitement des plaintes pour harcèlement, brimade et violence sexiste. Quatre accusations de viol et de harcèlement sexuel récemment portées par des femmes agents de sécurité à l'encontre d'autres employés masculins de SSP en Iraq ont révélé le manque de clarté qui entoure les codes de conduite internes.[36] Des politiques devraient explicitement interdire tout comportement sexuellement inapproprié ou susceptible de faciliter la traite des êtres humains. Des plaintes devraient pouvoir être déposées par les personnels des SMSP, ainsi que par les membres de la communauté locale dans laquelle œuvrent les SMSP. Les employeurs doivent faire clairement comprendre à leurs personnels qu'il n'existe aucune culture d'impunité et que toute infraction aux politiques de leur société sera traitée avec fermeté et aura des conséquences juridiques.

L'Encadré 4 présente une liste de contrôle conçue par l'*US National Center for Women and Policing*, qui spécifie les types d'informations à stipuler dans une politique contre le harcèlement sexuel. Cette liste de contrôle pourra être adaptée à la politique spécifique de chaque SMSP traitant du harcèlement sexuel, des brimades et de la violence sexiste.

Une fois que cette politique est définie, les étapes énoncées ci-dessous peuvent être suivies pour promouvoir sa mise en œuvre effective dans la SMSP:

- Renforcement de l'importance de la politique par le président de la SMSP, par exemple par une communication à l'ensemble du personnel pour insister sur la «tolérance zéro».
- Mise en place de mécanismes pour le contrôle et la dénonciation des infractions à la politique (avec des processus de dénonciation anonyme).
- Large diffusion et affichage de la politique dans tous les lieux de travail de la SMSP.
- Incorporation de la politique dans les clauses et conditions du contrat de travail de chaque membre du personnel (ex.: par la signature d'un code de conduite).
- Programmes de formation pour tout le personnel sur la politique comme thème principal ou secondaire.[38]

4.4 Recrutement et rétention d'un nombre accru de femmes

La Section 3.1 a énoncé les avantages opérationnels de l'intégration de femmes dans les travaux des SMSP, en particulier en tant que prestataires de RSS. Les sociétés de sécurité doivent savoir comment et où recruter des femmes et des hommes parmi leur personnel.[39]

Les SMSP peuvent s'appuyer sur une mine d'expériences dans la police et dans l'armée, ainsi que dans d'autres parties du secteur privé, pour promouvoir le recrutement, la rétention et l'avancement de femmes.

Voir les Dossiers «Place du genre dans la réforme de la défense» et «Place du genre dans la réforme de la police»

La stratégie d'une SMSP pour augmenter le recrutement et la rétention des femmes devrait comporter les éléments suivants, entre autres:

- Etat des lieux:
  - Combien de femmes travaillent pour la SMSP et à quelles fonctions?
  - Les salaires des femmes sont-ils comparables à ceux des hommes de même niveau?
  - Les femmes employées (groupes de discussion et entretiens de départ) ont-elles des problèmes concernant leur travail ou leur environnement de travail?
  - Quelles sont les attitudes des hommes employés vis-à-vis de leurs collègues féminines?
- Examen des obstacles actuels au recrutement et à la rétention de femmes:
  - Le recrutement est-il en grande partie effectué par l'intermédiaire d'un réseau de vieilles connaissances? Comment des femmes anciennement membres de la police ou de l'armée peuvent-elles être recrutées?
  - Les descriptions de postes et les évaluations de performance couvrent-elle l'ensemble des compétences requises – ex.: pour les postes de RSS –, par exemple l'aptitude à la communication et la capacité à travailler avec des gens de différentes cultures?
- Examen des politiques et procédures:
  - Quelles sont les politiques et pratiques de la société en matière de harcèlement sexuel et d'inconduite sexuelle?
  - L'assurance santé de la société couvre-t-elle les besoins sanitaires de tout un chacun (hommes et femmes)?
  - Les équipements, les uniformes et les zones de vie, le cas échéant, conviennent-ils à la fois aux hommes et aux femmes?
- Analyse des problèmes, des enjeux et des solutions possibles
- Un plan d'action a-t-il été défini, avec des objectifs, des délais, des responsabilités assignées et des mécanismes pour la surveillance et le suivi?

4.5 Santé mentale et physique des employés

Un domaine très peu étudié est celui de l'impact sanitaire et social sur les agents des SMSP d'un travail en zone conflictuelle à haut risque, comme l'Afghanistan et l'Iraq. De nouvelles études indiquent toutefois que les contractants souffrent des mêmes problèmes mentaux, liés au combat, que ceux qui affectent les militaires en fin de mission.[40] Le poids des troubles post-traumatiques (TPT), par exemple, doit généralement être supporté par les conjoints et les proches des personnes atteintes. Ainsi, toutes les personnes vivant au même domicile sont indirectement touchées par ce qui se passe sur le champ de bataille.

Malheureusement, très peu de contractuels sont correctement informés des risques de TPT, ainsi que de leurs modes de prévention et de traitement, de sorte qu'ils n'ont guère de chances d'être soignés. Aux Etats-Unis, il y a eu de nombreux cas d'employés de SMSP, non couverts par le ministère américain des Anciens combattants, qui se sont vu refuser tout traitement par leurs compagnies d'assurance.[41] L'Armée américaine estime que 17% environ des personnels des unités militaires de combat en Iraq ont montré des symptômes de TPT un an après leur déploiement, mais ce taux grimpe à 30-35% si l'on y inclut les problèmes conjugaux, l'alcoolisme et d'autres problèmes de réadaptation. Une étude conduite par DynCorp sur ses formateurs de police en Iraq a révélé pour sa part un taux de 24% d'employés affichant des symptômes de TPT.[42]

Les effets de ces troubles s'étendent bien au-delà des personnes qui en sont affectées et touchent les membres de leur famille comme leurs proches et leurs relations, parfois très gravement. La violence familiale, en particulier, est essentiellement commise par des hommes contre des femmes et des enfants. Les sociétés de sécurité doivent avoir connaissance de ces problèmes postérieurs au déploiement et devraient mettre toute sorte de ressources à la disposition de leurs employés dès leur retour. Le minimum, dans ce domaine, serait d'intégrer les TPT dans la formation préalable au déploiement et d'organiser des séances d'information après le déploiement.

4.6 Vérification des antécédents et formation

Avec l'explosion de l'industrie de la sécurité privée se pose le problème épineux de la vérification des antécédents des employés.[43] Les SMSP devraient, pour le moins, vérifier intégralement les antécédents de leurs recrues pour s'assurer que n'y figurent aucune charge criminelle, violation de droits humains et actes de violence sexiste et inscrire cette vérification dans leurs processus de recrutement.

La formation mérite elle aussi une attention plus poussée. Etant donné que les employés et contractants ont généralement des antécédents militaires ou policiers et que la plupart des sociétés bien établies appliquent des procédures de vérification et de sélection, il n'est pas rare que la formation soit jugée totalement inutile, ou alors uniquement dispensée à des fins de perfectionnement. Les clients devraient, dans leurs obligations contractuelles, imposer que le personnel suive une formation supplémentaire, notamment au DHI, DIDH et aux sexospécificités. Les SMSP devraient ainsi avoir moins tendance à déployer de nouveaux employés insuffisamment formés.

4.7 Formation en matière de genre

Il est important pour quiconque travaille dans la RSS et dans des domaines connexes d'être formé à l'identification et au traitement des sexospécificités.[44] Or, il n'existe aucune norme générale ou bonne pratique communément suivie en ce qui concerne la formation, même en matière de genre, des agents de sécurité privée. Les SMSP devraient intégrer la perspective du genre dans toutes les formations dispensées à leur personnel. Dans l'idéal, ces programmes devraient être permanents et impliquer des organisations de la société civile, dont des organisations de femmes. La formation en matière de genre pourrait également être intégrée à une séance plus générale, d'un à trois jours, sur le droit international et des disciplines connexes.

Cependant, il importe que la formation en matière de genre soit toujours fondée sur des éléments propres au contexte spécifique pour être efficace.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

Les **disciplines de la formation en matière de genre** destinée aux agents des SMSP peuvent consister en ce qui suit:[45]

- Qu'est-ce que le genre?
- Définitions du travail des SMSP et compréhension de l'impact distinct de toutes leurs activités sur les femmes et sur les hommes.
- En quoi l'intégration des sexospécificités peut-elle multiplier les chances de réussite et d'efficacité opérationnelles?
- Voir son travail avec un prisme sexospécifique – comment inclure la perspective du genre dans son travail opérationnel de sécurité.
- Traitement des sexospécificités dans la RSS (ex.: collaboration avec des organisations locales de femmes, recrutement de femmes dans les forces de sécurité).
- Comment collaborer avec les membres féminins et masculins de la communauté d'accueil et comment les protéger?
- Qu'est-ce que la violence sexiste? Comment la traiter?
- Codes de conduite et politiques internes de tolérance zéro sur le harcèlement sexuel, les inconduites sexuelles et les comportements sexuellement offensants.

4.8 Autoréglementation de l'industrie et codes de conduite internes aux sociétés

Les sexospécificités devraient aussi être intégrées aux nouveaux cadres d'autoréglementation qui régissent de plus en plus de composantes de l'industrie. La définition et la surveillance de normes dans le domaine du genre pourraient se faire conjointement avec d'autres problématiques (les droits humains, par exemple) dans le cadre d'un processus global de définition de normes. Mandat doit être donné par le gouvernement, avec une certaine implication de celui-ci, pour que des normes puissent être appliquées et pour que l'autoréglementation fonctionne. La coopération entre l'Etat et l'industrie sur les questions de réglementation pourrait notamment permettre d'éviter d'entraîner certaines sociétés dans la clandestinité lorsque la réglementation devient trop lourde ou trop onéreuse. Par exemple, les soumissions présentées en réponse à des appels d'offres internationaux doivent être produites selon des délais très serrés; si une société doit faire valider sa soumission par le gouvernement de son lieu d'immatriculation, elle peut être tentée de se délocaliser à l'étranger vers un Etat moins réglementé. Parallèlement, les normes et politiques relatives aux sexospécificités doivent être auditées et contrôlées – l'intervention des gouvernements pourrait être très utile à cet égard.

Les normes remplissent deux grandes fonctions, surtout si leur application est obligatoire. Premièrement, elles améliorent la performance, la transparence et la responsabilité des SMSP. Deuxièmement, elles excluent d'emblée les acteurs «sans foi ni loi» de l'industrie. Quoi qu'il en soit, ces effets positifs ne peuvent se concrétiser que si des mécanismes d'application sont là pour contraindre les sociétés à respecter ces normes.

Les codes de conduite internes aux sociétés ou à l'industrie figurent certainement parmi les moyens les plus efficaces de promouvoir la responsabilité, l'intégration des sexospécificités et le respect des droits humains, car ils incitent à l'adoption de normes organisationnelles et professionnelles. L'Association canadienne de sécurité (CANASA), par exemple, spécifie dans son code de déontologie un mécanisme détaillé qui offre au comité de déontologie les moyens d'enquêter sur les plaintes et de prendre des sanctions, lesquelles vont jusqu'à l'expulsion de CANASA.[47] Le code de conduite de l'Association internationale pour les opérations de paix (IPOA)[48], tout comme la charte et le code de conduite de la *British Association of Private Security Companies* (BAPSC)[49], sont des documents qui pourraient se prêter à l'inclusion des sexospécificités, notamment dans leurs clauses sur les pratiques d'emploi, le respect des droits humains, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels. A l'heure actuelle, il n'est fait aucune allusion aux sexospécificités dans ces codes de conduite, ce qui démontre bien l'importance d'informer les membres des entités représentatives de l'industrie sur les questions de genre.

Or, en dépit des mécanismes de stimulation mis en place pour inciter les SMSP à s'autoréglementer, très peu d'entre elles appliquent un code de conduite interne, collectif ou externe. En 2006, l'IPOA a effectué un sondage auprès de ses trente membres. Sur les sociétés ayant répondu à ce sondage, 21% ont admis n'appliquer aucun code de conduite interne et 14% ne suivre aucun code de conduite externe.[50] De plus, l'autoréglementation, par définition, ne peut pas réglementer des sociétés qui font le choix de ne se

Encadré 6 Autoréglementation au Royaume-Uni

Les premiers pas vers l'autoréglementation de l'industrie ont été franchis au début 2006 avec la fondation de la *British Association of Private Security Companies* (BAPSC). Dans le sillage de la «bulle iraquienne», l'industrie britannique de la sécurité privée s'est démesurément développée entre 2003 et 2005, mais a eu maille à partir avec les principes de légitimité et de respectabilité. En l'absence d'outils réglementaires au Royaume-Uni et de toute action gouvernementale en ce domaine, l'Association a été créée pour réglementer et contrôler l'industrie britannique. La BAPSC représente environ 95% de l'industrie britannique en termes de valeur contractuelle, de sorte que tous les efforts qu'elle déploie pour fixer des normes – si tant est que celles-ci puissent être dûment appliquées – peuvent avoir un poids considérable sur le marché.

Les très stricts critères d'adhésion, qui comprennent un processus complet de vérification des antécédents, l'organisation de cours de formation obligatoires en DHI et de DIDH et l'élaboration d'un code de conduite exhaustif, sont quelques-uns des mécanismes qui permettent à la BAPSC d'élever efficacement les normes de l'industrie. Le gouvernement britannique est donc condamné à missionner la BAPSC pour l'autoréglementation.

Cependant, l'autoréglementation n'est efficace que si elle est confortée par un minimum d'intervention gouvernementale. Le développement de capacités d'investigation et la désignation potentielle d'un médiateur au sein d'un service gouvernemental constitueraient deux outils majeurs pour rendre l'autoréglementation crédible et efficace.

Comme les opérations de sécurité privée sont ordinairement exécutées à l'étranger, là où les audits ne peuvent être pratiqués que difficilement et irrégulièrement, les sociétés doivent prendre conscience qu'elles peuvent tirer un réel avantage commercial en adoptant et appliquant des normes, ne serait-ce que dans le domaine des sexospécificités. La formation en matière de genre, en particulier, les aiderait à mieux comprendre les bienfaits de la prise en compte des sexospécificités dans leurs opérations.

De fait, l'autoréglementation est une occasion exceptionnelle d'introduire les questions de genre dans l'industrie de la sécurité privée, car le processus de définition de normes est à la fois inclusif et ascendant. De plus, l'organe d'autoréglementation connaît les membres de l'association et peut, au besoin, discuter bilatéralement des avantages et des problèmes de l'intégration des sexospécificités.

soumettre à aucun régime réglementaire au niveau sectoriel. L'autoréglementation ne va donc pas de soi et ne prend tout son sens que dans le cadre d'une matrice de verrouillage synchronisé et, idéalement, de mécanismes de renforcement réglementaire, tant aux niveaux national et international qu'au niveau sectoriel.

Dans le même temps, toutefois, la promotion de l'autoréglementation est devenue la position par défaut du gouvernement britannique en ce qui concerne la réglementation de la plupart des industries (voir l'Encadré 6).

5 Traitement des sexospécificités dans la réglementation internationale et nationale des SMSP

Jusqu'à présent, seuls deux pays disposent de régimes réglementaires spécifiques pour leurs industries nationales de sécurité privée qui déploient des opérations à l'étranger: l'Afrique du Sud et les Etats-Unis. Cependant, ces deux régimes sont très imparfaits, comme le démontrent les débats permanents entretenus dans ces deux pays autour de la question.[51]

La mise au point de régimes réglementaires pour les SMSP, aussi bien au niveau national qu'au niveau international, devrait s'inspirer du cadre juridique international. Il existe en effet toute une série de lois et d'instruments internationaux et régionaux en ce domaine:

- Donner mandat pour intégrer les sexospécificités dans tous les aspects du maintien de la paix et du règlement des conflits.
- Créer la possibilité pour les Etats d'être tenus responsables des violations commises par les personnels des SMSP.
- Imposer la responsabilité directe des personnels des SMSP au regard du DHI, du DIDH, du droit pénal international et des lois nationales en cas de crimes et délits extraterritoriaux.

Cette section n'a pas vocation à formuler des recommandations complètes pour la réglementation internationale ou nationale des SMSP; elle se contente d'identifier les normes existantes les plus pertinentes, concernant en particulier les sexospécificités.

5.1 Droits humains internationaux et droit humanitaire international

Le droit international ne réglemente pas explicitement les activités des SMSP et des agents individuels. Le droit international ne stipule des normes spécifiques que sur la question des mercenaires – un terme devenu totalement désuet, qui ne convient plus guère au phénomène moderne des SMSP.[52] De même, il n'existe pas d'instruments internationaux ou régionaux sur les droits des femmes ou des enfants, ou sur les droits humains en général, qui traitent spécifiquement de l'industrie de la sécurité privée.[53]

La **Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies** (RCS 1325 de l'ONU) sur les femmes, la paix et la sécurité traite de la prise en compte des sexospécificités dans le règlement des conflits, la consolidation de la paix et la reconstruction postconflictuelle, mais n'aborde pas explicitement le secteur de la sécurité privée et n'explique pas comment intégrer ces sexospécificités.[54] La résolution, toutefois, demande à ce que des perspectives de genre soient prises en compte dans les opérations de maintien de la paix conformément à la Déclaration de Windhoek et au Plan d'action de Namibie, ainsi que dans les programmes de DDR et de réforme de la police et de la justice – ce qui semble inclure les sociétés privées dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.[55] En outre, la RCS 1325 de l'ONU déclare que tous les personnels de maintien de la paix devraient suivre une formation spéciale sur la protection, les besoins spéciaux et les droits humains des femmes et des enfants dans les situations de conflit. La résolution rappelle également «à toutes les parties à un conflit armé de respecter pleinement le droit international applicable aux droits et à la protection des femmes et petites filles, en particulier en tant que personnes civiles».

Voir l'Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Responsabilité de l'Etat au regard des violations de droits humains commises par des SMSP

Quoi qu'il en soit, les Etats ont le devoir de protéger les droits humains de leurs citoyens. Les normes de DHI ont force exécutoire, car les Etats peuvent et, de fait, sont obligés de les appliquer et d'engager la responsabilité des sociétés lorsque celles-ci se rendent coupables de comportements préjudiciables aux droits humains. Le meilleur exemple ici est la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (CEDAW), qui a été ratifiée par 185 Etats.[56] L'article 2, par exemple, engage les Etats à entreprendre une série de mesures ayant une incidence sur le secteur de la sécurité, notamment:

- «adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes» (article 2b);
- «instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire» (article 2c);
- «prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque» (article 2e).

Plus spécifiquement, la notion de la responsabilité de l'Etat au regard des violations des droits humains s'est considérablement élargie, pour ne pas seulement inclure les violations des droits humains par l'Etat ou ses agents, mais aussi l'obligation positive de prévention des abus perpétrés par des acteurs privés. En vertu du droit international, les Etats ont l'obligation générale d'agir avec la «diligence voulue» pour prévenir, mener les enquêtes nécessaires et sanctionner les violations du droit international, diligenter des enquêtes et octroyer des dommages et intérêts équitables. Les Etats peuvent être tenus responsables s'ils négligent d'appliquer la diligence voulue pour prévenir ou traiter une violation des droits humains par un «acteur privé» (une SMSP, par exemple).

Un certain nombre d'instruments juridiques internationaux confirme spécifiquement cette obligation de diligence en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes. Dans la **Déclaration sur l'élimination**

Encadré 7 Les Etats-Unis d'Amérique contre David A. Passaro [67]

Un exemple d'application efficace du droit national nous est fourni par l'affaire de David A. Passaro, agent indépendant travaillant en Afghanistan pour le compte de la CIA. En juin 2003, il a participé à des activités de formation paramilitaire avec les troupes américaines basées à Asadabad, dans la province de Kunar, dans le nord-est de l'Afghanistan.

Abdul Wali, petit agriculteur afghan local, faisait partie d'un groupe d'individus suspectés d'avoir perpétré des attentats. Le 18 juin 2003, Wali s'est livré de lui-même aux forces américaines d'Asadabad après avoir obtenu des garanties quant à sa sécurité.

Passaro a torturé Wali pendant son interrogatoire, sous les yeux d'au moins trois parachutistes de la 82ème Division aéroportée de l'armée. Des témoins ont affirmé que Passaro s'était porté volontaire pour interroger Wali et s'était énervé en voyant que celui-ci ne répondait pas aux questions, tout simplement parce qu'il n'avait rien à voir avec les attentats incriminés. D'après ces témoins, Wali, enchaîné pieds et poings liés au sol et contre le mur de sa cellule, a été torturé et battu par Passaro au niveau des bras, des poignets, des genoux et de l'abdomen à coups de poings et de pieds, et au moyen d'une lampe torche métallique. Passaro a également, au moins une fois, frappé Wali à coups de pied dans l'aine et la prostate. Le 21 juin 2003, le décès de Wali était prononcé.

Le 17 juin 2004, Passaro était le premier civil à être accusé d'actes de torture sur des prisonniers en Afghanistan et en Iraq et le premier Américain accusé en vertu de l'*USA PATRIOT Act*, loi étendant la compétence des tribunaux américains à l'étranger.

Passaro a été jugé coupable de haute trahison et de trois autres infractions et a été condamné par un tribunal fédéral de Caroline du Nord en février 2007 à une peine d'emprisonnement de 8 ans et 4 mois.

de la violence à l'égard des femmes adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1994[57], l'article 4 stipule ce qui suit:

> «Les Etats devraient mettre en œuvre sans retard, par tous les moyens appropriés, une politique visant à éliminer la violence à l'égard des femmes et, à cet effet, […] (c) agir avec la diligence voulue pour prévenir les actes de violence à l'égard des femmes, enquêter sur ces actes et les punir conformément à la législation nationale, qu'ils soient perpétrés par l'Etat ou par des personnes privées.

Au niveau régional, l'article 7(b) de la **Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme** (Convention de Belém do Para, 1994) exhorte également les Etats «à agir avec la diligence voulue pour prévenir la violence contre la femme, mener les enquêtes nécessaires et sanctionner les actes de violence exercés contre elle»; de même, l'article 125 de la **Déclaration et du Programme d'action de Beijing** de 1995 réaffirme la responsabilité qu'ont les Etats de prévenir les actes de violence commis contre des femmes par des acteurs non étatiques, de mener les enquêtes nécessaires et de les sanctionner.[58]

Les Etats ont donc l'obligation positive de prévenir, de traiter et de punir les crimes liés à la violence sexiste et à la discrimination.[59] Si un Etat néglige d'intervenir avec la diligence voulue pour prévenir, traiter et punir des abus commis par des acteurs privés (y compris les actes de violence sexiste commis par les personnels des SMSP), il peut en être tenu pour responsable en vertu du DIDH.

Responsabilité directe des personnels des SMSP

Les personnels des SMSP peuvent être tenus directement et personnellement responsables, en vertu du DHI, si celui-ci s'applique lors d'une opération, c'est-à-dire si l'opération est menée dans une zone de conflit armé. En effet, selon le DHI, les personnels des SMSP ont un statut civil (à moins qu'ils ne fassent partie des forces armées). Ils encourent une responsabilité pénale individuelle pour tous les crimes de guerre qu'ils commettraient. La poursuite judiciaire de crimes suppose normalement l'intervention des Etats, qui sont les organes chargés de l'application du DHI et du DIDH dans la plupart des juridictions. Or, l'intervention des Etats dans ce domaine est, pour l'heure, quasiment inexistante. Il ne faut pas non plus oublier le rôle que peut jouer le Tribunal pénal international (TPI) pour juger les crimes de guerre commis par les personnels des SMP. Le Statut de Rome du TPI reconnaît et poursuit la violence sexuelle et la violence sexiste comme des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité.[60]

L'une des raisons de l'incurie des Etats peut s'attribuer aux difficultés pratiques que suppose la conduite d'enquêtes sur des affaires pénales dans un environnement à haut risque ou hostile. Une autre raison peut résider dans le sens de l'opportunité politique. Les gouvernements peuvent se servir des SMSP comme de commodes outils politiques dans une mission en situation conflictuelle ou postconflictuelle, en particulier si celle-ci échoue, ou pour couvrir le décès de personnes travaillant sur une opération dangereuse – après tout, le décès d'un agent privé de sécurité importe moins dans l'opinion publique que celui d'un soldat. Cela implique qu'il n'est pas nécessairement dans l'intérêt des gouvernements d'imposer une réglementation et un contrôle stricts aux SMSP, puisque la réglementation peut avoir pour effet d'accroître les responsabilités encourues par ces gouvernements au titre des actions exécutées en leur nom par des SMSP.

5.2 Législation nationale et directives pour les crimes et délits extraterritoriaux

Même si des sociétés privées pouvaient être légalement tenues responsables en vertu des cadres juridiques internationaux relatifs aux droits humains, ces obligations devraient certainement être appliquées par le biais de la législation et du système juridique des Etats individuels.[61]

Pour l'heure, très peu de pays seulement, à savoir l'Afrique du sud, la Suisse et les Etats-Unis, pour l'essentiel, ont pris des mesures législatives pour réglementer les SMSP immatriculées sur leur territoire ou pour interdire aux citoyens d'agir comme des mercenaires, dans le but de prévenir toute violation du droit international et du droit des droits humains.[62] Comme le gouvernement américain et les SMSP américaines figurent parmi les acteurs les plus puissants de la RSS dans le monde, il peut être intéressant d'étudier plus en profondeur l'environnement réglementaire en vigueur aux Etats-Unis.

Pour les sociétés sous contrat avec le gouvernement américain, les instruments applicables sont, entre autres, le *Military Extraterritorial Jurisdiction Act* (MEJA, loi sur la juridiction militaire extraterritoriale)[63] et l'*Uniform Code of Military Justice* (UCMJ, Code uniformisé de justice militaire)[64]. Ces deux lois prohibent les fautes graves, comme le viol ou l'homicide. Bien que, en théorie, ces deux instruments puissent être déjà appliqués, les débats font rage autour de la constitutionalité de certains aspects de l'UCMJ et de la faisabilité de l'application de la MEJA. En ce qui concerne l'UCMJ, il reste à déterminer comment un amendement rendant la loi applicable aux contractants militaires dans le cadre d'opérations de circonstance, par exemple en temps de guerre, peut s'appliquer à des sociétés et à des ressortissants non américains, ainsi qu'à des contractants travaillant pour des clients autres que le gouvernement américain. Des problèmes analogues se posent pour le MEJA, même si la loi ne s'applique pas aux contractants qui ne relèvent pas du ministère de la Défense, tels ceux sous contrat avec le ministère de l'Intérieur.[65] Le problème supplémentaire posé par le MEJA est la nature compliquée et onéreuse des poursuites extraterritoriales: des témoins doivent être interrogés et des preuves doivent être produites à plusieurs milliers de kilomètres du territoire américain.

Encadré 8 Procès civil de Kellogg, Brown and Root pour viol et harcèlement sexuel

Les plaignants, des employés de Kellogg, Brown and Root (KBR), déclarent avoir travaillé dans un climat de sexe et d'alcool en 2004-2005, tandis que des femmes dénonçant des actes de harcèlement à leurs supérieurs étaient constamment dénigrées et sexuellement sollicitées. Dans le cadre d'un procès intenté pour viol, il a été déclaré que «cette agression ne se serait jamais produite sans l'atmosphère "virile et machiste" que les défendeurs avaient d'abord créée, puis négligé de modérer (vis-à-vis des femmes) – une atmosphère qui était excusée, pour ne pas dire encouragée, et dont les défendeurs avaient été amplement informés dès le départ».[71] Bien que KBR ait prétendu avoir amplement enquêté sur cette affaire de viol, la Commission américaine sur l'égalité des chances dans l'emploi a estimé que l'enquête interne menée par la société était insuffisante et n'avait autorisé aucun moyen de recours adéquat.[72]

Bien que, apparemment, une vingtaine d'agents civils (travaillant pour l'armée ou pour la CIA) soit impliquée dans des affaires d'abus sur des détenus en Afghanistan, à Guantanamo Bay et en Iraq, à ce jour un seul un d'entre eux (de la CIA) a été poursuivi par le ministère américain de la Justice pour avoir commis des actes de torture en Afghanistan (voir l'Encadré 7).[66]

De surcroît, la réglementation des personnels des SMSP peut porter sur des comportements illicites spécifiques. Par exemple, l'*US Trafficking Victims Protection Act* (TVPA, loi américaine sur la protection des victimes de traite humaine) établit la compétence des tribunaux américains pour les employés fédéraux américains accusés de trafic ou de traite à l'étranger. L'application du TVPA devrait être renforcée par l'exécution régulière d'audits des contractants et des sous-traitants et les autres Etats devraient être encouragés à adopter une législation et des mécanismes de conformité analogues.

Plusieurs problèmes pratiques peuvent se poser concernant la réglementation de la privatisation de la sécurité par la législation nationale et par des directives de niveau national. Par exemple, les Etats ont le devoir de protéger leurs citoyens contre les activités potentiellement nocives menées par des sociétés et des acteurs privés sur leur territoire et sur tous les territoires placés sous leur contrôle (pendant une occupation, par exemple). Cependant, en DIDH, rien n'oblige à établir une juridiction extraterritoriale dédiée à la protection des victimes potentielles placées sous le contrôle effectif d'un Etats tiers, à moins que les violations constatées ne soient soumises à une compétence universelle, comme dans le cas des graves infractions aux Conventions de Genève ou d'autres violations sérieuses des droits humains (génocide et apartheid, par exemple). Si une société opère hors de l'Etat où elle est immatriculée, l'Etat d'immatriculation n'a que «l'obligation de promulguer des lois et des réglementations pour promouvoir les abus de droits humains par les sociétés immatriculées dans sa juridiction *dans la mesure du possible*».[68]

Nombreux sont les Etats, où opèrent des SMSP, qui n'ont pas la volonté politique ou les moyens de protéger leurs citoyens sur leur propre territoire contre les agissements des SMSP. Tel est le cas, en particulier, des Etats en situation d'échec, dont le système juridique a cessé de fonctionner. C'est ce qui a amené un conseiller juridique du Comité international de la Croix-Rouge (CICR) à remarquer que «le manque de responsabilité de l'Etat dans lequel des sociétés déploient des activités, notamment dans des situations de conflit, associé aux lacunes de l'application des lois dans l'Etat d'immatriculation dues aux obstacles posés par les procédures ou aux failles de la législation, peut induire de graves problèmes en termes de protection».[69]

Il est difficile de traduire en justice une violation des droits humains dans un pays tiers et peu d'Etats reconnaissent la responsabilité pénale des sociétés.[70] Plusieurs systèmes juridiques nationaux, tels ceux des Etats-Unis et du Royaume-Uni, autorisent toutefois les procédures civiles pour des préjudices subis dans un autre Etat. Cette option doit encore être explorée plus avant, mais il y a déjà des sociétés en attente de procès en vertu de l'*Alien Torts Claims Act* (loi américaine sur les plaintes pour délits civils à l'étranger) et du principe de responsabilité pour fait d'autrui en droit anglais. La responsabilité pour fait d'autrui est la responsabilité légale engagée par un employeur en cas de délit civil commis par l'un de ses employés en cours d'emploi.

Des procès civils sont actuellement en cours aux Etats-Unis dans quatre affaires de harcèlement sexuel et de viol dont sont accusés des employés de la société Kellogg, Brown and Root en Iraq. (Voir l'Encadré 8.) Voilà bien la preuve que les enquêtes internes ne suffisent pas et que les sociétés devraient avoir pour politique systématique de dénoncer aux autorités concernées tous les cas présumés ou avérés de harcèlement sexuel et de viol.

5.3 Directives internationales non juridiquement contraignantes

Un exemple de telles directives est le code des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'Homme, adopté en 2000 par des gouvernements, des entreprises des industries pétrolières et extractives, des ONG et des observateurs.[73] Ces Principes volontaires formulent des directives précises pour les interactions entre les sociétés et les prestataires de sécurité privée; les questions de genre devraient être prises en compte dans la mise en œuvre de ces Principes volontaires au niveau des sociétés. Un exemple plus récent est le code de conduite pour les sociétés de sécurité privées de Sarajevo, qui a été rédigé par des représentants

industriels d'Europe du Sud-Est et du Royaume-Uni, ainsi que par différents représentants d'ONG et d'organisations internationales.[74]

Ces directives internationales couvrent divers domaines propices à l'intégration des sexospécificités, comme les pratiques de recrutement, la formation et le respect des droits humains. Cependant, comme tous les codes de conduite élaborés par des sociétés et des secteurs d'activités, ces instruments sont purement facultatifs et ne concernent donc qu'une fraction minime des centaines de SMSP du monde entier. Ils font souvent aussi fonction de plus petit dénominateur commun sur lequel des acteurs peuvent s'entendre.

Une initiative plus prometteuse a été lancée par le gouvernement suisse en coopération avec le CICR, qui encourage les Etats à promouvoir et garantir le respect du DHI et du DIDH par les SMSP œuvrant dans des situations de conflit. Il est prévu de rédiger un code de conduite à l'intention des SMSP internationales, auquel les sexospécificités devraient être intégrées.

5.4 Autres instruments internationaux pertinents

Il existe d'autres normes internationales en «droit mou» susceptibles de s'appliquer aux SMSP qui font usage de la force.[75] Il s'agit, par exemple, des normes suivantes: le Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois, les Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus, les Principes fondamentaux relatifs au traitement des détenus et l'Ensemble de principes pour la protection de toutes les personnes soumises à une forme quelconque de détention ou d'emprisonnement. Bien que ces instruments internationaux soient initialement conçus pour s'appliquer aux Etats et à leurs agents, les clients et les Etats recruteurs peuvent tout à fait s'y référer contractuellement.

6 Intégration de la perspective du genre aux SMSP dans des contextes spécifiques

6.1 Pays en situation conflictuelle et postconflictuelle

Les pays en situation conflictuelle et postconflictuelle pâtissent généralement d'une pénurie de services de sécurité publique et les SMSP sont souvent là pour combler ces lacunes. La dynamique des pays en situation postconflictuelle revêt un intérêt tout particulier, car la récente explosion mondiale du secteur de la sécurité privée s'est d'abord inscrite dans les pays sortant d'un conflit, notamment en Afghanistan et en Iraq. Les problèmes, les enjeux et les opportunités que suppose le recours à des sociétés privées dans ces deux pays sont intrinsèquement liés au contexte spécifique. Ils ont donc peu de chances d'être à nouveau observés dans d'autres contextes au cours des prochaines années. Cependant, comme la présence de SSP sera nécessaire en nombre pendant encore cinq à dix ans au moins en Afghanistan et en Iraq, il est capital d'étudier leur cas plus en profondeur.

Il y a très peu de données fiables disponibles sur le nombre de SMSP – locales et internationales – en Afghanistan et en Iraq. D'après les estimations du secteur, les agents de sécurité privée seraient au nombre de 20 000 à 25 000 en Iraq. Il n'est pas toujours facile de savoir si ces estimations incluent les forces iraquiennes locales ou non mais, d'après la *Private Security Company Association of Iraq* (PSCAI), la moitié d'entre eux seulement provient de pays étrangers, dont 5 000 de pays occidentaux et encore plus de pays tiers. En l'absence de données collectées au niveau centralisé, on ignore aussi le nombre d'agents étrangers qui fournissent des services d'appui (cuisine ou nettoyage, par exemple) aux forces étrangères et aux SMSP installées dans le pays. Toujours d'après les estimations, le nombre d'agents de sécurité privée en Afghanistan serait compris entre 18 500 et 28 000.[76] Ce nombre semble tenir compte des forces locales mais, une fois encore, aucune donnée fiable ne permet de le démontrer.

Les cas de l'Afghanistan et de l'Iraq ont révélé la nature mondialisée de l'industrie de la sécurité privée et la croissance des inégalités. Les SSP et les SMP présentes dans ces deux pays ont recruté des milliers d'employés, majoritairement des hommes pauvres et sous-employés issus de pays en développement, en leur versant un salaire qui ne représente souvent que le dixième des salaires consentis aux agents occidentaux, à travail égal.[77] Des agents recrutés par des intermédiaires moyen-orientaux viennent de pays pauvres, comme le Bangladesh, le Népal ou

les Philippines, pour effectuer les tâches ingrates des SSP, notamment la cuisine, le service à table ou le nettoyage des toilettes.[78] D'autres agents – les anciens combattants originaires de pays comme Fidji et l'Ouganda ou venant de toute l'Amérique latine – sont assignés à des tâches plus dangereuses, par exemple la protection physique et l'appui militaire.[79] Les agents issus de ces pays ont souvent les faveurs des sociétés américaines, car ils connaissent bien les armes américaines et les procédures de sécurité correspondantes puisqu'ils ont été formés par des instructeurs américains pendant leur service militaire.

Les efforts de reconstruction postconflictuelle en Afghanistan et en Iraq entrent largement en ligne de compte dans ce que l'on appelle la «bulle», c'est-à-dire l'inflation inattendue observée ces dernières années concernant les opportunités commerciales des SMSP dans l'industrie de la sécurité privée, et ont dégagé de nouvelles voies pour le développement du marché global. Etant donné leur proximité avec les efforts de reconstruction postconflictuelle, les SMSP internationales ont commencé à développer d'importantes capacités dans de nouvelles sphères, notamment en RSS, en DDR, en développement et en secours en cas de catastrophe. Comme l'éclatement de cette bulle semble imminent, tout laisse à penser que ces nouvelles sphères vont connaître une réelle croissance en devenant à part entière un domaine spécialisé du secteur de la sécurité privée. Il est donc temps de formuler en matière de sexospécificités des directives précises et cohérentes pour les SMSP qui sont impliquées dans ces activités. Ces directives (aussi bien génériques que contextuelles) doivent être élaborées en étroite coopération avec les SMSP et leurs associations professionnelles (IPOA, BAPSC, PSCAI, *Private Security Companies Association in Afghanistan* (PSCAA), etc.), ainsi qu'avec des représentants gouvernementaux et des organismes donateurs. Seule l'inclusion de toutes les parties prenantes garantira la mise en œuvre, le contrôle et l'application effective des directives et normes.

Les civils, surtout les femmes, les enfants et les personnes âgées, sont particulièrement vulnérables pendant et après les conflits. Les taux de violence sexiste en période d'après-guerre demeurent souvent très élevés.[80] Ainsi, il est impératif que les employés des SMSP actives dans des environnements postconflictuels soient dûment informés et spécialement formés à la protection, aux besoins sécuritaires particuliers et aux droits humains des femmes, des filles et des garçons en situation conflictuelle et postconflictuelle. Les employés ou les agents devraient aussi avoir des instructions précises à suivre sur les codes de conduite et les politiques de tolérance zéro, notamment concernant l'exploitation sexuelle des membres vulnérables de la communauté d'accueil et des autres employés des SMSP. Cette sorte de formation préalable au déploiement est déjà pratiquée dans de nombreuses forces armées nationales engagées dans des interventions internationales, grâce à la prise en compte des sexospécificités dans les opérations de maintien et de consolidation de la paix de l'ONU.[81]

Les situations postconflictuelles offrent également des opportunités sans précédent pour imposer un changement sociétal, ne serait-ce qu'en permettant de contrecarrer la discrimination sexuelle et de redéfinir les rôles sexuels. Les contractants, notamment ceux qui participent aux activités de RSS, comme les formations policières et militaires, devraient accorder une attention toute particulière aux questions des sexospécificités et des droits humains. Ces questions peuvent porter sur le traitement de la violence sexiste, l'assistance aux membres vulnérables de la société ou l'ouverture du secteur de la sécurité aux femmes. Le Libéria, par exemple, a adopté un quota de 20% de femmes dans les forces de police et les forces armées.[82] Les SMSP qui collaborent avec la police ou l'armée libérienne sont donc tenues de posséder les compétences requises pour travailler avec de nouvelles recrues féminines. Les SMSP qui fournissent d'importants services pour la mise en œuvre d'activités de RSS devraient être incluses dans la planification de l'intégration des sexospécificités et ce, dès le début.

Dans les pays qui sortent d'un conflit, il est essentiel d'inclure aussi le secteur local de la sécurité privée dans tous les processus de RSS de manière à prévenir l'apparition d'un secteur parallèle irresponsable, susceptible de faire concurrence au secteur étatique réformé de la sécurité. De telles structures parallèles ne feraient qu'accroître les risques de violations des droits humains, de violence sexiste et d'autres crimes. La communauté internationale, les donateurs et les prestataires de RSS doivent donc élaborer, de préférence au cas par cas, des politiques claires et précises sur l'incorporation des sexospécificités dans les opérations de RSS qui impliquent, d'une manière ou d'une autre, des SSP locales. Il faut ensuite tirer les enseignements, compiler les bonnes pratiques et les mettre à la disposition d'autres opérations de RSS. Plus spécialement, dans de nombreux pays en situation postconflictuelle, d'anciens membres démobilisés des armées et des forces de sécurité trouvent souvent du travail dans la police et dans le secteur de la sécurité privée (voir la Section 6.2). Les femmes qui ont combattu ou se sont engagées aux côtés de groupes armés devraient être pleinement impliquées dans les processus de RSS, notamment en autorisant leur accès dans le secteur de la sécurité privée dans le cadre de leur réintégration et de la création d'emplois civils.

Défis et opportunités pour l'intégration de la perspective du genre dans les pays sortant d'un conflit:

- Les SMSP peuvent constituer de précieux partenaires dans toute initiative de RSS et de reconstruction postconflictuelle. Elles sont presque toujours vues par les communautés d'accueil comme des «ambassadeurs» de pays occidentaux. Comme les SMSP s'efforcent toujours de répondre aux demandes de leurs clients, il y a là possibilité de créer des normes et des réglementations pour faire des SMSP des partenaires légitimes dans toutes les opérations. Les clients et les donateurs peuvent et, même, devraient insister pour imposer la prise en compte des sexospécificités dans les contrats qu'ils signent avec les SMSP.

- Un environnement postconflictuel n'est pas toujours synonyme de limpidité juridique, mais ne signifie pas pour autant que les agents de sécurité travaillent dans un climat d'impunité. Les inconduites sexuelles, la participation à des réseaux illicites de prostitution et la violence sexiste ne doivent pas être tolérés, que ce soit vis-à-vis des communautés d'accueil ou des personnels des SMSP.
- Pour améliorer l'efficacité de leurs opérations, les SMSP doivent recruter davantage de femmes pour leur travail de RSS, par exemple la réforme de la police. Elles ont donc tout intérêt à créer un environnement professionnel propice au recrutement et à la rétention de personnels féminins.

6.2 Pays en développement

Dans l'ensemble, les avancées du secteur de la sécurité privée dans les pays en développement sont bien plus spectaculaires que dans le monde développé: les marchés qui affichent la croissance la plus rapide se trouvent en Afrique, en Chine, en Inde et en Amérique latine.[83]

Le monde en développement, et en particulier l'Afrique subsaharienne, connaît une privatisation croissante des services de sécurité intérieure, comme la police. Quoique les deux phénomènes de la sécurité privée au niveau national et au niveau international doivent être distingués analytiquement puisque dus à des circonstances différentes,[84] ils sont tous deux liés aux changements structurels qui s'observent dans les sphères sociales, économiques, politiques et stratégiques, et qui sont de nature véritablement mondiale.[85] En d'autres termes, les processus de mondialisation facilitent la conduite du commerce et l'échange des idées à travers les frontières et mène ainsi à la reproduction de modèles de lutte contre la violence et de traitement des problèmes de sécurité. Parallèlement, l'offre et la demande concernant les services de sécurité privée ont aussi tendance à se mondialiser et à se convertir en simples marchandises.

En Afrique, les raisons de la croissance exponentielle du marché de la sécurité privée sont, entre autres: la réduction des forces armées après la Guerre froide, les processus mondiaux de libéralisation des marchés, la prolifération des armes et la situation générale d'insécurité.[86] L'un des facteurs les plus puissants qui favorise l'émergence de forces de sécurité privée est, semble-t-il, la faiblesse des capacités étatiques et le vide sécuritaire concomitant dans de grandes parties d'Afrique.

Les problèmes communs à de nombreux Etats africains sont l'omniprésence de l'insécurité, le manque de confiance dans les forces de sécurité publique, la pauvreté généralisée et l'exploitation des gardes de sécurité par des horaires très longs et des salaires extrêmement bas, ce qui ne fait que les inciter aux activités criminelles. L'amélioration des conditions de travail et des salaires des agents locaux de sécurité privée devrait rehausser la situation socio-économique des membres les plus vulnérables de la main-d'œuvre, à savoir les hommes pauvres et non éduqués qui, bien souvent, ont quitté leur campagne pour émigrer vers les centres urbains.

Dans certains pays, comme en Angola et en Sierra Leone, les SSP représentent le premier marché du travail pour les anciens rebelles et insurgés. La démobilisation de l'UNITA en Angola, en 2002, par exemple, a créé pour les nouvelles SSP une main-d'œuvre bon marché, dotée de compétences militaires. A l'heure actuelle, 35 715 personnes sont employées par les 307 SSP du pays. L'un des principaux problèmes qui se posent à l'Angola est l'usage continu «d'armes de guerre» non enregistrées, comme les AK47, par des agents de sécurité privée. Ce problème ne perpétue pas seulement une culture de guerre, mais favorise également les activités criminelles et les violations de droits humains, en particulier dans les régions productrices de diamants, parmi les personnels de SSP. Récemment, des initiatives ont été lancées pour inclure des SSP dans des formations sur les droits humains conçues pour les forces de police nationale et dispensées par le Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies (HCDH) de Luanda. Cependant, en l'absence d'efforts systématiques de contrôle, les effets à long terme des formations demeurent des plus incertains.

En Sierra Leone, le secteur de la sécurité se développe également et offre des débouchés professionnels aux anciens combattants de la guerre civile conclue en 2002. Au total, ce sont 3 000 à 5 000 personnes qui peuvent ainsi être aujourd'hui employées par des SSP. Les questions de l'armement des SSP et du traitement inégalitaire réservé aux SSP étrangères et locales par le gouvernement font l'objet de sérieuses contestations. Ces deux questions, associées au problème de l'exploitation des agents par des SSP locales, ne peuvent être résolues que par l'introduction de normes, de réglementations et de mécanismes de contrôle, qui font actuellement défaut.[87] Il doit être admis, toutefois, que les défis posés à la responsabilité des SMSP locales et internationales œuvrant dans des environnements postconflictuels sont principalement dus à la faiblesse des structures, qui ne parviennent pas à imposer l'état de droit.

De surcroît, les acteurs de la sécurité publique et privée dans les Etats africains sont souvent «en étroite liaison par la mise en réseau croissante des structures de sécurité.»[88] Ce sont fréquemment des dirigeants politiques, des responsables étatiques et des officiers militaires qui sont les (co)propriétaires des SSP, de sorte qu'il peut être dans leur intérêt d'éviter toute réglementation ou, pour le moins, d'éviter que des poursuites judiciaires soient engagées contre des sociétés et/ou des agents individuels accusés de violations de droits humains et d'autres délits.

Parallèlement, des SMSP internationales se dérobent parfois aux réglementations gouvernementales dans l'Etat où elles sont immatriculées en spécifiant que leur responsabilité est engagée en vertu des lois locales de tous les pays où elles opèrent. Bien que

cela soit techniquement vrai, les lois et les capacités de mise en application des lois du pays d'accueil sont trop souvent inappropriées.

Capps affirme ainsi que: «Si les autochtones tentent de faire quoi que ce soit, l'entreprise les fait sortir du pays parce qu'elle ne veut pas voir ses employés aux prises avec la justice. "C'est mauvais pour les affaires".»[89] Ces questions de responsabilité concernent plus particulièrement les SMSP présentes dans des environnements postconflictuels ou dans des Etats en situation d'échec, où les institutions garantes de l'état de droit sont soit inadaptées, soit paralysées.

Défis et opportunités pour l'intégration des sexospécificités dans les pays en développement:

- A mesure que les SSP du monde en développement s'accaparent les services de sécurité dans les sphères publiques et privées, le laxisme concernant le contrôle des armes pose de plus en plus problème et peut intensifier les risques de violence sexiste.
- Les SSP locales des pays en développement, ainsi que les SMSP internationales, ont tendance à recruter leurs employés les plus vulnérables et les moins bien rémunérés parmi les groupes marginalisés des pays en développement. Ces employés sont souvent des hommes pauvres, sans instruction, provenant de zones rurales. Beaucoup d'entre eux sont d'anciens soldats qui ont été démobilisés et mal réinsérés dans leur milieu social. Ces pratiques posent de graves problèmes et ont besoin d'être traitées conjointement par les donateurs, les gouvernements et les entreprises. Avec de meilleurs salaires et de meilleurs avantages (par comparaison avec ceux en vigueur dans les pays développés), une plus grande égalité professionnelle pourrait être assurée.

6.3 Pays en transition

La dynamique qui sous-tend l'émergence des sociétés de sécurité privée diffère aussi dans les pays en transition d'Europe centrale, d'Europe orientale et de Russie. Le secteur de la sécurité, qui était souvent démesuré sous le règne des communistes, s'est radicalement amoindri à la fin de la Guerre froide et a laissé des centaines de milliers d'agents de sécurité au chômage. Parallèlement, la situation sécuritaire s'est dégradée et les taux de criminalité ont augmenté, ce qui a incité certains d'entre eux à créer en toute légalité des sociétés de sécurité et d'autres à opérer aux marges de la légalité.

Le secteur de la sécurité privée dans les pays de l'ex-Union soviétique ne peut toutefois pas se comprendre sous la perspective «occidentale» de la dichotomie public-privé. Au contraire, les intérêts des responsables étatiques et des SSP sont souvent indissociables et il serait plus approprié de parler de commercialisation de la sécurité, plutôt que de privatisation.[90] Le secteur de la sécurité privée dans la Communauté des Etats indépendants, en particulier en Géorgie, en Russie et en Ukraine, suscite de vives inquiétudes en raison de l'insuffisance ou de l'inefficacité des réglementations et des conflits d'intérêts qui opposent les différentes parties concernées. Comme le note Hiscock: «Le plus grave des problèmes est peut-être que la gouvernance de la sécurité privée ne reçoit pas toute l'attention qu'elle mérite. S'il y a si peu de mécanismes permettant au parlement ou au public d'exercer un contrôle démocratique sur le secteur, c'est en grande partie à cause d'une notion qui subsiste de l'ère soviétique, à savoir que le secteur de la sécurité est une affaire qui concerne exclusivement l'Etat.» Jusqu'à présent, les SSP n'ont pas été intégrées aux efforts de RSS et il n'existe quasiment aucune donnée sur la taille et les activités du secteur de la sécurité privée.[91]

En Russie, s'ajoute le phénomène plus récent des unités autorisées de sécurité armée qui protègent et défendent les deux plus grands monopoles énergétiques du pays, Gazprom et la compagnie d'oléoducs Transneft. Selon les termes de l'accord, «les deux compagnies seront pour la première fois en droit d'employer leurs propres agents armés au lieu de faire appel aux services de sociétés de sécurité extérieures. Leurs unités armées auront aussi accès à davantage d'armes et auront plus de libertés concernant leur usage que d'autres sociétés de sécurité privées».[92]

Dans ce contexte, il est clair que la réforme du secteur de la sécurité privée constitue une gageure pour plusieurs pays de l'ancien bloc de l'Est. La corruption, le crime organisé et la faiblesse des capacités étatiques ont jusqu'à présent fait obstacle à la mise en place d'un contrôle efficace. Paradoxalement, toutefois, le secteur de la sécurité privée est en pleine croissance. En Bulgarie, par exemple, près de 90 % de la main-d'œuvre masculine sont désormais employés à des travaux liés à la sécurité privée. Pourtant, le secteur de la sécurité privée de ce pays semble être le plus criminalisé de toute la région.[93]

Les études conduites sur le sujet indiquent qu'il n'est guère facile d'appliquer les bonnes pratiques issues des pays développés à l'industrie de la sécurité privée des Etats en transition. Or, les SSP doivent faire partie intégrante d'un processus complet de RSS qui traite de tous les problèmes posés par la forte incidence de la criminalité organisée, par l'inefficacité du système judiciaire et par la faiblesse généralisée des capacités étatiques.[94] Une intervention efficace de l'Etat en termes de réglementation et de législation apparaît plus urgente dans cette partie du monde que partout ailleurs.

Défis et opportunités pour l'intégration des sexospécificités dans les pays en transition:

- Les aspects les plus problématiques de l'activité de sécurité privée dans les pays en transition sont le contrôle et la surveillance. Ils ont tendance à s'associer étroitement avec les sexospécificités, puisque le manque de contrôle génère un climat d'impunité propice à la violence sexiste et à la discrimination.

6.4 Pays développés

Dans les pays développés, la croissance des services de sécurité privée observée ces vingt dernières années peut s'attribuer à plusieurs tendances simultanées. La plus importante est probablement le renoncement à l'Etat-providence keynésien en faveur des politiques économiques néolibérales à partir des années 1970. Conjointement à d'autres phénomènes plus récents, comme l'adoption de nouvelles pratiques de gestion publique, cette tendance a eu pour effet de renforcer le rôle du secteur privé dans les domaines autrefois contrôlés et gérés par l'Etat. Parallèlement, les sociétés occidentales sont devenues de plus en plus conscientes des risques, et de plus en plus frileuses à cet égard. Or, les forces de sécurité publique ne sont pas toujours considérées efficaces pour contrer les risques et les menaces.

Dans les pays développés, les femmes font plus d'incursions dans l'industrie de la sécurité privée. Quoique la documentation sur les sexospécificités et la sécurité privatisée soit très restreinte, des études sociologiques suggèrent que les femmes souffrent d'une sorte de «reségrégation» et de marginalisation dans les entreprises en raison des stéréotypes sexuels sur leurs capacités sociales, physiques et techniques. Une étude conduite sur les sexospécificités dans l'industrie nationale de la sécurité privée au Canada a révélé que la ségrégation sexuelle n'était pas nécessairement le fruit des politiques de recrutement et d'emploi des sociétés, mais semblait au contraire procéder des lieux mêmes des opérations, ainsi que des demandes spécifiques des clients. Les employeurs ont eu tendance à refuser d'envoyer des femmes agents de sécurité sur des sites dangereux et à préférer créer des équipes lorsqu'il y avait beaucoup de femmes.[95] De plus, des femmes n'étaient affectées à des sites de patrouille à haut risque qu'en compagnie d'un collègue masculin. Les femmes ont aussi eu tendance à être postées en équipes de jour pour «éviter les difficultés».[96]

Par ailleurs, quoiqu'une certaine résistance soit encore opposée aux femmes qui s'engagent dans des activités de sécurité physique, il y a des opportunités pour elles dans d'autres domaines, par exemple dans les opérations clandestines de sécurité.[97] Il conviendrait donc d'examiner les rôles sexuels et les stéréotypes plus en profondeur pour contribuer à la déségrégation des missions de travail et à la promotion de l'emploi féminin dans l'industrie de la sécurité privée.

Un autre aspect important du secteur de la sécurité privée dans les pays développés est le lien entre les activités et politiques de sécurité privée et les réglementations sur les armes. Comme l'a observé la chercheuse Rela Mazali au sujet de la situation en Israël, il existe des liens préoccupants entre les occurrences d'actes de violence domestique et de meurtres de femmes par leur partenaire intime et les armes à feu enregistrées au nom des agents de sécurité privée.[98] Les agents qui travaillent de plus en plus pour des sociétés de police privées ont tendance à emporter leur arme chez eux, en dépit des lois sur la détention d'armes. L'insuffisance du contrôle exercé par les sociétés, les forces de police et les municipalités est source d'abus concernant l'usage de ces armes enregistrées, mais aussi de sévices et de meurtres de femmes.

Défis et opportunités pour l'intégration des sexospécificités dans les pays développés:

- La «reségrégation» et la marginalisation des personnels féminins dans l'industrie de la sécurité doivent être traitées et contrecarrées par des politiques ciblées de recrutement et de promotion des femmes au sein des SMSP. L'embauche de personnels féminins présente des avantages commerciaux et opérationnels qui méritent d'être étudiés plus sérieusement.

7 Recommandations principales

1. **Réglementation:** les gouvernements et les SMSP devraient concevoir – et, le cas échéant, renforcer – une réglementation obligatoire et une autoréglementation des SMSP, aux niveaux national et international.

2. **Surveillance et dénonciation de la violence sexiste:** les gouvernements et les SMSP devraient concevoir, aux niveaux national et international, des mécanismes de surveillance et de dénonciation couvrant aussi bien les menaces que les actes de violence sexuelle et physique associés aux personnels de sécurité privée, notamment ceux affectés à des tâches de protection en situation postconflictuelle.

3. **Contrats et contrôle de la qualité:** les clients des SMSP devraient incorporer dans leurs contrats des mesures de contrôle permanent de la qualité, ainsi que les normes des Nations Unies et de donateurs concernant la prise en compte des sexospécificités et le respect du droit humanitaire international et du droit international des droits humains.

4. **Normes sectorielles sur les sexospécificités:** la société civile, les associations sectorielles, les gouvernements, les organisations internationales et les SMSP devraient concevoir et appliquer des politiques et des normes sur toutes les questions relatives à l'intégration des sexospécificités dans les SMSP, par exemple la vérification des antécédents des nouvelles recrues, les pratiques sexospécifiques de recrutement, les politiques contre le harcèlement et les sévices sexuels, les procédures de traitement des plaintes et les formations en matière de genre.

5. **Codes, politiques et procédures des SMSP:** les SMSP devraient élaborer des codes de conduite et des politiques de tolérance zéro sur les inconduites sexuelles et l'exploitation sexuelle. Ceux-ci devraient être clairement communiqués aux personnels avant leur déploiement et faire partie intégrante de leurs contrats de travail.

6. **Recrutement et rétention d'un nombre accru de femmes:** les SMSP devraient élaborer des plans d'action pour recruter et retenir davantage de femmes et pour rendre leur environnement de travail favorable aux personnels masculins et féminins.

7. **Vérification des antécédents et formation:** les SMSP devraient améliorer les normes de vérification des antécédents des personnels de sécurité privée pour empêcher tout recrutement d'agents ayant violé des droits humains ou commis des actes de violence sexiste.

8. **Formation en matière de genre:** les SMSP devraient dispenser des formations en matière de genre à tous leurs personnels afin de renforcer leur capacité à intégrer les sexospécificités à leurs opérations.

9. **Recherches:** les milieux universitaires devraient engager des recherches plus empiriques sur l'industrie de la sécurité privée, en particulier dans les pays d'accueil. Ces recherches devraient porter sur les impacts ventilés de la sécurité privée sur les hommes et les femmes, ainsi que sur les opérations et la performance des SMSP engagées dans la RSS.

8 Ressources complémentaires

Sites Web

CICR, ***Privatisation de la guerre***,
http://www.icrc.org/web/fre/sitefre0.nsf/htmlall/privatisation-war?opendocument

Département fédéral suisse des affaires étrangères, ***Sociétés de sécurité privées***,
http://www.eda.admin.ch/eda/fr/home/topics/intla/humlaw/pse.html

Guides pratiques et manuels

DOMP, ***Gender Resource Package for Peacekeeping Operations***. DOMP, New York, 2004.
http://pbpu.unlb.org/pbps/library/GRP%20Full%20Version.pdf

Articles et rapports en ligne

Avant, D.,***Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War***. Research Partnership on Post-war State-building, Washington DC, 2006.
http://statebuilding.org/resources/Avant_RPPS_October2006.pdf

Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a special consultative status (E/CN.4/2006/NGO/85). Conseil économique et social des Nations Unies, New York, 28 février 2006.
http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/112/40/P DF/G0611240.pdf?OpenElement

Livres et autres publications

Bearpark, A. et Schulz, S., The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market, ***From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies***. Eds. Chesterman, S.et Lehnardt, C., Oxford University Press, Oxford, 2007.

Erickson, B., Albanese, P. et Drakulic, S., ***Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender***. Work and Occupations 27.3, août 2000, pp. 294-318.

Minaar, A., ***Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa****, document soumis à la conférence de l'Institut d'études de sécurité: réglementation du secteur de la sécurité privée en Afrique*, Pretoria, Afrique du Sud, avril 2007, pp. 8-19.

Rigakos, G.S., ***The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control***. University of Toronto Press, Toronto, 2002.

Singer, P., ***Corporate Warriors. The Rise of the Privatized Military Industry***. Cornell University Press, Ithaca, 2003.

Conseil fédéral suisse, ***Rapport du Conseil fédéral suisse sur les sociétés de sécurité privées et militaires***.
Conseil fédéral suisse, Bern, 2 décembre 2005.

NOTES

[1] Caparini, M. et Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*. Document occasionnel, DCAF, Genève, 2005, p. 2.

[2] Caparini, M. et Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*. Document occasionnel, DCAF, Genève, 2005, p. 2.

[3] Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la séurité et la justice*. OCDE, Paris, 2007, p. 227.

[4] La distribution de ces différents services varie grandement en fonction du contexte national. L'industrie américaine, par exemple, fournit environ 90% de ses services au Gouvernement américain: seuls 10% environ de ses recettes procèdent de marchés conclus avec d'autres entités commerciales. Au Royaume-Uni, le coefficient est l'opposé exact. Ce n'est donc pas un hasard si le terme «SMP» est parfaitement légitime et acceptable pour la majeure partie des entreprises des Etats-Unis, et non pas au Royaume-Uni. La différence reflète au moins partiellement les activités déployées par ces entreprises.

[5] Adapté de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2007, 211.

[6] Minaar, A., *Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa, Regulation of the Private Security Sector in Africa*. Institut d'études de sécurité, Pretoria, 18-19 avril 2007.

[7] Caparini, M., *Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security, Private Actors and Security Governance*. Eds. Bryden, A. et Caparini, M., LIT Verlag, Berlin, 2006, p. 263.

[8] Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform*. Demos, Londres, 2005, pp. 44-47.

[9] CAD-OCDE, Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice. OCDE, Paris, 2007.

[10] Entretien avec un représentant du ministère britannique du Développement international, 12 septembre 2007. Le Royaume-Uni élabore actuellement des directives à l'attention des prestataires de RSS du secteur privé et envisage de créer un système de licences.

[11] Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform*. Demos, Londres, 2005, 50ff, 52f.

[12] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.

[13] Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*. Institut d'études de sécurité, Paris, 2007, p. 28.

[14] Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*. Institut d'études de sécurité, Paris, 2007, p. 28.

[15] ONU, *Amélioration de l'impact opérationnel des opérations de maintien de la paix: équilibre entre les sexes dans les forces nationales militaires et de police déployées dans les missions de maintien de la paix de l'ONU*. Dialogue politique, New York, 28-29 mars 2006.

[16] Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control*. University of Toronto Press, Toronto, 2002, p. 96.

[17] Zeigler, S.L. et Gunderson, G.G., Moving Beyond G.I. Jane: *Women and the U.S. Military. University Press of America*, Etats-Unis, 2005, p. 125.

[18] Erickson, B., Albanese, P. et Drakulic, S., *Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender. Work and Occupations* 27.3, 2000, p. 295; Lippert, R. et O'Conner, D., *Security Assemblages: Airport Security, Flexible Work, and Liberal Governance. Alternatives* 28, 2003, p. 343.

[19] Erickson, Albanese et Drakulic, p. 294.

[20] Erickson, Albanese et Drakulic, pp. 305-306, Rigakos, G.S, *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control*. University of Toronto Press, Toronto, 2002, pp. 96-97.

[21] Ministère de la Défense, Gouvernement des Etats-Unis, *Findings of the DoD 1995 Sexual Harassment Survey by the Office of the Undersecretary of Defense for the Office of the Undersecretary of Defense for Personnel and Readiness*. Vol. 11, n° 61, ministère de la Défense, Gouvernement des Etats-Unis, 2 juillet 1996.

[22] Parmi les autres techniques documentées d'humiliation et de torture pratiquées par ce civil, il semble qu'il ait aussi rasé un détenu et l'ai forcé à porter des sous-vêtements féminins rouges. Hersh, S.M., Torture at Abu Ghraib: *American Soldiers Brutalized Iraqis. How Far up Does the Responsibility Go?*. The New Yorker, 10 mai 2004; Niman, M.I., *Strange Fruit in Abu Ghraib: The Privatization of Torture*. New York University's Center for Human Rights and Global Justice, pp. 19-20; *The Humanist*, juillet/août 2004. Voir aussi Taguba, M.G., *Article 156 Investigation of the 800th Military Police Brigade*. Ministère de la Défense, Gouvernement des Etats-Unis, Washington DC, 2004.

[23] Conseil économique et social des Nations Unies, *Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective, Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a nongovernmental organisation in special consultative status* (E/CN.4/2006/NGO/85). Conseil économique et social des Nations Unies, New York, 28 février 2006; Bouta, T., Frerks, G. et Bannon, I., *Gender, Conflict, and Development*. Banque mondiale, Washington DC, 2005, pp. 36-37; Enloe, C., Bananas, Beaches and Bases: *Making Feminist Sense of International Politics*. University of California Press, Los Angeles, 1989, pp. 81-92; Kelly, L., *Wars Against Women: Sexual Violence, Sexual Politics and the Militarised State, States of Conflict: Gender Violence and Resistance*. Eds. Jacobson, R., Jacobs, S. et Marchbank, J., Zed Books, New York, 2000, pp. 57-59.

[24] Gumedze, S., *Sexual Exploitation and Sexual Abuse: The Need for Special Measures Within the Private Security/Military Industry*. ISS Today, 16 janvier 2007.

[25] Capps, 2002a, 2002b.

[26] Coghlan, T., *Good morning Afghanistan. Mail on Sunday*, Londres, 16 octobre 2005, pp. 26-29.

[27] Krahmann, E., *Transitional States in Search of Support: Private Military Companies and Security Sector Reform, From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*. Eds. Chesterman, S.et Lehnardt, C., Oxford University Press, Oxford, 2007, 105ff.

[28] Capps, R., *Crime without punishment*, 27 juin 2002 [site Web consulté le 15 juin 2007]. http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1; Capps, R., *Outside the Law*, 26 juin 2002 [site Web consulté le 15 juin 2007]. http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html; de la Vega, C. et Beck, A., *The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation, Commission on the Status of Women*. Human Rights Advocates, San Francisco, 24 février 2006.

[29] Capps, R., *Crime without punishment*, 27 juin 2002 [site Web consulté le 15 juin 2007]. http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1; Capps, R., *Outside the Law*, 26 juin 2002 [site Web consulté le 15 juin 2007]. http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html; de la Vega, C. et Beck, A., *The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation, Commission on the Status of Women*. Human Rights Advocates, San Francisco, 24 février 2006; Krahmann.

[30] MPRI a négocié un contrat avec le Gouvernement du Président Tudjman au su et avec la permission du Gouvernement américain (la Croatie était à l'époque frappée d'un embargo sur les armes par l'ONU).

[31] Avant, D., *Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War*. Research Partnership on Post-war State-building, Washington DC, 2006, pp. 20-21.

[32] Abrahamsen, R. et Williams, M.C., *The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone*. Department of International Politics, Aberystwyth, 2005, p. 19. http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.html [site Web consulté le 20 mars 2007]. 33 Abrahamsen, R. et Williams, M.C., *Security Sector Reform: Bringing the Private In. Conflict, Security & Development* 6.1, 2006, p. 3.

[34] Lipari, R.N., Shaw, M. et Rock, L.M., *Measurement of Sexual Harassment and Sexual Assault Across Three U.S. Military Populations*. Defense Manpower Data Center, Arlington, VA., 2005, pp. 6-7.

[35] Martineau, P. et Wiegand, S., *Show's Not So 'Purrfect' for Female Forces in Iraq. Scripps Howard News Service*, 15 mars 2005.

[36] *Female ExEmployees Sue KBR, Halliburton: Report.* The New York Times, 29 juin 2007; Crowe, R., *ExKBR Workers' Suit Against Firms Alleges Sex Abuse. The Houston Chronicle*, 30 juin 2007, Crowe 2007.

[37] Adapté du National Centre for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*. National Centre for Women and Policing, Los Angeles, 2001, pp. 135-136.

[38] Adapté de Denham, T., *Place du Genre dans la Réforme de la police*. Boîte à outils «Place du Genre dans la Réforme du secteur de la sécurité», 2008.

[39] Dans certains Etats, les SSP locales peuvent employer plus de femmes que dans les SMSP internationales. Par exemple, en 2001, les femmes constituaient 25% des enquêteurs privés et 23% des agents de sécurité au Canada. De fait, il y avait une plus grande proportion de femmes travaillant pour des sociétés de sécurité privée au Canada que dans les services de police publique (les femmes représentaient 17% des policiers en 2001): TaylorButts, A., *Private Security and Public Policing in Canada, 2001*. Statistics Canada – Catalogue n° 85002, vol. 24, n° 7, p. 7. http://dsppsd.pwgsc.gc.ca/CollectionR/Statcan/85002XIE/0070485002XIE.pdf

[40] Risen, J., *Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle. The New York Times*, 5 juillet 2007. Des données scientifiques sont toutefois disponibles sur les TPT dans les forces armées: les TPT peuvent être diagnostiqués lorsque l'individu concerné ressent des symptômes liés aux TPT pendant une durée de 28 jours. Mais les TPT peuvent aussi se déclencher 12 à 15 ans après le traumatisme. Les études menées sur les TPT parmi les personnels de combat suggèrent que 30% d'entre eux vont développer des TPT et que 50% des TPT à début tardif.

[41] Knickerbocker, B., *Silent Surge in Contractor "Armies": A key support for US forces in Iraq and Afghanistan, civilians have little oversight and, back home, little help. The Christian Science Monitor*, 18 juillet 2007.

[42] Risen, J., *Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle. The New York Times*, 5 juillet 2007.

[43] Svoboda, S., *Private Military Corps in Iraq Raise Questions, Stakes. Orlando Weekly*, 21 juin 2007. http://www.orlandoweekly.com/util/printready.asp?id=11626. Site Web consulté le 26 Juin 2007.

[44] BRIDGE, *Gender & Armed Conflict*. Institute of Development Studies, Londres, 2003.

[45] Les auteurs remercient Lesley Abdela pour ses suggestions.

[46] Les auteurs remercient Blackwater de leur avoir fourni cette étude de cas.

[47] Voir http://www.canasa.org/english/whoweare/codeofethics.html

[48] Voir http://ipoaonline.org/php/index.php?option=com_content&task=view&id=100&Itemi d=108

[49] Voir http://www.bapsc.org.uk/key_documentscharter.asp

[50] IPOA, *State of the Peace and Stability Industry Survey 2006*. IPOA, Washington DC, 2006, p. 18.

[51] Percy, S., *Regulating the Private Security Industry (Adelphi Paper 384)*. International Institute for Strategic Studies, Londres, 2006, pp. 25-40.

[52] Conseil fédéral suisse, *Rapport du Conseil fédéral suisse sur les sociétés de sécurité privées et militaires*. Conseil fédéral suisse, Bern, 2 décembre 2005, p. 42; Cottier, M., *Relevant International Legal Standards: Overview, Use of Force, Mercenaries. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies,* Küsnacht am Zürichsee, Suisse, 16-17 janvier 2006; Gillard, EC., *Private Military/Security Companies: the Status of their Staff and their Obligations under international humanitarian law and the Responsibilities of States in Relations to their Operations. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies,* Küsnacht am Zürichsee, Suisse, 16-17 janvier 2006; Krahmann, E., *Regional Organizations: What Role for the European Union?. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies,* Küsnacht am Zürichsee, Suisse, pp. 16-17, janvier 2008.

[53] Gumedze.

[54] ONU, *Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies* (S/RES/1325). ONU, New York, 31 octobre 2000.

[55] *Déclaration de Windhoek et Plan d'action de Namibie sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les opérations multidimensionnelles de paix*. Windhoek, Namibie, 31 mai 2000.

[56] Au 19 avril 2007, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)*. Assemblée générale des Nations Unies, New York, 18 décembre 1979.

[57] *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes* (A/RES/48/104). Assemblée générale des Nations Unies, New York, 23 février 1994.

[58] ONU, *Déclaration et Programme d'action de Beijing* (A/CONF.177/20 et A/CONF.177/20/Add. 1). Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995.

[59] Adapté du doc. ONU E/CN.4/1995/42, § 72.

[60] Dans les statuts, les délits criminels incluent le viol, l'esclavage sexuel (dont la traite de femmes), la prostitution forcée, la grossesse forcée, la stérilisation forcée, d'autres formes graves de violence sexuelle et la persécution pour des raisons de sexe. Pour de plus amples détails, voir l'article 7, paragraphe 1 (g) et (h) du Statut du TPI.

[61] Droege, C., *Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies,* Küsnacht am Zürichsee, Suisse, 16-17 janvier 2006, p. 1.

[62] DCAF, *Private Military Companies*. Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, Genève, avril 2006, p. 5; *Rapport de mars 2004*, à consulter à l'adresse http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/3501632.stm [site consulté le 20 juin 2007].

[63] Hodge, N., *Revised US Law Spotlights Role of Contractors on Battlefield. Jane's Defence Weekly*, 5 janvier 2007.

[64] Singer, P., *The Law Catches Up to Private Militaries, Embeds*. Defense Tech (2007), à consulter à l'adresse http://www.defensetech.org/archives/003123.html [site consulté le 25 juin 2007].

[65] *Q&A: Private Military Contractors and the Law.* Site Web Human Rights Watch, 21 octobre 2004) [site consulté le 22 juin 2007]. http://hrw.org/english/docs/2004/05/05/iraq8547_txt.htm

[66] *Q&A: Private Military Contractors and the Law.* New York University's Center for Human Rights and Global Justice, *By the Numbers: Findings of the Detainee Abuse and Accountability Project*. Volume 18, n° 2(G), Human Rights Watch, New York, avril 2006, p. 7.

[67] Tribunal fédéral américain de première instance pour la Division occidentale de Caroline du Nord, N° 5:04CR211BO (1): *United States of America v. David A. Passaro*, Government's Sentencing Memorandum, 12 février 2007. Voir aussi Weigl, A., *Passaro will serve 8 years for beating. The News and Observer,* 12 février 2007; Thompson, E., *ExCIA Contractor Guilty in Afghan Death. Associated Press,* 17 août 2006.

[68] Droege, C., *Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies,* Küsnacht am Zürichsee, Suisse, 16-17 janvier 2006, p. 4 (c'est nous qui soulignons).
[69] Droege, C., *Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies,* Küsnacht am Zürichsee, Suisse, 16-17 janvier 2006, p. 6.
[70] Gillard.
[71] Crowe, R., *4 ExKBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges. The Houston Chronicle,* 29 juin 2007.
[72] Crowe, R., *4 ExKBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges. The Houston Chronicle,* 29 juin 2007.
[73] Voir http://www.voluntaryprinciples.org/principles/private.php
[74] Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), *The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies.* The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC), Sarajevo, 30 juillet 2006; Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), *The Sarajevo Code of Conduct for Private Security Companies.* The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons, Sarajevo, 30 juillet 2006.
[75] Droege, p. 3.
[76] Entretiens informels avec des SSP présentes en Iraq. Londres, septembre 2007.
[77] Bridges, T., *Hired Guns Shrug off War Risks for Payday. The Miami Herald,* 1er août 2007.
[78] Le ministère américain de la Défense a donné ordre aux commandants d'être vigilants quant aux conditions et modalités d'emploi des individus employés par des contractants du ministère de la Défense, afin d'éviter tout trafic de main-d'œuvre, y compris la servitude involontaire et la servitude pour dette; Miller, T.C., *World's Poorest are Hired for the Worst Jobs in Iraq: Nepalese Killings Raise Issue of U.S. Use of Contract Labor. Los Angeles Times,* 16 octobre 2005.
[79] Bridges.
[80] Bouta et Frerks, pp. 37-38.
[81] *Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective,* HowarthWiles. *Gender Training provided in Canada for Personnel involved in Peace Support Operations: Moving Forward*. Affaires étrangères et Commerce international Canada, Gouvernement du Canada, Ottawa, 2006; Purcell, *Report on Wilton Park Conference 816: Peace and Security: Implementing United Nations Security Council Resolution 1325.* Wilton Park, Royaume-Uni, 30 mai – 2 juin 2006, Conseil de sécurité de l'ONU.
[82] *Priorities for Reconstruction Input to the Liberian Interim Poverty Reduction Strategy (IPRS).* Février 2007, Conférence préparatoire du Liberian Gender Symposium and Partners Forum 2007, co-animée par l'UNIFEM et l'Initiative for Inclusive Security. http://www.huntalternatives.org/download/380_microsoft_word_preparatory_confer ence_iprs_recommendations_final.pdf .
[83] Abrahamsen, R. et Williams, M.C., *Security Privatization and Human Security.* Rapport non publié, 19 mars 2007, p. 11.
[84] Krahmann, E., *Security Governance and the Private Military Industry in Europe and North America. Conflict, Development and Security* 5. 2, 2005.
[85] Bearpark, A. et Schulz, S., *The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market, From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies.* Eds. Chesterman, S.et Lehnardt, C., Oxford University Press, Oxford, 2007, p. 239.
[86] Bearpark, A. et Schulz, S., *The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market, From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies.* Eds. Chesterman, S.et Lehnardt, C., Oxford University Press, Oxford, 2007; Gumedze, S., *ISS Paper: The Private Security Sector in Africa. The 21st Century's Major Cause for Concern?.* Institut d'études de sécurité, Pretoria, 2007.
[87] Abrahamsen, R. et Williams, M.C., *The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone.* Department of International Politics, University of Wales, Aberystwyth, 2005. A consulter à l'adresse http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.htm [site consulté le 20 septembre 2007].
[88] Abrahamsen et Williams, 2006, p. 7.
[89] Capps 2002, p. 2.
[90] Hiscock, *The Commercialisation of PostSoviet Private Security, Private Actors and Security Governance*. Ed. Caparini, LIT Verlag, Berlin, 2006, p. 129, 143.
[91] Hiscock, *The Commercialisation of PostSoviet Private Security, Private Actors and Security Governance*. Ed. Caparini, LIT Verlag, Berlin, 2006, p. 144.
[92] Harding, L., *Russia Votes to Allow Private Armies for Energy Giants. The Guardian,* 5 juillet 2005.
[93] Gounev, P., *Bulgaria's Private Security Industry, Private Actors and Security Governance*. Eds. Bryden, A. et Caparini, M., LIT Verlag, Berlin, 2006, p. 110.
[94] Gounev, P., *Bulgaria's Private Security Industry, Private Actors and Security Governance*. Eds. Bryden, A. et Caparini, M., LIT Verlag, Berlin, 2006, p. 110.
[95] Erickson, Albanese et Drakulic, p. 305.
[96] Rigakos, p. 97.
[97] Rigakos, p. 97.
[98] Mazali, R., *The Gun on the Kitchen Table: The Sexist Subtext of Private Policing in Israel, Gender Perspectives on Small Arms and Light Weapons*. Eds. Farr, V. et Schnabel, A., UN University Press, New York, à paraître.

Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées

SOMMAIRE

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour les sociétés militaires et de sécurité privées?

Comment intégrer la perspective du genre aux SMSP?

Défis et opportunités conflictuels et postconflictuels

Questions à poser aux SMSP et à leurs clients

Complément d'information

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

Cette Note pratique présente sommairement les avantages de l'intégration des questions de genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées (SMSP) et énonce, ainsi que quelques informations sur le faire.

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

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour les sociétés militaires et de sécurité privées?

Les **sociétés de sécurité privées** sont définies ici comme étant des «sociétés spécialisées dans la sécurité et la protection des personnes et des biens, y compris des biens humanitaires et industriels».[1] En d'autres termes, leurs services ne sont pas nécessairement armés, leurs opérations sont de nature défensive, et non pas offensive, et leurs clients sont extrêmement variés, puisqu'ils vont des gouvernements aux organismes internationaux en passant par les organisations non gouvernementales (ONG) et les organisations commerciales.

Les **sociétés militaires privées** (SMP) «sont des sociétés privées spécialisées dans les activités militaires, à savoir les opérations de combat, la planification stratégique, la collecte de renseignements, l'appui opérationnel, la logistique, la formation, l'approvisionnement et la maintenance d'armes et de matériel». Leurs clients consistent donc généralement en gouvernements, mais peuvent aussi comprendre des insurgés, des milices et autres factions armées.[2]

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

Prise en compte des sexospécificités

La prise en compte des sexospécificités est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Améliorer l'efficacité opérationnelle

- Les hommes et les femmes ont généralement des expériences et des besoins distincts en ce qui concerne la sécurité et la justice. Pour améliorer leurs chances de réussite opérationnelle, les personnels de sécurité doivent donc tenir compte de l'impact de leurs activités sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons au niveau local.
- Une bonne connaissance des sexospécificités culturelles aidera ces personnels à s'adapter à la communauté qui les accueille et à se montrer plus réceptifs au milieu culturel dans lequel ils travaillent, ce qui peut renforcer l'acceptation locale de la présence de personnels de sécurité privée.
- Des agents féminins sont nécessaires pour pratiquer des fouilles sur des femmes et pour collecter des renseignements précis. Elles peuvent en outre adopter une approche distincte de l'identification des risques sécuritaires.
- Les études menées sur le sujet démontrent que, au niveau local, les hommes et les femmes ont tendance à avoir avec les personnels féminins un contact plus facile et

instraw united nations

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1 | Les SMSP et l'autoréglementation

L'autoréglementation par le biais d'associations sectorielles est particulièrement importante lorsque la réglementation gouvernementale est inexistante ou insuffisante. L'autoréglementation est un mécanisme essentiel pour améliorer les normes des SMSP:

- Les normes fonctionnent de deux manières. Premièrement, elles améliorent la performance, la transparence et la responsabilité des SMSP. Deuxièmement, elles excluent d'emblée les acteurs «sans foi ni loi» de l'industrie. Cependant, l'autoréglementation ne va pas de soi et se révèle la plus efficace dans un contexte de verrouillage synchronisé et de mécanismes réglementaires à renforcement mutuel, tant aux niveaux national et international qu'au niveau sectoriel.
- Le respect des normes dans les environnements hostiles peut être contrôlé par une association sectorielle.
- Un organe d'autoréglementation peut, si nécessaire, discuter bilatéralement des avantages et des problèmes de l'intégration des sexospécificités avec les sociétés individuelles.

moins menaçant, même dans les sociétés traditionnelles. Ainsi, la présence de personnels féminins peut renforcer la légitimité d'une entreprise et ses opérations parmi les communautés d'accueil.[3] Les personnels féminins peuvent aussi faire fonction de modèle positif pour les femmes autochtones et, ce faisant, les inciter à rejoindre des institutions du secteur de la sécurité.

Améliorer les procédures de dotation en effectifs et les normes d'emploi

- Les hommes sont fortement surreprésentés dans les SMSP, ne serait-ce que parce qu'elles ont l'habitude de recruter d'anciens membres de forces de sécurité. La prise en compte des sexospécificités peut améliorer les procédures de dotation en effectifs et les normes d'emploi au sein des SMSP afin d'instaurer une culture professionnelle inclusive et non discriminatoire.

Prévenir les inconduites et les violations des droits humains

- De nombreuses SMSP tolèrent, voire favorisent certaines formes de comportement agressif dans le cadre de leur culture institutionnelle, ce qui a conduit par le passé et continue de conduire aujourd'hui à des violations des droits humains. Une formation appropriée en matière de genre, associée à une formation au droit humanitaire international (DHI) et au droit international des droits humains (DIDH) pour les agents des SMSP contribuera à prévenir les violations des droits humains et à pallier les effets concomitants que sont la baisse des revenus et la perte de crédibilité.
- La lutte contre la culture d'impunité rehaussera la réputation des sociétés individuelles et de l'industrie tout entière.

Améliorer la coordination entre les organismes dans les opérations d'appui à la paix

- Beaucoup de clients de SMSP, comme les Nations Unies et les gouvernements donateurs, ont déjà intégré les sexospécificités dans leurs opérations d'appui à la paix et dans leurs projets de reconstruction postconflictuelle, ainsi que dans leur RSS. L'inclusion de considérations sexospécifiques dans les SMSP améliorerait la coordination des politiques sexospécifiques de tous les acteurs présents dans les contextes opérationnels complexes.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

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

- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000).

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

Comment intégrer la perspective du genre aux SMSP?

Définir des normes et des procédures sexospécifiques

Pour améliorer les normes applicables aux SMSP, il faut une approche conjointe des obligations contractuelles, d'une part, et des processus réglementaires, d'autre part. Les clients ont un rôle essentiel à jouer pour influencer le comportement des SMSP, en particulier si l'exécution des obligations contractuelles est vérifiée par des évaluations régulières.

- Intégrer les sexospécificités aux nouveaux cadres d'autoréglementation qui régissent de plus en plus de composantes de l'industrie (voir l'Encadré 1). La définition et la surveillance de normes dans le domaine du genre pourraient se faire conjointement avec d'autres problématiques (les droits humains, par exemple).
- Établir des mécanismes de conformité et des procédures internes de dénonciation concernant le harcèlement sexuel, les brimades et la violence sexiste commis dans les sociétés et des codes de conduite sectoriels.
- Établir des mécanismes autorisant les communautés locales et/ou d'autres personnels à dénoncer des incidents de violence sexiste, de comportement discriminatoire ou d'inconduite auprès d'une autorité indépendante habilitée à enquêter.
- Élaborer et appliquer des politiques et procédures transparentes concernant les enquêtes sur les cas d'inconduite, d'indécence et d'activité criminelle afin d'éliminer toute impunité.
- Vérifier les antécédents de tous les personnels effectifs ou potentiels des SMSP, en particulier les charges criminelles, les violations de droits humains et la violence sexiste.

Mettre en œuvre des politiques et pratiques de ressources humaines inclusives et non-discriminatoires

Examiner et, le cas échéant, réformer les processus de recrutement et les politiques de ressources humaines de manière à instaurer une culture professionnelle inclusive et non-discriminatoire, en particulier en traitant de questions comme le recrutement, la rétention et la promotion des femmes, le harcèlement sexuel et les comportements discriminatoires.

! Exploiter les mines d'expériences présentes dans la police, l'armée et le secteur privé pour promouvoir le recrutement, la rétention et l'avancement de femmes.

Dispenser des formations en matière de genre

Intégrer la perspective du genre dans la formation de base dispensée aux personnels des SMSP (voir l'Encadré 2):

- Personnaliser la formation en fonction de la situation locale spécifique afin d'optimiser l'efficacité de l'opération.
- Engager des organisations de la société civile, dont des associations de femmes, dans la conception et l'exécution des formations.
- Inclure dans la formation en matière de genre:
  - Comment satisfaire les besoins distincts des clients féminins et des clients masculins.
  - Comment interagir correctement et efficacement avec les victimes de violence sexiste.
  - Politiques internes de ressources humaines, avec des normes sur le harcèlement sexuel.

Contrôler et évaluer

- Les gouvernements devraient concevoir des mécanismes nationaux et internationaux de contrôle et de dénonciation pour contrôler l'industrie des SMSP, avec une attention particulière pour les violations des droits humains, dont la violence sexiste.
- Les clients des SMSP peuvent contrôler l'exécution des obligations contractuelles par des audits réguliers et d'autres procédures de contrôle de la qualité. Les clients ont donc tout intérêt à inclure des normes de bonnes pratiques concernant les sexospécificités dans leurs contrats avec les SMSP.

À voir aussi dans le Dossier 10...
- Discussion sur les fonctions et les services des SMSP
- Liste de contrôle pour l'élaboration de politiques contre le harcèlement sexuel
- Stratégie type pour accroître le recrutement et la rétention des femmes
- Sexospécificités dans la réglementation internationale et nationale des SMSP

Défis et opportunités conflictuels et postconflictuels

Les pays en situation conflictuelle et postconflictuelle pâtissent généralement d'une pénurie de services de sécurité publique et les SMSP sont souvent là pour combler ces lacunes. La dynamique de ces pays revêt un intérêt tout particulier, car la récente explosion mondiale du secteur de la sécurité privée s'est d'abord inscrite dans des contextes conflictuels et postconflictuels, notamment en Afghanistan et en Iraq.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les mécanismes de contrôle applicables aux institutions de sécurité, en particulier les SMSP, sont généralement inexistants, ce qui nourrit une culture d'impunité au regard de la violence sexiste et d'autres crimes.
- Des risques distincts pèsent sur la sécurité des hommes, des femmes, des filles et des garçons dans les contextes conflictuels et postconflictuels. Les personnels des SMSP ont pour mission d'assurer leur protection, de satisfaire leurs besoins sécuritaires spécifiques et de respecter leurs droits humains, même s'ils n'ont pas été formés pour cela ou s'ils ne possèdent pas les connaissances requises.
- Les SMSP internationales œuvrant dans des environnements (post)conflictuels, ainsi que les SSP présentes dans les pays en développement, ont tendance à recruter leurs employés les plus vulnérables et les moins bien rémunérés parmi les groupes marginalisés des pays en développement. Ces employés sont souvent des hommes pauvres, sans instruction, provenant de zones rurales. Beaucoup d'entre eux sont d'anciens soldats qui ont été démobilisés et mal réinsérés dans leur milieu social. Ces pratiques posent de graves problèmes et ont besoin d'être traitées conjointement par les donateurs, les gouvernements et les entreprises.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- Les SMSP internationales ont commencé à travailler dans de nouveaux domaines, à savoir la RSS, le désarmement, la démobilisation et la réintégration, le développement et les secours en cas de catastrophe. Les SMSP devraient bénéficier d'une plus grande demande dans ces domaines, ce qui constitue une occasion idéale pour définir des directives sexospécifiques à leur intention.
- Les situations postconflictuelles offrent également des opportunités sans précédent pour imposer un changement sociétal, ne serait-ce qu'en permettant de contrecarrer la discrimination sexuelle et de redéfinir les

Encadré 2 Disciplines de la formation en matière de genre pour les personnels des SMSP

- Qu'est-ce que le genre?
- Définitions du travail des SMSP et compréhension de l'impact sur les femmes et sur les hommes.
- En quoi l'intégration des sexospécificités peut-elle multiplier les chances de réussite et d'efficacité opérationnelles?
- Voir son travail avec un prisme sexospécifique – comment inclure la perspective du genre dans son travail opérationnel de sécurité?
- Traiter les sexospécificités dans la RSS (ex.: collaboration avec des organisations locales de femmes, recrutement de femmes dans les forces de sécurité).
- Comment collaborer avec les membres féminins et masculins de la communauté d'accueil et comment les protéger?
- Qu'est-ce que la violence sexiste? Comment la traiter?
- Codes de conduite et politiques internes de tolérance zéro sur le harcèlement sexuel, les inconduites sexuelles et les comportements sexuellement offensants.

rôles sexuels. Les SMSP peuvent participer à ces processus en fournissant des exemples positifs concernant, par exemple, le recrutement et le traitement équitable des femmes.

- Les SMSP répondent aux demandes de leurs clients. Il y a donc possibilité de créer des normes et des réglementations pour faire des SMSP des partenaires légitimes dans toutes les opérations. Les gouvernements et les autres clients qui engagent des SMSP devraient imposer des responsabilités au regard de la prise en compte des sexospécificités dans les contrats qu'ils signent avec les SMSP.

Questions à poser aux SMSP et à leurs clients

- Les gouvernements et les autres clients imposent-ils une prise en compte des sexospécificités (comme la responsabilité au regard de la violence sexiste ou les formations obligatoires en matière de genre) dans les contrats qu'ils signent avec les SMSP? Les SMSP incluent-elles ces questions de leur propre gré?
- Les sexospécificités sont-elles incluses dans les cadres réglementaires nationaux et internationaux des SMSP?
- Les SMSP offrent-elles des opportunités d'emploi égalitaires et des codes de conduite prévoyant des procédures de traitement des plaintes pour harcèlement sexuel, violence sexiste et discrimination?
- Des mécanismes permettent-ils à la communauté locale de dénoncer des violations de droits humains par les SMSP, dont des incidents de violence sexiste?
- Des mécanismes ont-ils été établis pour augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes?
- Des questions de genre sont-elles intégrées à la formation standard des personnels des SMSP? Ces personnels suivent-ils une formation spéciale sur les sexospécificités, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels?
- Suivent-ils une formation pour apprendre à identifier et traiter les besoins spécifiques au niveau local des hommes, des femmes, des filles et des garçons en matière de sécurité et de justice?
- Les SMSP vérifient-elles exhaustivement les antécédents de leurs personnels, en particulier les charges criminelles, les violations de droits humains et la violence sexiste, dans leurs processus de recrutement?

Complément d'information

Ressources

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

Caparini, M. – *Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security*, ***Private Actors and Security Governance***, 2006.

Abrahamsen, R. et Williams, M.C. – ***The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone***, 2005.

Saferworld and Centre for Security Studies – ***The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies***, 2006.

Swisspeace – ***The Impact of Private Military and Security Companies on the Local Population in Post-Conflict Countries: A Comparative Study for Afghanistan and Angola*** (à paraître).

Organisations

British Association of Private Security Companies – www.bapsc.org.uk

CICR – www.icrc.org

Association internationale pour les opérations de paix – ipoaonline.org/php

OCDE – www.oecd.org

Privatemilitary – www.privatemilitary.org/home.html

Private Security Company Association of Iraq – www.pscai.org

Swisspeace – www.swisspeace.org

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Nadia Nieri, de l'UN-INSTRAW, sur la base du Dossier 10, en concertation avec Sabrina Schulz et Christina Yeung.

[1] Caparini, M. et Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*. Document occasionnel, Genève, DCAF, 2005, p. 2.

[2] *Ibid*.

[3] Valenius,J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*. Institut d'études de sécurité, Paris, 2007, p. 28.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, «Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*». Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité

Nicola Popovic

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité

Nicola Popovic

united nations instraw

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

A propos de l'auteure
Nicola Popovic est experte associée sur les questions de genre, de paix et de sécurité à l'UN-INSTRAW, où elle coordonne les recherches politiques et les activités de renforcement des capacités dans les domaines du genre et de la réforme du secteur de la sécurité, de la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et de la formation des personnels de sécurité en matière de genre. Avant de rejoindre l'UN-INSTRAW, Nicola Popovic a travaillé avec des victimes de violence sexiste en Bosnie-Herzégovine. Elle est titulaire d'un mastère (LLM) en opérations internationales d'appui à la paix délivré par l'Irish Centre for Human Rights et d'un diplôme supérieur en développement humain (PNUD).

Editrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: toutes les personnes ayant participé à la discussion virtuelle sur la Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité, Hilary Anderson, Carine Audran, Megan Bastick, Stefan Dercon, Luc Van Goor, Juliet Hunt, Toiko Kleppe, Minna Lyytikäinen, Andrew McLean, Anna Ornert, Deborah Rubin, Jennifer Sahalub et Kristin Valasek. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-¬INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:

- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, Bilderberg, Georg Knoll, 2004.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.
Tous droits réservés.
ISBN 978-92-9222-074-7

Extraits à citer comme suit: Nicola Popovic, Boîte à outils «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-¬INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Que sont l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS? 1

3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS? 3

3.1 Renforcement des prestations de sécurité et de justice 4

3.2 RSS inclusive et participative. 4

3.3 Institutions de sécurité représentatives, non discriminatoires et promouvant les droits humains 4

4. Comment intégrer la perspective du genre à l'examen, au suivi et à l'évaluation de la RSS? 5

4.1 Comment intégrer la perspective du genre à l'examen de la RSS? 6

Qui examine? 6

Quels éléments sont examinés? 7

Comment examiner? 7

Comment intégrer la perspective du genre aux cadres existants d'examen de la RSS? 9

4.2 Comment intégrer la perspective du genre au suivi et à l'évaluation de la RSS? 10

Qui suit/évalue? 10

Quels éléments sont suivis/évalués? 12

Comment suivre/évaluer? 13

4.3 Comment conduire des audits sexospécifiques des institutions du secteur de la sécurité? 14

Qui peut conduire des audits sexospécifiques? 15

Qu'est-ce qui est audité? 16

Comment auditer? 16

4.4 Comment suivre et évaluer les initiatives d'intégration des sexospécificités menées dans les institutions du secteur de la sécurité? 18

Qui suit/évalue? 19

Quels éléments sont suivis/évalués? 19

Comment suivre/évaluer? 19

5. Recommandations principales 21

6. Ressources complémentaires 22

Annexe A: exemples d'indicateurs: place du genre dans la réforme de la justice 23

SIGLES ET ACRONYMES

ACDI	Agence canadienne de développement international
CAD-OCDE	Comité d'aide au développement – Organisation de coopération et de développement économiques
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
DAD	Département des affaires de désarmement des Nations Unies
DFID	Ministère britannique du Développement international *(Department for International Development)*
DOMP	Département des opérations de maintien de la paix
FPS	Femmes, paix et Sécurité
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels
MONUC	Mission de l'Organisation des Nations unies en République démocratique du Congo.
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OSCE/BIDDH	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe / Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
RCS 1325 de l'ONU	Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité
RDC	République Démocratique du Congo
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
RSSJ	Réforme du secteur de la sécurité et de la justice
SSAJ	Sûreté, sécurité et accès à la justice
SWOT	Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces *(Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats)*

Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité

1 Introduction

Tout processus de réforme implique le changement. Pour s'assurer que ce changement ait les résultats et les impacts escomptés, différentes méthodes de mesure ont été mises au point par des praticiens, des responsables politiques et des chercheurs universitaires. La nécessité d'intégrer l'examen, le suivi et l'évaluation à la réforme du secteur de la sécurité (RSS) est stipulée dans toute la documentation sur le sujet.[1] L'inclusion d'une perspective de genre dans ces processus est importante pour créer un secteur de la sécurité qui satisfasse les besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice.

Ce Dossier explore deux dimensions de l'examen, du suivi et de l'évaluation sexospécifiques. En premier lieu, il s'intéresse aux cadres existants d'examen de la RSS, ainsi qu'aux stratégies de suivi et d'évaluation, et recense les divers modes d'intégration des sexospécificités aux différents outils et approches en la matière. En second lieu, il étudie les initiatives d'intégration des sexospécificités déployées dans les institutions du secteur de la sécurité, en expliquant comment conduire un audit sexospécifique et comment pratiquer un suivi et une évaluation de cette intégration. Les outils et méthodes ainsi présentés et expliqués dans cette publication sont les suivants: processus inclusifs et participatifs de collecte de données, coopération et coordination interministérielles, collecte et exploitation de données ventilées par sexe, âge et origine ethnique, gestion sexospécifique axée sur les résultats, indicateurs sexospécifiques et groupes témoins.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Introduction à l'examen, au suivi et à l'évaluation
- En quoi l'intégration de la perspective du genre peut améliorer et renforcer l'examen, le suivi et l'évaluation
- Points d'entrée pour l'intégration de la perspective du genre à l'examen, au suivi et à l'évaluation de la RSS
- Comment conduire des audits sexospécifiques des institutions du secteur de la sécurité et comment suivre et évaluer les initiatives d'intégration de la perspective du genre
- Recommandations principales
- Ressources complémentaires

Il s'adresse aux personnels en charge de la RSS dans les institutions du secteur de la sécurité, les gouvernements nationaux et les parlements, les organisations internationales et régionales, les entités des donateurs et les organisations de la société civile. Il est également destiné aux personnels des organisations chargées d'intégrer la perspective du genre au secteur de la sécurité. Enfin, ce Dossier procède à un examen documentaire des ressources disponibles sur le sujet et expose les conclusions d'experts en sexospécificités et RSS collectées à l'occasion d'une discussion virtuelle avec 160 participants.[2]

2 Que sont l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS?

Le domaine relativement récent de la RSS utilise une série de cadres et méthodologies pour évaluer les besoins et mesurer les impacts. Ceux-ci varient en fonction des acteurs – les institutions individuelles du secteur de la sécurité, les donateurs, les parlementaires ou les organisations de la société civile – et des institutions spécifiques analysées. Le secteur de la sécurité n'est pas homogène. Il se compose d'institutions complexes et diverses, qui assument différentes fonctions de sécurité et de justice et déploient différents processus pour garantir la responsabilité interne.

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Quoique les notions d'examen, de suivi et d'évaluation soient diversement interprétées, les définitions suivantes ont été retenues dans le présent Dossier:

L'**examen** est un processus systématique de collecte de données qui vise à illustrer une situation donnée. Ce processus analyse le contexte – à savoir les différents facteurs, acteurs, risques et besoins – pour déterminer les objectifs du programme et imposer une norme applicable aux futurs processus de suivi et d'évaluation.

L'**examen de la RSS**, inspiré des travaux de l'OCDE-CAD, peut se définir comme un «processus de consultation, de collecte et d'analyse de données… [et une] méthode qui implique une évaluation du contexte local et l'identification des priorités du soutien du développement de la sécurité et de la justice».[3] Dans ce Dossier, l'examen désigne exclusivement l'analyse conduite préalablement à la mise en œuvre des processus de RSS.

Les institutions comme le CAD-OCDE, la Banque mondiale, l'Institut Clingendael et autres ont conçu des méthodologies et des directives pour les examens de la RSS, qu'ils considèrent comme une activité essentielle à la conception et à la mise en œuvre du processus de RSS.[4] Le but de tout examen de RSS est de réunir des connaissances sur les parties prenantes locales, régionales et internationales et les prestataires spécifiques de sécurité et de justice, ainsi que sur les besoins spécifiques de la population en termes de sécurité et de justice. Les données collectées grâce à ces examens peuvent ensuite aller nourrir les législations, les processus de planification, les budgets, les rapports et les politiques et services existants. Un examen exhaustif et participatif peut autoriser des processus durables et efficaces de RSS en produisant des informations précises sur les types de réforme requis.

Les **audits sexospécifiques** consistent en une analyse de la situation sexospécifique d'une institution ou d'un contexte donné(e). Dans le contexte des institutions du secteur de la sécurité, un audit est une «activité de contrôle en matière de qualité, exercée de façon objective et indépendante, et destinée à améliorer les opérations d'une organisation et à en accroître la valeur. L'audit aide une organisation à atteindre ses objectifs grâce à une approche systématique et rigoureuse pour constater et améliorer l'efficacité de la gestion des risques, du contrôle et des processus de gouvernance.»[5] L'audit sexospécifique peut s'appliquer à des institutions du secteur de la sécurité pour guider un processus d'intégration des sexospécificités en déterminant les besoins et en produisant des données de base. Les audits sexospécifiques analysent l'intégration des questions de genre aux niveaux des politiques, des structures, des budgets et des personnels, en s'intéressant à la perception et à la compréhension qu'ont les gens des sexospécificités dans leurs propres institutions, ainsi qu'à la participation égalitaire des hommes et des femmes dans les processus décisionnels. Ces audits sexospécifiques peuvent être effectués en toute indépendance ou dans le cadre d'un examen sexospécifique de RSS.

Le **suivi** est une «fonction continue visant essentiellement à assurer à la direction et aux principales parties prenantes une intervention permanente assortie d'indications rapides de progrès ou d'absence de progrès dans la réalisation des résultats. […] Il s'agit de suivre l'exécution ou la situation par rapport au projet ou attente sur la base de normes prédéterminées. Le suivi suppose généralement la collecte et l'analyse de données sur les procédures, stratégies et résultats de l'exécution ainsi que la recommandation de mesures correctives».[6]

De fait, le suivi est un mode de gestion des processus de RSS qui permet de déterminer si les initiatives déployées ont l'impact recherché, c'est-à-dire si les objectifs des programmes sont atteints. Plusieurs stratégies et outils peuvent être peuvent employés pour suivre la RSS. Les données collectées au cours de ce processus peuvent être comparées avec les données de base initialement collectées pendant les examens afin de mesurer le changement produit.

Un **indicateur** est «une mesure qui aide à répondre à la question de savoir si des progrès et, en ce cas, quels progrès, sont réalisés vers la satisfaction d'un certain objectif.»[7] En général, les indicateurs traduisent des changements, des réalisations et des impacts en données qualitatives ou quantitatives mesurables et comparables. Les indicateurs peuvent être définis lors des phases initiales de la RSS, puis servir au suivi et à l'évaluation afin de déterminer si les objectifs de la RSS sont atteints.

L'**évaluation** est «l'appréciation systématique et objective d'un projet, d'un programme ou d'une politique en cours ou achevé(e), de sa conception, de sa mise en œuvre et de ses résultats. Le but est de déterminer la pertinence et la satisfaction des objectifs, l'efficacité de son développement, son impact et sa durabilité. Une évaluation doit pouvoir produire des informations crédibles et utiles, permettant d'intégrer les enseignements tirés au processus décisionnel des destinataires et des donateurs. L'évaluation désigne également le processus de détermination de la valeur ou de l'importance d'une activité, d'une politique ou d'un programme».[8]

Dans le cadre de ce Dossier, les évaluations sont celles qui sont exécutées à la fin d'un programme, d'un projet ou d'une activité. Il est possible d'identifier les points forts et les points faibles en rapprochant la performance d'objectifs et de normes prédéterminés et en comparant les résultats effectifs avec les résultats escomptés. Partant, les évaluations de RSS peuvent permettre de déterminer les bonnes et les mauvaises pratiques pour informer les activités

de suivi, ainsi que les futurs programmes/projets relevant du même domaine.

L'examen, le suivi et l'évaluation visent à faire de la RSS un processus transparent, efficace et efficient qui contribue à accroître la confiance et la responsabilité des acteurs et des institutions de la sécurité.

Les acteurs engagés dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS sont, entre autres, les suivants:

- Parlementaires
- Organes internationaux et régionaux de suivi
- Donateurs
- Institutions du secteur de la sécurité
- Organes indépendants, dont médiateurs et commissions de médiation
- Organisations de la société civile

Voir les Dossiers «Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité» et «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

La collecte des données et la connaissance du contexte et des capacités constituent les fondements de la mise en œuvre systématique de tous futurs programmes, projets et réformes. Or, la RSS est souvent déployée dans des contextes oú la collecte de données peut être problématique, voire inexistante, en particulier dans les pays sortant d'un conflit et les pays en transition.

Obstacles généraux concernant l'examen, le suivi et l'évaluation:

- Manque de données, notamment dans les contextes postconflictuels
- Manque d'infrastructures propices à la collecte de données
- Manque de volonté politique concernant les ressources financières et humaines
- Manque de temps pour collecter des données fiables, valables et représentatives
- Manque de ressources financières
- Manque d'expertise et de ressources humaines
- Confidentialité des données, notamment dans les institutions de sécurité (armées, services de renseignements)

3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS?

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

La **prise en compte des sexospécificités** est «le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux»[9].

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Outre qu'elle est prescrite par des lois et instruments régionaux et internationaux, l'intégration de la perspective du genre dans les processus d'examen, de suivi et d'évaluation de la RSS renforce la prestation des services de sécurité et de justice, conforte les processus participatifs de RSS et génère des institutions du secteur de la sécurité non discriminatoires, représentatives et promouvant les droits humains. Malheureusement, les actuels cadres et méthodologies d'examen, de suivi et d'évaluation de la RSS ne tiennent pas entièrement compte des sexospécificités.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'intégration de la perspective du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Déclaration de Windhoek et Plan d'action de Namibie sur «l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les opérations multidimensionnelles de paix» (2000)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

Encadré 1 **Raisons invoquées par la Banque mondiale pour inclure un examen sexospécifique dans un projet de justice péruvien**

«Alors que se préparait le projet d'amélioration des services judiciaires, il est clairement apparu aux membres de la banque que la plupart des problèmes du système de justice touchait bien plus les femmes que les hommes. Comme les Péruviennes sont beaucoup moins éduquées que les hommes, elles sont moins informées de la loi et de leurs droits légaux. Leur dépendance économique vis-à-vis de leur partenaire masculin les éloigne aussi des tribunaux, même dans les cas de violence conjugale. De par leurs responsabilités familiales, le système de justice familiale – qui régit notamment la garde des enfants, la dissolution des mariages ou les pensions alimentaires – se révèle donc particulièrement important pour elles. Or, le système apparaît extrêmement inefficace, avec des procès qui traînent en longueur et des décisions judiciaires qui sont prises à l'encontre du bon sens. Sur la base de ces premières constatations, l'équipe de la banque a décidé de pratiquer un examen sexospécifique dans le cadre des préparatifs du projet, en s'intéressant en particulier à l'identification des problèmes d'accès et des obstacles.»[11]

3.1 Renforcement des prestations de sécurité et de justice

Les institutions du secteur de la sécurité ont pour mission d'assurer la sécurité et la justice des hommes, des femmes, des garçons et des filles. Pour honorer cette mission, des processus de réforme doivent être définis en détail en tenant compte des différents besoins sécuritaires et judiciaires de tous les membres de la population (voir l'Encadré 1). Lorsqu'ils sont sexospécifiques, les examens et les processus de suivi et d'évaluation de la RSS produisent des informations plus précises, à partir desquelles peuvent être conçus et mis en œuvre des processus de réforme épousant parfaitement les besoins des hommes, des femmes, des filles et des garçons.

En matière de sécurité, les besoins, les perceptions, les rôles et la participation à la prise de décisions varient en fonction des rôles sexuels socioculturels.[10] Les femmes, les hommes, les filles et les garçons sont confrontés à différentes menaces sécuritaires et à différents obstacles qui entravent leur accès à la justice. Qu'il s'agisse de traite des êtres humains, de violence de gang, de violence homophobe ou de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la violence sexiste constitue l'une des plus lourdes menaces à la sécurité humaine dans le monde. Ces formes d'insécurité doivent être prises en compte dans tout effort de réforme du secteur de la sécurité et de ses institutions. Les examens sexospécifiques peuvent apporter les informations nécessaires pour déterminer les réformes à déployer en premier lieu afin de prévenir et de traiter la violence sexiste. De même, le suivi et l'évaluation sexospécifiques peuvent permettre de définir l'impact spécifique des réformes sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons et de déterminer si les objectifs d'égalité des sexes sont atteints.

3.2 RSS inclusive et participative

D'après le CAD-OCDE, les institutions du secteur de la sécurité et les processus de RSS devraientêtre «centré[s] sur l'être humain, suscite[r] l'appropriation à l'échelon local locale et repose[r] sur des normes démocratiques et le respect des droits de l'homme reconnus au niveau international, ainsi que sur le principe de la primauté du droit..».[12] La plupart des sociétés entretiennent des relations de pouvoir inégales entre les hommes et les femmes, ce qui est source de représentation et de participation inégalitaires et d'exclusion. La qualité des données collectées dans le cadre des processus d'examen, de suivi et d'évaluation peut être améliorée dès lors que des mesures sont prises pour accroître la participation de groupes marginalisés, notamment les femmes, les minorités ethniques et autochtones, les démunis, les lesbiennes, gay, bisexuels et transsexuels (LGBT), les réfugiés et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, etc. Une participation accrue renforce aussi la confiance civile et l'appropriation locale du processus de RSS et des institutions spécifiques du secteur de la sécurité. Enfin, une RSS inclusive renforce la durabilité et l'efficacité des processus de réforme.

«L'un des principaux problèmes du suivi – en particulier d'un point de vue sexospécifique – consiste à engager des partenaires dans les activités transitoires d'examen, de suivi et d'évaluation de la RSS. Leur implication ne contribuerait pas seulement à améliorer l'appropriation et les capacités locales, mais permettrait aussi d'injecter des informations plus directes dans le processus de RSS. En ce sens, il est capital de considérer la RSS comme un processus.»

Luc van der Goor, Directeur de l'Unité de recherche sur les conflits, Institut Clingendael [13]

Les organisations de femmes et les experts en sexospécificités peuvent également posséder une expertise précieuse pour les processus d'examen, de suivi et d'évaluation de la RSS.

3.3 Institutions de sécurité représentatives, non discriminatoires et promouvant les droits humains

La réforme du secteur de la sécurité vise à transformer les institutions du secteur de la sécurité pour en faire des entités davantage responsables, transparentes, démocratiques et efficaces. D'un point de vue sexospécifique, cela signifie aussi que la RSS doit venir en renfort des mesures prises pour réduire

la discrimination et les violations des droits humains commises par les institutions et pour accroître la participation des femmes et d'autres groupes sous-représentés.

Malheureusement, les institutions du secteur de la sécurité de nombreux pays abritent des politiques et pratiques discriminatoires envers les femmes, les minorités ethniques ou religieuses, les LGBT et d'autres. Les personnels du secteur de la sécurité peuvent eux aussi se rendre coupables de violations des droits humains, en particulier des actes de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste. Par exemple, en 2006, une étude indépendante diligentée par le ministère britannique de la Défense a révélé que plus de deux tiers des femmes militaires avaient eu une expérience directe de harcèlement sexuel.[14] Le Conseil de sécurité des Nations Unies a également admis l'existence de plusieurs accusations de violence sexiste portées contre des soldats de la paix déployés en mission. «Des affaires d'exploitation sexuelle et de sévices sexuels commis par des membres du personnel de l'ONU sur des personnes vulnérables – bien souvent, les personnes mêmes que ces membres sont censés protéger – se font jour depuis plusieurs années.»[15] En dépit des efforts croissants déployés pour vérifier ces allégations[16], des scandales d'exploitation sexuelle et de sévices sexuels commis par des membres du personnel de maintien de la paix continuent d'éclater dans différents pays, à l'occasion de diverses missions. L'intégration de questions sur la discrimination et sur les violations des droits humains dans les examens, suivis et évaluations de la RSS peut permettre d'identifier et de dénoncer ces pratiques négatives et de mettre en exergue les réformes nécessaires. Dans certains cas, il peut être utile de procéder à des examens spécifiques du harcèlement sexuel et de la violence domestique.

A l'heure actuelle, les institutions du secteur de la sécurité sont majoritairement constituées d'hommes. Même dans les pays affichant une parité professionnelle globalement élevée, les femmes restent sous-représentées: en Norvège, les femmes représentent tout juste 6,4% des forces de police et 21,07% des forces armées.[17] Cette surreprésentation masculine s'observe également dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU, où les femmes représentent moins de 2% des effectifs militaires et moins de 5% des effectifs de police.[18] L'accroissement de la participation des femmes et d'autres groupes sous-représentés peut renforcer la confiance publique et la légitimité des institutions du secteur de la sécurité. Par exemple, il a été démontré qu'une organisation de police homogène œuvrant dans une société diversifiée constitue un facteur générateur de tensions internes et de conflits, car la police n'est pas perçue comme légitime par la communauté au sens large, ce qui ne fait que favoriser le ressentiment et la méfiance.[19]

Les évaluations sexospécifiques du secteur de la sécurité peuvent prévoir aussi une collecte de données sur le nombre d'hommes et de femmes employés dans les institutions du secteur de la sécurité et sur leurs postes ou niveaux hiérarchiques respectifs. De surcroît, des questions peuvent aussi être posées sur les obstacles qui entravent l'accroissement du recrutement, de la rétention et de l'avancement des femmes. Il est ainsi possible d'obtenir des données de base essentielles, utiles au suivi et à l'évaluation de ces problèmes importants. Enfin, les audits sexospécifiques des institutions du secteur de la sécurité peuvent permettre de traiter un vaste éventail de questions sexospécifiques internes et aider une institution à identifier les problèmes, les bonnes et mauvaises pratiques et les secteurs d'amélioration.

4 Comment intégrer la perspective du genre à l'examen, au suivi et à l'évaluation de la RSS?

Cette section recense des informations pratiques et des exemples sur quatre sujets différents:

1. Comment intégrer la perspective du genre à l'examen de la RSS?
2. Comment intégrer la perspective du genre au suivi et à l'évaluation de la RSS?
3. Comment conduire des audits sexospécifiques des institutions du secteur de la sécurité?
4. Comment suivre et évaluer les initiatives d'intégration des sexospécificités menées dans les institutions du secteur de la sécurité?

Les mécanismes et processus spécifiques permettant d'examiner, de suivre et d'évaluer la RSS sont intrinsèquement liés au contexte et aux acteurs

Encadré 2 Obstacles posés à l'inclusion des sexospécificités dans les examens, suivis et évaluations

- Invisibilité actuelle de certains groupes, comme les femmes, les garçons et les filles, dans les politiques et programmes de RSS.
- Manque de capacités sexospécifiques dans les équipes d'examen, de suivi et d'évaluation de la RSS.
- Difficultés de la collecte de données sur des questions sensibles, comme la violence sexiste.
- Dissimulation des affaires de violence sexiste, souvent due aux tabous sociaux et aux stigmates.
- Manque de ressources financières allouées aux audits sexospécifiques ou au suivi et à l'évaluation des initiatives d'intégration des sexospécificités.

Encadré 3 Cadres sexospécifiques d'examen

«La plupart des cadres manquent de variables sexospécifiques. Les raisons sont, en partie, les suivantes: (i) la tendance générale à confondre le genre et les femmes, (ii) l'insuffisance des données et des informations sur l'impact «sexué» du développement, des conflits et de la pauvreté et (iii) le fait que, même lorsque la question du genre est traitée, elle est généralement assimilée à des aspects ou indicateurs sociaux, plutôt que d'être intégrée tout au long de l'analyse.»[21]

concernés. Il n'existe pas de processus standard, pas plus qu'il n'est possible d'en tirer moult enseignements, puisque les initiatives en ce domaine sont très récentes. De plus, certaines questions de genre sont aussi fortement inscrites dans leur contexte et leur culture. Il est donc important que les suggestions formulées par la suite soient adaptées au contexte local.

Lors de la mise au point d'une initiative d'intégration des sexospécificités, il importe de tenir compte des obstacles pouvant surgir en cours d'opération (voir l'Encadré 2). Ces obstacles nous rappellent l'importance d'inscrire les questions sexospécifiques d au tout début de la conception des programmes afin de garantir l'affectation de temps et de ressources.en quantités suffisantes Ce Dossier entend proposer des stratégies pour surmonter les obstacles recensés.

4.1 Comment intégrer la perspective du genre à l'examen de la RSS?

Le processus de RSS démarre souvent stratégiquement par un examen initial visant à analyser les besoins, risques et menaces sécuritaires, les obstacles, les principaux acteurs et les points d'entrée dans un contexte spécifique. Différent cadres et outils servent à analyser les besoins sécuritaires et les acteurs, le but étant de collecter des données de base pour guider le processus de réforme. Souvent, ces cadres ne tiennent pas suffisamment compte des sexospécificités (voir l'Encadré 3).[20]

Qui examine?

Des examens exhaustifs de la RSS peuvent être conduits par différents acteurs, à savoir, par exemple, des pays donateurs ou partenaires avec des institutions nationales et locales ou des organisations de la société civile. Par comparaison avec les mécanismes de suivi (voir la Section 4.2.), le rôle et les responsabilités des examinateurs restent flous. La conduite d'examens conjoints, avec coopération et coordination entre des parties prenantes locales et internationales, a été jugée fructueuse pour les examens de RSS.[22] Quoi qu'il en soit, la nécessité d'appropriation locale demeure prioritaire. La plupart des données sont collectées au niveau national par le biais d'institutions locales, comme des hôpitaux, des écoles et des municipalités, qui compilent les fichiers en procédant à des enquêtes auprès des ménages, à des entretiens et à des études de registres (ex.: listes électorales). Ces données peuvent ensuite être synthétisées pour produire des statistiques au niveau national.[23] Des acteurs externes – pays donateurs et organisations internationales, par exemple – peuvent entamer et étayer le processus de collecte des données dans le cadre des efforts qu'ils déploient pour soutenir la RSS. Une équipe composée d'experts nationaux et internationaux peut contribuer à équilibrer les différentes perspectives. Les OSC, dont des organisations féminines, peuvent faire fonction de partenaires stratégiques dans la conduite des examens. Pour garantir la prise en compte des sexospécificités par l'équipe d'examen:

- Ajouter l'expertise sexospécifique aux attributions de l'équipe d'examen et inclure au moins un membre expert en sexospécificités.
- Envisager des séances d'information ou des formations sur les sexospécificités pour l'équipe d'examen, y compris des méthodologies spéciales pour la collecte de données sur la violence sexiste auprès des femmes et des fillettes.
- Constituer des équipes mixtes d'examen (hommes et femmes), idéalement avec des experts internationaux et locaux issus de différents groupes sociaux, ethniques, religieux et minoritaires.
- Engager des traducteurs masculins et féminins.

Encadré 4 Complexité de la collecte de données en Albanie

«En Albanie, parmi les populations du nord et quelques groupes ethniques minoritaires, [l'un des principaux obstacles] est l'accès aux femmes et aux fillettes en vue de prendre connaissance de leurs idées, de leurs croyances et de leurs pratiques. Les hommes empêchent en effet leurs filles et leurs épouses de se prêter à des entretiens et de rencontrer des gens hors de chez elles. Il faut beaucoup de temps et de patience pour gagner le droit de parler à des femmes et à des fillettes. Les hommes doivent faire confiance aux organisations et aux chargés d'entretien.

Les enfants et les jeunes, pour l'essentiel, apprennent de leurs parents ou de leurs enseignants comment répondre aux questions. Cet aspect a été découvert au cours d'études et d'enquêtes menées sur l'expérience qu'ont les enfants de leurs droits et des niveaux de violence qu'ils subissent chaque jour à l'école, à la maison et dans diverses institutions.»[28]

Encadré 5 Examens de sécurité axés sur la violence sexuelle dans des contextes humanitaires

Les informations à collecter consistent, notamment, en ce qui suit:[31]

- Informations démographiques, avec des données ventilées par sexe et par âge.
- Description des mouvements de population (pour comprendre le risque de violence sexuelle).
- Description des cadres, des organisations présentes et des types de services et d'activités en cours.
- Apeçu de la violence sexuelle (populations les plus exposées, données disponibles sur les incidents de violence sexuelle).
- Sécurité nationale et autorités légales (lois, définitions légales, procédures de police, procédures judiciaires, procédures civiles).
- Systèmes communautaires de justice traditionnelle ou de droit coutumier.
- Mesures multisectorielles existantes de prévention et de réaction (coordination, mécanismes d'orientation, assistance psychosociale, santé, sécurité/police, protection/justice légale).

Quels éléments sont examinés?

Etant donné le nombre et la diversité des institutions concernées, il est difficile de conduire un examen complet du secteur de la sécurité. En sus de l'analyse générale du contexte national, l'examen doit répondre aux questions suivantes:

1. Quelles sont les capacités et la gouvernance des institutions du secteur de la sécurité? Quelles sont les principales lacunes? Quelles réformes doivent être prioritaires?

   Questions sexospécifiques: quelle est la proportion des personnels féminins et masculins et leurs grades/postes respectifs? La violence sexiste est-elle effectivement prévenue, traitée et sanctionnée? Des violations des droits humains, dont des actes de violence sexiste, sont-elles commises par des personnels du secteur de la sécurité? Les institutions du secteur de la sécurité collaborent-elles avec des OSC, y compris des organisations de femmes?

2. Quels sont les besoins, perceptions et priorités spécifiques des hommes et des femmes, des garçons et des filles, ainsi que des communautés, en matière de sécurité et de justice?

   Questions sexospécifiques: quels sont les types et les taux de violence sexiste, y compris à l'égard des hommes et des garçons? Les hommes, les femmes, les garçons et les filles ont-ils accès à pied d'égalité aux institutions/mécanismes de sécurité et de justice? Quels types de réformes les hommes et les femmes privilégient-ils? Quelles stratégies/initiatives locales non gouvernementales sont en place pour assurer la sécurité et la justice?

Pour répondre à ces questions, différentes parties prenantes doivent être consultées, dont des personnels masculins et féminins:[24]

- *Prestataires étatiques de justice et de sécurité:* police, armées, gestion des frontières, ministères.
- *Prestataires non étatiques de justice et de sécurité:* tribunaux traditionnels, sociétés de sécurité privées, organisations féminines.
- *Acteurs ayant un impact sur la gouvernance du système de sécurité:* parlementaires, responsables politiques, leaders ethniques, ministères en charge des affaires féminines ou familiales.
- *Acteurs de la société civile:* organisations féminines rurales et urbaines, syndicats, organisations de la jeunesse, groupes de défense des enfants, associations autochtones, ethniques et d'autres minorités, instituts de recherche, organisations religieuses.
- *Acteurs internationaux et régionaux:* ONU, OSCE, organismes donateurs, organisations féminines internationales et régionales.

Il importe d'éviter les examens de portée trop étroite, qui risquent de négliger des aspects qui auront un impact sur la réussite des programmes.[25] Même les examens de RSS focalisés sur un seul secteur, par exemple la police, doivent prendre en compte les éléments suivants:

- Les besoins sécuritaires spécifiques des hommes et des femmes, des garçons et des fillettes.
- Questions de gouvernance et de contrôle – dont ministères, parlementaires, OSC.
- Collaboration avec d'autres institutions du secteur de la sécurité – y compris le système de justice, les services de renseignements et les services frontaliers.
- Collaboration avec d'autres secteurs – ex.: éducation et santé.

Comment examiner?

L'examen documentaire des dossiers existants peut constituer un bon point de départ pour un examen de la RSS, suivi d'entretiens semi-structurés, de groupes de réflexion et de sondages.[26] Il peut être utile de prévoir plusieurs sources d'information – ex.: enquêtes auprès des ménages et enquêtes sanitaires démographiques – afin de relier plusieurs aspects corrélés, comme la santé et la pauvreté avec la sécurité. Cependant, les diverses méthodes de collecte de données et les sources d'informations doivent absolument être bien coordonnées, de manière à pouvoir dresser un tableau le plus complet possible.

Encadré 6	Intégration de la perspective du genre dans le cadre Clingendael d'examen de la RSS
Indicateurs de gouvernance	**Questions prinicpales**
Légitimité de l'Etat	L'Etat est-il un représentant légitime du peuple dans son ensemble? ➤ *L'appareil exécutif et le parlement sont-ils représentatifs en termes de sexes et de minorités ethniques/religieuses?* ➤ *Les données de participation électorale sont-elles ventilées par sexe?*
Prestation de services publics	Observe-t-on une dégradation ou une amélioration progressive de la prestation des services publics? ➤ *L'accès aux services publics est-il égalitaire?* ➤ *Les femmes bénéficient-elles du même accès à la sécurité et à la justice que les hommes?* ➤ *L'accès à l'alimentation, à l'eau, aux établissements de santé et aux hôpitaux est-il égal pour les deux sexes?*
Etat de droit et droits humains	Les droits humains sont-ils bafoués et l'état de droit est-il arbitrairement appliqué ou suspendu ou un état de droit fondamental est-il en place et les violations sont-elles en passe de disparaître? ➤ *Les droits humains des femmes sont-ils bafoués?* ➤ *Quels sont les types et les taux de violence sexiste?*
Leadership	Les élites sont-elles de plus en plus repliées sur elles-mêmes ou ont-elles des perspectives nationales? Les leaders sont-ils capables de gagner l'appui de publics issus de diverses couches sociales? ➤ *Les femmes et les hommes prennent-ils part à pied d'égalité au leadership?* ➤ *Les hommes et les femmes ont-ils tendance à soutenir le même leadership?*
Indicateurs de sécurité	
Appareil de sécurité	L'appareil de sécurité fonctionne-t-il comme «un Etat dans l'Etat» ou constitue-t-il une force militaire établie qui répond d'un contrôle civil légitime? ➤ *Quels sont les effectifs et les grades des personnels masculins et féminins au sein de l'appareil de sécurité?* ➤ *Des actes de violence sexiste, dont des actes de harcèlement sexuel, sont-ils commis par des personnels du secteur de la sécurité? Si oui, de quel type et à quelle fréquence?* ➤ *Des politiques et procédures appropriées sont-elles en place pour prévenir, traiter et sanctionner la violence sexiste perpétrée par les personnels du secteur de la sécurité?* ➤ *Des mécanismes sont-ils établis et opérationnels pour le contrôle de la société civile, y compris des organisations de femmes?*
Contexte régional	Les interventions régionales transfrontalières déstabilisatrices sont-elles en hausse ou en baisse?
Indicateurs de développement socio-économique	
Contraintes démographiques	Les contraintes augmentent-elles ou diminuent-elles? ➤ *Taux de mortalité infantile et maternelle?* ➤ *Les femmes ont-elles accès à des informations et à des services de planification familiale?* ➤ *Données ventilées par sexe sur les personnes atteintes de VIH/sida et tendances à la hausse ou à la baisse.*
Situation des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays	Observe-t-on un mouvement massif de réfugiés et de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, générant des urgences humanitaires, ou ces personnes sont-elles réinstallées et le problème est-il résolu? ➤ *Les réfugiés et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays sont-ils des femmes, des hommes, des filles ou des garçons?* ➤ *Quel est le taux de violence, y compris de violence sexiste, à l'égard des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays?*
Hostilités collectives	Existe-t-il un passé de rancœur et de paranoïa chez des groupes vindicatifs ou y a-t-il réconciliation et réduction des hostilités? ➤ *Y a-t-il une dimension sexiste dans la violence collective, comme des vagues de violence sexuelle ou de violence armée entre différents groupes d'hommes?*
Emigration et fuite humaine	Observe-t-on une fuite humaine chronique ou une réduction des taux d'émigration? ➤ *Les émigrés sont-ils des femmes, des hommes, des filles ou des garçons?*
Opportunités économiques collectives	Observe-t-on un développement inégal entre couches sociales ou ces disparités sont-elles en déclin? ➤ *Y a-t-il des disparités entre les hommes et les femmes en termes de développement économique?* ➤ *Quels sont les obstacles et les opportunités concernant le développement économique des femmes?*
Situation économique	Observe-t-on un grave déclin économique ou l'économie est-elle en pleine croissance? ➤ *Y a-t-il des différences entre les femmes et les hommes en termes de participation aux marchés formels et informels?* ➤ *Les capacités/pertes économiques diffèrent-elles entre les femmes et les hommes?*

Un exposé de mission devrait être rédigé pour le processus d'examen durant la phase de planification afin de préciser les points suivants:

Les objectifs: le but est d'examiner spécifiquement les besoins et priorités distincts des hommes et des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de concevoir un processus d'examen sexospécifique.

Le type d'examen: le Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité propose différents types d'examen pour les donateurs:

- Analyse préliminaire informelle: comprendre le contexte et les besoins.
- Etude exploratoire: déterminer si le programme de soutien RSS va générer une valeur ajoutée.
- Examen global: fournir un aperçu approfondi du contexte national de la RSS.
- Examens sectoriels ou spécifiques: analyser les besoins d'une institution spécifique du secteur de la sécurité ou un besoin spécifique, par exemple le manque d'accès à la justice.[27]

Le budget: avec des lignes budgétaires spécifiques pour les activités de collecte de données auprès des femmes et d'autres groupes marginalisés.

Les méthodes de collecte de données: en fonction du contexte spécifique et de la disponibilité des données. Dans l'idéal, la collecte doit porter à la fois sur des données quantitatives et sur des données qualitatives. Sources et méthodes possibles:

- **Examen documentaire:** analyse initiale de la documentation existante, à savoir, entre autres, la législation pertinente, les politiques et budgets nationaux, les publications gouvernementales et non gouvernementales, les enquêtes auprès des ménages, les registres des institutions de service public, les enquêtes sanitaires démographiques, etc. Les informations relatives à la violence sexiste et aux insécurités rencontrées par les groupes marginalisées doivent être incluses.
- **Données ventilées par sexe:** toutes les données doivent au minimum être ventilées par sexe et par âge. De plus, il peut être utile de ventiler d'autres facteurs pertinents, comme le lieu géographique, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle et l'aptitude physique.
- **Entretiens semi-structurés:** de précieuses informations peuvent être obtenues en interrogeant les principales parties prenantes des institutions du secteur de la sécurité, des organes de contrôle et des OSC, y compris des organisations de femmes. Des femmes et des hommes doivent être interrogés, ainsi que des experts en sexospécificités.
- **Groupes de discussion:** ils peuvent être utiles pour collecter des informations auprès des personnels d'institutions spécifiques du secteur de la sécurité, comme les gardiens de prison ou les gardes-frontières. Ils peuvent aussi servir à collecter des informations qualitatives auprès de groupes marginalisés, comme les enfants, les communautés rurales, les LGBT, les femmes, les personnes atteintes de VIH/sida, les personnes âgées ou les handicapés. Le choix de la personne qui sélectionne et dirige les groupes de discussion constitue une importante décision et doit se fonder sur l'expérience, le contexte culturel, le type de groupe de discussion et la dynamique de genre. Quelques mesures à prendre pour garantir la participation de femmes aux groupes de discussion:
  - Organiser pour les groupes de discussion des réunions spécifiques réservées aux femmes et aux fillettes.
  - Assurer le transport et la garde d'enfants, si nécessaire.
  - Organiser les réunions à des heures et en des lieux convenant aux femmes et aux fillettes.
  - Concevoir des outils de communication pour les groupes analphabètes.
- **Enquêtes auprès des ménages:**[29] les enquêtes des ménages et sur la population, comme les «enquêtes rapides de suivi et de satisfaction»[30], peuvent être utiles pour collecter des informations sur les perceptions publiques des institutions et des problèmes de justice et de sécurité. Ces enquêtes doivent poser des questions spécifiques sur les perceptions relatives aux institutions du secteur de la sécurité, à l'accès à la justice, aux violations des droits humains commises par des personnels du secteur de la sécurité et aux affaires de violence sexiste.

Des directives et des manuels d'examen, comme les «Lignes directrices sur la violence sexiste» du Comité permanent interorganisations (voir l'Encadré 5), contiennent des listes de contrôle utiles pour examiner des questions sexospécifiques particulières. Comme il n'y a pas de panacée universelle, il peut valoir la peine de conjuguer plusieurs approches distinctes, en fonction du contexte particulier de la sécurité, afin d'individualiser le processus de collecte des données.

Comment intégrer la perspective du genre aux cadres existants d'examen de la RSS?

Le cadre Clingendael d'examen de la gouvernance et du développement constitue un bon exemple de cadre d'examen de la RSS. Il est articulé autour de quatre phases: travaux préparatoires, cartographie et analyse, examen des politiques et ateliers.[32] Douze types d'indicateurs sont employés dans ce cadre d'examen.[33] L'Encadré 6 propose une série de questions sexospécifiques pour chacun de ces indicateurs. Une autre option consisterait à apposer des sous-titres à chaque question afin de se demander comment chacun de ces facteurs affecte respectivement les hommes et les femmes.

Tous ces indicateurs doivent être notés et classés par rang de priorité en fonction du contexte donné. En mesurant ces facteurs sur un certain laps de temps, il est possible de dégager et de visualiser une tendance et des résultats spécifiques. De même, en démontrant une tendance spécifique issue de ces facteurs multidimensionnels, il doit pouvoir être possible d'anticiper les futures avancées et d'ajuster

un programme ou une réforme sur un objectif défini. Dans le cadre d'un suivi interactif, Clingendael propose des activités en atelier pour étudier ces conclusions et en discuter.[34]

Un examen offre généralement d'importantes données de base aux décideurs de la RSS, lesquelles peuvent ensuite servir au suivi et à l'évaluation de la réforme. La comparaison des résultats d'un examen avec ceux des revues et évaluations de la performance permet de mesurer la réussite ou l'échec des processus de RSS, de tirer des enseignements et d'identifier des bonnes pratiques.

4.2 Comment intégrer la perspective du genre au suivi et à l'évaluation de la RSS?

Le suivi et l'évaluation aident à concrétiser des résultats et à asseoir la performance continue d'un processus. Dans le cas de la RSS, qui suppose la coordination de différents processus de transformation institutionnelle et sectorielle, il est préférable d'appliquer une approche systématique et participative. L'appropriation locale, la transparence et le contrôle démocratique devraient faire fonction de principes directeurs tout au long du processus de suivi. Il est important de conserver un œil critique pour déterminer la réussite ou l'échec d'une RSS, en particulier lors de l'analyse des mécanismes de suivi sous une perspective sexospécifique. Avec des processus de RSS sexospécifiques, l'engagement, la culture organisationnelle et l'impact des changements apportés au secteur de la sécurité ont toutes les chances de devenir davantage respectueux et soucieux de l'égalité entre sexes.[35]

Qui suit/évalue?

Selon le type de réforme et le contexte du pays, différents acteurs peuvent être impliqués dans le suivi et l'évaluation de la RSS. Afin d'éviter que la question des sexospécificités soit absente de ces processus, il importe d'engager des experts en sexospécificités et d'inclure à la fois des hommes et des femmes dans les organes de suivi et d'évaluation. Il serait également

Encadré 7 — Intégration des sexospécificités dans l'évaluation de la RSS: ministère britannique du Développement international (DFID, Department for International Development) [46]

Le DFID, en collaboration avec l'Office des affaires étrangères et du Commonwealth et le ministère de la Défense, a demandé à quatre experts de la RSS de conduire une évaluation indépendante de la programmation de la réforme de sécurité et de la justice en Afrique. Dans le cadre de cette évaluation, ils ont examiné l'intégration des questions de genre et de VIH/sida dans la programmation de la réforme de sécurité et de la justice, questions qui étaient au cœur des programmes bilatéraux du DFID.

Principales missions assignées à l'évaluation:

Deux grands objectifs

1. Examiner la cohérence, l'efficacité et l'impact des programmes britanniques de RSS en Afrique au cours des quatre dernières années.
2. Identifier des leçons et des recommandations pour la direction et la gestion stratégiques des futurs programmes de RSS en Afrique et ailleurs.

Méthodologie

1. Préparation de l'examen (30 jours max.), à savoir:
   a. Examen documentaire de sources secondaires, avec propositions, stratégies régionales et nationales, rapports de projets, évaluations et révisons existantes, etc.
   b. Identification des principaux aspects critiques de l'évaluation et de la conception d'un cadre d'évaluation, identification des principales parties prenantes pour les entretiens et les études de cas par pays et planification des visites sur le terrain. Des consultants ont été incités à s'inspirer du cadre de mise en œuvre de la RSS du CAD-OCDE.
   c. Le groupe d'orientation de l'équipe interministérielle de coordination pour la prévention des conflits en Afrique du DFID a fourni un feed-back sur le cadre d'examen proposé et sur les résultats préliminaires et a décidé des études de cas.
2. Examen (40 jours max.)
   a. Visites dans les pays et entretiens à Londres. Pour le travail sur le terrain, les consultants ont élaboré des plans d'examen des pays avec les différentes équipes nationales.
   b. Les consultants ont produit des aide-mémoire pour discussion avec les équipes nationales à l'issue de chaque visite, avant leur départ.
3. Rédaction et présentation des résultats (20 jours max.)
   a. Les consultants ont présenté leurs résultats au groupe d'orientation avant de dresser le rapport final d'évaluation.

Résultats concernant les sexospécificités

Les questions de genre, tout comme le VIH/sida, sont fortement représentées dans les programmes de sûreté, de sécurité et d'accès à la justice, mais sont largement absentes des programmes qui traitent de la défense et de la police ou de ceux qui ont de plus vastes attributions, comme le programme de réforme du secteur de la sécurité de la Sierra Leone. La recommandation officielle formulée au sujet des sexospécificités est la suivante:

Recommandation n° 5: nous recommandons que les thèmes de la gestion financière publique et de l'intégration des questions de VIH/sida et de genre énoncé dans la «Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement» soient incorporés dans toutes les interventions de RSSJ [réforme des secteurs de la sécurité et de la justice], en sus de ceux traitant spécifiquement de SSAJ [sûreté, sécurité et accès à la justice].

Encadré 8 Evaluation de l'intégration du VIH/sida aux programmes de RSS en Afrique

«La réforme du secteur de la sécurité et de la justice dans les pays d'Afrique subsaharienne est fortement influencée par les effets du VIH/sida. Nombre des facteurs aggravants rencontrés dans les domaines de réforme à forte consommation de main-d'œuvre, que ce soit l'éducation, l'assistance sociale ou le commerce et l'industrie, s'appliquent aussi au secteur de la sécurité et de la justice. En général, les forces armées et la police figurent parmi les groupes les plus durement affectés... A la fin de l'année 2006, les autorités militaires ougandaises ont commencé à s'intéresser davantage à l'appui des donateurs. Mais il est fort probable que le refus de reconnaître le problème ou de le traiter en toute transparente reste prédominant dans la région…

Quoique les acteurs britanniques des programmes de RSSJ [réforme du secteur de la sécurité et de la justice] connaissent bien le problème du VIH/sida – de fait, les services britanniques de défense et de renseignement ont conduit une enquête complète sur ses effets sur les forces militaires africaines au milieu des années 1990 –, l'expertise dans ce domaine a tendance à résider dans les mains du ministère britannique du Développement international, et non pas dans celles du ministère de la Défense. Le VIH/sida ne figure dans aucun des domaines thématiques de l'équipe interministérielle de coordination pour la prévention des conflits en Afrique, bien qu'il ait une incidence évidente sur chacun d'eux. Le fait qu'aucune référence ne soit faite au VIH/sida dans les mandats et fonctions de cet examen (Annexe 1) en dit long. Il se peut que, comme les travaux britanniques sur le VIH/sida sont largement confinés aux programmes bilatéraux du ministère britannique du Développement international, les victimes militaires et policières de la maladie et les risques de leurs activités caractéristiques finissent par être institutionnellement, si ce n'est individuellement, exclus.»[49]

fructueux de faire participer des représentants des groupes cibles à la conception et à la mise en œuvre des processus de suivi et d'évaluation. Une autre stratégie utile consiste à identifier, encourager et former des spécialistes en sexospécificités au sein des instances du processus pour garantir le traitement adéquat des sexospécificités dans le suivi et l'évaluation. Il est important que des hommes occupant des postes de leadership puissent devenir des spécialistes en sexospécificités, de manière à générer une volonté politique et à faire fonction de modèles.[36]

Institutions du secteur de la sécurité: il existe dans certaines institutions du secteur de la sécurité des mécanismes internes de suivi et d'évaluation qui peuvent être employés pour superviser la mise en œuvre de la RSS. De même, il est possible de créer des mécanismes spécifiques de suivi et d'évaluation au sein même des processus de réforme interne. Des dispositifs de coordination des sexospécificités peuvent également être mis au service du suivi et de l'évaluation. Outre le suivi et l'évaluation internes, il est recommandé de faire suivre et évaluer les processus de RSS par des organes indépendants de manière à renforcer leur crédibilité.

Parlement: des comités parlementaires dédiés aux affaires de défense et de sécurité peuvent suivre et évaluer la RSS. Le parlement s'acquitte de fonctions législatives et budgétaires qu'il peut exercer pour superviser la RSS. Il peut également ouvrir des enquêtes ou des audiences parlementaires, ordonner des audits budgétaires et solliciter des évaluations de la mise en œuvre de la RSS.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité par la société civile»

Ministères: différents ministères ont pour responsabilité de superviser les efforts de réforme propres à leur secteur. Par exemple, le ministère de la Défense est responsable des réformes militaires, tandis que le ministère de l'Intérieur est généralement responsable des réformes de la police et du système pénitentiaire. Le ministère en charge des Affaires féminines et/ou familiales peut également avoir un rôle à jouer dans le suivi et l'évaluation des processus de RSS.

Organes gouvernementaux de coordination: les processus de réforme du secteur de la sécurité sont souvent conçus, mis en œuvre et supervisés par des organes de coordination spécialement désignés à cet effet au sein du gouvernement – des conseils nationaux de sécurité, par exemple. Ces conseils comportent généralement des membres provenant de divers ministères, ainsi que des conseillers en sécurité et des représentants du cabinet du Premier ministre ou du Président.

Organisations et mécanismes régionaux: les organisations intergouvernementales régionales, tout comme les organisations internationales, peuvent avoir un rôle puissant à jouer pour réclamer et soutenir un suivi et une évaluation de la RSS, ainsi que pour établir des cadres communs de suivi et d'évaluation. Les gouvernements liés par des organisations, lois et instruments régionaux sont souvent obligés d'en référer à des organes régionaux de contrôle spécifiques. Dans le domaine des sexospécificités, différentes organisations régionales ont mis au point d'importants mécanismes de suivi, qui peuvent faire fonction de plateforme pour intégrer les sexospécificités au suivi et à l'évaluation de la RSS:

- Le **Conseil de l'Europe** a défini un «Cadre conceptuel pour l'approche intégrée de l'égalité entre femmes et les hommes» (1998), qui propose des indicateurs et des critères de référence, ainsi que des mécanismes complets d'examen et d'évaluation.[37]
- Le **Plan d'action du Commonwealth pour l'égalité des sexes** (1997) réaffirme un objectif non inférieur à 30% de femmes à des postes décisionnels dans les secteurs politique, public et privé et dans les initiatives de règlement des conflits et de paix. Il incite également à intégrer les questions de l'égalité entre les sexes, des droits humains et du VIH/sida dans les formations réservées aux institutions de secteur de la sécurité et encourage les gouvernements à collecter, analyser et diffuser des données ventilées par sexe.[38]

- Le **Secrétariat de la Communauté du Pacifique** a créé une «plateforme d'action révisée du Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes 2005-2015», qui préconise la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RSC 1325 de l'ONU), l'amélioration des données ventilées par sexe et l'emploi d'indicateurs sexospécifiques, la formation des forces de maintien de la paix aux sexospécificités, l'inclusion de femmes dans tous les processus décisionnels de paix et de justice, l'élimination de la violence à l'égard des femmes et l'égalité d'accès à la justice.[39]
- La **Commission interaméricaine de la femme de l'Organisation des Etats américains** (OEA) a mis au point un «programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme»[40] et un «plan d'action et déclaration pour l'équité et la parité hommes-femmes»[41], ayant tous deux vocation à examiner et à coordonner les efforts d'intégration sexospécifique dans la région. Le quatrième paragraphe préconise l'examen des mécanismes d'évaluation sexospécifique de l'accès à la justice et la mise en place de mécanismes de suivit des décisions judiciaires.[42] Il suggère en outre à tous les Etats membres de pratiquer une collecte de données ventilées par «sexe, âge, handicap, origine ethnique et toute autre catégorie pertinente».[43]

Médiateur: un médiateur peut être affecté à des activités de suivi et d'évaluation. Ce dernier doit être un représentant indépendant du public – généralement nommé par le gouvernement ou l'organisation qui l'emploie – et recevoir les plaintes et réclamations des citoyens. Il peut contribuer au contrôle du processus de RSS en examinant les cas de violation de droits humains et d'inconduite. Le médiateur institutionnalisé peut ainsi contribuer à la mise en place d'institutions transparentes, démocratiques et efficaces du secteur de la sécurité.

Il doit tenir compte des sexospécificités pour pouvoir traiter de façon adéquate les affaires de violence sexiste, de discrimination sexuelle et autres problèmes liés au genre. Un exemple de médiateur spécialement affecté aux questions féminines ou sexospécifiques est le Bureau du Médiateur sur l'égalité des sexes Egypte.[44]

Donateurs: les processus de suivit et de report des donateurs peuvent constituer d'importants mécanismes pour le suivi et l'évaluation de la RSS (voir l'Encadré 7). Les donateurs peuvent aussi soutenir la conception et la mise en œuvre d'un suivi et d'une évaluation de la RSS au niveau national. Pour ce faire, ils peuvent par exemple rédiger un protocole d'accord énonçant les engagements spécifiques des deux parties: «Le potocole d'accord conclu entre le gouvernement britannique et le gouvernement sierra léonais stipule les engagements pris par la Sierra Leone dans le secteur de la sécurité et dans les domaines connexes de la réforme de la gouvernance, ainsi que les engagements pris par le Royaume-Uni pour le soutien technique et financier.»[45]

Société civile: les processus de RSS devraient être suivis et évalués par des membres de la société civile, notamment dans le cas de violations des droits humains ou d'actes de violence sexiste commis par des personnels du secteur de la sécurité. Il suffit, pour ce faire, d'impliquer la société civile, dont les organisations de femmes, dans les mécanismes officiels de contrôle ou dans les études indépendantes conduites sur les processus de RSS.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

Quels éléments doivent être suivis/évalués?

Les objectifs généraux des processus de suivi consistent à examiner et à vérifier les hypothèses posées au début de l'examen, à déterminer si les objectifs du processus de réforme ont besoin d'être modulés et de voir si «les activités requises pour atteindre les résultats visés sont en passe d'être efficacement mises en œuvre et obtiennent les effets prévus».[47] Dans le contexte de la RSS, tous les programmes et politiques liés à la réforme devraient être examinés et évalués de manière cohérente afin de vérifier qu'ils atteignent bien les objectifs fixés. Leur évaluation devrait également viser à déterminer les facteurs suivants: leur impact spécifique sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons; si la violence sexiste est plus efficacement prévenue, traitée et sanctionnée; si le processus de conception et de mise en œuvre de la RSS est de nature participative et si les objectifs sexospécifiques sont atteints.

Ci-dessous figurent quelques exemples d'aspects généraux à suivre et à évaluer dans le cadre d'un examen sexospécifique de la RSS:

- Hausse ou diminution de la violence sexiste (nombre et type des violations de droits humains commises par des personnels du secteur de la sécurité dénoncées sur un certain laps de temps)[48]
- Programmes et services ayant vocation à traiter la violence sexiste
- Inclusion des sexospécificités dans le cadre des programmes
- Accès des femmes, des hommes, des garçons et des filles aux services de sécurité publique
- Accès des femmes, des hommes, des garçons et des filles à la justice
- Accès égalitaire aux postes décisionnels dans le secteur de la sécurité
- Lois traitant de violence sexiste
- Sensibilisation publique sur les insécurités liées au genre, comme la violence sexiste
- Effectifs et niveaux hiérarchiques féminins dans les institutions du secteur de la sécurité
- Processus de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité
- Nombre et impact des formations en matière de genre
- Politiques de sécurité traitant des questions de genre

Encadré 9 **Mission des Nations Unies au Libéria et réforme de la police: emploi mixte d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs [55]**

Seules, les données de recrutement n'en disent pas assez long, car de nombreuses femmes quittent leur emploi après un bref laps de temps. Une mesure quantitative comme celle-ci pourrait être étayée par une approche qualitative, en interrogeant à la fois les femmes qui choisissent de rester et celles qui démissionnent, ce qui permettrait de mieux comprendre les facteurs favorables et défavorables à l'emploi des femmes dans la police (ou d'autres institutions du secteur de la sécurité).

Les aspects à explorer en ce sens peuvent consister, entre autres, en ce qui suit:

- Comment la police traite-t-elle les affaires impliquant des femmes et des hommes et quelles sont les différences observées dans leurs réponses, avant et après la formation? Quelle perception les agents de police qui ont suivi des formations ont-ils des différences dans leur comportement? Et quelle perception ont les femmes et les hommes qui ont affaire à la police – ex.: organisations de femmes qui promeuvent et protègent les droits des femmes et des enfants, notamment en matière de violence sexiste, organes de défense des droits humains et autres ONG?
- Quels types de plaintes sont déposés contre la police après la formation?
- Quelle est la proportion de femmes, d'hommes, de garçons et de filles qui ont le sentiment d'être traités équitablement par la police (et dont la perception a changé)?
- Y a-t-il des signes qui indiquent que la police a plus de chances de travailler de manière productive avec d'autres organismes pour traiter des sexospécificités – ex.: activités de prévention de la criminalité?
- Quelle a été la qualité des formations dispensées? Se sont-elles focalisées sur les droits des femmes à la sécurité et à la sûreté? Ont-elles amélioré la compréhension des facteurs et des liens entre la violence sexiste, le manque de sécurité et le VIH? Ont-elles promu un dialogue autour de la culture et des droits humains – ex.: personnes dont les droits sont protégés par les processus coutumiers de règlement des conflits et celles dont les droits sont protégés par les processus formels?

Comment suivre/évaluer?

Pour garantir un suivi et une évaluation sexospécifiques de la RSS, des questions de genre peuvent être intégrées dans des systèmes de gestion axés sur les résultats et des indicateurs sexospécifiques peuvent être employés.

Gestion axée sur les résultats

La gestion axée sur les résultats (GAR) est un outil qui est souvent employé pour évaluer des activités et des résultats.[50] Ce cadre de gestion aide à la planification et à la mise en œuvre stratégiques des efforts de suivi orientés vers les résultats, les produits et les conséquences, en déterminant notamment si les activités déployées vont dans le sens des objectifs généraux. Ce type de gestion s'intéresse à la performance et à la réalisation de produits et de résultats et aux impacts, qui font partie d'une chaîne de résultats. Les chaînes de résultats comportent différentes étapes stratégiques, à commencer par la définition d'une politique, d'une loi ou d'un processus décisionnel:

Pour une liste plus détaillée des indicateurs concernant la réforme judiciaire, voir l'Annexe A: «Exemples d'indicateurs: place du genre dans la réforme de la justice».

Indicateurs

Il est extrêmement important d'établir des indicateurs clairs, mesurables, contextuels et sexospécifiques pour le suivi et l'évaluation de la RSS. Un indicateur peut consister en un nombre, un fait ou même une opinion décrivant une situation et/ou un changement spécifique. Dans le cadre de l'approche de la gestion axée sur les résultats, les indicateurs reflètent les réalisations qui s'inscrivent dans la chaîne de résultats. Il est utile ici de faire la distinction entre les différents types d'indicateurs employés:

Les **indicateurs d'entrée** déterminent dans quelle mesure des ressources ont été allouées pour garantir la mise en œuvre effective d'un projet ou d'une politique.

Les **indicateurs de performance/processus** évaluent les activités pendant la mise en œuvre afin de contrôler l'avancement vers les résultats voulus.

Les **indicateurs d'avancement/résultat** mesurent les résultats à long terme du programme ou de la politique.

Des mesures peuvent être prises pour garantir le caractère sexospécifique des différents indicateurs, qu'ils soient quantitatifs ou qualitatifs. D'après l'Agence canadienne de développement international: «Les indicateurs sexospécifiques ont pour fonction spéciale de déceler les changements liés au genre observés au fil du temps dans la société. Leur utilité réside dans leur capacité à révéler les changements marqués au fil du temps dans le statut et le rôle des femmes et des hommes et, par conséquent, à déterminer si l'égalité des sexes est ou non en bonne voie.»[52]

Les deux types d'indicateurs sont cruciaux pour réaliser la validation croisée et dresser un tableau complet de l'impact des politiques et programmes de RSS (voir l'Encadré 9). Dans le contexte de la RSS, les indicateurs sexospécifiques quantitatifs et qualitatifs peuvent être définis comme suit:

Indicateurs quantitatifs: les indicateurs sexospécifiques quantitatifs sont exprimés en données numériques. Ils peuvent être établis grâce

Chaîne de résultats (GAR): activité – résultat – conséquence – impact voulu / objectif général

Dans le contexte de la RSS sexospécifique, un plan d'action simplifié, fondé sur une seule activité pour plusieurs secteurs et inspiré de l'approche de la gestion axée sur les résultats, pourrait ressembler à ce qui suit:[51]

Secteur	Objectif général	Conséquence	Résultat	Activité	Indicateur
Police	Services sexospécifiques de police.	Meilleure connaissance des sexospécificités.	Agents de police formés aux sexospécificités.	1. Organiser des séances de formation aux sexospécificités et s'occuper des victimes de la violence sexiste.	1. Nombre d'agents de police formés. 2. Changement de comportement vis-à-vis des victimes de la violence sexiste.
Armées	Plus grande égalité des sexes dans les armées.	1. Identification des points d'entrée pour les sexospécificités dans les procédures de recrutement. 2. Hausse du nombre de femmes dans les armées.	1. Examen des procédures de recrutement et des points d'entrée possibles. 2. Modification de la stratégie de recrutement pour la promotion des recrutements féminins.	1. Collecter des données/ raisons ou des motivations de candidature au sein/hors des armées. 2. Mesures de discrimination positive pour les candidates.	1. Hausse du nombre de candidates. 2. Hausse des effectifs militaires féminins. 3. Nombre d'affaires déclarées de harcèlement sexuel et de sévices sexuels.
Parlement	Protection accrue contre la violence domestique.	Dispositions juridiques de protection des femmes et des hommes contre la violence domestique.	Loi interdisant la violence domestique, avec définitions.	1. Lancement d'une réforme juridique au parlement. 2. Rédaction du texte des dispositions juridiques. 3. Adoption et promulgation de la loi.	Hausse du nombre de procès intentés et de condamnations pour violence domestique.

aux données ventilées par sexe et par âge issues d'enquêtes et de dossiers administratifs.

Exemples:

- Nombre d'agents de police formés aux sexospécificités
- Effectifs militaires féminins
- Nombre d'affaires déclarées de violence sexiste[53]
- Nombre d'hommes et de femmes dénonçant des cas de harcèlement homophobe

Indicateurs qualitatifs: documentation d'opinions, de perceptions ou de jugements. Ces indicateurs qualitatifs peuvent être établis à partir d'enquêtes d'attitudes, d'entretiens, d'auditions publiques, de l'observation des participants et de groupes de discussion. Exemples:

- Meilleur taux d'acceptation des interventions de la police dans les affaires de violence domestique
- Engagement plus prononcé envers les politiques et les dispositions juridiques sexospécifiques
- Environnement de travail non discriminatoire et favorable à la vie de famille
- Engagement du parlement envers des initiatives sexospécifiques[54]
- Perceptions des mécanismes existants de traitement des viols masculins en prison.

Il importe par ailleurs d'interpréter correctement ces indicateurs. Par exemple, la hausse du nombre d'affaires déclarées de violence sexuelle peut dénoter une amélioration des services de traitement et de la prise de conscience des femmes vis-à-vis de leurs droits, tout comme elle peut aussi être le signe d'une simple hausse de l'incidence de la violence sexuelle. «Dans certains programmes avec lesquels j'ai travaillé, nous interprétons une hausse des affaires déclarées de crimes de violence contre des femmes et des enfants comme le signe que les femmes et les enfants ont de plus en plus conscience de leurs droits – et qu'ils exigent de plus en plus de réponses de la part du secteur de la justice et de la sécurité –, ce qui aide à traiter le problème, et peut aussi indiquer que le secteur de la sécurité (la police, en l'occurrence) s'est amélioré.»[56]

4.3 Comment conduire des audits sexospécifiques des institutions du secteur de la sécurité?

Parallèlement à l'incorporation des questions de genre dans les processus d'examen, de suivi et d'évaluation de la RSS, les audits sexospécifiques permettent d'obtenir des informations approfondies pour guider les processus de réforme. Les institutions du secteur de la sécurité ont beaucoup à gagner de ces audits, qui visent à «identifier les points forts, les zones de réussite, les politiques et pratiques novatrices, ainsi que les obstacles, qui servent de fondement à la planification des actions sexospécifiques».[58] Ces audits peuvent constituer la première étape d'un processus de réforme/intégration sexospécifique

Encadré 10 Evaluation de la police aux Etats-Unis

«La conduite d'une évaluation approfondie de la police de proximité avait deux objectifs. Le premier consistait à renforcer la vocation de la police de proximité auprès de ses agents en évaluant fréquemment leurs performances. Le second consistait à déterminer si les citoyens avaient remarqué des changements concernant la qualité de cette police... L'évaluation de la «police orientée sur le voisinage» des services de police de Houston s'était appuyée sur plusieurs types de rapports: les rapports semestriels d'évaluation des agents de patrouille, les fiches mensuelles des agents de patrouille, les formulaires d'information distribués dans la communauté, les formulaires de feed-back des citoyens sur les appels passés à la police, les questionnaires d'enquête et les formulaires d'évaluation des agents par leurs supérieurs hiérarchiques directs.»[57]

efficace et servir également au suivi et à l'évaluation des initiatives de prise en compte des sexospécificités.

Le manque de transparence qui caractérise beaucoup d'institutions du secteur de la sécurité, comme les armées ou les services de renseignements, constitue souvent un obstacle qu'il faut surmonter avant de pouvoir entamer le moindre audit sexospécifique. Ci-dessous figure une liste de quelques autres facteurs auxquels sont subordonnés les audits sexospécifiques:

- Volonté politique
- Capacités techniques
- Engagement de responsabilité
- Structure organisationnelle

En dépit de ces obstacles, l'audit d'une institution et de sa nature sexospécifique peut efficacement poser un premier jalon vers la définition des besoins spécifiques de la réforme.

Qui peut conduire des audits sexospécifiques?

Les audits sexospécifiques, comme la plupart des initiatives organisationnelles, exigent l'engagement des instances supérieures. Et l'engagement de tous les personnels d'une institution est tout aussi important. Un processus inclusif est en effet la garantie de l'appropriation et de la responsabilisation vis-à-vis des résultats du processus d'audit.

Les audits et examens sexospécifiques peuvent être conduits soit par une équipe interne, soit par des évaluateurs externes.[59] Les deux stratégies présentent différents avantages et inconvénients (voir ci-dessus).

La coordination et les relations entre l'équipe d'audit et le personnel de l'organisation revêtent dans les deux cas une extrême importance. Jocelynne Scott, consultante juridique indépendante, propose de pratiquer un examen initial d'un point de vue externe et d'effectuer un suivi et une évaluation internes en continu. Elle explique que les consultants externes dépendent aussi de la coopération interne et de la volonté politique des instances supérieures.[60] En conséquence, elle propose de définir la mission de l'audit sexospécifique en coordination avec des représentants de la société civile et de faire conduire l'audit par une personne ou institution qui puisse rester indépendante. Comme pour la formation en matière de genre, il peut être avantageux d'inclure des hommes et des femmes dans l'équipe d'audit sexospécifique.

Bien que la composition des équipes d'audit sexospécifique dépende grandement de l'institution et du contexte spécifiques, leurs membres devraient, dans l'idéal, avoir déjà travaillé sur des questions de genre avec des institutions du secteur de la sécurité et pourraient consister en ce qui suit:

- Médiateurs
- Points de contact sexospécifiques
- Inspecteurs indépendants de prison

	Avantages	Inconvénients
Equipe d'audit interne	■ Probablement moins onéreux et plus facile à conduire, car aucun consultant externe n'a à être engagé. ■ Connaissances des structures, procédures et hiérarchies internes. ■ Peut être prise plus au sérieux, selon sa position au sein de l'institution.	■ Manque d'indépendance. ■ Conséquences potentielles pour le personnel si l'équipe d'audit critique des comportements. ■ Obstacles potentiels posés par la hiérarchie. ■ Inexpérience dans la conduite d'audits sexospécifiques.
Equipe d'audit externe	■ Point de vue plus indépendant, perspective potentiellement plus large. ■ Pas de crainte des conséquences en cas de critique des processus internes. ■ Expertise et expérience dans la conduite d'audits sexospécifiques.	■ Compréhension insuffisante du mode de fonctionnement de l'institution ou organisation spécifique. ■ Capacité potentiellement moindre à s'assurer la coopération du personnel et l'appropriation du processus. ■ Manque de vision, d'objectifs et d'interprétation communs des résultats.

Encadré 11 Auto-évaluation du recrutement et de la rétention des femmes dans les services chargés de l'application de la loi [61]

Processus recommandé pour les organismes de faible envergure

Etant donné leurs ressources financières et humaines limitées, les organismes de moindre envergure peuvent mettre en œuvre le processus d'évaluation modifié suivant:

- Instituer un comité composé des membres suivants:
  - La personne responsable du recrutement ou de la formation.
  - Des agents féminins, si possible. S'il n'y a pas d'agents féminins dans l'organisme, solliciter l'aide d'un organisme voisin employant des agents féminins.
  - Une représentante de la communauté.
  - Un(e) spécialiste des ressources humaines.
  - Un(e) juriste expérimenté(e) en droits civiques et en droit du travail.
- Convoquer une réunion pour débattre du processus d'évaluation, présenter tous les membres de l'équipe, examiner le statut des femmes dans l'organisme d'application de la loi et définir les missions d'évaluation. Assigner des missions à tous les membres de l'équipe en fonction de leur expertise et du temps dont ils disposent.
- Fixer un délai pour l'évaluation et la formulation de recommandations.
- Une fois que les membres ont terminé leur évaluation, convoquer une nouvelle réunion pour discuter des résultats de chaque composant d'évaluation. Dresser le rapport final formulant des recommandations sur les changements à apporter. Recommander des priorités pour les changements.
- Une fois les recommandations approuvées, désigner un responsable de haut niveau pour suivre l'avancement et dresser des rapports trimestriels.

- Groupes de travail interministériels
- Unités sexospécifiques dans des missions de maintien de la paix
- Organisations de défense des droits humains ou organisations de femmes
- Associations de justice et du barreau
- Experts des audits sexospécifiques – engagés en qualité de consultants

Qu'est-ce qui est audité?

Un audit sexospécifique se concentre généralement sur l'analyse d'une large gamme de sexospécificités internes. L'audit peut ainsi s'intéresser à des stratégies d'auto-évaluation, analysant les perceptions des gens, et/ou employer diverses techniques de collecte d'informations pour analyser les politiques, les structures, les programmes et les personnels de l'institution en question (voir l'Encadré 11). En outre, les audits sexospécifiques devraient se pencher sur les impacts de l'institution sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons.

Avec les **stratégies d'auto-évaluation**, des listes de contrôle sont souvent employées pour déterminer dans quelle mesure la perspective du genre est effectivement prise en compte dans les institutions. Cela implique une bonne connaissance des processus, objectifs et attributions de l'institution. Quoi qu'il en soit, l'auto-évaluation ne reflète pas nécessairement l'impact réel des politiques de l'institution. Exemples d'éléments à traiter dans un questionnaire d'auto-évaluation:

- Degré d'engagement vis-à-vis des sexospécificités dans la planification des programmes et priorité conférée.
- Degré de compréhension des concepts et politiques sexospécifiques par les personnels aux différents niveaux de l'organisation.
- Capacités techniques de l'organisation, notamment en termes d'expertise en sexospécificités, de renforcement des capacités, de suivi et d'évaluation.
- Culture institutionnelle et préjugés éventuels induisant une discrimination à l'encontre des collègues, partenaires ou bénéficiaires féminins.

Conjuguée à une **évaluation des procédures**, l'auto-évaluation permet de dresser un tableau plus complet que celui obtenu avec l'application d'une seule approche. Dans ce contexte, les éléments suivants pourraient être intégrés à l'audit:

Questions à poser concernant l'institution: [62]

- Y a-t-il une représentation égale des hommes et des femmes à tous les niveaux de l'organisation?
- Applique-t-elle en termes de ressources humaines des politiques et des pratiques qui accroissent les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes?
- A-t-elle des politiques et des mécanismes pour la prévention et le traitement du harcèlement, de la discrimination et des sévices sexuels?
- Dispose-t-elle des capacités techniques requises pour travailler sur les sexospécificités?
- Dispense-t-elle une formation de base en matière de genre à l'ensemble de son personnel?
- Intègre-t-elle la perspective du genre dans ses politiques, programmes et initiatives?
- Consacre-t-elle suffisamment de ressources financières aux initiatives sexospécifiques?

Comment auditer?

Avant d'entamer un audit ou une évaluation sexospécifique, il convient de procéder à une revue rapide des documents existants sur le sujet, y compris des attributions et des dispositions juridiques, afin de

Encadré 12 Audit de genre de l'Organisation internationale du Travail (OIT)

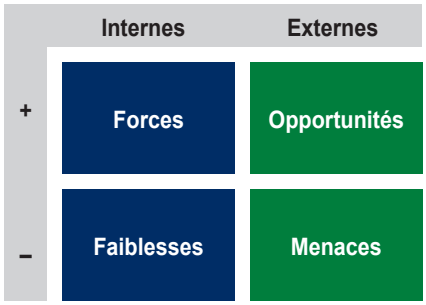
«Le premier audit de genre de l'OIT (octobre 2001 - avril 2002) avait pour mission d'évaluer les progrès et, de là, d'établir des références en termes d'intégration des sexospécificités dans l'OIT. L'audit était de type participatif, le but étant de maximiser les connaissances acquises par l'organisation sur le mode d'intégration de ces sexospécificités. L'audit de genre présentait deux grands composantes: 1) des audits participatifs de genre en 15 unités de travail sur le terrain et au siège; 2) un examen documentaire général des publications et documents de l'OIT. Au total, 750 documents et publications internes ont été analysés durant l'audit. Environ 450 membres du personnel, responsables, partenaires de mise en œuvre et organisations féminines ont pris part aux ateliers et entretiens. La représentation des deux sexes a été relativement égalitaire au sein du personnel, et il y a eu 20% de femmes en plus parmi les autres participants. Ainsi, 31 membres volontaires du personnel, dont 7 hommes, issus de 21 unités de travail ont suivi une formation pour devenir facilitateurs d'audits de genre.»[64]

définir au mieux l'exposé de mission.[63] En effet, le fait d'avoir une vision claire de l'audit et des objectifs communs permet de générer un processus qui renforce les capacités et fait fonction de plateforme pour les initiatives d'intégration des sexospécificités (voir l'Encadré 12).

Comme pour l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS, la conjugaison de données qualitatives et quantitatives se révèle meilleure que l'emploi d'un seul type de données car elle autorise le recoupement des résultats.[65] L'un des problèmes liés aux audits sexospécifiques, et à l'évaluation en général, est que l'application de plusieurs méthodes de collecte ne conduit pas toujours aux mêmes résultats. De plus, selon le contexte spécifique, certaines personnes ont plus de facilités que d'autres pour exprimer leurs points de vue ou peuvent avoir tendance à donner les réponses qu'elles croient être ce que veulent entendre les chargés d'enquête.[66] Des données peuvent être collectées par le biais de différentes méthodes d'évaluation, qui devraient toutes être ventilées par sexe, à savoir:

- **Examen documentaire**, portant notamment sur la documentation concernant les politiques et les programmes internes.
- Les **sondages et enquêtes** n'ont pas nécessairement à être conduits en personne. Ils peuvent se fonder sur des questionnaires anonymes distribués au personnel.
- **Entretiens:** selon la taille de l'institution, les entretiens approfondis menés avec les membres du personnel peuvent donner plus de latitude pour les études qualitatives.
- Des **groupes de discussion** peuvent être organisés, avec des séances distinctes pour les hommes et pour les femmes ou pour les professionnels de différents échelons de l'organisation si la culture de celle-ci est très hiérarchisée. Ces groupes permettent d'explorer plus avant la dynamique au sein des institutions et les éventuels stéréotypes et autres obstacles posés à l'intégration des sexospécificités. Enfin, les processus inclusifs d'audit sexospécifique renforcent l'appropriation et l'engagement envers les initiatives sexospécifiques déployées à partir des recommandations d'audit.
- **Analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces)**

L'analyse des **forces, faiblesses, opportunités et menaces** de l'intégration des sexospécificités dans les institutions du secteur de lasécurité consiste à identifier les facteurs internes et externes qui sont favorables et défavorables.



Les résultats de l'audit, présentés sous la forme d'un rapport final, devraient être distribués dans l'ensemble de l'organisation par le biais d'ateliers, de séminaires et de groupes de discussion. En particulier, ils devraient être présentés aux instances supérieures et donner lieu à des activités concrètes de suivi, par exemple la définition de nouveaux programmes, politiques et plans d'action (voir l'Encadré 13).[67] Dans ce domaine, un exemple est la mise au point d'un plan d'action sexospécifique par le Département des affaires de désarmement (DAD) des Nations Unies.

> *«L'objectif général du Plan d'action est de faciliter les progrès du désarmement. Le DAD renforcera le dialogue et l'action en matière de désarmement en intégrant au jour le jour dans ses travaux une démarche soucieuse de l'égalité entre sexes. L'hypothèse de base qui sous-tend ce plan d'action est que le désarmement – en général comme dans les initiatives spécifiques – peut être renforcé par l'intégration de perspectives sexospécifiques dans les débats, les prises de décisions et les actions menés autour du désarmement et par une participation plus équitable des femmes dans les prises de décisions. Partant, l'élément essentiel du travail conduit par le DAD dans ce domaine consiste à identifier les synergies et opportunités potentielles pour soutenir simultanément le désarmement et l'égalité entre sexes.»*[68]

Encadré 13 Composants d'un plan d'action pour les femmes, la paix et la sécurité (FPS) [71]

1. Introduction
Cette partie introduit brièvement les questions liées aux femmes, à la paix et à la sécurité et explique sommairement le processus d'élaboration du plan d'action.

2. Raisonnement
Ici, référence est faite aux mandats FPS, comme la RCS 1325 de l'ONU, à l'importance des questions liées aux femmes, à la paix et à la sécurité, et à leurs liens avec l'institution ou l'Etat en question.

3. Objectifs à long terme et à court terme
Des discussions autour de la relative importance des différents mandats FPS, puis la hiérarchisation de certains domaines d'action permettent de définir des objectifs à court terme.

4. Initiatives spécifiques
Les initiatives devraient être directement mises en corrélation avec les objectifs et/ou mandats spécifiques issus de la RCS 1325 de l'ONU. L'acteur spécifique responsable de la mise en œuvre, ainsi que des indicateurs, des délais et des ressources (humaines, matérielles et financières), devrait être spécifié.

5. Calendrier
Il est possible de prévoir un calendrier général pour l'exécution du plan complet, fixant des délais pour chaque initiative spécifique, ou un calendrier pour le suivi et l'évaluation.

6. Suivi et évaluation
En sus des calendriers et des indicateurs, d'autres mécanismes de suivi et d'évaluation peuvent être inclus, comme la mise en place d'un reporting annuel ou la création d'un organe de suivi.

7. Budget
Il importe de se doter d'un budget dédié pour garantir la mise en œuvre concrète et durable du plan d'action, aussi modeste soit-il.

En 2003, le DAD a engagé deux experts externes en sexospécificités pour définir et rédiger son plan d'action sexospécifique. Ces consultants ont organisé des ateliers avec les membres de toutes les divisions afin d'examiner les aspects sexospécifiques de leur travail et de dresser tous ensemble des listes propres à chaque branche des actions à mener pour renforcer l'égalité des sexes. Il en est ressorti un document de 49 pages expliquant le contexte théorique des questions de parité et de désarmement et identifiant des initiatives pratiques d'intégration des sexospécificités, assorties de listes de contrôle.

Juliet Hunt, spécialiste des sexospécificités, dresse le constat suivant: «Les meilleurs résultats que j'aie vus proviennent d'examens où la planification et le suivi faisaient partie intégrante du processus d'examen. L'élaboration d'un plan d'action sexospécifique n'est pas la formule magique du succès (pas plus que les indicateurs sexospécifiques), mais peut assurément être utile dans la mesure où quelques conditions ou principes de base sont pris en compte dans la conception du plan.»[69]

Dans le cas des services de police d'Irlande du Nord, c'est une équipe interne qui a conduit l'audit sexospécifique et a ensuite élaboré le plan d'action sexospécifique. Les objectifs de l'audit sexospécifique étaient ceux-ci: «Analyser et traiter les politiques, procédures et pratiques existantes et futures qui empêchent les femmes de jouer un rôle à part entière dans les services de police d'Irlande du Nord, examiner les pratiques professionnelles de l'organisation et proposer des actions pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle tout en préservant l'efficacité opérationnelle. […] Le Groupe d'action sexospécifique a été mis sur pied en novembre 2003 et a tenu quatre réunions, présidées par l'administratrice en chef Maggie Hunter. Un sous-groupe a été institué pour dresser le rapport et le plan de mise en œuvre.»[70]

4.4 Comment suivre et évaluer les initiatives d'intégration des sexospécificités menées dans les institutions du secteur de la sécurité?

La prise en compte de la perspective du genre constitue une stratégie essentielle pour garantir un secteur de la sécurité qui soit respectueux des sexospécificités. Diverses initiatives peuvent relever de cette intégration, même si l'axe fondamental reste la prise en compte égalitaire des besoins et intérêts des hommes et des femmes dans les politiques et programmes sectoriels. En l'occurrence, la définition du Conseil économique et social des Nations Unies fait autorité:

> *«La prise en compte des questions d'égalité des sexes est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie qui consiste à intégrer les problèmes et expériences des hommes et des femmes à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'un même traitement et que les inégalités ne soient pas perpétuées.»*[72]

Encadré 14 Suivi des affaires présumées d'exploitation et de sévices sexuels commis par des soldats de la paix de l'ONU

«Après une séquence de réponses ad-hoc issues de la mission de l'ONU en RDC et du Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (DOMP) dans le traitement d'allégations d'exploitation et de sévices sexuels au sein de la MONUC, un bureau spécialisé a été institué: le Bureau chargé de la lutte contre l'exploitation et les sévices sexuels. Aucun bureau de la sorte n'avait jamais été créé et rient ne figurait à ce sujet dans les attributions du DOMP; de même, il n'existait aucune règle ou procédure préétablie pour la conduite des enquêtes. De fait, il y avait un vide politique: la définition des politiques sur certains aspects cruciaux, comme la responsabilité de l'ONU vis-à-vis des victimes ou la réponse à apporter aux revendications de paternité, était à l'état embryonnaire. Le Bureau chargé de la lutte contre l'exploitation et les sévices sexuels a défini ses responsabilités dans trois grands domaines: (1) conduite des enquêtes, (2) conception et conseils politiques, (3) formation, sensibilisation et mobilisation.»[74]

En tant que telles, les initiatives d'intégration des sexospécificités peuvent aller de la réforme des protocoles internes de détention pénitentiaire et du respect de la dignité humaine des femmes et des hommes à la conduite d'évaluations sexospécifiques de politiques de sécurité nationale, en passant par la désignation d'un point de contact sexospécifique au sein du ministère de la Défense. Les audits sexospécifiques, comme expliqué à la Section 4.3, constituent des outils pratiques pour examiner les résultats et les effets des initiatives sexospécifiques, leurs lacunes et leurs possibilités d'amélioration.

Pourtant, il arrive souvent que des initiatives de prise en compte des questions d'égalité entre sexes soient mises en œuvre sans aucun suivi ni aucune évaluation quant à leur impact et sans que les bonnes et mauvaises pratiques ne soient documentées.

Le suivi et l'évaluation de l'intégration des sexospécificités peuvent être effectués suivant une stratégie d'auto-évaluation ou suivant une approche d'évaluation opérationnelle externe. Lorsqu'un plan d'action sexospécifique est en place, le suivi et l'évaluation des activités d'intégration des sexospécificités sont relativement simples à exécuter, car ce genre de plan place la perspective du genre dans un cadre concret et peut comporter des indicateurs.

Qui suit/évalue?

Le suivi et l'évaluation des mécanismes d'intégration des sexospécificités peuvent être effectués en interne par l'institution concernée du secteur de la sécurité – par exemple, par le point de contact sexospécifique en collaboration avec des spécialistes internes du suivi et de l'évaluation – ou par des spécialistes externes des sexospécificités, des organisations de la société civile (des groupes de femmes, par exemple) ou même des organisations internationales.[73] Comme indiqué auparavant, il est capital de garantir une parfaite parité dans les équipes de suivi et d'évaluation. Dans le cas d'accusations d'exploitation sexuelle et de sévices sexuels portées contre des soldats de la paix de l'ONU, plusieurs types de suivi ont jusqu'à présent été appliqués (voir l'Encadré 14).

Quels éléments sont suivis/évalués?

Afin de déterminer si des initiatives d'intégration sexospécifique ont un impact positif, il convient de suivre/évaluer leurs objectifs spécifiques. Les indicateurs, qui pourront être utilisés à cette fin, visent à mesurer l'efficacité et la réussite des efforts déployés pour l'intégration des sexospécificités, par exemple la formation en matière de genre, la mise en œuvre de politiques sexospécifiques et les recrutements féminins ou la réactivité envers les hommes et femmes atteints de VIH/sida.

Comment suivre/évaluer?

Comme indiqué dans les précédentes sections, il est possible d'employer des indicateurs, des enquêtes, des entretiens et d'autres mécanismes de collecte de données pour suivre et évaluer les initiatives de prise en compte des sexospécificités au sein des institutions du secteur de la sécurité.

La gestion axée sur les résultats peut aussi servir dans ce contexte à contrôler les efforts d'intégration des questions de genre. Par exemple, l'UNESCO a stratégiquement appliqué une méthodologie de gestion axée sur les résultats à la prise en

Encadré 15 Budgétisation sexospécifique en Inde

«En Inde, le ministère du Développement des femmes et des enfants a pris la responsabilité de concevoir des outils de budgétisation sexospécifique. Ces outils comportent notamment des profils sexospécifiques des dépenses publiques. Plusieurs programmes s'adressent spécifiquement aux femmes: programmes d'éducation pour les étudiantes, programmes de santé pour les femmes, programmes d'emploi et de formation pour les femmes, mécanismes de microcrédit pour les femmes et lois spéciales contre la violence à l'égard des femmes. De même, le ministère a récemment constitué un comité de haut niveau pour la mise au point d'un indice de développement en matière de genre.»[78]

compte des sexospécificités et affirme que les deux approches constituent des «processus qui se renforcent mutuellement».[75] L'inclusion d'indicateurs de prise en compte des sexospécificités dans les mécanismes et cadres politiques de suivi des performances peut constituer une autre stratégie pour intégrer le suivi et l'évaluation des initiatives sexospécifiques dans les structures de suivi et d'évaluation existantes.

Exemples d'indicateurs applicables aux efforts institutionnels d'intégration des questions sexospécifiques:

- Emploi d'une terminologie sexospécifique dans les manuels.
- Points de contact sexospécifiques composés d'équipes mixtes de soutien et de suivi des efforts déployés en matière de prise en compte des sexospécificités.
- Inclusion des sexospécificités dans des plans stratégiques et d'autres documents politiques.
- Enseignement de disciplines sexospécifiques dans le cadre des séances régulières de formation dispensées dans les écoles de police, les écoles de droit et autres établissements d'enseignement du secteur de la sécurité.
- Visibilité des femmes (ex.: photos sur des sites Web ou dans des publications, etc.).
- Sensibilisation du personnel aux sexospécificités.

Des initiatives de prise en compte des sexospécificités ont été mises en œuvre dans le cadre de plusieurs institutions et programmes du secteur de la sécurité. L'évaluation de chaque activité est recommandée pour collecter les bonnes pratiques et les enseignements tirés de chaque mesure ainsi prise.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

La **budgétisation sexospécifique** est un outil employé pour suivre et évaluer la sensibilité sexospécifique des budgets et de l'allocation des ressources. Des tentatives sont menées pour ventiler les budgets en fonction de leur impact sur les femmes et les hommes (voir l'Encadré 15).[76]

> *«La budgétisation sexospécifique vise à garantir que les budgets gouvernementaux ainsi que les politiques et programmes qui les sous-tendent tiennent compte des besoins et intérêts des individus appartenant à différents groupes sociaux. Ainsi, la budgétisation sexospécifique recherche les préjugés qui peuvent se présenter du fait qu'une personne est de sexe masculin ou féminin mais, parallèlement, tient compte des inconvénients qu'elle subit à cause de son origine ethnique, de sa caste, de sa classe, de sa condition financière, de son lieu géographique et de son âge. La budgétisation sexospécifique n'a pas vocation à établir des budgets distincts pour les hommes et pour les femmes, mais à répartir équitablement les budgets. Elle s'emploie à déterminer en quoi les besoins des femmes et des hommes se ressemblent et en quoi ils diffèrent. Lorsque les besoins sont différents, les allocations devraient être différentes».*[77]

Le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, le Secrétariat du Commonwealth et le Centre canadien de recherches pour le développement international ont conjointement créé un site Web compréhensif sur la budgétisation sexospécifique qui recense une série de ressources et de supports de formation sur le sujet: http://www.gender-budgets.org.

5 Recommandations principales

1. **Volonté politique, délais appropriés et ressources financières suffisantes**

   La volonté politique des plus hautes instances est une condition essentielle à l'examen, au suivi et à l'évaluation sexospécifiques. Une stratégie parmi d'autres consiste à identifier et à soutenir des «experts en sexospécificités» aux plus hauts niveaux directionnels. Il est tout aussi important de définir des délais convenables et d'allouer des budgets spécifiques.

2. **Données ventilées par sexe et par âge**

   Les donnés collectées dans le cadre de l'examen, du suivi et de l'évaluation devraient toujours être ventilées par sexe et par âge, de manière à identifier les besoins et les priorités en matière de sécurité et de justice. Pour une analyse exhaustive des données, il peut également être utile de ventiler des données fondées sur d'autres facteurs pertinents, comme les revenus, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle et l'aptitude physique.

3. **Consultation d'hommes et de femmes**

   Les entretiens et les groupes de discussion organisés avec les principales parties prenantes négligent souvent de tenir compte des femmes. Par exemple, il est important de rechercher les personnels féminins des institutions du secteur de la sécurité – même si ces femmes n'occupent pas des postes de haut niveau – pour collecter des informations précises sur les besoins de réforme.

4. **Consultation de groupes marginalisés et d'organisations de la société civile**

   L'inclusion active de groupes marginalisés dans les processus d'examen, de suivi et d'évaluation accroît les chances de pouvoir mettre en œuvre une réforme durable et complète. La consultation d'organisations de femmes, d'associations d'autochtones, de minorités ethniques, de LGBT, de communautés rurales, de familles à faible revenu, de groupes de défense des enfants et d'autres peut apporter de nouvelles perspectives à la réforme et garantir la prise en compte de leurs besoins.

5. **Inclusion des questions de genre**

   Les questions comme la violence sexiste et les différences d'accès à la justice et à la sécurité en fonction du sexe doivent être spécifiquement incluses dans les processus d'examen, de suivi et d'évaluation.

6. **Indicateurs sexospécifiques**

   L'inclusion d'indicateurs sexospécifiques dans les politiques et programmes de RSS est la garantie d'un suivi et d'une évaluation complets pour déterminer l'impact des réformes sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons.

7. **Sensibilisation aux sexospécificités et expertise sexospécifique**

   Les équipes d'examen, de suivi et d'évaluation devraient comporter des membres spécialisés dans les questions de genre pour garantir la prise en compte des sexospécificités dans le processus et garantir l'utilisation de techniques appropriées de collecte des données. Des séances d'information ou de formation en matière de genre peuvent être organisées à l'intention de l'équipe tout entière.

8. **Equipes représentatives d'examen, de suivi et d'évaluation**

   Des équipes mixtes d'hommes et de femmes, idéalement avec des experts internationaux et locaux issus de différents groupes sociaux, ethniques, religieux et minoritaires, peuvent faciliter l'accès aux différentes communautés et renforcer la légitimité de ces équipes. Engager des traducteurs masculins et féminins.

9. **Combinaison de données et d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs**

   Un examen, un suivi et une évaluation exhaustifs et précis devraient inclure des éléments à la fois quantitatifs et qualitatifs. Bien que les données quantitatives soient généralement plus faciles à évaluer et à comparer, des dimensions et des questions importantes seront négligées si les aspects qualitatifs ne sont pas aussi pris en compte.

10. **Conduite d'audits sexospécifiques dans le secteur de la sécurité**

    L'intégration des sexospécificités dans les examens généraux de la RSS fournit rarement assez d'informations pour identifier les réformes sexospécifiques nécessaires. La conduite d'un audit sexospécifique approfondi de l'institution concernée peut offrir de précieuses informations, indispensables au changement institutionnel.

11. **Hiérarchisation du suivi et de l'évaluation des initiatives d'intégration des sexospécificités**

    Les institutions du secteur de la sécurité ayant déployé des initiatives de prise en compte des questions de genre devraient mettre en place des processus complets d'examen et d'évaluation pour déterminer l'impact de ces initiatives et identifier les bonnes et mauvaises pratiques, le but étant d'améliorer l'efficacité des futures initiatives sexospécifiques.

6 Ressources complémentaires

Sites Web

UN-INSTRAW, Genre et RSS – http://www.uninstraw.org/en/index.php?option=content&task=view &id=954&Itemid=209

Banque mondiale, *Bibliographie sur l'examen et l'évaluation des questions de genre et indicateurs* – http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/GenderRG/Source%20%20documents/Reference%20Lists/ Monitoring%20&%20Evaluation/REFM&E1%20M&E LiteratureReviewOct01.pdf

Guides pratiques et manuels

Ball, N., Nicole, Bouta, T. et van Goor, L., ***Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework***, Institut Clingendael du ministère néerlandais des Affaires étrangères, 2003. http://www.clingendael.nl/publications/2003/20030800_cru_paper_ball.pdf

Beck, T., ***Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders***. Secrétariat du Commonwealth, Londres, 2005. http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/u ploadedfiles/%7BD30AA2D0B43E405AB2F0-BD270BCEFBA3%7D_ugsi_ref.pdf

Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management, ***Berghof Handbook for Conflict Transformation***. Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management, Berlin, 2003. http://www.berghof-handbook.net/std_page.php?LANG=e&id=4

ACDI, ***Guide to Gender-Sensitive Indicators***. Agence canadienne de développement international, Québec, 1997. http://www.acdicida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUImages/Policy/$fil e/WIDGUIDE.pdf

ACDI, ***Gestion axée sur les résultats à l'ACDI: Guide introductif aux concepts et principes***. http://www.acdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/En/EMA-218132656PPK

Groupe de travail CAD-OCDE sur l'évaluation de l'aide au développement, ***Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats***. OCDE, Paris, 2002. http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf

Kievelitz, U. et al., ***Practical Guide to Multilateral Needs Assessments in Post-Conflict Situations.*** GTZ, Berlin, 2004. http://www2.gtz.de/dokumente/bib/050172.pdf

CAD-OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice.*
OCDE, Paris, 2007. http://www.oecd.org/dataoecd/20/31/39297674.pdf

PNUD, ***Guide du suivi et de l'évaluation axés sur les résultats***. Bureau de l'évaluation, New York, 2002. http://stone.undp.org/undpweb/eo/evalnet/docstore3/yellowbook/glossary/glossary_m_o.htm

PNUD, 2006, ***Measuring Democratic Governance: A Framework for Selecting Propoor and Gender Sensitive Indicators***. PNUD, Centre de gouvernance d'Oslo, Oslo. http://www.undp.org/oslocentre/docs06/Framework%20paper%20%20entire%20paper.pdf

Articles et rapports en ligne

Germann, W. et Edmunds, T., ***Towards Security Sector Reform in Post Cold War Europe: A Framework for Assessment***. DCAF/BICC, Genève, 2003. http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?ord279=title&q279=security+sector+reform&lng=en&id=20278&nav1=4

Kinzelbach, K. et Cole, E., ***Monitoring and Investigating the Security Sector***. PNUD/DCAF, Genève, 2007. http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=27755&nav1=4

Moser, C., ***An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi***. Overseas Development Institute, Londres, 2005. http://www.odi.org.uk/PPPG/publications/papers_reports/ODI_Moser_gender_audit_methodology.pdf

Anderlini, S.N., ***Women at the Peace Table: Issues and Recommendations***, Social Development Papers. Conflict Prevention and Reconstruction n° 33, Banque mondiale, Washington DC, 2006. http://www.womenwarpeace.org/issues/Mainstreamin g_gender_Anderlini.pdf

Rubin, D. et Missokia, E., ***Gender Audit for USAID/Tanzania***. US Agency for International Development, 2006. http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADH239.pdf

UNESCO, ***Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007***, 2003. http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854f.pdf

Women and Equality Unit, *Gender Impact Assessment*. Ministère britannique du Commerce et de l'Industrie, Londres. http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf

Annexe A: exemples d'indicateurs: place du genre dans la réforme de la justice

Elaborée par Juliet Hunt pour l'Atelier consacré à la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité du DCAF, de l'UN-INSTRAW et de l'OSCE/BIDDH, Genève, 16-19 août 2007.

Domaines de la réforme de la justice	Exemples de résultats concernant l'égalité des sexes	Exemples d'indicateurs sexospécifiques	Méthodes de collecte de données
Objectif général: système juridique efficace et responsable et Etat de droit renforcé	Promotion et protection des droits humains des femmes, filles, hommes et garçons.	Indicateurs de résultats: hausse de la proportion de femmes et d'hommes ayant confiance dans le système juridique et ayant le sentiment d'être traités équitablement – par origine ethnique, groupe socio-économique et autres catégories.	■ Enquête de base pendant l'examen de la RSS. ■ Enquête conduite à la fin du programme de RSS.
Réforme législative	Cadre juridique qui protège les droits de tous les citoyens, indépendamment de leur sexe, religion, statut socio-économique, orientation sexuelle, handicap ou état de santé (VIH/sida).	■ La législation nationale est révisée selon la CEDAW et le CDE. ■ La réforme législative a identifié et éliminé les conflits entre le droit coutumier et le droit traditionnel afin de protéger explicitement les droits humains des femmes et des filles.	■ Examen de base des droits des femmes en droit coutumier et en droit formel. ■ Vérification fondée sur les statuts juridiques pendant le suivi des performances, les revues et l'évaluation.
Violence sexiste	Mise en œuvre d'une législation et de plans d'action nationaux visant à éliminer la violence sexiste.	■ Des procédures sont établies et mises en œuvre pour offrir réparation aux victimes de crimes de guerre, y compris dans le conflit armé, la reconstruction postconflit et la violence perpétrée par des institutions du secteur de la sécurité. ■ Nombre de poursuites judiciaires intentées contre des personnels du secteur de la sécurité pour cause de violence sexiste. ■ Intensification des condamnations des crimes de violence sexiste, par type de violence et relation entre la victime et le criminel.	■ Examen de base et revue des protocoles. ■ Enquêtes et entretiens avec des organisations de femmes et d'autres OSC. ■ Statistiques judiciaires: données d'organisations de femmes. ■ Statistiques judiciaires: revues de presse, données d'organisations de femmes.
Réforme institutionnelle	Egalité d'accès à la justice pour les femmes et les hommes.	■ Proportion de femmes et d'hommes qui déclarent avoir accès au système juridique formel pour résoudre des litiges. ■ Nombre de postes de police dans les zones rurales pauvres qui sont dotés en ressources et en personnel féminin et masculin. ■ Nombre d'affaires judiciaires impliquant les droits humains des femmes par rapport au nombre d'affaires liées aux droits humains des hommes. ■ Procédures opérationnelles et règles de preuve sexospécifiques.	■ Enquêtes de base et de suivi. ■ Revue des dossiers organisationnels et de ressources humaines de la police, observation. ■ Statistiques judiciaires (parfois difficiles à se procurer, notamment les données sur l'issue des affaires). ■ Revue de base et de suivi des procédures judiciaires.
Egalité des sexes face à la loi et dans le secteur de la justice	Réduction de la discrimination envers les femmes et les groupes défavorisés face à la loi et dans les institutions du secteur de la justice.	■ Proportion de femmes et d'hommes membres de l'appareil judiciaire, procureurs, agents de police, y compris aux postes décisionnels. ■ Rétention croissante des recrues féminines et des recrues issues de différents groupes. ■ Politiques et cibles établies et mises en œuvre en matière de discrimination positive. ■ Politiques et protocoles établis et mis en œuvre en matière de harcèlement sexuel. ■ Nombre de femmes subissant un harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.	■ Données de base et données collectées lors d'entretiens et évaluation à partir des dossiers du personnel organisationnel. ■ Revue des politiques de ressources humaines et des dossiers des personnels. ■ Revue des politiques et protocoles organisationnels, entretiens avec le personnel.
Sensibilisation publique	Sensibilisation accrue sur les droits légaux et humains des femmes, filles, hommes et garçons.	■ Hausse du nombre de leaders masculins qui défendent publiquement l'égalité des sexes et les droits humains des femmes. ■ Culture juridique, éducation sur les droits humains et la paix dans les programmes scolaires.	■ Groupes de réflexion et de discussion avec des organisations de femmes, OSC, entretiens avec des informateurs, coupures de presse. ■ Revue des programmes d'enseignement.

Sources de l'Annexe A:

Ce ne sont là que des exemples, qui n'ont nullement vocation à être exhaustifs. Les résultats et indicateurs sexospécifiques devraient être identifiés de manière participative avec les principales parties prenantes, en tenant compte du contexte local, des engagements des gouvernements partenaires, des objectifs des programmes et de l'engagement institutionnel local, ainsi que de la capacité à collecter, récupérer et analyser les informations.

Quast, S.R., *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, Projet de discussion pour l'Atelier consacré à la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité, Genève, 15-17 août 2007.

AusAID, 2007, *Gender equality in Australia's Aid Programme – Why and How?* Commonwealth d'Australie, Canberra.

Secrétariat de la Communauté du Pacifique, 2005, *Plate-forme d'action révisée pour le Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes 2005-2015: une charte régionale*. Secrétariat de la Communauté du Pacifique, Nouméa.

Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique des Nations Unies, 2003, *Indicateurs pour le suivi de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing sur les femmes dans la région CESAP*. ST/ESCAP/2294, ONU, New York.

Agence canadienne de développement international (ACDI), *CIDA's Framework for Assessing Gender Equality Results*. ACDI, Gatineau, Québec.

Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), 2006, *Measuring Democratic Governance: A framework for Selecting Pro-poor and Gender Sensitive Indicators*, PNUD.

Bureau for Development Policy, Democratic Governance Group, New York et Oslo.

Agence canadienne de développement international (ACDI), *Guide to Gender-Sensitive Indicators*. ACDI, Gatineau, Québec.

NOTES

[1] Voir par exemple: Germann, W. et Edmunds, T., *Towards Security Sector Reform in Post Cold War Europe: A Framework for Assessment*. DCAF/BICC, Genève, 2003.

[2] UN-INSTRAW, *Integrating Gender in Security Sector, Reform Assessments, Monitoring and Evaluation: Summary of a Virtual Discussion*, 4 juin – 29 août 2000. http://www.uninstraw.org/en/gps/general/genderandsecurity-sectorreform5.html

[3] CAD-OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. OCDE, Paris, 2007, p. 44.

[4] CAD-OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. OCDE, Paris, 2007; Verstegen, S., van de Goor L. et de Zeeuw, J., *The Stability Assessment Framework: Designing Integrated Responses for Security Governance and Development*. Institut Clingendael du ministère néerlandais des Affaires étrangères, La Haye, 2005.

[5] CAD-OCDE, Groupe de travail sur l'évaluation de l'aide, *Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats*. OCDE, Paris, 2002, p. 17.

[6] PNUD, *Guide du suivi et de l'évaluation axés sur les résultats. Bureau de l'évaluation*, ONU, New York, 2002, p.105. http://www.undp.org/eo/documents/HandBook/French/Fr-M&E-Handbook.pdf

[7] PNUD, *Measuring Democratic Governance: A framework for Selecting Pro-poor and Gender Sensitive Indicators*. Centre de gouvernance d'Oslo, Oslo, 2006, p. 1.

[8] Groupe de travail CAD-OCDE sur l'évaluation de l'aide, pp. 21-22,

[9] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.

[10] UN-INSTRAW, *Gender, Peace and Security Glossary*. UN-INSTRAW, Saint-Domingue. http://www.uninstraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=37&Ite mid=76

[11] Bhansali, L.L., *Engendering Justice: a Gender Assessment's Impact on Project Design*. Banque mondiale, PremNotes, En Brève, juillet 2005, n° 76, p. 2.

[12] CAD-OCDE, *Réforme des systèmes de sécurité et gouvernance, Lignes directrices et ouvrages de référence du CAD*. OCDE, Paris, 2005, p. 28.

[13] van Goor, L., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.

[14] Maley, J., *Sexual harassment rife in armed forces. The Guardian,* 26 mai 2006.

[15] Rapport du Conseil de sécurité des Nations Unies, *Sexual Exploitation and Abuse by UN Peacekeeping Personnel*, n° 3, 20 février 2006. http://www.securitycouncilreport.org/site/c.glKWLeMTIsG/b.142 9245/k.E83E/update_report_no_3BRsexual_exploitation_and_a buse_by_UN_peacekeeping_personnelBR20_february_2006.htm

[16] http://www.peacewomen.org/un/pkwatch/pkwatch.html

[17] Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, *Amélioration de l'impact opérationnel des opérations de maintien de la paix: équilibre entre les sexes dans les forces nationales militaires et de police déployées dans les missions de maintien de la paix de l'ONU*. Note d'information, Dialogue politique DOMP ONU, New York, 28-29 mars 2006.

[18] Guéhenno, J.M., Secrétaire général adjoint des Nations Unies aux opérations de maintien de la paix, *Statement to the Security Council Open Debate on the Implementation of Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security*. Secrétariat des Nations Unies, New York, 26 octobre 2006.

[19] Woroniuk, B., *Conflict, Peacebuilding, Disarmament, Security*. Agence suédoise de développement international, décembre 1998. A consulter à l'adresse: http://www.sida.se Cité dans Denham, T., *Place du Genre dans la Réforme de la police*. Boîte à outils «Place du Genre dans la Réforme du secteur de la sécurité», 2008.

[20] Par exemple, la publication Clingendael *Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework* ne fait pas véritablement référence aux femmes ou au genre. Le terme «genre» n'y figure que deux fois – dans les descriptions des auteurs – et le terme «femme» en est totalement absent. Ball,N., Bouta, T. et van der Goor,L., *Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework*, Clingendael, 2003.

[21] Anderlini, S.N., *Mainstreaming Gender in Conflict Analysis: Issues and Recommendations, Social Development Papers. Conflict Prevention and Reconstruction* n° 33, Banque mondiale, 2006, p. 2.

[22] McCartney, C., Fischer, M. et Wils, O., *Security Sector Reform Potentials and Challenges for Conflict Transformation*. Berghof Handbook Dialogue Series, Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management: Berlin, 2004, p. 48.

[23] Banque mondiale, PovertyNet, *Types of Data*. http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPO VERTY/0,,contentMDK:20240661~menuPK:497974~pagePK:14 8956~piPK:216618~theSitePK:336992,00.html

[24] Adapté de CAD-OCDE, 2007, pp. 48-49.

[25] CAD-OCDE, 2007, p. 42.

[26] CAD-OCDE, 2007, p. 45.

[27] OCDE, 2007, p. 47.

[28] Jones, I., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.

[29] Banque mondiale, PovertyNet, *Types of Data, Household Survey*: http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPO VERTY/0,,contentMDK:20240661~menuPK:497974~pagePK:14 8956~piPK:216618~theSitePK:336992,00.html

[30] Banque mondiale, PovertyNet, *Types of Data*.

[31] *"Guidelines for Gender-based Violence – interventions in Humanitarian Settings Focusing on Prevention of and Response to Sexual Violence in Emergencies*. Comité permanent interorganisations, Taskforce on Gender in Humanitarian Assistance, 2005, p. 25.

[32] Verstegen, van de Goor et de Zeeuw, p. 11.

[33] Verstegen, van de Goor et de Zeeuw, p. 23.

[34] Verstegen, van de Goor et de Zeeuw, p. 15.

[35] Jubb, N., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.

[36] Ornert, A., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.

[37] Conseil de l'Europe, *L'Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes – Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des «bonnes pratiques»*. Rapport final du Groupe de spécialistes sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1998.

[38] Secrétariat du Commonwealth, *Plan d'action du Commonwealth pour l'égalité entre les sexes 2005 – 2015*. Secrétariat du Commonwealth, Londres, 2005, pp. 10, 25-31. http://www.thecommonwealth.org/gender

[39] Secrétariat de la Communauté du Pacifique, 2005, *Plate-forme d'action révisée pour le Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes 2005-2015: une charte régionale*. Secrétariat de la Communauté du Pacifique, Nouméa, 2005, pp. 17-48. http://www.spc.int/women/ppa.html

[40] Commission interaméricaine de la femme, *Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme et de l'équité, ainsi que de la parité hommes-femmes CIM-RES*. 209/98 et AG/RES, 1625 (XXIXO/99), Commission interaméricaine de la femme, Washington DC, 1999.

[41] Commission interaméricaine de la femme, *Plan d'action de la CIM sur la participation des femmes aux structures de pouvoir et de décision. CIM/RES*, 189 (XXVIIIO/96), Commission interaméricaine de la femme, Washington DC, 1996.
[42] Commission interaméricaine de la femme, *Towards Justice with Gender, SEPIA II-Gender and Justice Meeting, Final Document*. Commission interaméricaine de la femme, Washington DC, 2002, § 4.
[43] Commission interaméricaine de la femme, 2002, § 1.
[44] The Egyptian Ombudsman Office for Gender Equality: *Helping Women Obtain Fair Treatment (Women Living under Muslim Laws, n.d.)*, http://www.wluml.org/english/news/egyptncw.pdf
[45] Jeremy, G., *Evaluation for Conflict Prevention Pools, Sierra Leone*. Rapport d'évaluation EV 647, ministère britannique du Développement international, 2004, p. 9.
[46] Ball, N., et al., *Security and Justice Sector Reform Programming in Africa*. Document de travail d'évaluation n° 23, ministère britannique du Développement international, Londres, avril 2007. http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf
[47] Thompson, p. 16.
[48] Un bon exemple est fourni dans le manuel UN-INSTRAW et PNUD LACSURF sur les modes de suivi et d'évaluation des institutions de sécurité publique latinoaméricaines, traitement de la violence sexiste. UN-INSTRAW, *Seguridad para Todas: La Violencia Contra las Mujeres y El Sector de Seguriad*, UN-INSTRAW, PNUD LACSURF.
[49] Ball, N., et al., *Security and Justice Sector Reform Programming in Africa*. Document de travail d'évaluation n° 23, ministère britannique du Développement international, Londres, avril 2007. http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf
[50] ACDI, *Guide for the Development of Results-based Management and Accountability Frameworks*, 2001. http://www.tbssct.gc.ca/eval/pubs/RMAFCGRR/rmafcgrr_e.asp
[51] Cette matrice n'est pas exhaustive et sert juste d'exemple simplifié, recensant des activités isolées qui ne sont pas nécessairement complètes.
[52] ACDI, *Guide to Gender-Sensitive Indicators*. Agence canadienne de développement international, Québec, 1997, p. 5.
[53] Jones, I., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.
[54] Jubb, N., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.
[55] Hunt, J. et Rubin, D., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.
[56] Hunt, J., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.
[57] Wycoff et Oettmeier 1994, cité dans West, R., *Democratic Oversight of Police Forces. Rule of Law Series Paper, Mechanisms for Accountability and Community Policing*. National Democratic Institute for International Affairs, Washington DC, 2005, pp. 39-40.
[58] http://www.interaction.org/caw/services.html#Audit
[59] Moser, C., *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi*. Overseas Development Institute, Londres, 2005.
[60] Scutt, J.A., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.
[61] National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self Assessment Guide for Law Enforcement*. A Division of the Feminist Majority Foundation.
[62] Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance, Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Eds. Caparini, Cole et Kinzelbach, Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.
[63] Mogeni, J. and Schroeder, E., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.
[64] *Gender Audit Report*, Organisation internationale du Travail, 2002. http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/ab out/audit.htm
[65] ACDI, *Guide to Gender-Sensitive Indicators*. Agence canadienne de développement international, Québec, 1997, p. 9.
[66] Jones, I., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.
[67] Rubin, D. et Missokia, E., *Gender Audit for USAID/Tanzania*. US Agency for International Development, 2006. Washington DC, 2006, p. 5.
[68] Datan, M. et Woroniuk, B., *Department for Disarmament Affairs Gender Mainstreaming Action Plan*, Bureau des affaires de désarmement des Nations Unies, avril 2003. http://disarmament.un.org/gender/gmap.pdf
[69] Hunt, J., *Virtual Discussion on Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations*. UN-INSTRAW, DCAF, BIDDH, 4-29 juin 2007.
[70] Conseil de police d'Irlande du Nord, *The Gender Action Plan-Dismantling Barriers to reflect the community we serve-The Recruitment, Retention and Progression of Female Officers and Staff*. http://www.psni.police.uk/reportrecommendations151004.pdf
[71] Valasek, K. et Nelson, K., *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security*. Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, UN-INSTRAW, 2006.
[72] Conseil économique et social des Nations Unies, *Agreed Conclusions on Gender Mainstreaming*. Conseil économique et social des Nations Unies, Genève, 1997.
[73] PNUD, Independent analytical study, Gender Mainstreaming into Policy of Ministries: *the Kryrgyz Experience* (The Example of the Ministry of Labor and Social Protection of the Kyrgyz Republic). PNUD, Bishek, 2004.
[74] Dahrendorf, N., *Sexual Exploitation and Abuse: Lessons Learned Study, Addressing Sexual Exploitation and Abuse in MONUC*. Unité des bonnes pratiques du DOMP, mars 2006.
[75] UNESCO, *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007*, 2003. http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854e.pdf
[76] Leadbetter, H., *Gender Budgeting*, Ministère britannique du Développement international. http://www.dfid.gov.uk/aboutdfid/organisation/pfm a/pfma-genderbudget.pdf
[77] Budlender, D., UNIFEM. http://www.genderbudgets.org/ 2006
[78] Réunion des ministres des Finances du Commonwealth, Georgetown, Guyana, 15-17 octobre 2007, point 7 de l'ordre du jour provisoire FMM(07)17, *Gender Responsive Budgets In The Commonwealth Progress Report: 2005-2007*. Document de la Social Transformation Programme Division (STPD), p. 13.

Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité

SOMMAIRE

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS?

Comment intégrer la perspective du genre à l'examen, au suivi et à l'évaluation de la RSS?

Défis et opportunités postconflictuels

Complément d'information

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

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

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

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS?

L'**examen** est un processus systématique de collecte de données qui vise à illustrer une situation donnée. Ce processus analyse le contexte – à savoir les différents facteurs, acteurs, risques et besoins – pour déterminer les objectifs du programme et imposer une norme applicable aux futurs processus de suivi et d'évaluation.

Le **suivi** est une «fonction continue visant essentiellement à assurer à la direction et aux principales parties prenantes une intervention permanente assortie d'indications rapides de progrès ou d'absence de progrès dans la réalisation des résultats. […] Il s'agit de suivre l'exécution ou la situation par rapport au projet ou attente sur la base de normes prédéterminées. [Le suivi] suppose généralement la collecte et l'analyse de données sur les procédures, stratégies et résultats de l'exécution ainsi que la recommandation de mesures correctives».[1]

L'**évaluation** est «l'appréciation systématique et objective d'un projet, d'un programme ou d'une politique en cours ou achevé(e), de sa conception, de sa mise en œuvre et de ses résultats. Le but est de déterminer la pertinence et la satisfaction des objectifs, l'efficacité de son développement, son impact et sa durabilité. Une évaluation doit pouvoir produire des informations crédibles et utiles, permettant d'intégrer les enseignements tirés au processus décisionnel des destinataires et des donateurs. L'évaluation désigne également le processus de détermination de la valeur ou de l'importance d'une activité, d'une politique ou d'un programme».[2]

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

Renforcement des prestations de sécurité et de justice

- Les femmes, les hommes, les garçons et les filles ont des besoins, des priorités et des capacités distincts en matière de sécurité et de justice. Lorsqu'ils sont sexospécifiques, les examens et les processus de suivi et d'évaluation de la RSS produisent des informations plus précises, à partir desquelles peuvent être conçus et mis en œuvre des processus de réforme épousant parfaitement les besoins des hommes, des femmes, des filles et des garçons.
- Les examens, suivis et évaluations sexospécifiques peuvent conduire à une amélioration de la prévention et du traitement de la violence sexiste, notamment la violence domestique, la traite des êtres humains et la violence des gangs.

RSS inclusive et participative

- L'inclusion de groupes marginalisés, comme les femmes, les minorités ethniques et les autochtones, dans les processus d'examen, de suivi et d'évaluation renforce la confiance publique et l'appropriation locale des processus de RSS.
- La participation accrue des groupes marginalisés améliore en outre la précision et l'exhaustivité des données collectées.

instraw united nations

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1 | Questions à poser dans un examen de RSS

En sus de l'analyse générale du contexte national, l'examen devrait viser à répondre aux questions suivantes:

1. Quelles sont les capacités et la gouvernance des institutions du secteur de la sécurité? Quelles sont les principales lacunes? Quelles réformes doivent être prioritaires?

Questions sexospécifiques: quelle est la proportion des personnels féminins et masculins et leurs grades/postes respectifs? La violence sexiste est-elle effectivement prévenue, traitée et sanctionnée? Des violations des droits humains, dont des actes de violence sexiste, sont-elles commises par des personnels du secteur de la sécurité? Les institutions du secteur de la sécurité collaborent-elles avec des OSC, y compris des organisations de femmes?

2. Quels sont les besoins, perceptions et priorités spécifiques des hommes et des femmes, des garçons et des filles, ainsi que des communautés, en matière de sécurité et de justice?

Questions sexospécifiques: quels sont les types et les taux de violence sexiste, y compris à l'égard des hommes et des garçons? Les hommes, les femmes, les garçons et les filles ont-ils accès à pied d'égalité aux institutions/mécanismes de sécurité et de justice? Quels types de réformes les hommes et les femmes privilégient-ils? Quelles stratégies/initiatives locales non gouvernementales sont en place pour assurer la sécurité et la justice?

Institutions de sécurité représentatives, non discriminatoires et promouvant les droits humains

- L'intégration de questions sexospécifiques sur le harcèlement sexuel, la discrimination et les violations des droits humains dans les examens, suivis et évaluations de la RSS peut permettre d'identifier et de dénoncer ces pratiques négatives et de mettre en exergue les réformes nécessaires.
- L'examen, le suivi et l'évaluation sexospécifiques permettent de collecter des données sur les effectifs des personnels du secteur de la sécurité et leurs grades/niveaux hiérarchiques respectifs, ainsi que des informations sur les modes d'accroissement des taux de recrutement et de rétention des femmes et d'autres groupes sous-représentés. Les institutions du secteur de la sécurité qui reflètent la population sont à même de renforcer leur légitimité et leur efficacité opérationnelle.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

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

- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

Comment intégrer la perspective du genre à l'examen, au suivi et à l'évaluation de la RSS?

Conseils sexospécifiques pour l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS

- Constituer une équipe soucieuse d'égalité des sexes, comprenant des femmes et des hommes spécialisés en sexospécificités. Si nécessaire, engager des traducteurs masculins et féminins.
- Organiser des séances d'information ou de formation en matière de genre aux personnels.
- Collaborer avec des organisations de la société civile (OSC), dont des organisations féminines.
- Collecter des informations auprès d'hommes et de femmes occupant différents postes/grades.
- Ventiler les données par sexe et par âge.
- Définir des indicateurs sexospécifiques.
- Collecter des données qualitatives et quantitatives, par exemple par le biais d'enquêtes auprès des ménages et de groupes de discussion.
- Employer une méthodologie de recherche spécifiques pour la collecte de données sur la violence sexiste.
- Collecter des donnée sur des questions sexospécifiques, comme le recrutement et la rétention des personnels masculins et féminins, les taux de harcèlement sexuel, la mise en œuvre de lois et instruments nationaux, régionaux et internationaux en matière de genre et de sécurité, la violence sexiste et d'autres violations des droits humains.

Examen de la RSS

- Systématiser une stratégie d'examen et inclure une dimension sexospécifique à tous les stades – planification, conception, collecte des données et discussion des résultats.
- Donner la priorité aux examens conjoints supposant la coopération et la coordination des parties prenantes locales et internationales.
- Inclure des questions d'examen liées au genre (voir l'Encadré 1).

Suivi et évaluation de la RSS

- Planifier et budgétiser un suivi et une évaluation sexospécifiques dans le cadre de la RSS.

Encadré 2 | Ministère britannique du Développement international (DFID): intégration des sexospécificités dans l'évaluation de la RSS[3]

En 2007, le ministère britannique du Développement international (DFID), en collaboration avec l'Office des affaires étrangères et du Commonwealth et le ministère de la Défense, a demandé à quatre experts de la RSS de conduire une évaluation indépendante de la programmation de la réforme de sécurité et de la justice en Afrique. Dans le cadre de cette évaluation, ils ont examiné l'intégration des questions de genre et de VIH/sida dans la programmation de la réforme de sécurité et de la justice, questions qui étaient au cœur des programmes bilatéraux du DFID.

L'évaluation a révélé que les questions de genre, tout comme le VIH/sida, sont fortement représentées dans les programmes de sûreté, de sécurité et d'accès à la justice, mais sont largement absentes des programmes qui traitent de la défense et de la police ou de ceux qui ont de plus vastes attributions, comme le programme de réforme du secteur de la sécurité de la Sierra Leone. Parmi les recommandations formulées par l'évaluation figure celle-ci:

Recommandation n° 5: nous recommandons que les thèmes de la gestion financière publique et de l'Intégration des questions de VIH/sida et de genre énoncé dans la «Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement» soient incorporés dans toutes les interventions de RSSJ [réforme des secteurs de la sécurité et de la justice], en sus de ceux traitant spécifiquement de SSAJ [sûreté, sécurité et accès à la justice].

Encadré 3 Exemples d'indicateurs sexospécifiques de réforme[4]

Domaines de la réforme de la justice	Exemples de résultats concernant l'égalité des sexes	Exemples d'indicateurs sexospécifiques	Méthodes de collecte de données
Violence sexuelle	Mise en œuvre d'une législation et de plans d'action nationaux visant à éliminer la violence sexiste.	- Des procédures sont établies et mises en œuvre pour offrir réparation aux victimes de crimes de guerre, y compris dans le conflit armé, la reconstruction postconflit et la violence perpétrée par des institutions du secteur de la sécurité. - Nombre de poursuites judiciaires intentées contre des personnels du secteur de la sécurité pour cause de violence sexiste. - Intensification des condamnations des crimes de violence sexiste, par type de violence et relation entre la victime et le criminel.	- Examen de base et revue des protocoles. - Enquêtes et entretiens avec des organisations de femmes et d'autres OSC. - Statistiques judiciaires. - Revues de presse. - Données d'organisations de femmes.
Réforme institutionnelle	Égalité d'accès à la justice pour les femmes et les hommes.	- Proportion de femmes et d'hommes qui déclarent avoir accès au système juridique formel pour résoudre des litiges. - Nombre de postes de police dans les zones rurales pauvres qui sont dotés en ressources et en personnel féminin et masculin. - Nombre d'affaires judiciaires impliquant les droits humains des femmes par rapport au nombre d'affaires liées aux droits humains des hommes. - Procédures opérationnelles et règles de preuve sexospécifiques.	- Enquêtes de base et de suivi. - Revue des dossiers organisationnels et de ressources humaines de la police, observation. - Observation. - Statistiques judiciaires. - Revue de base et de suivi des procédures judiciaires.

- Suivre et évaluer les différents impacts que les processus de RSS ont sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons.
- Rendre le processus de suivi aussi inclusif et participatif que possible – ex.: par la constitution de groupes de travail interorganisations ou interministériels, avec des représentants des ministères des Affaires familiales ou du Développement et d'OSC.
- Prendre en compte les mécanismes internationaux et régionaux de suivi sexospécifique, comme le reporting en vertu de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).
- Inclure des indicateurs sexospécifiques (voir l'Encadré 3).

Audits sexospécifiques des institutions du secteur de la sécurité

- Créer les conditions préalables requises, comme la volonté politique et les capacités techniques.
- Veiller à ce que l'auditeur soit indépendant et ait une bonne connaissance des procédures internes de l'institution du secteur de la sécurité – ex.: équipe d'audit composée d'un consultant externe en sexospécificités et d'un expert interne en évaluation.
- Questions à poser pour un audit sexospécifique:[5]

Questions à poser concernant l'institution:

- Y a-t-il une représentation égale des hommes et des femmes à tous les niveaux de l'organisation?
- Applique-t-elle, en matière de ressources, des politiques et des pratiques qui accroissent les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes?
- A-t-elle des politiques et des mécanismes pour la prévention et le traitement du harcèlement sexuel, de la discrimination sexuelle et de la violence sexiste?
- Dispose-t-elle des capacités techniques requises pour travailler sur les sexospécificités?
- Dispense-t-elle une formation de base en matière de genre à l'ensemble de son personnel?
- Intègre-t-elle la perspective du genre dans ses politiques, programmes et initiatives?
- Consacre-t-elle suffisamment de ressources financières aux initiatives sexospécifiques?

Suivi et évaluation des initiatives d'intégration des sexospécificités dans le secteur de la sécurité

- Hiérarchiser les processus complets de suivi et d'évaluation des initiatives d'intégration des sexospécificités dans les institutions du secteur de la sécurité afin d'apprécier leur impact.
- Définir des indicateurs sexospécifiques quantitatifs et qualitatifs, spécifiques aux programmes et à l'institution (voir l'Encadré 4).
- Le cas échéant, mettre en œuvre des activités de suivi, par exemple en organisant des ateliers, des groupes de discussion et des réunions de planification stratégique pour ajuster les initiatives d'intégration des sexospécificités.

Encadré 4 Suivi de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes aux Nations Unies

Depuis 1997, la Sous-secrétaire générale et Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme est chargée de soutenir et de superviser la mise en œuvre des missions d'intégration des sexospécificités aux Nations Unies. Les instruments employés par l'ONU consistent, notamment, en groupes de conseillers pour la parité des sexes, en points de contact sexospécifiques et en mécanismes de reporting. En outre, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes des Nations Unies a rédigé des statuts expliquant comment inclure la perspective du genre dans tous les mécanismes de reporting, de suivi et d'évaluation de l'ONU.[6]

Encadré 5 | Examens de sécurité axés sur la violence sexuelle dans des contextes humanitaires

Les informations à collecter consistent, notamment, en ce qui suit:[7]

- Informations démographiques, avec des données ventilées par sexe et par âge.
- Description des mouvements de population (pour comprendre le risque de violence sexuelle).
- Description des cadres, des organisations présentes et des types de services et d'activités en cours.
- Aperçu de la violence sexuelle (populations les plus exposées, données disponibles sur les incidents de violence sexuelle).
- Sécurité nationale et autorités légales (lois, définitions légales, procédures de police, procédures judiciaires, procédures civiles).
- Systèmes communautaires de justice traditionnelle ou de droit coutumier.
- Mesures multisectorielles existantes de prévention et de réaction (coordination, mécanismes d'orientation, assistance psychosociale, santé, sécurité/police, protection/justice légale).

À voir aussi dans le Dossier 11…

- Méthodes de collecte de données pour l'examen de la RSS.
- Intégration de la perspective du genre dans le cadre Clingendael d'examen de la RSS.
- Liste des principaux acteurs du suivi et de l'évaluation de la RSS.
- Tableau de suivi et d'évaluation sexospécifiques de la RSS, selon une approche de gestion axée sur les résultats.
- Méthodes d'audit sexospécifique.

Défis et opportunités postconflictuels

Bien que représentant un réel défi, l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS sont extrêmement importants dans les situations postconflictuelles.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les systèmes d'archivage et de collecte de données employés par temps de paix peuvent être paralysés durant un conflit armé (ex.: dossiers médicaux, casiers judiciaires et autres données gérées par la police ou les ministères). Le changement ou l'effondrement d'institutions publiques complique singulièrement la collecte et l'examen de données complètes et représentatives.
- Le manque de temps et de ressources financières peuvent empêcher d'instituer des cadres complets d'examen, de suivi et d'évaluation. Pourtant, la collecte des données et le suivi des programmes et projets sont essentiels à leur succès et à leur coordination.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- La communauté internationale, les organisations internationales et les gouvernements nouvellement mis en place peuvent faire valoir une volonté politique plus ferme pour investir dans des processus sexospécifiques de RSS.
- La conception de nouvelles politiques et procédures pour le secteur de la sécurité donne l'occasion de mettre en œuvre des procédures de suivi et d'évaluation depuis le tout début, avec définition de cibles pour le recrutement féminin et intégration des sexospécificités dans la formulation de politiques et protocoles, la programmation opérationnelle, le recrutement et la formation.

Complément d'information

ACDI– ***Guide to Gender-Sensitive Indicators**, 1997.*

Institut Clingendael du ministère néerlandais des Affaires étrangères – ***Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework***, 2003.

Secrétariat du Commonwealth – ***Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders***, 2005.

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

Kievelitz, Uwe *et al.* – ***Practical Guide to Multilateral Needs Assessments in Post-Conflict Situations***, 2004.

PNUD – ***Guide du suivi et de l'évaluation axés sur les résultats***, 2002.

PNUD/DCAF – ***Monitoring and Investigating the Security Sector**,* 2007.

Banque mondiale – ***Bibliography on Gender Monitoring and Evaluation (M&E) and Indicators***, 2001.

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Nicola Popovic, de l'UN-INSTRAW, sur la base du Dossier 11 rédigé par le même auteur.

[1] PNUD, *Guide du suivi et de l'évaluation axés sur les résultats*. Bureau de l'évaluation, ONU, New York, 2002. http://www.undp.org/eo/documents/HandBook/French/Fr-M&E-Handbook.pdf

[2] Groupe de travail du CAD sur l'aide et l'évaluation, pp. 21-22.

[3] Ball, N., *et al.*, *Security and Justice Sector Reform Programming in Africa*. Document de travail d'évaluation n° 23, ministère britannique du Développement international, Londres, avril 2007. https://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf

[4] Hunt, J., *Gender and Security Sector Reform Workshop*. DCAF, OSCE/BIDDH et UN-INSTRAW, Genève, 16-19 août 2007.

[5] Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance, Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Éds. Caparini, Cole et Kinzelbach, Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008

[6] Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes des Nations Unies, *Gender Mainstreaming in Evaluation, Monitoring and Programme Reporting (IANWGE/2005/12 Fourth session)*. New York, Nations Unies, 22-25 février 2005.

[7] *Guidelines for Gender-based Violence – Interventions in Humanitarian Settings Focusing on Prevention of and Response to Sexual Violence in Emergencies*. Comité permanent interorganisations, Taskforce on Gender in Humanitarian Assistance, 2005, p. 25.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, «Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*». Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève,2008.

Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre

– bonnes pratiques et enseignements tirés

Toiko Tõnisson Kleppe

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre

– bonnes pratiques et enseignements tirés

Toiko Tõnisson Kleppe

united nations instraw

DCAF

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF)

À propos de l'auteure
Toiko Tõnisson Kleppe est experte associée au programme de genre, de paix et de sécurité de l'UN-INSTRAW. Installée en Italie, elle coordonne actuellement le projet sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies en Somalie. Avant de rejoindre l'UN-INSTRAW, Toiko Tõnisson Kleppe travaillait pour l'Ambassade de Norvège à Rome; elle participe aussi activement à la vie politique nationale de la Suède. Toiko Tõnisson Kleppe est titulaire d'une maîtrise en violence, conflit et développement délivrée par l'École des études orientales et africaines de l'Université de Londres et d'une licence en relations internationales et en droits humains délivrée par l'Université de Padoue, en Italie.

Éditrices
Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Hilary Anderson, Megan Bastick, Martin Bohnstedt, Charlie Carpenter, Shobha Gautam, Charlotte Isaksson, Minna Lyytikäinen, Angela Mackay, Janah Ncube, Nicola Popovic, Nadine Puechguirbal, Deborah Rubin, Anette Sikka, Gry Tina Tinde et Kristin Valasek. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»
Ce Dossier fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Annexe sur les Lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.
lignes) :

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH
Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des États membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW:
- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © UN Photo, Arpan Munier, 2005.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Tous droits réservés.

ISBN 978-92-9222-074-7

Extraits à citer comme suit: Toiko Tõnisson Kleppe, Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre – Bonnes pratiques et enseignements tirés. Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Éds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Qu'est-ce que la formation en matière de genre destinée aux personnels du secteur de la sécurité? 1

3. En quoi la formation en matière de genre est-elle importante pour les personnels du secteur de la sécurité? 2

3.1 Prestation efficace des services de sécurité et de justice 2

3.2 Lieux de travail productifs et non discriminatoires 3

3.3 Prévention des violations de droits humains 3

4. Comment former les personnels du secteur de la sécurité en matière de genre? 3

4.1 Planification et préparation de la formation en matière de genre 4

Comment obtenir le soutien des instances supérieures vis-à-vis de la formation en matière de genre? . . 5

Comment conduire un examen préalable à la formation en matière de genre? 5

Comment adapter la formation en matière de genre à différents contextes et participants? 6

Qui devrait dispenser la formation en matière de genre? 7

Comment conduire une formation de formateurs en matière de genre? 8

4.2 Mise en œuvre de la formation en matière de genre. 8

Quels devraient être le programme et la structure de la formation en matière de genre? 8

Intégration de la perspective du genre dans la formation dispensée aux personnels du secteur de la sécurité 11

Quel est le calendrier préconisé pour la formation en matière de genre?. 13

Quelle pédagogie appliquer pour la formation en matière de genre? 14

Quels supports doivent accompagner la formation en matière de genre? 15

4.3 Évaluation de la formation en matière de genre 16

Évaluateur externe ou interne? 16

Évaluation de la formation en matière de genre selon la méthodologie de Kirkpatrick. 17

Indicateurs 18

Obstacles posés à l'évaluation de la formation en matière de genre 18

4.4 Suivi de la formation en matière de genre 18

5. Recommandations principales 19

6. Ressources complémentaires 20

SIGLES ET ACRONYMES

CICR	Comité international de la Croix-Rouge (Suisse)
DCAF	Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration
DFID	Ministère britannique du Développement international (Department for International Development)
DOMP-ONU	Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies
ESS	Exploitation et sévices sexuels
FF	Formation de formateurs
IPS	Agence Inter Press Service
IST	Infections sexuellement transmissibles
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels
MAECI	Ministère canadien des Affaires étrangères et du Commerce international (Canada)
MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
NEPAD	Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
ONG	Organisation non gouvernementale
OSC	Organisation de la société civile
OSCE/BIDDH	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme
RCS 1325 ONU	Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
UNICEF/BCAH	Fonds des Nations unies pour l'enfance Bureau de la coordination des affaires humanitaires
UNHCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
UN-INSTRAW	Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies

Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre
– bonnes pratiques et enseignements tirés

1 Introduction

«Lorsque les gens ont une bonne et solide expérience de l'intégration des perspectives du genre dans leur travail et de l'impact que cela a, ils peuvent devenir de véritables spécialistes et de puissants catalyseurs du changement.»

Sanam Anderlini [1]

Ce Dossier entend servir de guide pratique pour la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation de la formation en matière de genre destinée aux personnels du secteur de la sécurité. Il décrit brièvement l'importance de la formation en matière de genre et fournit quelques conseils pratiques et exemples de bonnes pratiques qui peuvent aider à moduler les futures formations. Il s'adresse aux personnels des institutions du secteur de la sécurité, des organisations internationales et régionales et des organisations de la société civile qui sont chargés de planifier, de conduire ou d'évaluer des formations en matière de genre dans le secteur de la sécurité.

La formation en matière de genre est une composante essentielle de la réforme du secteur de la sécurité (RSS): le processus de création d'un secteur de la sécurité responsable et efficace, satisfaisant les critères de gouvernance démocratique et de prestation efficace de services de sécurité et de justice. L'intégration des questions de genre dans les programmes standards d'instruction et de formation des personnels du secteur de la sécurité, ainsi que la réalisation de formations spécifiques sur certaines questions de genre, comme les techniques d'entretien avec les victimes de traite humaine ou les politiques institutionnelles sur le harcèlement sexuel, peuvent contribuer à instaurer des environnements de travail non discriminatoires et à prévenir les abus concernant les droits humains.

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Ce Dossier s'appuie sur un examen documentaire des supports de formation existants, des cours et des publications, sur des entretiens personnels et sur des supports et informations collectés à l'occasion d'une discussion virtuelle sur les bonnes et mauvaises pratiques de la formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité, organisée par l'UN-INSTRAW, le DCAF et l'OSCE/BIDDH en avril 2007.[2] Il cite plusieurs extraits de cette discussion virtuelle et d'une enquête menée sur les expériences des participants à cette discussion.

2 Qu'est-ce que la formation en matière de genre destinée aux personnels du secteur de la sécurité?

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

La prise en compte des sexospécificités est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. [3]

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

La **formation en matière de genre** est «une activité de renforcement des capacités qui vise à accroître la prise de conscience, les connaissances et les compétences pratiques autour des questions de genre en partageant des informations, des expériences et des techniques et en promouvant la réflexion et le débat. Le but de la formation en matière de genre est de permettre aux participants de comprendre les différents rôles et besoins des

femmes et des hommes dans la société, de mettre à mal les comportements et structures sexuellement stéréotypés et discriminatoires, ainsi que les inégalités socialement construites, et de mettre en pratique ces connaissances nouvellement acquises dans leur travail au jour le jour.» [4]

Les **personnels du secteur de la sécurité** désignent toutes les personnes employées dans des institutions du secteur de la sécurité: forces armées (y compris les soldats de la paix), police, services de renseignements, systèmes judiciaire et pénal, services de gestion des frontières et sociétés militaires et de sécurité privées. Selon les définitions générales du secteur de la sécurité, ces institutions couvrent aussi les organes de gestion et de contrôle, comme les ministères, les parlements et les services de médiation. La formation en matière de genre s'adresse également aux organisations internationales et régionales, aux donateurs et aux organisations non gouvernementales qui soutiennent des initiatives de réforme du secteur de la sécurité.

Dans le contexte de la réforme du secteur de la sécurité, la formation en matière de genre repose sur le partage des expériences des personnels et institutions du secteur de la sécurité, celles qui leur ont permis de se sensibiliser aux besoins sécuritaires et judiciaires des hommes et des femmes et d'instaurer un secteur de la sécurité davantage inclusif et respectueux des droits humains. **La formation en matière de genre**:

- ne s'intéresse pas simplement aux femmes, mais au genre dans sa globalité, ce qui recoupe les questions masculines;
- s'adresse à la fois aux personnels féminins et aux personnels masculins, tous postes et grades confondus;
- est adaptée et nécessaire à l'ensemble des personnels du secteur de la sécurité dans tous les contextes, y compris dans les pays sortant d'un conflit, les pays en transition, les pays en développement et les pays développés.

La formation en matière de genre des personnels de sécurité peut être conduite selon diverses méthodologies et programmes, depuis les ateliers conduits sur plusieurs jours aux séances de formation d'une durée d'une heure. Les questions de genre peuvent également être intégrées à des modules de formation standard, plutôt que d'être enseignées séparément. Selon le contexte et le public spécifiques, la formation en matière de genre peut porter sur une multitude de disciplines distinctes, par exemple:

- Compréhension des besoins sécuritaires distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles
- Lois, instruments et politiques sur les droits des femmes et les sexospécificités
- Analyse budgétaire sexospécifique
- Politiques sur l'exploitation et les sévices sexuels
- Protocole de traitement des victimes masculines et féminines de la violence sexuelle
- Identification des victimes de la traite des êtres humains
- Prévention de la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT)
- Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

3 En quoi la formation en matière de genre est-elle importante pour les personnels du secteur de la sécurité?

Conjointement à d'autres initiatives de prise en compte des sexospécificités, comme la promotion, le recrutement, la rétention et l'avancement des personnels féminins, la formation en matière de genre aide à renforcer l'efficacité des prestations de sécurité et de justice, à créer un environnement de travail sain pour les hommes et les femmes et à prévenir les violations des droits humains perpétrées par des personnels du secteur de la sécurité.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

La conduite de formations en matière de genre est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

3.1 Prestation efficace des services de sécurité et de justice

Le secteur de la sécurité doit être en mesure de satisfaire les besoins distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité, besoins qui sont souvent déterminés par des différences au niveau des rôles, des normes et des comportements sexués. Par exemple, la violence sexiste, qui peut recouper la traite des êtres humains, la violence exercée par un partenaire intime, l'agression sexuelle et la violence homophobe, constitue l'une des plus lourdes menaces à la sécurité humaine dans le monde. Dans le monde, une femme sur trois est victime de violence sexiste.[5] Pour pouvoir prévenir, traiter et sanctionner efficacement la violence sexiste, les personnels du secteur de la sécurité doivent avoir suivi des formations générales et techniques en matière de genre, par exemple des formations qui leur apprennent à interroger correctement les victimes de la traite humaine ou à traduire en justice les affaires de violence exercée par un partenaire intime.

Une formation de sensibilisation ciblée, adaptée et soutenue, dénonçant les stéréotypes sur les hommes et les femmes, permet aussi aux personnels du secteur de la sécurité d'interagir comme il se doit avec les hommes, les femmes, les filles et les garçons civils. De fait, cette formation a le pouvoir de renforcer la confiance civile, conduisant à une efficacité opérationnelle accrue.

3.2 Lieux de travail productifs et non discriminatoires

La formation en matière de genre favorise la mise en place de lieux de travail non discriminatoires, exempts de toute forme de harcèlement sexuel. Les coûts institutionnels du harcèlement sexuel se mesurent par la perte de productivité, la baisse de moral, l'absentéisme et la rotation accrue du personnel. Le harcèlement sexuel fait aussi obstacle à l'intégration des femmes dans les institutions de sécurité. D'après une étude conduite par le ministère de la Défense des États-Unis, le taux déclaré de harcèlement sexuel parmi ses membres en service actif a diminué entre 1995 et 2002, tant pour les femmes (46% contre 24%) que pour les hommes (8% contre 3%).[6] Environ 75% du personnel ont suivi une formation sur le harcèlement sexuel et plus de 80% des femmes et des hommes ont affirmé que cette formation leur avait été utile pour lutter contre le harcèlement sexuel.[7]

«Les membres du personnel de l'ONU ne sont généralement pas sanctionnés s'ils se montrent insensibles aux femmes ou même s'ils leur causent des torts. Une culture de la peur pour sa carrière semble empêcher beaucoup de gens de s'investir pour la cause de l'égalité des sexes, car il y a un risque de représailles pour quiconque parle de discrimination sexuelle.»

Gry Tina Tinde, Conseillère spéciale pour la parité des sexes auprès du HCR des Nations Unies [8]

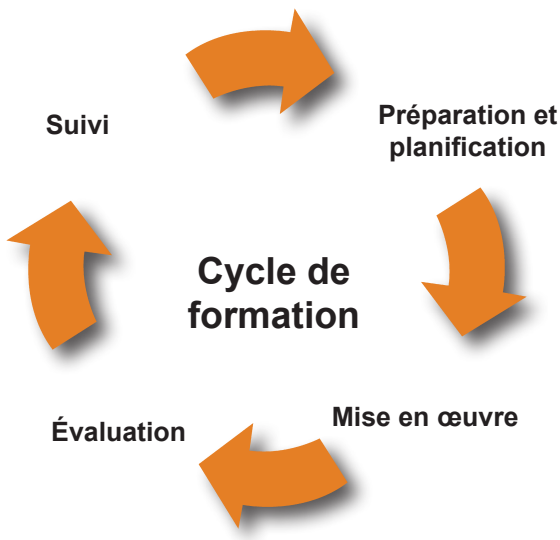
Lorsque les personnels sont sensibilisés aux questions de genre, leur lieu de travail devient immédiatement plus productif, efficace et équitable. Il est alors plus facile de recruter des femmes, ainsi que des hommes issus de groupes minoritaires, ce qui génère un secteur de la sécurité davantage représentatif de la population qu'il cherche à servir. Un secteur de la sécurité diversifié et non discriminatoire peut renforcer la confiance des civils et encourager leur collaboration.

3.3 Prévention des violations des droits humains

Il est malheureusement de notoriété publique que certains personnels du secteur de la sécurité se rendent coupables de violations des droits humains, en particulier d'actes de violence sexiste à l'encontre de femmes, de filles, d'hommes et de garçons. Une stratégie importante pour la prévention des violations de droits humains commises par des personnels du secteur de la sécurité consiste à leur dispenser une formation complète insistant sur leur devoir de protéger et de promouvoir les droits humains, y compris les droits des femmes et les droits face à la violence sexiste. Cette formation est souvent conçue pour familiariser les personnels avec les codes de conduite, notamment les normes de comportement, les systèmes de dénonciation et les mesures disciplinaires. Par exemple, les soldats de la paix sont généralement tenus de suivre une formation sur l'exploitation et les sévices sexuels afin de prévenir ces formes de violation des droits humains. Cela améliore leurs relations avec les communautés locales et, partant, renforce la sécurité des personnels et les effets positifs de leur travail.

4 Comment former les personnels du secteur de la sécurité en matière de genre?

La formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité devrait être conçue en fonction de leurs besoins, fonctions et expériences, ainsi que de leur contexte culturel. Cette section sert de guide à la planification et à la mise en œuvre des formations en matière de genre, sur la base d'un examen des avantages et des inconvénients des différentes options de formation et d'une présentation des bonnes pratiques. Elle est structurée autour d'un cycle de formation standard en quatre phases: planification et préparation, mise en œuvre, évaluation et suivi. La formation en matière de genre devrait ainsi se dérouler en boucle: les résultats des initiatives exécutées devraient venir alimenter les nouvelles initiatives de formation, de manière à renforcer et à consolider les progrès effectués.



La formation en matière de genre ne suffit pas en soi à générer des institutions du secteur de la sécurité sensibles aux questions de genre. La

Encadré 1 Prise en compte des sexospécificités dans le système pénal

«La formation en matière de genre devrait être placée dans le contexte plus large des autres initiatives de prise en compte des sexospécificités.»

Olivier Robertson,
Bureau de la Société des Amis auprès des Nations Unies [9]

Dans le contexte des institutions pénitentiaires, cela signifie que des prisons, entre autres, devraient être spécifiquement conçues pour les femmes, et non pas simplement adaptées du régime carcéral des hommes. Les installations doivent être plus proches de la communauté d'origine et les relations familiales ne devraient faire l'objet d'aucune restriction. Une plus grande égalité des sexes devrait être respectée lors du recrutement des personnels et les politiques institutionnelles doivent être adaptées pour attirer des personnels des deux sexes.

formation est certes un outil essentiel pour intégrer les sexospécificités, mais doit faire partie d'un plan stratégique couvrant d'autres changements institutionnels:

- **Niveau des politiques** – rédaction et application de codes de conduite, politiques sur le harcèlement sexuel ou réforme sexospécifique des protocoles.
- **Niveau des structures** – mise en place de points de contact pour les sexospécificités ou création d'unités spécialisées dans la violence sexiste.
- **Niveau des programmes** – adoption d'une approche de police de proximité, mise en service d'une ligne d'assistance téléphonique interne pour la dénonciation des cas de harcèlement sexuel ou orientation des victimes de la traite humaine auprès d'organisations de femmes.
- **Niveau des personnels** – initiatives de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes et d'autres groupes sous-représentés.

Ces changements institutionnels vont de pair avec la formation en matière de genre. Les changements politiques ne peuvent être mis en œuvre que si les personnels suivent une formation appropriée; la formation en matière de genre aura très peu d'impact si elle n'est pas étayée par des politiques et des structures sexospécifiques.

Avant d'amorcer la moindre discussion sur les bonnes pratiques relatives aux formations en matière de genre, il importe de tirer les enseignements des erreurs passées. Les **mauvaises pratiques** à éviter dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des formations en matière de genre sont, entre autres, les suivantes:

- Une formation en matière de genre inadaptée aux besoins, aux spécificités linguistiques, au contexte culturel et professionnel, à l'expérience et aux connaissances sexospécifiques des participants.
- Une formation comportant des présentations académiques ou trop théoriques ou des monologues qui exposent aux participants des définitions, des théories et des faits sans autoriser ensuite toute discussion ou activité participative permettant aux participants de s'engager vis-à-vis du sujet et de le mettre en pratique.
- Des formateurs s'exprimant dans un jargon sexospécifique trop compliqué pour les participants, ignorant tout du contexte professionnel des participants ou ont tendance à intimider ou à ridiculiser les participants (directement ou indirectement).
- Des résultats escomptés concernant l'expertise sexospécifique irréalistes au regard de la très courte durée de la formation. La promotion d'un comportement respectueux de l'égalité des sexes exige une formation à long terme et le soutien permanent d'un réseau ou d'un conseiller.
- Insuffisance du temps et des ressources alloués aux initiatives sexospécifiques de formation de base et de suivi.
- Intérêt exclusif pour les statistiques (ex.: nombre de personnes formées ou d'heures de formation), au détriment de la qualité et du contenu des formations en matière de genre.

4.1 Planification et préparation de la formation en matière de genre

La première phase du cycle de formation – la planification et la préparation – est essentielle au succès de la formation en matière de genre. Elle suppose d'obtenir l'appui des instances supérieures vis-à-vis de la formation, de conduire un audit préalable à la formation, d'adapter la formation aux

Encadré 2 Programme d'accompagnement sexospécifique en Suède [11]

Genderforce Sweden a mis au point un «programme d'accompagnement sexospécifique», qui confie douze dirigeants de niveau supérieur d'institutions de paix et de sécurité aux soins de douze spécialistes des sexospécificités. Parmi les participants au programme figurent le Chef du personnel de l'Armée suédoise et le Directeur de la formation et des achats des Forces armées. Le retour d'information sur ce programme a été des plus positif, puisque les participants ont admis qu'il les avait aidés à changer leur manière d'agir et de communiquer.

Nous avons choisi de travailler avec des dirigeants de niveau supérieur car ce sont eux qui ont le pouvoir et la capacité d'influencer les structures et les comportements au sein des organisations. Il est donc important pour eux d'approfondir leurs connaissances sur l'égalité des sexes. Or, bien souvent, les professionnels de ce niveau n'ont pas le temps de participer à des programmes de formation longs et fastidieux, c'est pourquoi le mode de l'accompagnement offre un moyen efficace de parvenir au résultat recherché.

besoins contextuels spécifiques des participants et de tenir compte des facteurs communs faisant obstacle à l'efficacité de la formation. C'est aussi lors de cette première phase de planification que les formateurs sont recrutés et, le cas échéant, formés pour dispenser cette formation.

Comment obtenir le soutien des instances supérieures vis-à-vis de la formation en matière de genre

«Le manque d'attention portée aux questions de genre dans les hautes sphères des organisations entrave et empêche le renforcement des capacités, l'affectation de ressources et la sensibilisation générale. Les multiples demandes de discussions de sensibilisation sexospécifique à tous les niveaux hiérarchiques restent souvent sans réponse, mais il existe quelques exemples isolés de discussions utiles et fructueuses. Cependant, ils demeurent purement ornementaux tant que les accords conclus ne sont pas suivis ou financés.»

Gry Tina Tinde, Conseillère spéciale pour la parité des sexes auprès du HCR des Nations Unies [10]

L'approbation et le soutien des instances supérieures sont essentiels pour garantir le succès et la durabilité de la formation en matière de genre. Cette formation fait rarement figure de priorité parmi les instances supérieures des institutions du secteur de la sécurité, qui peuvent être hostiles aux initiatives de formation en matière de genre, voire les bloquer s'ils n'ont pas conscience de leur valeur. L'application d'une approche «descendante» de la formation en matière de genre peut permettre de diffuser la notion de respect de l'égalité entre sexes dans toute l'institution.

Conseils pour renforcer le soutien des instances supérieures vis-à-vis de la formationen matière de genre:

- Fournir des exemples convaincants démontrant comment la formation en matière de genre accroît l'efficacité opérationnelle.
- Dispenser une formation en matière de genre aux dirigeants de niveau supérieur.
- Concevoir des programmes d'accompagnement sexospécifique. Ce peut être une bonne solution pour résoudre le problème des dirigeants de niveau supérieur, qui ont rarement le temps de participer à des formations approfondies en matière de genre. (Voir, à l'Encadré 2, l'exemple du programme d'accompagnement sexospécifique des Forces armées suédoises).
- Définir des politiques ou plans d'action sexospécifiques conjointement avec les dirigeants de niveau supérieur dans le cadre du processus de formation/renforcement des capacités.
- Impliquer les instances supérieures dans la formation en matière de genre afin de démontrer leur engagement vis-à-vis du processus, par exemple en leur demandant de procéder à l'introduction ou à la conclusion de la formation. Les participants peuvent ainsi se rendre compte que la formation en matière de genre est importante pour leur direction.

«Pour traiter avec les cadres dirigeants d'une quelconque agence de sécurité, il peut être efficace, comme point de départ, de rédiger conjointement une politique. Le fait de discuter et de rédiger la politique permet à ces cadres supérieurs de s'approprier le sujet. La politique peut ensuite être utile comme outil de formation … D'après notre expérience, les discussions sur le genre et la violence sexiste pourraient aisément être contextualisées dans la politique opérationnelle, en utilisant des références connues des cadres supérieurs. Ainsi, plutôt que d'être initialement structurée autour de la dichotomie homme-femme, la discussion prend rapidement une valeur opérationnelle.»

Anette Sikka [12]

Comment conduire un examen préalable à la formation en matière de genre?

L'examen préalable à la formation en matière de genre permet de déterminer les objectifs de la formation en cartographiant les besoins correspondants. Il peut en effet guider la définition du contenu et de la méthodologie de la formation et servir de référence à l'évaluation de la formation. L'autre avantage de cet examen préalable est que les participants vont davantage s'approprier le processus, ce qui peut renforcer leur engagement et, en même temps, optimiser l'efficacité de la formation. Ces examens peuvent être effectués par le formateur, par un responsable des ressources humaines ou par toute autre personne qualifiée.

Quelques questions à poser:

- Quels sont le degré de sensibilisation et les capacités actuels en termes de sexospécificités?Les participants ont-ils déjà suivi une formation en matière de genre?
- Quel type de formation faut-il pour améliorer les prestations des institutions de sécurité et/ou de justice destinées aux hommes, aux femmes, aux filles et aux garçons?
- Quel type de formation faut-il pour prévenir la discrimination, le harcèlement et les violations des droits humains?
- Quelles sont les politiques institutionnelles en place en matière de genre et les participants les connaissent-ils?
- Quelles compétences sexospécifiques les participants ont-ils identifiées, pour lesquelles ils aimeraient être davantage formés?
- Quels sont les contextes culturels spécifiques des participants susceptibles d'avoir une incidence sur leur réaction à la formation en matière de genre?

Des examens sexospécifiques approfondis, axés plus largement sur l'égalité des sexes dans les

Encadré 3	Avantages et inconvénients des formateurs externes/internes	
	Formateur issu d'une organisation de la société civile, consultant indépendant, etc.	**Formateur issu de l'institution spécifique du secteur de la sécurité**
Avantages	■ Peut faciliter le partenariat entre les OSC et les institutions du secteur de la sécurité. ■ A souvent une riche expérience de la formation et une solide expertise sexospécifique. ■ Peut véhiculer des connaissances spécifiques au contexte. ■ Peut avoir une perspective plus large et fournir différents exemples n'ayant rien à voir avec le domaine de travail de l'institution du secteur de la sécurité. ■ Peut donner l'impression d'être dénué de préjugés.	■ Jouit de plus de légitimité et de respect auprès des participants et est donc pris plus au sérieux. ■ Connaît la culture institutionnelle et les problèmes spécifiques, ainsi que les membres du personnel de l'institution du secteur de la sécurité. ■ Connaît les fonctions professionnelles exécutées et la terminologie employée par l'agence de sécurité.
Inconvénients	■ Peut être perçu comme un élément extérieur qui ne comprend par le travail ou les responsabilités des participants et de l'institution du secteur de la sécurité. ■ Peut être plus onéreux pour le budget institutionnel. ■ Peut contribuer à faire en sorte que les sexospécificités soient perçues comme un problème externe supplémentaire. ■ Peut paralyser le renforcement des capacités institutionnelles internes relativement à la formation en matière de genre.	■ Peut ne pas avoir la compréhension requise des sexospécificités ou l'expertise nécessaire vis-à-vis des méthodologies de formation en matière de genre. ■ Peut méconnaître la culture et les traditions locales.

institutions du secteur de la sécurité aux niveaux des politiques, des structures, des programmes et des personnels, peuvent également faire fonction de bon point de départ pour identifier les lacunes en termes de connaissances et de capacités qui peuvent être résolues par une formation spécialisée.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité».

Comment adapter la formation en matière de genre à différents contextes et participants?

Pour être efficace, la formation en matière de genre doit être adaptée aux aspects suivants:

- Rôles et responsabilités des participants. Des magistrats, des procureurs, des soldats de la paix et des membres des ministères de la Défense, par exemple, auront tous des besoins distincts en formation.
- Contextes nationaux et communautaires dans lesquels travaillent les participants.
- Niveau éducatif et milieu culturel des participants.
- Cadre légal national applicable concernant, par exemple, l'égalité entre les sexes et les droits des homosexuels.

Conseils pour adapter la formation en matière de genre à différents contextes et participants:

- Tenir compte des recherches menées sur les questions de genre et de sécurité dans la zone géographique spécifique, y compris les résultats des examens préalables à la formation et des examens documentaires.
- Se familiariser avec les milieux culturels d'où proviennent et où travaillent les participants et employer des exemples et des études de cas culturellement pertinents. Par exemple, obtenir le feed-back des participants sur la pertinence culturelle de la formation planifiée en matière de genre et/ou conduire la formation en partenariat avec des organisations locales de femmes ou avec des formateurs spécialisés en sexospécificités. Par exemple, la formation en matière de genre préalable au déploiement dispensée aux personnels de maintien de la paix peut gagner en efficacité si elle engage des femmes issues de communautés de diasporas afin d'apporter des informations sur la culture et les coutumes locales du pays de la mission. Des membres de la même institution ayant déjà été déployés en mission constituent également une précieuse ressource à inclure à la formation, car ils peuvent parler de leur expérience à leurs collègues.
- Tenir compte de l'âge et du sexe des participants, de leur niveau d'éducation, de leur poste et niveau hiérarchique professionnel et de leurs expériences et connaissances en matière de genre, tant dans leur vie personnelle que dans leur vie professionnelle. Les personnels tant masculins que féminins doivent être formés aux sexospécificités. Il ne doit pas être considéré comme acquis que les femmes savent mieux que les hommes gérer des insécurités sexospécifiques ou recruter davantage de femmes dans le secteur de la sécurité.

«Pendant une séance de formation en matière de genre conduite par le Point focal du HCR pour les sévices sexuels et l'exploitation sexuelle au Liberia, certains participants ont quitté la salle ou sont devenus extrêmement timides lorsque la question de la mutilation génitale féminine a été ouvertement abordée.»

Alexina Mugwebi-Rusere, Point focal du HCR des Nations Unies pour les sévices sexuels et l'exploitation sexuelle au Liberia [13]

- Les barrières linguistiques peuvent être minimisées par l'emploi d'un langage pragmatique, culturellement approprié et institutionnellement acceptable, en veillant à éviter tout jargon sexospécifique.
- Beaucoup de ressources et de manuels de formation en matière de genre n'existent qu'en langue anglaise, ce qui restreint l'accès des formateurs et des participants. La plupart des langues ont une terminologie et des expressions sexospécifiques qui sont chargées de préjugés et de valeurs culturels. Beaucoup de termes et d'expressions ayant trait au concept de genre sont difficiles à traduire – si tant est qu'ils existent dans la langue locale. Il convient donc de choisir avec soin les traducteurs et de discuter avec eux de la langue sexospécifique avant la formation. Avant de travailler avec un traducteur, il faut également s'assurer que celui-ci comprend parfaitement les notions sexospécifiques véhiculées par la terminologie de la formation.
- Une bonne pratique à cet égard consiste à prévoir dans la formation une section consacrée aux «concepts de genre» afin d'aider à la compréhension et à la précision. Certains mots, comme «féminisme», peuvent être négativement connotés, de sorte qu'il peut être préférable d'employer des termes plus neutres, comme «promotion de l'égalité des sexes». L'expérience issue des formations en matière de genre au **Népal** démontre que, pour les participants, les parties les plus utiles de la formation ont été celles où les formateurs ont expliqué le jargon et dissipé les confusions autour des termes «genre» et «femme».[14]

«Durant le pilotage de la formation "Genre et maintien de la paix" pour le DOMP de l'ONU, destinée au contingent jordanien en Érythrée, nous avons suivi des cours bilingues en anglais et en arabe, par petits groupes. Cela nous a permis de nouer localement de merveilleuses discussions avec des femmes et des hommes, qui se sont laissé gagner par l'esprit de l'événement. À mon sens, ce bain linguistique a été un élément critique, qui nous a aidé à faire notre travail de formateurs externes dans une culture différente. Les soldats de la paix ont ainsi eu la preuve que le "genre" ne devait pas seulement être intégré à tout ce que nous faisons, mais qu'il était aussi important pour la population locale. Ce type de formation pourrait être utilisé pour jeter des passerelles entre les autochtones et les militaires, si tant est que ces derniers aient la volonté d'y avoir recours.»

Angela Mackay, consultante indépendante [15]

Qui devrait dispenser la formation en matière de genre?

Le succès de la formation en matière de genre dépend fortement de l'expérience, des compétences et des capacités du formateur. Aussi le choix de ce dernier doit-il se porter sur une personne possédant une expertise dans le domaine du genre et de l'expérience dans le secteur de la sécurité. Les compétences en facilitation sont importantes, car les formateurs en matière de genre jouent un rôle de catalyseur dans les discussions au cours desquelles les participants explorent et échangent les expériences et les compétences qu'ils possèdent déjà.

Équipes mixtes de formation en matière de genre

La surreprésentation des hommes dans de nombreuses institutions du secteur de la sécurité peut compliquer la tâche des formatrices. Les femmes qui dispensent des formations en matière de genre, même si elles appartiennent à la même institution du secteur de la sécurité, jouissent rarement des mêmes possibilités que leurs collègues masculins pour faire face au scepticisme des groupes majoritairement masculins, en raison des préjugés sexistes et de la confusion courante entre le genre et les femmes.

Une bonne pratique à cet égard consiste à faire travailler un homme et une femme ensemble pour dispenser cette formation. Les formateurs bénéficient ainsi d'une aide mutuelle et ont plus de faciliter pour gérer le scepticisme parmi les participants. Linda Johansson, chef de projet du programme de formation en matière de genre des Forces armées suédoises, a confirmé qu'elle et son collègue masculin «effectuent toujours les conférences ensemble afin de mieux gérer les arguments qui leur sont opposés et de montrer aux participants que le problème est tout aussi important pour les hommes que pour les femmes».[16] Gry Tina Tinde, Conseillère spéciale pour la parité des sexes auprès du HCR des Nations Unies, a invité l'un de ses collègues masculins à se joindre à elle pour dispenser la formation en matière de genre qu'elle assurait au HCR de Genève. Elle a constaté, ainsi, que les participants masculins s'engageaient davantage dans la discussion et lui laissaient la possibilité de rétorquer et de plaisanter sur les stéréotypes associés aux formatrices.[17] Il apparaît donc que des approches plus efficaces sont requises pour engager les hommes à devenir formateurs en matière de genre. Les hommes ont généralement tendance à parler des questions de genre avec plus de facilité que ce que l'on attend officiellement d'eux, surtout quand ils sont encouragés à le faire.

Formateurs externes

La formation en matière de genre pour les institutions du secteur de la sécurité peut être conduite par des formateurs externes, issus par exemple d'organisations de la société civile (OSC), d'organisations internationales et régionales ou d'organismes de formation, ou par des experts en formation issus d'institutions du secteur de la sécurité dans d'autres pays ou villes.

La participation d'OSC locales et d'experts en formation est en outre la garantie que la voix de la population locale sera entendue et prise en compte dans la formation en matière de genre. La Leitana Nehan Women's Development Agency a, par exemple, dispensé une formation en matière de genre aux personnels judiciaires de **Papouasie-Nouvelle-Guinée**.[18] L'OSC Gun Free South Africa, pour sa part, a dispensé une formation en matière de genre pour la Commission Vérité et Réconciliation d'**Afrique du Sud**.[19]

Formateurs internes

Il est fondamental que le formateur jouisse d'un statut approprié pour que les personnels du secteur de la sécurité puissent prendre conscience de toute l'importance du sujet. Dans les institutions très hiérarchisées et relativement fermées, comme peuvent l'être les armées, le formateur sera idéalement recruté parmi les niveaux intermédiaires à supérieurs de l'institution. L'autre avantage du recours à des formateurs issus de l'institution est qu'ils sont davantage familiarisés avec sa culture et sont donc souvent mieux acceptés par les participants. L'Encadré 3 énonce quelques-uns des avantages et inconvénients des formateurs externes et internes en matière de genre.

Une stratégie possible consiste à mettre sur pied une équipe composée d'un formateur interne et d'un formateur externe pour dispenser conjointement la formation en matière de genre. Le formateur externe peut jouer un rôle consultatif plus qu'un rôle opérationnel. Il existe de nombreux exemples de ce type de formation conjointe en matière de genre, notamment celui de la collaboration entre la police d'**Haïti** et l'organisation non gouvernementale (ONG) locale Réseau national de Défense des droits humains.[20]

Comment conduire une formation de formateurs en matière de genre?

Afin de garantir que les formateurs aient les compétences requises pour dispenser une formation efficace en matière de genre, il est souvent nécessaire d'organiser une formation de formateurs (FF). La FF en matière de genre peut aussi permettre de créer un gisement de formateurs qualifiés, connaissant le jargon interne de l'institution concernée et possédant les capacités requises pour former leurs collègues et leur expliquer comment intégrer la perspective du genre à leur travail quotidien. En ce sens, la FF en matière de genre contribue à maximiser les ressources limitées allouées à la formation en matière de genre, puisqu'elle renforce les capacités institutionnelles internes et réduit la dépendance vis-à-vis des formateurs externes.

«Les participants respectent davantage les personnes qu'ils connaissent. Bien que le HCR de l'ONU ait certes eu raison d'organiser et de faciliter la formation en matière de genre, j'ai eu le sentiment que la bonne approche aurait dû consister à identifier les principaux facilitateurs dans chacune des organisations et à former ce groupe spécial dans le cadre d'un atelier de formation des formateurs. Il aurait suffi, par la suite, de laisser chaque formateur faciliter la formation en matière de genre pour sa propre organisation. Ce processus autorise la responsabilisation et chacun est fier d'avoir acquis de nouvelles connaissances, des connaissances qu'il a hâte de partager au sein de son organisation. Outre qu'il fait fonction de technique de motivation, il permet de diffuser les informations bien plus rapidement et contribue au renforcement des capacités des individus et des organisations.»

Alexina Mugwebi-Rusere, Point focal du HCR des Nations Unies pour les sévices sexuels et l'exploitation sexuelle au Liberia [21]

La personne chargée de former les formateurs en matière de genre devrait être un expert des sexospécificités, ayant une connaissance approfondie des méthodes pédagogiques et ayant déjà travaillé avec des personnels du secteur de la sécurité sur les questions de genre.

«À Haïti, des programmes de formation de formateurs ont été conduits par la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti à l'intention de la police afin de créer un pool d'agents bien formés sur différents sujets. La formation en matière de genre a été la plus difficile, notamment au regard de la violence sexiste qui constitue un réel problème en Haïti, où la violence à l'égard des femmes est plus ou moins tolérée pour des raisons culturelles et où les agents de police sont connus pour maltraiter les femmes.»

Nadine Puechguirbal, Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti [22]

4.2 Mise en œuvre de la formation en matière de genre

La deuxième phase du cycle de formation – la mise en œuvre – repose sur les décisions prises et les préparatifs effectués durant la phase de planification. Il est ici question de définir ce qui doit être enseigné et comment, c'est-à-dire d'arrêter le programme et la méthodologie.

Quels devraient être le programme et la structure de la formation en matière de genre?

Cette section présente quelques-uns des thèmes les plus courants abordés par les formations en matière de genre dans le secteur de la sécurité. Elle formule également quelques suggestions quant à la meilleure approche à adopter.

Les formateurs en matière de genre doivent souvent surmonter une certaine résistance vis-à-vis du sujet, tant de la part des participants que de leurs collègues.

Encadré 4 Bonnes pratiques pour les programmes de formation en matière de genre

«Pour nous, dans le domaine du genre, les points d'entrée son essentiellement la RCS 1325 de l'ONU et le fait que notre personnel militaire considère l'ONU comme une autorité importante. Près de 95% de nos stagiaires sont des hommes et, de ce fait, ils ont tendance à se sentir facilement provoqués par les questions de genre, par la simple culpabilité qu'ils éprouvent du seul fait d'être des hommes. Nous nous employons donc, très tôt dans le cours, à leur faire prendre conscience que ni les hommes, ni les femmes ne sont responsables des inégalités de la société.

Nous appliquons aussi une approche culturelle du genre, avec un exercice de jeu de rôles où nous leur montrons Miss Norvège en bikini aux côtés d'une femme en bourka. Nous divisons ensuite le groupe en deux sous-groupes: l'un repr ésentant le groupe fictif des «Féministes musulmanes de Suède» et l'autre la société fictive «Miss Suède Cie.». Chaque sous-groupe doit alors présenter des arguments pour expliquer en quoi il donne une bonne image de la femme. Les discussions sont généralement très animées et même très drôles. Cet exercice a vocation à démontrer que la notion de genre diffère selon les cultures et n'est pas gravée dans le marbre.»

Linda Johansson, Forces armées suédoises [23]

L'un des principaux objectifs, ici, est de démontrer aux participants qu'ils seront plus à l'aise dans leur travail lorsqu'ils maîtriseront mieux le sujet. Il est important d'avoir des objectifs précisément définis pour la formation en matière de genre afin de pouvoir contrer efficacement le scepticisme et de produire les résultats escomptés. Les objectifs d'apprentissage ne doivent être trop généraux et doivent mettre en avant les nouvelles compétences pratiques que la formation conférera aux participants.

Rôles sexuels: la place des hommes et des femmes dans différentes cultures

Les discussions sur les rôles sexuels et les stéréotypes homme-femme doivent insister sur les variations de ces rôles sexuels en fonction des cultures. Le fait de discuter de genre, de sexe, de rôles sexuels, de relations de pouvoir et de violence sexiste permet aux personnels du secteur de la sécurité de comprendre la signification conceptuelle de ces termes. Il peut être utile de mettre ces discussions en corrélation avec les propres expériences des participants concernant les rôles sexuels, de manière à bien leur faire prendre conscience de l'importance et de l'influence qu'ils ont. Les discussions peuvent aborder tous les sujets, depuis les différences culturelles et la violence sexuelle jusqu'aux femmes en détention et aux rôles de chef de foyer assumés par les femmes.[24] Il est capital d'insister sur l'impact qu'ont les rôles sexuels sur les expériences et les perceptions distinctes qu'ont les hommes et les femmes de la sécurité et de la justice.

La formation en matière de genre devrait aborder les questions de la masculinité, des rôles masculins traditionnels et des besoins sécuritaires des hommes et des garçons.

Cela est particulièrement important pour la formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité, puisque la grande majorité de ces personnels est justement masculine. Le traitement des rôles masculins, des masculinités et de la perception qu'ont les hommes d'eux-mêmes dans le cadre de la formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité présente les avantages suivants:

- Aide les participants masculins à comprendre comment et pourquoi la prise en compte des sexospécificités peut améliorer leur performance et leur compétence professionnelle et comment elle les concerne directement en tant que membres des personnels du secteur de la sécurité et en tant qu'hommes.
- Atténue les sentiments d'aliénation des participants masculins et leur impression d'être les cibles de critiques.
- Sensibilise et fait réfléchir sur les «cultures de masculinité violente» qui prévalent souvent dans les armées et la police.
- Dissipe la confusion qui fait du genre une notion exclusivement féminine et met en avant les rôles, les vulnérabilités et les insécurités des hommes.

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité».

Prise en compte des sexospécificités pour un travail sécuritaire fructueux

La prise en compte des sexospécificités, ou le respect de l'égalité des sexes, doit être présentée comme une stratégie pour améliorer l'efficacité professionnelle. Des expériences conduites au **Népal** indiquent que «tout devait être ramené au niveau pratique, avec des exemples et des exercices issus de la vie réelle pour leur faire comprendre l'importance des analyses et des informations sexospécifiques – toujours en appliquant "l'approche de l'efficience"».[25] Il peut être utile ici de mentionner quelques exemples des inconvénients que peut poser le fait d'ignorer les questions de genre.[26] De même, il importe d'inclure des informations sur les politiques et mandats sexospécifiques institutionnels qui ont une incidence sur les personnels des institutions concernées du secteur de la sécurité, y compris sur les codes de conduite.

Mandats internationaux, régionaux et nationaux sur le genre et la sécurité

Il est important de présenter les législations et politiques internationales, régionales et nationales qui traitent des questions de genre et de sécurité

afin de démontrer que l'État et ses institutions du secteur de la sécurité s'engagent activement pour préserver certaines normes de droits humains et de comportement. Les séances de formation consacrées à ces cadres législatifs doivent toutefois être les plus pratiques et interactives possible.

Voir l'Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux.

Exploitation et sévices sexuels

«La compréhension des questions de genre constitue un bon point d'entrée pour le traitement de l'exploitation et des sévices sexuels. En effet, les destinataires ne peuvent pas comprendre ces problèmes tant qu'on ne leur a pas dressé un bon portrait des rôles sexuels et des inégalités sexuelles qui prévalent dans le pays de la mission.»

Nadine Puechguirbal, Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti [27]

L'exploitation et les sévices sexuels (ESS) doivent être traités dans la formation en matière de genre dispensée aux groupes destinés à être déployés dans des pays en développement ou dans des zones postconflictuelles, à savoir notamment les personnels de maintien de la paix. Les ESS concernent en effet tout particulièrement les personnels de maintien de la paix en raison des relations inégales de pouvoir qui prévalent entre eux et les populations locales.

Les questions des relations entre sexes et des ESS peuvent être abordées séparément ou conjointement pendant les séances de formation en matière de genre. Une bonne raison d'associer la formation à la prévention des ESS à la formation en matière de genre est de faire prendre conscience aux participants que les ESS et le genre sont des questions étroitement liées. Il importe que la formation en matière de genre démontre que les ESS s'inscrivent dans les mêmes structures d'inégalité des sexes que d'autres formes de violence sexuelle.

Le but de maintenir une séparation entre les formations en matière de genre et les formations aux ESS est de garantir que l'efficacité du formateur, qui peut aussi être conseiller pour la parité des sexes, ne va pas être amoindrie parce qu'il sera perçu comme ayant aussi une fonction disciplinaire au regard des ESS. Le formateur ou conseiller en matière de genre peut être quelqu'un vers qui les membres du personnel vont se tourner pour obtenir, au jour le jour, des conseils dans ce domaine. Ce rôle de conseil et de soutien devrait être totalement dissocié des fonctions disciplinaires concernant les ESS.

Formation à la budgétisation sexospécifique

La formation à l'analyse budgétaire sexospécifique peut être recommandé pour les organes de contrôle du secteur de la sécurité, notamment les parlementaires qui siègent dans des commissions de défense et de sécurité et les instances supérieures des institutions du secteur de la sécurité. Les responsables décisionnels en matière de budget devraient en effet connaître les cadres analytiques sexospécifiques applicables aux dépenses du secteur de la sécurité. Une analyse devrait ainsi être exécutée pour déterminer dans quelle mesure les ressources allouées satisfont les besoins sécuritaires et judiciaires des hommes, des femmes, des filles et des garçons, tant en ce qui concerne les dépenses destinées au secteur de la sécurité que celles consacrées à d'autres sphères sociales qui ont une incidence sur la sécurité des populations. Deux types de dépenses budgétaires sexospécifiques peuvent être retenus dans le contexte du secteur de la sécurité:[28]

1. Les dépenses qui visent explicitement les questions de genre, comme les initiatives de recrutement de personnels féminins de sécurité, les formations en matière de genre ou les programmes réservés aux auteurs de violence sexiste.

2. Les dépenses qui promeuvent indirectement l'égalité des sexes en traitant des sécurités qui touchent particulièrement les hommes, les femmes, les filles ou les garçons.

Il s'agit là d'une discipline de formation spécialisée qui doit être enseignée par un formateur possédant l'expertise requise.

Disciplines connexes de la formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité

Certaines questions, comme le VIH/sida, les droits des LGBT ou la santé en matière de sexualité et de procréation, sont directement liées à celles du genre et de la sécurité. Pourtant, elles sont souvent ignorées des initiatives de formation en matière de genre. Une bonne pratique consiste à incorporer ces disciplines dans la formation en matière de genre ou à organiser des séances distinctes, mais interconnectées, sur ces sujets. D'autres disciplines connexes peuvent avoir leur importance au regard de la formation en matière de genre en fonction du contexte: traite des êtres humains et esclavage sexuel, recrutement d'enfants soldats, effets des mines et des armes légères et de petit calibre sur la sécurité des hommes, des femmes, des filles et des garçons, processus électoraux et inégalité de l'accès entre les hommes et les femmes aux droits de propriété.

- ***VIH/sida:*** il existe beaucoup d'initiatives et de supports de formation sur les aspects sexospécifiques de l'épidémie de VIH/sida. Le HIV/AIDS/ STIs Programme for Uniformed Services (Programme VIH/sida/IST pour les services en uniforme) de Family Health International cible les forces armées, la police et autres forces de sécurité pour les informer sur les risques du VIH et d'autres infections sexuellement transmises, en tenant compte du fait que les armées constituent l'un des groupes présentant le plus haut taux de transmission aux civils. Family Health International a conçu à cette fin des manuels spécifiques de formation.[29]
- ***Droits des LGBT:*** les LGBT sont exposés à des menaces spécifiques concernant leur sécurité, depuis le simple harcèlement jusqu'à formes plus graves de violence, y compris le décès. La police, la justice et le système pénal ont pour responsabilité

Encadré 5	Contenu et structure généraux da la formation en matière de genre destinée aux personnels du secteur de la sécurité
Genre	■ Discussion sur la différence entre le genre et le sexe et la signification des notions de masculinité/féminité, d'égalité des sexes, d'intégration des sexospécificités et de participation égalitaire. ■ Discussion sur les différences et les similitudes entre les besoins sécuritaires des hommes, des femmes, des filles et des garçons et les perceptions qu'ils en ont. ■ Discussion autour de l'impact de la discrimination sexuelle sur l'individu et sur la société dans son ensemble et de son impact sur tout travail de sécurité. ■ Analyse de la violence sexiste à l'égard des hommes et des femmes, des garçons et des filles. ■ Exemples de harcèlement et de discrimination sexuels. ■ Étude de cas pratique et analyse des sexospécificités/stéréotypes/rôles sexuels.
Cadres politiques et légaux	■ Mandats internationaux, régionaux et nationaux pertinents sur le genre. ■ Politiques institutionnelles sur le genre, dont les codes de conduite.
Échange d'expériences pratiques	■ Études de cas et exercices pratiques: importance du genre dans le contexte professionnel spécifique des participants. ■ Exemples non sexospécifiques sur le terrain et leurs conséquences.
Tests	■ Tests ou autres activités d'évaluation des connaissances.
Évaluation	■ Évaluation de la séance de formation en matière de genre: réaction, apprentissage, comportement (voir la Section 4.3).

de protéger les LGBT contre la discrimination et la violence homophobes. Pourtant, même au sein des institutions du secteur de la sécurité, on observe souvent des taux élevés de harcèlement et d'autres violations des droits humains au motif de l'orientation ou de l'identité sexuelle. L'intégration des questions liées aux LGBT dans la formation en matière de genre est un moyen efficace de renforcer les prestations de sécurité et de justice et de réduire la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail. Certaines OSC proposent des formations et des programmes de renforcement des capacités pour les institutions étatiques et les ONG, afin de promouvoir l'égalité pour les LGBT. Le projet Beyond Barriers (Au-delà des barrières) au **Royaume-Uni**, par exemple, propose une formation sur l'identité sexuelle et les questions des LGBT, dont l'homophobie.[30]

- ***Santé en matière de reproduction et de sexualité:*** les formations en matière de reproduction et de sexualité dispensées aux personnels masculins et féminins du secteur de la sécurité peuvent améliorer leur santé et leur productivité, renforcer le respect des droits humains, dont la prévention de la violence sexiste, et multiplier leurs chances de pouvoir prendre des décisions informées, sûres et consensuelles au regard des questions de sexualité et de reproduction. Le Fonds des Nations Unies pour la population a soutenu l'intégration des questions de reproduction, de sexualité et de genre dans les forces militaires de différents pays du monde et a formé les personnels militaires aux questions de procréation.[31] Le Consortium sur la santé reproductive des réfugiés en situation de conflit a produit des supports de formation à cette fin, qui traitent des questions de genre et de violence sexiste et exposent les normes recommandées pour la prévention et le traitement de la violence sexiste parmi les populations vivant dans des zones de conflit armé.[32]

Exemples de programmes de formation en matière de genre

La formation en matière de genre doit naturellement être adaptée aux institutions, contextes et participants spécifiques. Toutefois un modèle de formation pour les personnels du secteur de la sécurité peut être dégagé, représenté ci-dessous (voir l'Encadré 5).

Les différents secteurs de la sécurité s'intéressent à différents aspects, comme indiqué dans l'Encadré 6.

Intégration de la perspective du genre à la formation des personnels du secteur de la sécurité

L'expérience des formations en matière de genre dispensées dans différentes sphères du secteur de la sécurité démontre les avantages de l'intégration de la perspective du genre dans une formation obligatoire standard du secteur de la sécurité, en plus ou au lieu de formations distinctes. Ces avantages sont notamment les suivants:

- Les questions de genre sont présentées comme faisant partie intégrante des fonctions des personnels du secteur de la sécurité, et non pas comme des thèmes à part, ce qui accroît la légitimité du secteur.
- Cela démontre que les questions de genre peuvent être intégrées de manière pratique dans différents domaines de travail.
- Le fait que ce soit des formateurs réguliers, et non pas des experts externes, qui expliquent les

Encadré 6 Exemples de formations sectorielles en matière de genre destinées aux personnels du secteur de la sécurité

Secteur – Type de formation	Formation	Programme
Forces militaires: agression sexuelle	Armée américaine, *The Army's Sexual Assault Prevention and Response Training* (Formation de l'armée au traitement et à la prévention des agressions sexuelles), 2005. http://www.sexualassault.army.mil/	■ Définir la politique de l'armée en matière d'agression sexuelle en fonction des valeurs militaires, de la philosophie du combattant et du credo du soldat. ■ Déterminer les types d'agression sexuelle, leurs effets et les réactions des victimes. ■ Reconnaître l'agression sexuelle dans des situations de la vie réelle. ■ Appliquer les responsabilités des soldats dans le programme de l'armée de traitement et de prévention des agressions sexuelles. ■ Identifier les options et procédures de signalement ainsi que les implications du signalement ou du non signalement d'une agression sexuelle pour les victimes et les agresseurs. ■ Identifier les techniques employées pour prévenir l'agression sexuelle. ■ Identifier les droits des victimes et les ressources disponibles pour leur porter assistance.
Maintien de la paix: genre	DFID/MAECI, *Gender and Peacekeeping Training Course* (Cours de formation sur la place du genre dans le maintien de la paix), 2002, http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp	■ Introduction: structure et méthodologie. ■ Genre et culture: comprendre le genre dans divers contextes culturels. ■ Pourquoi le genre est-il important: genre et conflit armé. ■ Le genre dans le contexte des opérations d'appui à la paix: intégration de la perspective du genre dans l'aide humanitaire, égalité des sexes et maintien de la paix, responsabilité des personnels de maintien de la paix. ■ Genre, droits humains internationaux et droit humanitaire international: y compris les codes de conduite pour les combattants. ■ Le genre dans la phase de conflit: études de cas. ■ Le genre dans la phase postconflictuelle: études de cas. ■ L'avenir: défis et opportunités pour appliquer sa notion du genre.
Points de contact de l'ONU: exploitation et sévices sexuels	UNICEF/BCAH, *Inter-Agency Training for Focal Points on Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN Personnel and Partners - Facilitator's manual* (Formation interorganisations pour les points de contact sur l'exploitation et les sévices sexuels par les personnels et partenaires de l'ONU, Manuel du facilitateur), 2007 (disponible aux sièges UNICEF, BCAH et HCR).	■ Ouverture et introduction: structure et objectifs. ■ Problème et conséquences de l'exploitation et des sévices sexuels commis par des personnels directs ou indirects et des partenaires de l'ONU. ■ Responsabilités d'un point de contact et réseau. ■ Bulletin du Secrétaire général – définitions et normes de conduite. ■ Systèmes de signalement, enquêtes et procédures disciplinaires. ■ Réception et documentation des plaintes: obstacles et bonnes pratiques. ■ Communication et proximité: campagnes de sensibilisation. ■ Mise en œuvre d'une stratégie d'aide aux victimes. ■ Faire fonction de messager: le rôle du point de contact. ■ Conception d'un plan d'action. ■ Clôture et évaluation.
ONG: droits humains	Campagne «Halte à la violence contre les femmes» d'Amnesty International, *Making Rights a Reality – Human rights Education Workshop for Non- Governmental Organizations* (Atelier d'éducation aux droits humains pour les organisations non gouvernementales), 2005. http://www.amnesty.org/resources/pdf/SVAW/ngo.pdf	■ Introduction et attentes: tremplins – comment, pourquoi et quoi? ■ Conceptualisation des droits et réflexion sur notre pratique: brainstorming sur la compréhension des notions de droits humains et de droits des femmes, expérience des participants. ■ Contexte: interprétation, analyse et discussion du contexte. ■ Conceptualisation des droits des femmes et analyse des causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes. ■ Les droits des femmes en tant que droits humains. ■ Responsabilité des États vis-à-vis de la protection des droits des femmes: le concept de diligence raisonnable. ■ Application de la diligence raisonnable à des affaires de violence contre les femmes. ■ Le coût social, psychologique et économique de la violence contre les femmes. ■ Retour à la pratique: changer la pratique. ■ Séance plénière de clôture: présentation de la campagne «Halte à la violence contre les femmes» d'Amnesty International et évaluation.
Policiers, gardes-frontières et travailleurs sociaux: traite des êtres humains	ECPAT, *Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes* (Formation des policiers et travailleurs sociaux sur les droits de l'enfance et la protection de l'enfance dans le cadre de la traite d'enfants à des fins sexuelles), 2006. http://polis.osce.org/library/f/2926/1159/NGO-NLD-TRN-2926-EN-A%20Training%20Guide.pdf	■ Test de connaissances fondamentales. ■ Informations générales sur la traite des enfants à des fins sexuelles. ■ Qu'est-ce qu'un enfant?Attitudes face aux enfants. ■ Enfants exposés au risque de traite et conséquences. ■ Contexte légal de la traite des enfants: les lois dont nous disposons et leur fonctionnement. ■ Dispositions de protection de l'enfance: soins et assistance aux enfants victimes de traite – jeu de rôles sur le rapatriement. ■ Enquêtes sur les délits de traite d'enfants. ■ Interrogatoire d'enfants et obtention de preuves auprès d'un enfant victime de traite: études de cas. ■ Parties prenantes et leurs rôles: mécanismes nationaux d'orientation et études de cas. ■ Évaluation: test de connaissances fondamentales et questionnaire d'évaluation de la formation.
Médias: VIH/sida	Association internationale IPS Inter Press Service, *Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media* (Genre, VIH/sida et droits – Manuel de formation pour les médias), 2003. http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf	■ Cadre d'analyse sexospécifique pour les médias: le rôle des médias, l'indépendance journalistique, les journalistes en tant que communicants. ■ Communiquer le genre dans les médias: stéréotypes sexuels, informations-choc et informations courantes. ■ Genre, VIH/sida et droits: l'histoire manquante, les complexités du VIH/sida, les risques par rapport aux préjudices, les reportages sur le VIH/sida, la vulnérabilité des femmes et des hommes vis-à-vis du VIH/sida, l'intégration du genre et du VIH/sida dans l'actualité. ■ Connaissances et compétences améliorées: qualité d'information, langue et terminologie, éviter les stigmates et la discrimination, compétences d'interrogatoire, vérification croisée des faits, respect de la sécurité et/ou de la confidentialité. ■ Synthèse et évaluation.

questions de genre peut renforcer la réceptivité des participants vis-à-vis du sujet.
- C'est une manière de s'attaquer au problème courant de manque de temps, qui empêche de conduire des formations séparées en matière de genre.

Les inconvénients potentiels de cette approche peuvent être les suivants:
- Le temps peut manquer pour expliquer exhaustivement les questions de genre.
- Le formateur peut ne pas avoir l'expertise ou la motivation requise pour présenter correctement les questions de genre et celles-ci peuvent être juste survolées, minimisées ou déformées. Cela donne un mauvais exemple et ne permet pas aux participants de véritablement comprendre ces questions.

Quelques conseils pour intégrer la perspective du genre:
- Analyser les programmes et supports réguliers de formation – des questions de genre sont-elles intégrées à tous les modules et à tous les thèmes abordés? Les personnels du secteur de la sécurité suivent-ils une formation à la fois théorique et pratique sur le traitement des affaires de violence sexiste, notamment le harcèlement sexuel?
- Examiner la terminologie employée par les formateurs et dans les supports de formation – récuse-t-elle les stéréotypes sexuels ou, au contraire, les renforce-t-elle?Cet aspect est particulièrement important avec les langues qui privilégient le masculin, comme le français et l'espagnol. Examiner les images employées – évoquent-elles les deux sexes et dans quels rôles?
- S'assurer que les questions de genre constituent une composante institutionnalisée de la formation régulière dans l'institution du secteur de la sécurité – les documents politiques ou les plans d'action imposent-ils l'inclusion des questions de genre?
- S'assurer que les formateurs sont à même de dispenser des formations efficaces en matière de genre, si nécessaire en assurant une FF de manière à ce qu'ils acquièrent les connaissances et compétences pédagogiques requises.
- Garantir l'étroite coopération nécessaire entre le conseiller/formateur en matière de genre et les formateurs en charge d'autres séances de formation.

Quelle est la durée préconisée de la formation en matière de genre?

La période requise pour la formation en matière de genre est fonction de plusieurs facteurs, notamment:
- L'objet et la finalité de la formation.
- Les connaissances et expériences préalables des participants en matière de genre.
- Les ressources allouées à la formation en matière de genre. Si le budget est modeste, comment le maximiser?Déterminer ce qui peut être réalisé avec les fonds disponibles, ce qui doit être abordé en priorité dans la formation et le temps nécessaire à l'exécution de cette formation.

L'un des principaux problèmes rencontrés par les formateurs et les participants des formations en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité est généralement le manque de temps. Les institutions doivent éviter d'allouer trop peu de temps à ces formations, mais aussi de les dispenser trop tard et à un public trop restreint, faute de quoi la tâche des formateurs devient quasiment impossible et peut même devenir contreproductive.

La période de temps alloué à la formation en matière de genre est très variable. Les formations de formateurs et les formations approfondies en matière de genre sont souvent organisées sous la forme d'ateliers d'une durée d'une ou de plusieurs journée(s). Les écoles militaires et les écoles de police consacrent généralement un certain nombre d'heures à la question du genre dans le cadre de leurs programmes réguliers. Par exemple, la formation en matière de genre et la formation de formateurs en matière de genre font désormais partie intégrante de l'enseignement de base dispensé à l'école de la Police nationale haïtienne.[35] La formation en matière de genre dispensée aux soldats de la paix, pour sa part, peut aller de 45 minutes (cours du Centre de formation des forces de maintien de la paix du Chili à 10 jours.[36]

Encadré 7 Intégration de la perspective du genre dans la formation

«Je me souviens d'un groupe de soldats de la paix, d'une nationalité particulière, qui a refusé de suivre une formation d'initiation aux sexospécificités, pourtant obligatoire: ils ne comprenaient pas pourquoi ils devaient perdre leur temps avec cette formation ... Nous avons réussi à introduire les questions de genre par le biais de la culture. C'est aussi un moyen de démontrer, en pratique, que le genre a tout autant d'importance que les autres thèmes auxquels sont formés les personnels de sécurité.»

Nadine Puechguirbal, Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti [33]

«Il semble parfois presque impossible de dégager plus d'une demi-heure pour une formation en matière de genre – mais il est alors plus important encore d'inclure une perspective du genre dans d'autres parties de la formation. J'ai évoqué les questions de genre dans plusieurs formations et j'ai remarqué que, dans les formations sur les réfugiés, les enfants ou les infrastructures, la dimension du genre… est totalement absente et la séance sur le genre est censée être exclusivement consacrée aux femmes. Je pense que nous devons trouver de bonnes stratégies pour incorporer la perspective du genre dans la formation globale si nous voulons réussir !»

Eva Zillén, Kvinna till Kvinna [34]

La formation de base en matière de genre dure rarement plus de quelques heures et est généralement intégrée à la formation générale sur une période d'une à trois semaine(s). Ainsi, en ce qui concerne la formation générale des personnels du secteur de la sécurité, les questions de genre ne sont souvent abordées que brièvement. Il est difficile pour le formateur en matière de genre d'enseigner un sujet si vaste que le genre et de faire le tour en si peu de temps de problèmes aussi complexes que la sécurité des hommes et des femmes.

Pour gérer au mieux le peu de temps alloué à la formation en matière de genre, les éléments suivants sont requis:

- Un programme de formation planifié de bout en bout.
- Des formateurs bien préparés, aussi bien vis-à-vis des questions de genre qu'au regard du travail des participants.
- Susciter l'intérêt des participants. Cet aspect a souvent plus d'importance que la durée de la formation. Si les personnels de sécurité s'engagent véritablement dans le sujet, ils ont davantage tendance, après la formation, à en apprendre plus par eux-mêmes sur les questions de genre.[37]
- Concevoir des programmes de différentes durées pour des publics distincts et des objectifs distincts.
- Intégrer la perspective du genre dans d'autres modules pour un plus large impact.
- Engager les instances supérieures afin de garantir l'allocation dans les documents politiques et le budget institutionnel de temps et de ressources en quantités suffisantes pour la formation en matière de genre.

Quelle pédagogie appliquer pour la formation en matière de genre?

Contrairement à la plupart des formations techniques dispensées aux personnels du secteur de la sécurité, la formation en matière de genre est confrontée à des perceptions profondément enracinées concernant les normes culturelles et l'identité individuelle. Il est donc très important de choisir une méthode d'enseignement appropriée – une approche pédagogique – pour garantir la diffusion du message à tous les participants.

Diverses pédagogies peuvent être envisagées, comme «l'apprentissage à partir de problèmes»[38] qui s'appuie sur les connaissances et expériences préalables des participants en vue de renforcer le processus d'apprentissage. L'un des enjeux pédagogiques les plus importants consiste à engager une discussion aussi interactive et participative que possible.

«Le genre n'a pas seulement trait au travail des personnels du secteur de la sécurité, mais aussi à leur manière d'agir et de penser dans toutes les sphères de leur vie. Un exercice simple consiste à demander aux participants d'exprimer… leur opinion en s'aidant d'une échelle de graduation qui va de TOUT À FAIT D'ACCORD à PAS DU TOUT D'ACCORD, en passant par PLUTÔT D'ACCORD, SANS OPINION et PLUTÔT PAS D'ACCORD. Le formateur en matière de genre lit à haut voix des valeurs stéréotypiques et les participants indiquent sur l'échelle le point qui représente leur opinion. Le facilitateur demande ensuite aux participants d'expliquer pourquoi ils sont d'accord ou non. Cet exercice permet aux gens de discuter en toute tranquillité, mais soulève les questions des rôles sexuels socialement construits et pratiqués.»

Ingrid Jones,
Directrice de Partnerë për Fëmijët, Albanie [39]

Il est important de veiller à ce que la formation en matière de genre soit aussi participative et efficace que possible et qu'elle incite les participants à poser des questions pertinentes. Les participants doivent être invités à parler de leurs expériences professionnelles et personnelles, comme l'a si bien réussi la formation en matière de genre conduite par le Forum africain pour la démocratie.[40] Les participants les plus au fait des sexospécificités expliquent souvent à leurs collègues en quoi la formation en matière de genre est importante et ce sont ceux qui présentent les arguments les plus convaincants.

Par ailleurs, il convient d'adopter une approche pédagogique qui recoupe toutes les catégories sociales de genre, de classe, de race et d'orientation sexuelle dans les discussions et qui tienne compte équitablement des expériences et perspectives des participants.[41]

Une approche fondée sur les droits de la formation en matière de genre part du principe que les personnels du secteur de la sécurité ont l'obligation de protéger

Encadré 8 Exercice sur les violations de la dignité humaine

«Dans cet exercice, il a été demandé à des agents de police de se rappeler un moment de leur vie, avant l'âge de 12 ans, où leur dignité avait été violée et de décrire cette expérience (s'ils y consentaient) à d'autres agents. Cela a posé les bases de deux autres exercices: dans l'un, il a été demandé aux agents de police d'identifier un moment où eux-mêmes avaient violé la dignité de quelqu'un d'autre pendant l'exercice de leur profession; dans l'autre, il leur a été demandé de réfléchir à des moyens de contrecarrer les politiques et pratiques de la police qui violent la dignité humaine. Globalement, la formation spécifiquement identitaire a tendance à être moins efficace que la formation qui incorpore les questions identitaires à un plus large cadre, comme les droits humains ou la dignité humaine.»
Ann Janette Rosga, Université du Colorado[44]

et de promouvoir les droits humains des hommes, des femmes, des filles et des garçons dans leur travail quotidien. Un exemple du mode d'application de cette méthode nous est fourni par la formation des formateurs britanno-canadienne baptisée «Formation virtuelle sur la problématique homme-femme et les opérations de la paix».[42] À partir d'une approche fondée sur les droits humains, la formation en matière de genre devrait mettre en avant les droits égaux des femmes et des hommes et dénoncer les risques et les conséquences de la discrimination sexuelle. Par exemple, la formation en matière de genre devrait établir clairement que la violence sexuelle et la violence sexiste constituent de sérieuses violations des droits humains. La formation en matière de genre devrait, par exemple, faire en sorte que les agents de police s'occupent efficacement des affaires présumées de violence domestique et ne les ignorent pas en les considérant comme des affaires «privées».

Ci-dessous sont recensées quelques bonnes pratiques pour promouvoir une formation interactive en matière de genre:

- **Études de cas concrètes** fondées sur des expériences réelles et une formation contextuelle et opérationnelle, avec analyse de bonnes et mauvaises pratiques en situation réelle. L'expérience des formations policières au **Kosovo** démontre que «le fait de pouvoir donner des exemples concrets de la manière dont les politiques améliorent le fonctionnement de la sécurité a constitué une bonne base pour une première discussion. La formation doit aborder les questions de la masculinité et des perceptions des femmes et des filles, mais en partant de points de référence connus, de manière à faciliter la transition vers ces sujets délicats.»[43]
- **Jeux de rôles** pour engager et sensibiliser les participants. Cette méthode est particulièrement efficace si un formateur masculin prend part au jeu de rôles et encourage les participants masculins à assumer le rôle d'un civil ou de toute autre personne avec laquelle ils sont susceptibles de travailler, par exemple une femme victime de violence sexiste qui vient dénoncer l'agression à la police.
- Les **pièces de théâtre** sont un bon moyen de sensibiliser autour des questions de genre. Le CICR, parmi d'autres, a employé cette approche à Kivu, en **République démocratique du Congo**, afin de sensibiliser autour de la violence sexiste et de la nécessité de prodiguer aux victimes des soins médicaux et psychologiques.[45]
- **Discussions *in situ***: le formateur se rend directement sur le lieu de travail des participants pour dispenser la formation en matière de genre. C'est un bon moyen de susciter des interactions et de démontrer un certain respect et intérêt pour le travail et les opinions des participants. Il donne en outre au formateur la possibilité d'en apprendre davantage sur les problèmes qui préoccupent les participants. Ces problèmes peuvent servir de point d'entrée pour aborder des questions de genre.

«[Les discussions in situ] aident les différents secteurs à se sentir respectés, car c'est vous qui allez vers eux, vous ne vous contentez plus de les rassembler dans une salle. En nouant une discussion sur leur travail, vous leur transmettez l'idée qu'ils sont des partenaires, et non pas des éléments extérieurs, qu'ils sont responsables, et non pas toujours coupables, qu'ils savent des choses, et qu'ils ne sont pas des bouteilles vides attendant d'être remplies.»

Alexina Mugwebi-Rusere, Administratrice chargée des services communautaires, HCR Thaïlande [46]

- **Réunions communautaires** rassemblant des personnels du secteur de la sécurité et des activistes communautaires pour engager des discussions susceptibles de sensibiliser tout le monde aux questions de genre. Ces réunions permettent de créer des partenariats et d'établir la communication entre les personnels du secteur de la sécurité et les civils, ce qui peut autoriser une amélioration plus durable de la sécurité des hommes et des femmes.
- L'**humour** est vital dans la formation en matière de genre. L'une des raisons d'utiliser l'humour est de lever le «voile accusateur de culpabilité qui s'abat souvent sur les hommes lorsqu'il est question de genre. Par la suite, après leur avoir démontré quelques-unes des conséquences «amusantes» qu'une société inégalitaire a, par exemple, sur l'éducation des enfants, nous leur exposons les conséquences dévastatrices que cette même société inégalitaire a sur les femmes.»[47] Cependant, l'humour peut être risqué. Il convient en effet d'en faire usage en veillant soigneusement à ne pas perpétuer les stéréotypes sexuels et les attitudes sexistes, ne serait-ce que parce que la culture et la tradition sont souvent utilisées pour justifier la violence à l'égard des femmes.

Quels supports doivent accompagner la formation en matière de genre?

Les supports employés pour les formations en matière de genre dans le secteur de la sécurité varient grandement, depuis les présentations PowerPoint jusqu'aux directives et listes de contrôle pratiques, en fonction du type de la formation et de la méthode pédagogique appliquée. Il est capital de réviser tous les supports et documents de formation pour s'assurer que les perspectives de genre sont présentées sous la forme d'études de cas et d'exemples pratiques. Les supports devraient être rédigés dans un langage simple et, si possible, dans les langues locales des participants.

- Les **vidéos interactives** représentant la profession des participants et les films mettant en scène les différents rôles des femmes dans les conflits armés sont de bons outils pour sensibiliser les participants et générer des discussions de groupe. Ces supports aident aussi les participants à prendre conscience que l'équation simpliste «femme = victime» dans les conflits armés ne reflète nullement les complexités et les réalités de la guerre. Au cours d'une

formation préalable au déploiement dispensée aux personnels de maintien de la paix en Suède, des ONG comme Kvinna till Kvinna ont choisi de diffuser le film Lilja 4-ever à l'initiative des Forces armées suédoises. Ce film, qui parle de la traite des êtres humains et de l'esclavage sexuel, a suscité d'intenses discussions sur des thèmes qui, sans ce film, n'auraient jamais été pris au sérieux par les participants: «pour pouvoir toucher les participants, il faut les secouer un peu.»[48] Les dessins animés et les illustrations associées peuvent aussi susciter des conversations et constituent généralement un bon outil pour «briser la glace» au début d'une séance de formation en matière de genre.

- Les **supports et matériels** que les participants emportent avec eux à l'issue de la formation en matière de genre sont de bons outils, qui permettent aux participants de ne pas oublier ce qu'ils ont appris. Au **Kosovo**, les agents de police ont reçu des carnets pour noter les détails de leurs enquêtes, où figuraient des références aux politiques sexospécifiques et les numéros de téléphone de correspondants.[49] En République démocratique du Congo, des listes de contrôle sexospécifiques ont été distribuées à des policiers et à des observateurs militaires de maintien de la paix afin d'améliorer leurs capacités de patrouille et leurs interactions avec la population locale, mais aussi pour collecter des informations dans le domaine de la sécurité.[50]

4.3 Mise en œuvre de la formation en matière de genre

Une fois le programme de formation en matière de genre planifié et mis en œuvre, l'étape suivante du cycle consiste à évaluer la formation. C'est l'une des tâches les plus importantes et, en même temps, les plus difficiles du cycle de formation, qui vise à identifier les bonnes pratiques et à concevoir une formation de suivi appropriée. L'évaluation autorise aussi un retour d'information, le feed-back nécessaire pour adapter les futures formations aux besoins réels. L'évaluation ne sert pas à grand-chose si elle n'est pas suivie d'une révision de la formation sur la base de ce feed-back. L'évaluation peut, par exemple, permettre de circonscrire les lacunes de formation qui sont remarquées lorsque les participants reprennent leur travail. L'évaluation peut aussi contribuer à l'identification des lacunes institutionnelles susceptibles de poser des obstacles aux membres des personnels dans différentes situations professionnelles. L'évaluation de la formation en matière de genre dans le secteur de la sécurité et de ses résultats devrait, dans l'idéal, faire partie d'un processus sexospécifique global d'examen et d'évaluation des institutions du secteur de la sécurité.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité».

Évaluateur externe ou interne?

L'évaluation des programmes de formation en matière de genre consiste à déterminer si la formation a été jugée utile par les participants et à mesurer son impact sur les attitudes et les comportements des participants.

Ces évaluations peuvent être conduites soit par un évaluateur externe, soit par un membre du personnel de l'institution concernée. Les évaluations internes ont ceci d'intéressant qu'elles peuvent s'appuyer sur les connaissances qu'a l'évaluateur du contexte spécifique. Elle est aussi plus rentable sur le plan économique, mais suppose que le personnel soit formé à la pratique d'évaluations et d'examens. Pour ces raisons, le renforcement des capacités d'évaluation des personnels institutionnels peut constituer un bon investissement à long terme.[51]

Les évaluations externes sont généralement la garantie d'un processus d'évaluation plus indépendant que les évaluations internes, mais leurs coûts peuvent être supérieurs. En outre, le consultant externe en sait normalement moins sur la formation ou le contexte professionnel des personnels de sécurité. Les OSC locales peuvent constituer de bons partenaires pour conduire les évaluations.

Encadré 9 — Évaluation des réactions à la formation en matière de genre [53]

Veuillez attribuer une note aux éléments suivants, sur une échelle de 1 à 5 (1 = mauvais, 5 = excellent):

1. Valeur de ce sujet vis-à-vis de mon travail __
2. Utilité du contenu de ce cours __
3. Méthodes de présentation utilisées __
4. Capacité du formateur en matière de transfert des connaissances __
5. Ambiance propice à la participation __
6. Mes opinions ont été prises en considération __
7. Valeur des fiches techniques __
8. Pertinence des fiches techniques __

Veuillez répondre aux questions suivantes, en employant vos propres mots:

9. Avez-vous des suggestions quant à ce qui pourrait être ajouté au cours?
10. Y a-t-il des choses qui, selon vous, devraient être exclues du cours?
11. Qu'avez-vous le plus apprécié dans le cours?
12. Qu'avez-vous le moins apprécié dans le cours?
13. Quel aspect du cours avez-vous trouvé le plus utile?
14. Quel aspect du cours avez-vous trouvé le moins utile?
15. Le cours était-il (veuillez cocher):
    a) trop long? a) trop court? c) d'une durée adéquate?
16. Avez-vous des commentaires à formuler sur l'organisation administrative du cours (ex.: salle, repas)?
17. Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Merci!

Évaluation de la formation en matière de genre selon la méthodologie de Kirkpatrick

La méthodologie la plus courante pour les évaluations de formations est l'approche à quatre niveaux mise au point par Donald Kirkpatrick.[52] Ces niveaux sont superposés les uns aux autres, de sorte que les résultats d'un niveau peuvent être utilisés pour la phase d'évaluation suivante. Cette section examine comment la méthodologie de Kirkpatrick peut être employée pour évaluer les formations en matière de genre dispensées aux personnels du secteur de la sécurité, sur la base des trois étapes suivantes:

Étape 1 de l'évaluation: la réaction

La première étape de l'évaluation des formations en matière de genre couvre la collecte d'informations sur les opinions des participants quant à la formation qu'ils ont suivie. L'évaluation de ces réactions est généralement pratiquée aussitôt après la fin de la formation. Elle peut prendre la forme d'un questionnaire ou d'un formulaire d'évaluation à compléter par les participants (voir l'Encadré 9). Elle peut également être effectuée sous la forme d'une discussion ouverte avec les participants, où il leur est demandé d'expliquer ce qu'ils ont trouvé le plus utile et le moins utile dans la formation. Il est également important de leur demander, au travers d'un questionnaire ou d'une discussion ouverte, s'ils seraient intéressés par une formation de suivi, telle qu'une séance de perfectionnement ou une formation approfondie sur des questions spécifiques de genre.

Afin de pouvoir améliorer tous les aspects des futures initiatives de formation en matière de genre, il est intéressant d'obtenir le feed-back des participants sur trois points:

- La préparation (objectif et finalité de la formation, documentation)
- Mise en œuvre (méthodologie, activités participatives, supports, ambiance)
- Administration (espace de formation, hébergement, restauration, transport, supports audiovisuels)

La séance de feed-back doit être organisée en petits groupes, en posant les questions suivantes:

- Quel a été l'élément d'apprentissage le plus significatif? En énoncer trois au maximum.
- Quels changements recommanderiez-vous pour la formation?En énoncer trois au maximum.
- De quelles manières, selon vous, cette formation va-t-elle influer sur votre futur travail?
- Laisser les participants formuler des commentaires supplémentaires détaillés.

Étape 2 de l'évaluation: l'apprentissage

La deuxième étape de l'évaluation des formations en matière de genre consiste à mesurer le volume d'informations que les participants sont parvenus à traiter et à internaliser. Pour ce faire, il est procédé à une appréciation des changements observés dans leurs attitudes.

Une façon d'apprécier ces changements d'attitudes consiste à conduire des tests d'apprentissage, par exemple:

- Évaluations collectives (généralement orales)
- Formulaires d'auto-évaluation
- Examens classiques (oraux ou écrits)
- Bases générales d'estimation orales et écrites

L'*African Centre for the Constructive Resolution of Disputes in South Africa* a employé des bases générales d'estimation pour mesurer l'impact à court terme de la formation en matière de genre sur les attitudes des participants vis-à-vis des sexospécificités.[54] Les participants peuvent compléter eux-mêmes leur journal d'apprentissage personnel à la fin de chaque journée d'atelier ou après chaque module de formation.[55] Les participants ont ainsi l'occasion de récapituler ce qu'ils ont appris au cours de la formation, tandis que les formateurs sont ainsi à même de déterminer les parties les plus efficaces de la formation. Dans le meilleur des cas, les participants sont évalués avant et après la formation, de manière à déterminer ce qu'ils ont appris et compris.

Étape 3 de l'évaluation: le comportement

La troisième étape de l'évaluation vise à déterminer l'application que font les participants des connaissances et des compétences acquises lors de la formation en matière de genre. Le but est d'apprécier la capacité des participants à mettre en pratique le changement d'attitude, autorisé par la formation en matière de genre, en modifiant leurs comportements.

Cette évaluation des comportements des participants devrait être conduite sur un certain laps de temps, de préférence sur plusieurs mois. Pour ce faire, il est possible d'intégrer la perspective du genre dans les processus d'évaluation des personnels et des institutions. Le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN s'est engagé dans cette voie en rédigeant des directives OTAN pour l'intégration des questions de genre dans le processus d'évaluation de l'OTAN, en plus du processus de prise en compte des sexospécificités réservé aux activités d'éducation, d'instruction et de formation.[56] Il existe plusieurs méthodes pour mesurer le transfert des attitudes soucieuses d'égalité des sexes en actions et en comportements sexospécifiques, par exemple:

- Conduire des sondages ou des entretiens avec les bénéficiaires du service, par exemple les victimes de violence sexiste qui portent plainte auprès de la police. Un exemple est un sondage mené auprès des usagers du Surrey, au Royaume-Uni, sur les services de proximité dispensés aux victimes de sévices domestiques ayant requis l'intervention de la police locale, des conseils de comté, d'arrondissement et de quartier et des victimes de violence domestique.[57]
- Enquêtes anonymes auprès des personnels masculins et féminins du secteur de la sécurité sur le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle.
- Les enquêtes exécutées en fin d'emploi parviennent aux mêmes fins en collectant des informations sur

les raisons qui incitent les personnels à quitter leur emploi dans les institutions du secteur de la sécurité, avec des questions sur la formation professionnelle, la mobilité, l'environnement de travail (dont le harcèlement sexuel), etc.

- Demander aux participants de la formation en matière de genre de compléter des formulaires d'évaluation plusieurs mois après la formation, en posant des questions sur les attitudes, les perceptions et les comportements.
- Interroger des superviseurs/dirigeants pour obtenir leur avis sur les changements d'attitude qu'ils ont pu observer chez les participants.

Le Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, au Ghana, s'efforce de mettre au point une évaluation analogue de l'impact à long terme en contactant les participants quelques mois après la formation.[58]

Indicateurs

Les indicateurs employés pour l'évaluation à plus long terme des formations en matière de genre dispensées dans le secteur de la sécurité doivent être soigneusement sélectionnés. Pour faciliter ce travail, toutes les données collectées sur les travaux et les institutions de sécurité doivent être ventilées par sexe. Exemples d'indicateurs pouvant mesurer l'impact d'une formation en matière de genre:

Données qualitatives, comme dans les exemples susmentionnés.

Données et statistiques quantitatives, par exemple:

- Proportion de membres du personnel qui ont été sexuellement harcelés ou soumis à d'autres formes de violence sexiste.
- Nombre de demandes d'assistance reçues par les points de contact sexospécifiques.
- Nombre d'affaires de violence sexiste signalées à la police et nombre d'arrestations et de condamnations pratiquées suite à ces signalements.
- Nombre d'agents féminins par rapport au nombre d'agents masculins qui recourent à la ligne gratuite d'assistance téléphonique pour soulager leur stress lié aux armes à feu (exemple issu de la formation de la police au Mexique).[59]

Obstacles posés à l'évaluation de la formation en matière de genre

Rares sont les séances de formation en matière de genre qui ont leur système d'évaluation. De même, il y a très peu d'exemples de mesures de l'impact à long terme des formations en matière de genre. Quelques moyens permettent pourtant de garantir l'exécution de ces évaluations:

- Inclure des évaluations de formation en matière de genre dans les plans d'action sexospécifiques des institutions du secteur de la sécurité.
- Allouer suffisamment de fonds au budget du projet pour exécuter des évaluations complètes.
- Dispenser des formations sur les méthodes d'évaluation aux formateurs, conseillers et points de contact en sexospécificités des institutions du secteur de la sécurité.

4.4 Suivi de la formation en matière de genre

Cette dernière phase du cycle de formation concerne l'intégration des enseignements tirés de l'évaluation dans la planification d'activités de suivi pour les participants et dans l'adaptation en conséquence des futures formations en matière de genre. Malheureusement, cet aspect est souvent négligé. Si l'évaluation est effectuée correctement et durablement, les points forts et les points faibles de la formation peuvent être identifiés. Ce faisant, il est possible de réutiliser pour d'autres formations les résultats de l'évaluation ce qui fonctionne, ce qui fait la différence et la manière dont les participants utilisent la formation, et de corriger les lacunes. Les résultats de l'évaluation constituent donc des outils fondamentaux pour comprendre les besoins des futures initiatives de formation en matière de genre.

Il est impossible, en l'espace d'une seule séance de quelques heures, de convertir des participants en «experts du genre». Pour développer de réelles compétences, la sensibilisation aux questions de genre doit être consolidée par une formation à long terme, laquelle devrait être étayée par le soutien de l'expert en sexospécificités ou d'un réseau de participants à des formations en matière de genre. Le suivi de la formation en matière de genre suppose que les participants ayant déjà assisté à une séance suivent une formation supplémentaire aux questions de genre, soit pour rafraîchir leurs connaissances de base, soit pour approfondir certaines questions spécifiques de genre. Le manque de ressources et de temps est normalement le facteur qui fait obstacle à la mise en œuvre de ces formations de suivi.

En plus de cette formation supplémentaire, la mise à disposition d'outils et de ressources sur les questions de genre, ainsi que l'aide des points de contact en matière de genre, permettent aux participants d'appliquer les compétences qu'ils ont acquises durant leur formation en matière de genre. À **Haïti**, des femmes agents de la police nationale ayant suivi une formation en matière de genre dispensée par la MINUSTAH ont nommé des points de contact pour l'égalité des sexes dans tout le pays afin de diffuser les informations apprises durant la formation en matière de genre dispensée dans les postes de police. Les séances de formation en matière de genre sont souvent répliquées pour les nouveaux participants de la même institution. Un bon exemple de réplication de formation auprès d'autres institutions nous est fourni par le modèle créé par le Tribunal pénal international pour le Rwanda à l'intention du

Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, qui a permis à ce dernier de multiplier ses condamnations au motif de viol.

Une bonne pratique consiste à donner aux participants la possibilité de rester en contact avec le formateur en matière de genre au cas où ils auraient des commentaires ou des questions à formuler lorsqu'ils se trouvent confrontés quotidiennement, après leur retour au travail, à des problèmes de nature sexospécifique. Pour ce faire, le formateur doit naturellement être disponible et l'activité de formation en matière de genre doit être incluse dans la planification et le budget de formation.

5 Recommandations principales

Pour la planification et la préparation de la formation en matière de genre:

1. **Renforcer l'appui des instances supérieures** à l'intégration des questions de genre, notamment la formation en matière de genre, par des programmes d'accompagnement sexospécifique, des formations en matière de genre réservées aux dirigeants de niveau supérieur, la conception de plans d'action sexospécifiques et d'autres initiatives.

2. **Mettre en œuvre la formation en matière de genre dans le cadre d'une plus large stratégie de prise en compte des sexospécificités** afin de renforcer l'impact de la formation et de générer une institution du secteur de la sécurité respectueuse de l'égalité des sexes en imposant des changements aux niveaux des politiques, des structures, des programmes et des personnels.

3. **Pratiquer un examen et une analyse préalables à la formation en matière de genre**, en tenant compte des facteurs suivants:
   a. Sexe, âge, culture et contexte local des participants.
   b. Type d'institution du secteur de la sécurité, fonction et niveau hiérarchique des participants.
   c. Degré de sensibilisation, niveau des capacités sexospécifiques et besoins en formation.

4. **Sélectionner/constituer des équipes mixtes de formation en matière de genre** afin de renforcer l'efficacité de la formation en matière de genre dans les institutions du secteur de la sécurité qui emploient majoritairement des hommes.

5. **Hiérarchiser la formation de formateurs en matière de genre** pour les formateurs dans les institutions du secteur de la sécurité afin de renforcer les capacités internes et, ainsi, de dispenser des formations efficaces et soutenues en matière de genre.

Pour la mise en œuvre de la formation en matière de genre:

6. **Dispenser des formations participatives en matière de genre** par le biais de jeux de rôles, de pièces de théâtre, de discussions ouvertes et d'activités collectives.

7. **Se concentrer sur les aspects pratiques** de l'intégration des sexospécificités dans le travail quotidien des personnels du secteur de la sécurité en présentant des exemples concrets de bonnes et mauvaises pratiques et des études de cas.

8. **Discuter des concepts et définitions des questions de genre** dans un langage clair, simple et culturellement approprié, avec des exemples pratiques.

9. **Traiter des rôles masculins et des masculinités** dans le cadre de la formation en matière de genre afin de démontrer que les sexospécificités concernent aussi les besoins sécuritaires et les vulnérabilités des hommes.

10. **Intégrer les questions de genre dans la formation régulière** destinée aux personnels du secteur de la sécurité afin de démontrer les différentes possibilités d'intégration des sexospécificités dans les diverses sphères du secteur de la sécurité, plutôt que de les considérer comme une discipline distincte.

Pour l'évaluation de la formation en matière de genre:

11. **Mettre en œuvre trois phases d'évaluation**, à savoir réaction, apprentissage et comportement.

12. **Allouer des ressources suffisantes** au budget initial de la formation en matière de genre afin de pratiquer une évaluation complète.

Pour le suivi de la formation en matière de genre:

13. **Veiller à ce que les résultats de l'évaluation soient utilisés** afin d'améliorer les activités de suivi de la formation en matière de genre pour les participants et les futures initiatives de formation.

6 Ressources complémentaires

Formation de formateurs en matière de genre

UNICEF, ***Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Exploitation and Abuse-Introduction and Background to the Training***, 2003. http://www.reliefweb.int/library/documents/2003/unice ftot25sep.pdf

Chege, R. et Patel, A., ***A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming***, 2000. http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTM L/GenderRG/Source%20%20documents%5 CTraining%20materials/TRGEN1%20Femnet%20 Gender%20Mainstreaming%20TOT.pdf

Action for Development, ***Training of Trainers (ToT) in Gender Budgeting***, 10-14 mai 2004. http://www.genderbudgets.org/content/view/172/155/

Forces armées

Armée américaine, ***Sexual Assault Prevention and Response Program***, 2005. http://www.sexualassault.army.mil/content/ training_packages.cfm

Personnels de maintien de la paix

Section des pratiques optimales de maintien de la paix des Nations Unies, ***Gender Resource Package for Peacekeeping Operations***, juillet 2004. http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

UNITAR, Bohnstedt, M., ***The Special Needs of Women and Children in and after Conflict -A Training Programme for Civilian Personnel in UN Peacekeeping Operations***, 2000-2006. http://www.unitar.org/wcc/

UNITAR POCI, Jimenez, X., ***Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations***, 2007. http://www.unitarpoci.org/courses.php#52

DFID/MAECI, ***Gender and Peacekeeping Training Course***, 2002. http://www.genderandpeacekeeping.org/menue.asp

Désarmement, démobilisation et réintégration

UNDDR, ***Gender, Women and DDR: Gender-Responsive Monitoring and Evaluation Indicators***. http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-Responsive%20Monitoring%20and%20Evaluation%20Indicators.pdf

UNIFEM, B***ien comprendre, Bien faire: Genre et Désarmement, Démobilisation et Réintégration***, 2004. http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf

Police

Center for Domestic Violence Prevention, ***Responding to Domestic Violence: A Handbook for the Uganda Police Force***, 2007. http://www.preventgbvafrica.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf

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

Justice

Global Justice Center, ***Gender Justice and Training for the Iraqi High Tribunal***. Women's Alliance for a Democratic Iraq, 2006. http://www.globaljusticecenter.net/projects/iraq/ icgji.html

Stewart, A., ***Judicial Attitudes to Gender Justice in India: The Contribution of Judicial Training***. Law, Social Justice & Global Development Journal (LGD) 1, (2001) Sections 790. http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/lgd/2001_1/stewart

Système pénitentiaire

Layman, E.P. et McCampell, S., ***Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators', National Institute of Corrections***. The Center for Innovative Public Policies, 2004.
http://www.nicic.org/Library/Default.aspx?Library=020275

Coyle, A., Centre international d'études pénales, ***A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff***, 2002.
http://www.umds.ac.uk/depsta/rel/icps/human_rights_prison_management.pdf

Politiques de sécurité

UNIFEM, Secrétariat du Commonwealth, Centre canadien de recherches pour le développement international, ***Gender Responsive Budgeting Initiative***. Site Web présentant des directives et manuels de formation.
http://www.genderbudgets.org/

PNUD, ***In focus: Parliaments and Gender Mainstreaming***, 2004.
http://www.undp.org.vn/projects/vie02007/in_focus/gender.htm

Organisations de la société civile et médias

Conseil international des agences bénévoles, ***Building Safer Organisations Handbook Training materials on Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers***, 2006.
http://www.icva.ch/doc00001412.html

IPS, ***Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media***, 2003.
http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf

Amnesty International, campagne «Halte à la violence contre les femmes», ***Making Rights a Reality: Human Rights Education Workshop for Journalists***, 2005.
http://web.amnesty.org/actforwomen/svawtoolkiteng

Journalistinnenbund, ***Gender Training for Media Professionals: Quality through Diversity***, 2006.
http://www.journalistinnen.de/english/gender.html

Vann, B., Consortium RHRC/JSI Research & ***Training Institute, Training Manual Facilitator's Guide, Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations Affected by Armed Conflict***, projet «Global GBV Technical Support», 2004.
http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html

NOTES

[1] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[2] Une synthèse de cette discussion virtuelle est disponible à l'adresse http://www.uninstraw.org/en/downloads/gender-peace-and-security/gender-training-forsecurity-personnel/view.html
[3] Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: *intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.
[4] Kleppe, T.T., *Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices*. Gender, Peace and Security Working Paper 2, UN-INSTRAW,
[5] Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*. UNIFEM, New York, 2003, p. 8.
[6] Defense Manpower Data Center US Armed Forces, *2002 Sexual Harassment Survey*. Arlington, VA, ministère américain de la Défense, 2003, p. iv. http://handle.dtic.mil/100.2/ADA419817
[7] Defense Manpower Data Center US Armed Forces, p. vi.
[8] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[9] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[10] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[11] Genderforce Sweden, *From Words to Action*, pp. 20-21. http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf
[12] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[13] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[14] Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[15] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[16] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[17] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[18] Hakena, H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[19] Rowland, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[20] Mobekk, E., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[21] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[22] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[23] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[24] Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[25] Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[26] Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[27] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[28] Budlender, D., Budgeting to Fulfill International Gender and Human Rights Commitments. UNIFEM, Harare, 2004, p. 9.
[29] Family Health International, *Basic and In-Service Training Module: HIV/AIDS and Behaviour Change in the Uniformed Services*, Uniformed Services Task Force [à paraître].
[30] *Beyond Barriers*, Stonewall UK. http://www.stonewall.org.uk/.
[31] FNUAP, *Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: lessons learned from nine countries*. FNUAP, New York, 2003.
[32] Consortium sur la santé reproductive des réfugiés en situation de conflit, *Facilitator's Guide Training Manual for Multisectoral and Interagency Prevention and Response to Genderbased Violence*. http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.ht ml
[33] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[34] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[35] Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[36] Jimenez, X. et Diabaté, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[37] Diabaté, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[38] Conley, M., Livingstone, A. et Meharg, S., *Collaborative Problem-based Learning in a Peacekeeping Environment: The Role of the Pearson Peacekeeping Centre in International Peacekeeping Training*. 6ème Conférence internationale sur la connaissance, la culture et le changement dans les organisations, Prato, 10-14 juillet 2006.
[39] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[40] Kamunga, F., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[41] Schacht, S.P., *Using A Feminist Pedagogy As A Male Teacher: The Possibilities Of A Partial And Situated Perspective*. Radical Pedagogy, 2000. http://radicalpedagogy.icaap.org/content/issue2_2/schacht.html
[42] DIFD/MAECI, Section 4: Gender, Human Rights, and International Humanitarian Law Methodology. Gender & Peacekeeping Training Course, DFID/MAECI, 2002. http://www.hommesfemmesetlesoperationsdelapaix.net/resources/HR_methodology.pdf
[43] Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[44] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[45] Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[46] UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[47] Johansson, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[48] Zillén, E., entretien personnel, septembre 2007.
[49] Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[50] Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[51] Conley-Tyler, M., *A Fundamental Choice: Internal or External Evaluation?. Evaluation Journal of Australasia* 4.12, mars/avril 2005, pp. 3-11.
[52] Chapman, A., Donald L. *Kirkpatrick's training evaluation model the four levels of learning evaluation*. http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.ht m#HRD%20performance%20evaluation%20survey%20questionnai re%20sample%20questions
[53] ECPAT, *Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes* Amsterdam, Bangkok, 2006, pp. 132-133.

[54] 'Ogunsanya, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[55] Abdela, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[56] Herrington, D., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, avril 2007.
[57] Surrey County Council, *Domestic Abuse User Survey*. Surrey, Royaume-Uni, 2 mars 2007. http://www.surreycc.gov.uk/sccwebsite/sccwspages.nsf/f0c6d16d6f 3b90e58025729600555d88/88772d636c57c157802572ae00384d6 e?OpenDocument
[58] Denham, T., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.
[59] Guerrero, G.H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, avril 2007.

Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre

SOMMAIRE

En quoi la formation en matière de genre est-elle importante pour les personnels du secteur de la sécurité?

Comment former les personnels du secteur de la sécurité aux questions de genre?

Formation en matière de genre dans des contextes postconflictuels

Complément d'information

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

Cette Note pratique présente sommairement les avantages des formations en matière de genre et énonce, ainsi que quelques informations sur le faire.

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

En quoi la formation en matière de genre est-elle importante pour les personnels du secteur de la sécurité?

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

La **formation en matière de genre** est une activité de renforcement des capacités qui vise à accroître la prise de conscience, les connaissances et les compétences pratiques autour des questions de genre en partageant des informations, des expériences et des techniques et en promouvant la réflexion et le débat. Le but de la formation en matière de genre est de permettre aux participants de comprendre les différents rôles et besoins des femmes et des hommes dans la société, de mettre à mal les comportements et structures sexuellement stéréotypés et discriminatoires, ainsi que les inégalités socialement construites, et de mettre en pratique ces connaissances nouvellement acquises dans leur travail au jour le jour.[1]

Les **personnels du secteur de la sécurité** comprennent tous les personnels des institutions du secteur de la sécurité, à savoir les forces armées, la police, les services de renseignements, les systèmes judiciaire et pénal, les services de gestion des frontières et les sociétés militaires et de sécurité privées.

Prestation efficace des services de sécurité et de justice

- Le secteur de la sécurité doit être en mesure de satisfaire les besoins distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité, besoins qui sont souvent déterminés par des différences au niveau des rôles, des normes et des comportements sexués. La formation en matière de genre donne aux personnels du secteur de la sécurité des outils essentiels pour améliorer leur capacité à prévenir et à traiter les différentes formes de violence sexiste, comme la violence domestique ou la traite des êtres humains, et pour assurer plus efficacement la justice et la sécurité de tous les membres de la communauté.

Lieux de travail productifs et non discriminatoires

- La formation en matière de genre favorise l'instauration de lieux de travail non discriminatoires, exempts de toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination sexuels.
- La formation en matière de genre permet aussi de rendre les personnels de sécurité plus réceptifs vis-à-vis du recrutement, de la rétention et de l'avancement des femmes, ainsi que des hommes issus de groupes minoritaires. Plus diversifiés et plus représentatifs, les personnels du secteur de la sécurité peuvent bénéficier d'une confiance accrue de la part des civils, ainsi que de leur collaboration.

Prévention des violations des droits humains

- La formation en matière de genre peut aider à empêcher les personnels du secteur de la sécurité de commettre des violations des droits humains, dont des actes de violence sexiste, à l'encontre de civils ou de collègues.

united nations instraw

Centre pour le contrôle démocratique des forces armées Genève (DCAF)

Encadré 1 | Accompagnement sexospécifique[2]

Genderforce Sweden a mis au point un «programme d'accompagnement sexospécifique», qui confie douze dirigeants de niveau supérieur d'institutions de paix et de sécurité aux soins de douze spécialistes des sexospécificités. Parmi les participants au programme figurent le Chef du personnel de l'Armée suédoise et le Directeur de la formation et des achats des Forces armées. Le retour d'information sur ce programme a été des plus positif, puisque les participants ont admis qu'il les avait aidés à changer leur manière d'agir et de communiquer.

Les dirigeants de niveau supérieur ont à la fois le pouvoir et la capacité d'influencer les structures et les comportements au sein des organisations. Il est donc important pour eux d'approfondir leurs connaissances sur l'égalité des sexes. Or, bien souvent, les femmes et les hommes de ce niveau n'ont pas le temps de participer à des programmes de formation longs et fastidieux, c'est pourquoi le mode de l'accompagnement offre un moyen efficace de parvenir au résultat recherché.

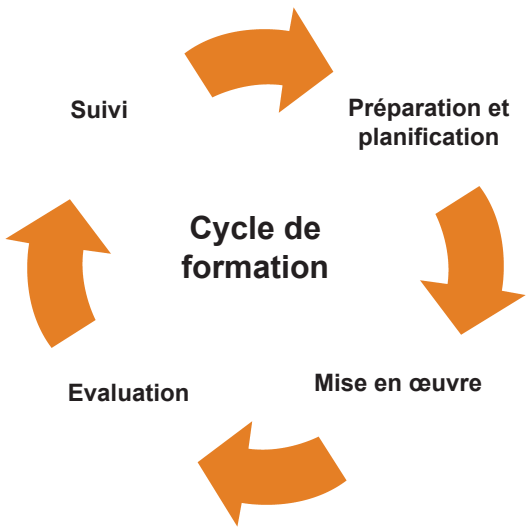
Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

La conduite de formations en matière de genre est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

Comment former les personnels du secteur de la sécurité aux questions de genre?



1. Planification et préparation

- Obtenir le soutien des instances supérieures vis-à-vis de la formation en matière de genre et s'assurer que les dirigeants de niveau supérieur suivent eux aussi une formation en matière de genre (voir l'Encadré 1).

- Pratiquer un examen des sexospécificités préalable à la formation afin d'identifier les lacunes des formations actuellement dispensées et les possibilités d'amélioration. Quelques questions à poser:

✔ Quels sont présentement le degré de sensibilisation et les capacités en termes de sexospécificités? Les participants ont-ils déjà suivi une formation en matière de genre?

✔ Quel type de formation faut-il pour améliorer les prestations de sécurité et/ou de justice destinées aux hommes, aux femmes, aux filles et aux garçons?

✔ Quel type de formation faut-il pour prévenir la discrimination, le harcèlement et les violations des droits humains?

✔ Quelles sont les politiques institutionnelles en place en matière de genre et les participants les connaissent-ils?

✔ Quelles compétences sexospécifiques les participants ont-ils identifiées, pour lesquelles ils aimeraient être davantage formés?

✔ Quels sont les contextes culturels spécifiques des participants susceptibles d'avoir une incidence sur leur réaction à la formation en matière de genre?

- Adapter la formation en matière de genre au contexte spécifique et aux participants sur la base des résultats de l'examen des sexospécificités pratiqué avant la formation. Pour adapter le mieux possible la formation en matière de genre au contexte, il convient de:
  - pratiquer un examen documentaire des questions sexospécifiques régionales et culturelles,
  - impliquer une organisation de la société civile.

- Engager des hommes, ainsi que des femmes, pour faire fonction de formateurs en matière de genre, notamment dans les institutions qui emploient majoritairement des hommes. Il est ainsi plus facile de gérer le scepticisme des participants, car la présence d'un formateur masculin permet de «légitimer» la question du genre aux yeux des participants masculins.

- Dispenser une formation interne de formateurs en matière de genre et créer un gisement de formateurs expérimentés, connaissant l'environnement interne de l'institution et possédant les capacités requises pour traiter des questions de genre dans ce contexte spécifique. La formation de formateurs en matière de genre peut aussi contribuer à développer les capacités institutionnelles et à réduire la dépendance vis-à-vis des formateurs externes.

Encadré 2 | Disciplines de la formation en matière de genre pour la police[3]

- Sensibilisation générale aux perspectives du genre et de la diversité.
- Politiques et codes de conduite institutionnels sur la discrimination et le harcèlement sexuel.
- Respect et promotion des droits humains, dont les droits des femmes.
- Protocoles et pratiques sur les thèmes suivants:
  - violence domestique
  - viol
  - agression sexuelle
  - filature
  - traite d'êtres humains
  - violence homophobe
  - maltraitance infantile
- Techniques d'entretien avec les victimes de violence sexiste.

Encadré 3 Conseils pour une bonne formation en matière de genre

- Pratiquer des jeux de rôles et recourir au travail collectif pour faciliter les interactions et les discussions.
- Employer des exemples pratiques pour démontrer comment l'intégration de la perspective du genre dans la formation dispensée aux personnels du secteur de la sécurité améliore leur travail.
- Donner des exemples de pratiques non sexospécifiques menées sur le terrain et discuter de leurs conséquences.
- Demander aux participants de partager leurs expériences des sexospécificités, des rôles masculins et féminins et de la violence sexiste.
- Le recours à l'humour rend la formation plus personnelle et dissipe le sentiment de culpabilité ou de honte qui envahit souvent les hommes lorsqu'il est question de genre.

2. Mise en œuvre

- Intégrer la perspective du genre dans la formation standard obligatoire des personnels du secteur de la sécurité, en plus de la formation en matière de genre.

- Le programme et la méthode pédagogique de la formation en matière de genre varient grandement en fonction de l'expérience qu'ont les participants des sexospécificités, des besoins opérationnels et du contexte (voir l'Encadré 2). Les problèmes les plus importants à résoudre à cet égard peuvent être les suivants:
  - Les notions de genre et d'égalité des sexes.
  - Les rôles sexuels et les différentes insécurités rencontrées par les hommes, les femmes, les garçons et les filles.
  - L'impact de la discrimination sexuelle, de la violence sexiste et de la sécurité aux niveaux des individus et de la société.
  - Les conditions et les conséquences de l'exploitation et des sévices sexuels commis par des personnels de sécurité.
  - Politiques institutionnelles et codes de conduite concernant l'égalité des sexes et la violence sexiste.
  - Lois et instruments internationaux, régionaux et nationaux sur le genre et la sécurité.
  - Corrélation entre le genre et d'autres questions de sécurité, comme la violence armée et la traite des êtres humains.
  - Le respect de l'égalité des sexes dans le travail quotidien.

3. Évaluation[4]

- Évaluer les réactions des participants à la formation en matière de genre (voir l'Encadré 4).
- Si des sexospécificités ont été intégrées dans la formation régulière dispensée aux personnels de sécurité, prévoir des questions sexospécifiques dans le formulaire d'évaluation.
- Évaluer les changements d'attitudes des participants au moyen de différents types de tests d'apprentissage: examens par équipe (généralement oraux), formulaires d'auto-évaluation, examens classiques (oraux ou écrits) ou d'autres bases générales d'estimation orales et écrites.
- Évaluer la capacité des participants à mettre en pratique leur changement d'attitude, autorisé par la formation en matière de genre, en modifiant leurs comportements:
  - Conduire des entretiens avec les bénéficiaires du service, par exemple les victimes de violence sexiste qui portent plainte auprès de la police.
  - Conduire des enquêtes anonymes auprès des personnels masculins et féminins du secteur de la sécurité sur le harcèlement fondé sur le sexe ou l'orientation sexuelle.
  - Demander aux participants de la formation en matière de genre de compléter des formulaires d'évaluation plusieurs mois après la formation et poser des questions sur leurs attitudes, leurs perceptions et leurs comportements relativement aux besoins sécuritaires et questions liées des femmes et des hommes.
  - Interroger des superviseurs/dirigeants pour obtenir leur avis sur les changements d'attitude qu'ils ont pu observer chez les participants.

4. Suivi

- Utiliser les résultats de l'évaluation pour améliorer les futures formations et concevoir des activités de suivi.
- Dispenser aux participants ayant déjà suivi des formations en matière de genre des séances supplémentaires de renforcement des capacités ou d'autres formes de soutien en matière de genre. Ces séances peuvent viser à rafraîchir leurs connaissances de base ou consister en cours techniques sur certains aspects sexospécifiques, comme l'interrogatoire des victimes de traite humaine.
- Établir des points de contact responsables du suivi des formations en matière de genre.
- Donner aux participants la possibilité de rester en contact avec le formateur en matière de genre – ce qui leur permet de formuler des commentaires supplémentaires ou de poser des questions sur l'intégration des sexospécificités dans leur travail quotidien.

Encadré 4 Formulaire d'évaluation de la réaction des participants à la formation en matière de genre[5]

Veuillez attribuer une note aux éléments suivants, sur une échelle de 1 à 5 (1 = mauvais, 5 = excellent):

1. Valeur de ce sujet vis-à-vis de mon travail __
2. Utilité du contenu de ce cours __
3. Méthodes de présentation utilisées __
4. Capacité du formateur en matière de transfert des connaissances __
5. Ambiance propice à la participation __
6. Mes opinions ont été prises en considération __
7. Valeur des fiches techniques __
8. Pertinence des fiches techniques __

Veuillez répondre aux questions suivantes, en employant vos propres mots:

9. Avez-vous des suggestions quant à ce qui pourrait être ajouté au cours?
10. Y a-t-il des choses qui, selon vous, devraient être exclues du cours?
11. Qu'avez-vous le plus apprécié dans le cours?
12. Qu'avez-vous le moins apprécié dans le cours?
13. Quel aspect du cours avez-vous trouvé le plus utile dans le cours?
14. Quel aspect du cours avez-vous trouvé le moins utile dans le cours?
15. Le cours était-il (veuillez cocher) a) trop long? b) trop court? c) d'une durée adéquate?
16. Avez-vous des commentaires à formuler sur l'organisation administrative du cours (ex.: salle, repas)?
17. Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Encadré 5 | Formation en matière de genre pour la police haïtienne

À Haïti, des programmes de formation de formateurs ont été conduits par la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti à l'intention de la police afin de créer un pool d'agents bien formés sur différents sujets. Pour Nadine Puechguirbal, Conseillère principale pour l'égalité des sexes de la MINUSTAH, la violence sexiste constitue «un réel problème en Haïti, où la violence à l'égard des femmes est plus ou moins tolérée pour des raisons culturelles et où les agents de police sont connus pour maltraiter les femmes».

Des femmes agents de la police nationale ayant suivi une formation en matière de genre dispensée par la MINUSTAH ont nommé des points de contact pour l'égalité des sexes dans tout le pays afin de diffuser les informations apprises durant la formation en matière de genre dispensée dans les postes de police. La formation en matière de genre et la formation de formateurs font désormais partie intégrante de l'instruction de base dispensée dans l'école de la police nationale d'Haïti.

À voir aussi dans le Dossier 12...

- Avantages et inconvénients des formateurs externes/internes
- Conseils pour gérer les contraintes de temps
- Exemples de programmes de formation en matière de genre
- Bonnes pratiques pour promouvoir des formations interactives en matière de genre
- Discussion sur les supports de formation en matière de genre

Formation en matière de genre dans des contextes postconflictuels

Qu'ils soient locaux ou internationaux, les personnels du secteur de la sécurité qui travaillent dans des pays sortant d'un conflit ont absolument besoin d'une formation en matière de genre. Il existe de très nombreux supports de formation en matière de genre destinés aux troupes du maintien de la paix et les services de sécurité nationale de plusieurs pays en situation postconflictuelle commencent à concevoir leurs propres supports de formation en matière de genre.

- Les programmes de RSS postconflits devraient soutenir la conception et la mise en œuvre de formations en matière de genre pour les personnels du secteur de la sécurité (voir l'Encadré 5). Les organisations locales de femmes peuvent constituer de puissants partenaires pour concevoir et mettre en œuvre ces formations et des acteurs internationaux peuvent apporter une assistance technique.
- Les formations préalables au déploiement sont essentielles pour les personnels de maintien de la paix. Ces formations devraient aborder des questions générales de genre, ainsi que des informations spécifiques à la culture et au genre dans le pays de la mission – exploitation et sévices sexuels et besoins sécuritaires particuliers des femmes et des hommes dans le pays.
- Les personnels affectés à des programmes de désarmement, de démobilisation et de réintégration doivent suivre une formation en matière de genre axée sur les rôles et les besoins des personnes suivantes:
  - femmes ex-combattantes et femmes associées à des forces ou groupes armé(e)s,
  - enfants soldats (filles et garçons),
  - hommes ex-combattants, avec des questions concernant les rôles masculins, les masculinités et les stratégies de prévention de la violence domestique et d'autres formes de violence.

Complément d'information

FEMNET - ***A curriculum for the training of trainers in gender mainstreaming***.

Armée des États-Unis – ***Training Package – The Sexual Assault Prevention and Response Program***, 2005.

DOMP/Section des pratiques optimales – ***Gender Resource Package for Peacekeeping Operations***, 2004.

UNITAR POCI/Ximena Jimenez – ***Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations***.

National Institute of Corrections/The Center for Innovative Public Policies - ***Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators***, 2004.

UNIFEM – Secrétariat du Commonwealth, CRDI – ***Gender Responsive Budgeting Initiative.***

UNICEF - ***Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Abuse and Exploitation.***

Conseil international des agences bénévoles – ***Building Safer Organisations Handbook.***

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

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

Cette Note pratique a été élaborée par Toiko Kleppe, de l'UN-INSTRAW, sur la base du Dossier 12, du même auteur.

[1] Kleppe, T.T., *Gender Training and Capacity Building for the Security*

[2] Genderforce Sweden, *From Words to Action*, pp. 20-21. ECPAT, Amsterdam, Bangkok), 2006, pp. 132-133. http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf Puechguirbal, N., UNINSTRAW Virtual Discussion on Gender Training

[3] Adapté Denham, T., *Police Reform and Gender – Gender and for Security Sector Personnel*, questionnaire, avril 2007. Boîte à outils «Place du Genre dans la Réforme du secteur de la sécurité».

Éds. Megan Bastick et Kristin Valasek (DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, Genève, 2008.

[4] D'après la méthodologie d'avaluation de Kirkpatrick. *Sector: A Discussion on Good Practices – Gender, Peace and Security*.

[5] ECPAT, *Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Working Paper #2*. UNINSTRAW, Saint-Domingue, à paraître en 2008. *Protection in relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes.*

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, *«Boîte à Outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»*. Éd. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2008.

Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité

Megan Bastick et Daniel de Torres

DCAF
un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit

Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité

Megan Bastick et Daniel de Torres

united nations instraw Part of UN WOMEN

DCAF
un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit

À propos des auteurs
Megan Bastick est membre du programme « Genre et sécurité » du Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF). Elle participe aux recherches et efforts de sensibilisation du Centre sur la violence contre les femmes et la violence sexuelle dans les conflits armés et a codirigé l'élaboration de la Boîte à outils *« Place du genre dans la réforme de la sécurité »* et du *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS*. Auparavant, Megan a travaillé sur le programme « Droits humains et réfugiés » du Bureau de la Société religieuse des Amis auprès des Nations Unies en qualité de juriste et à la Croix-Rouge australienne en qualité de conseillère juridique en droit international humanitaire. Megan est titulaire d'une licence de droit délivrée par l'Université de Nouvelle-Galles du Sud et d'une maîtrise de droit international délivrée par l'Université de Cambridge.

Daniel de Torres est directeur-adjoint des programmes spéciaux du DCAF et supervise le programme « Genre et sécurité » du DCAF. Avant de rejoindre le DCAF, Daniel était coordinateur des recherches et de la mobilisation pour The Initiative for Inclusive Security, fondation privée sise à Washington, aux États-Unis. Tout au long de sa carrière, il a conçu et dispensé des formations en matière de genre et de sécurité à des personnels militaires et policiers, des procureurs, des magistrats, des parlementaires et des praticiens de la RSS. Il est titulaire d'une licence d'histoire et d'économie délivrée par l'Université George Mason, en Virginie, et d'une maîtrise de développement international délivrée par l'Université américaine de Washington.

Remerciements
Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier : Pamela Aall, Corey Barr, Jane Barry, Carmela Bühler, Suk Chun, Ani Colekessian, Sam Cook, Anja Ebnöther, Cheryl Hendricks, Helga Hernes, Lauren Hutton, Charlotte Isaksson, Sophia Ivarsson, Karin Grimm, Margarete Jacob, Hilde Klemetsdal, Toiko Tõnisson Kleppe, Theodora Krumova, Kathleen Kuehnast, Katariina Leinonen, Ilja Luciak, Cecilia Mazzotta, Kelli Muddell, Juliet Were-Oguttu, Ancil Adrian Paul, Alma Viviana Pérez, Lena Pettersson, Nicola Popovic, Kathrin Quesada, Colette Rausch, Madeleine Rees, Audrey Reeves, AnnJanette Rosga, Heather Sensibaugh, Jolynn Shoemaker, Tara Sonenshine, Sanne Tielemans, Anne-Kristin Treiber, Torunn Tryggestad et Kristin Valasek.

Nous adressons aussi nos remerciements à Ben Buckland, Ana Dangova et Anca Sterie pour la précieuse aide apportée à l'édition et à la recherche.

Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »
Le Dossier « Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité » fait partie de la *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité ».* Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions de genre au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des treize Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes :

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Le DCAF et l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UNINSTRAW) remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils. L'élaboration de ce Dossier n'aurait pas été possible sans la contribution financière du ministère canadien des Affaires étrangères et du Commerce international, ainsi que celle du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM).

DCAF
Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

UN-INSTRAW
L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des États membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRAW :

- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets ;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations ;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture : photo ONU, 2009. Réunion du Conseil de sécurité au cours de laquelle le Conseil a adopté à l'unanimité la Résolution 1888, réitérant sa demande de cessation complète et immédiate des actes de violence sexuelle dans des situations de conflit armé.

© DCAF, 2010. Tous droits réservés.
ISBN 978-92-9222-147-8

Extraits à citer comme suit : Megan Bastick et Daniel de Torres, « Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité », *Boîte à Outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*. Éds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2010.

Imprimé par SRO-Kundig.

TABLE DES MATIERES

Sigles et acronymes iii

1. Introduction 1

2. Qu'est-ce que la réforme du secteur de la sécurité ? 2

2.1 Réforme du secteur de la sécurité 2

2.2 Pourquoi les femmes et les filles ? 2

3. En quoi consistent les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité ? 3

3.1 Vue d'ensemble 3

3.2 Que représentent les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité pour les Etats membres de l'ONU? . 4

4. Comment les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité peuvent-elles être mises en œuvre dans la réforme du secteur de la sécurité ? 4

4.1 Politiques et plans d'action de sécurité de niveaux national et régional 4

4.2 Participation des femmes aux processus de RSS 8

4.3 Réforme de la défense 11

4.4 Réforme de la police 15

4.5 Justice transitionnelle et réforme de la justice 19

4.6 Préparation du déploiement de personnel dans les missions de maintien de la paix 22

4.7 Pays impliqués dans des conflits armés 25

5. Recommandations principales 29

6. Ressources complémentaires 30

SIGLES ET ACRONYMES

CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
DCAF	Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration
DOMP	Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
GIPV	Groupes d'intervention pour les personnes vulnérables
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
OSCE/BIDDH	Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
PAN	Plan d'action national
PESD	Politique européenne de sécurité et de défense
RCS	Résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies
RDC	République démocratique du Congo
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
UE	Union européenne
UA	Union africaine
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
UN-INSTRAW	Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies
USF	Unité de soutien aux familles

Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité

1 Introduction

« Une plus grande autonomisation et une protection plus efficace des femmes contre les dangers spécifiques qu'elles rencontrent dans les conflits armés ne profiteront pas seulement aux femmes, mais à nous tous. C'est, à mon sens, une facette essentielle de toute approche exhaustive des problèmes de sécurité du XXIème siècle. Dix ans après la novatrice Résolution 1325 du Conseil de sécurité, je garde espoir et confiance : nous pouvons encore progresser. »

Anders Fogh Rasmussen, Secrétaire général de l'OTAN[1]

Ces dix dernières années, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité. Ces résolutions mettent en exergue quelques-uns des impacts particuliers que le conflit armé a sur les femmes et les filles. Elles prodiguent également divers conseils aux États, aux organisations régionales, au système des Nations Unies et à d'autres parties prenantes pour les aider à satisfaire les besoins des femmes et des filles pendant et après un conflit armé et pour promouvoir leur autonomisation. Les résolutions exhortent les États membres et les institutions de l'Organisation des Nations Unies (ONU) à inclure pleinement les femmes, leurs besoins et leurs perspectives dans les processus de consolidation de la paix, en privilégiant la prévention des violences sexuelles liées aux conflits et la protection des femmes à cet égard.

Les quatre résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité sont les suivantes :

Résolution 1325 de 2000
Résolution 1820 de 2008
Résolution 1888 de 2009
Résolution 1889 de 2009

Ce dossier étudie les implications qu'ont les quatre résolutions du Conseil de sécurité (RCS) sur les femmes, la paix et la sécurité pour la réforme du secteur de la sécurité (RSS). Il fait état des expériences et des bonnes pratiques de mise en œuvre des résolutions dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale, dans les processus de RSS et dans les secteurs des armées, de la police et de la justice. Il explique en outre la contribution apportée par les organisations internationales et régionales à la mise en œuvre des résolutions dans ces domaines.

Ce dossier s'adresse essentiellement aux publics suivants :

- Les membres d'organismes gouvernementaux et d'institutions du secteur de la sécurité chargés de faire évoluer le secteur de la sécurité ;
- Les parlementaires en charge du contrôle du secteur de la sécurité ;
- Les organisations de la société civile (OSC) engagées dans le secteur de la sécurité ;
- Les membres d'organismes donateurs qui soutiennent la RSS ;
- Les membres d'agences et d'organisations régionales et internationales qui peuvent prêter main forte à la mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité au niveau national.

Ce Dossier est le treizième de la *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*, qui a été publiée en 2008 par le DCAF, l'UN-INSTRAW et le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE/BIDDH).

Ce Dossier reprend très précisément les termes des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité. Dans le cadre d'interactions avec des acteurs du secteur de la sécurité, il constitue un précieux outil de référence, puisqu'il renvoie spécifiquement aux dispositions des RCS qui exigent des actions particulières. Partant, ce Dossier n'a pas vocation à couvrir toutes les actions de soutien nécessaires à une mise en œuvre efficace des RCS. Les autres dossiers de la *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* présentent des discussions plus générales sur les rapports entre la RSS et la problématique « femmes, paix et sécurité ».

En outre, contrairement à ses douze prédécesseurs, ce Dossier adhère au texte des RCS en faisant explicitement référence aux femmes et aux filles, et non plus au concept de « genre » ou de « sexospécificités ». De ce fait, il ne traite pas des besoins et rôles en matière de sécurité particuliers des hommes, des garçons, ni des lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT), pas plus qu'il ne s'intéresse aux questions de masculinité et de violence, malgré tout l'intérêt que présentent ces sujets. Pour tout complément d'information sur l'intégration de la perspective du genre à la RSS, voir le Dossier *« Place du genre dans la réforme de la sécurité »,* ainsi que d'autres parties de la Boîte à outils.

La Boîte à outils « Place du genre dans la RSS » comprend les Dossiers suivants :

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

La Boîte à outils et ses traductions sont disponibles à l'adresse suivante : http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit/

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes :

- Introduction à la réforme du secteur de la sécurité ;
- Présentation des quatre résolutions de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité ;
- Suggestions pratiques pour la mise en œuvre des principaux volets des quatre résolutions :
  - Politique de RSS et politiques de sécurité nationale,
  - Participation des femmes aux processus de RSS,
  - Réforme de la défense,
  - Réforme de la police,
  - Justice transitionnelle et réforme du secteur de la justice,
  - Préparation au déploiement des missions de maintien de la paix,
  - Situations de conflit armé ;
- Recommandations principales ;
- Ressources complémentaires.

2 Qu'est-ce que la réforme du secteur de la sécurité ?

2.1 Réforme du secteur de la sécurité

La réforme du secteur de la sécurité est un processus qui vise à assurer que les prestataires de sécurité et de justice :

- Fournissent des services de sécurité et de justice répondant aux besoins des populations ;
- Soient responsables devant l'État et les populations ;
- Opèrent dans un cadre de gouvernance démocratique, sans discrimination et dans le plein respect des droits humains et de l'état de droit[2].

Il existe plusieurs interprétations distinctes du concept de « secteur de la sécurité ». La Boîte à outils « Place du genre dans la RSS » applique une définition large du secteur de la sécurité, comprenant l'ensemble des institutions étatiques et autres entités qui contribuent activement à assurer la sécurité de l'État et de ses populations, à savoir :

- Les forces armées ;
- Les agences d'application de la loi et services de renseignements ;
- Les institutions en charge de la gestion des frontières et des services de douane ;
- Les institutions judiciaires et établissements pénitentiaires ;
- Les acteurs participant à la gestion et à la supervision de la conception et de la mise en œuvre de la sécurité – ex. : ministères, parlements, médiateurs, commissions de défense des droits humains et OSC.

Les groupes armés non étatiques, les autorités coutumières ou informelles et les services de sécurité privés peuvent également être considérés comme des acteurs du secteur de la sécurité.

Les processus de RSS ont cours dans des pays développés et en développement exempts de tout conflit, mais sont généralement plus importants dans les pays sortant d'un conflit et dans les pays en transition. L'approche de la RSS s'est révélée particulièrement utile dans les opérations multidimensionnelles de paix et de stabilité pour aborder les différents problèmes de gouvernance de sécurité dans un cadre cohérent. Dans ce contexte, la RSS est étroitement liée à des activités comme le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR), le contrôle des armes légères et la justice transitionnelle[3].

Pour plus de détails sur la RSS, des exemples typiques de RSS et des problèmes communs à la RSS, voir le chapitre 2 du Dossier *« Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*.

2.2 Pourquoi les femmes et les filles ?

Les femmes, les hommes, les filles et les garçons ont une expérience distincte de l'insécurité, dans un contexte donné, et interagissent différemment avec les institutions et processus de sécurité. Ces différences ont trait à leur genre, masculin ou féminin. À mesure que se développe le cadre des politiques de RSS, il est de plus en plus admis que les dimensions sexospécifiques de la sécurité – les besoins distincts des femmes, des hommes, des garçons et des filles – et la participation pleine et égalitaire des femmes et des hommes aux prises de décisions en matière de sécurité sont indispensables à une RSS fructueuse. L'un des dix principes fondamentaux énoncés par l'ONU en matière de RSS stipule ceci :

La stratégie de l'Organisation doit prendre en compte l'égalité des sexes au stade de la planification, de la conception, de la mise en œuvre, du contrôle et de l'évaluation. La réforme doit aussi porter sur les procédures de recrutement et viser à améliorer les services de sécurité, notamment en favorisant la lutte contre la violence sexuelle et sexiste et la prévention de ces phénomènes[4].

Pour que les femmes, les hommes, les garçons et les filles puissent tirer profit de la RSS, les considérations de genre doivent être intégralement prises en compte. Cette intégration est en effet nécessaire pour garantir l'appropriation locale et la prestation efficace de services de sécurité et pour renforcer le contrôle et la responsabilité du secteur de la sécurité. Néanmoins, dans de nombreux pays, les politiques et programmes de RSS ont négligé d'inclure à pied d'égalité les femmes et les hommes dans les processus décisionnels et d'analyser dûment la dynamique hommes-femmes pour comprendre les besoins, les rôles et les priorités en matière de sécurité. Dans ces cas de figure, les institutions de sécurité sont trop souvent en proie à la discrimination et au harcèlement ; elles bafouent les droits humains et sont incapables d'assurer justice et sécurité pour tous les membres de la communauté.

Les quatre RCS étant axées sur les femmes et les filles, et non pas sur le genre en soi, ce Dossier fera de même. Il ne faut cependant pas oublier que les « femmes et filles » ne constituent pas un groupe homogène : la dimension du genre est étroitement liée à d'autres dimensions sociales, notamment l'âge, l'origine ethnique, la religion ou l'orientation sexuelle, ce qui a naturellement un impact sur les expériences qui sont faites de la sécurité.

D'autres Dossiers de la Boîte à outils *« Place du genre dans la RSS »* fournissent une foule de conseils et d'exemples pour l'intégration de la perspective du genre dans les processus de RSS dans chacune des composantes spécifiques du secteur de la sécurité.

3 En quoi consistent les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité ?

3.1 Vue d'ensemble

La première RCS de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité est la RCS 1325, qui a été adoptée à l'unanimité en octobre 2000. Les résolutions suivantes n'ont fait que renforcer des aspects spécifiques de la RCS 1325, en particulier au regard de la prévention de la violence sexiste (y compris la violence sexuelle) et de la protection contre ce phénomène dans des situations de conflit et d'après-conflit. L'activisme des OSC a joué un rôle majeur pour porter les femmes, la paix et la sécurité à l'ordre du jour du Conseil de sécurité et faire adopter les résolutions.

La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1325) reconnaît les impacts négatifs particuliers qu'ont les conflits armés sur les femmes et l'importante contribution que les femmes peuvent apporter à la paix, à la sécurité et à la réconciliation. Elle exhorte à une représentation accrue des femmes dans la prévention et la gestion des conflits. Elle souligne en particulier la nécessité de tenir compte de la perspective du genre dans la mise en œuvre des accords de paix, notamment en appuyant les initiatives de paix prises localement par des femmes, en respectant les droits humains des femmes et des filles dans les secteurs de la police et de la justice, en promouvant des processus de DDR respectueux de l'égalité des sexes et en dispensant des formations en matière de genre aux personnels du maintien de la paix.

La Résolution 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1820) a été adoptée en juin 2008. Elle demande à tous les États de prendre des mesures spéciales pour protéger les femmes et les filles contre la violence sexuelle dans les conflits armés et pour garantir l'accès à la justice et l'assistance aux victimes. Elle souligne le rôle des personnels du maintien de la paix dans la protection des civils et préconise un nombre accru de femmes dans leurs rangs. Elle invite l'ONU à mettre au point des mécanismes dans les processus de DDR et de RSS pour protéger les femmes contre la violence, en concertation avec des femmes et des organisations de femmes.

La Résolution 1888 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1888) a été adoptée en septembre 2009 et porte également sur la violence sexuelle dans les situations de conflit armé. Elle préconise l'inclusion des questions de violence sexuelle dans les processus de paix et les accords de DDR et de RSS et exhorte à des réformes judiciaires pour mettre un terme à l'impunité et garantir l'accès des victimes à la justice. Elle établit de nouveaux mécanismes au sein de l'ONU pour lutter contre la violence sexuelle dans les conflits, avec la désignation d'un Représentant spécial du Secrétaire général. Elle réaffirme la priorité accordée à la représentation des femmes dans les processus de médiation et de décision et à l'inclusion de personnels féminins dans les missions de l'ONU.

La Résolution 1889 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1889) a été adoptée en octobre 2009. Elle réitère l'intérêt porté par le Conseil à la participation des femmes dans la consolidation de la paix en invitant à inclure aussi les femmes dans les prises de décisions politiques et économiques. Elle préconise la prise en compte de la perspective du genre dans tous les processus de relèvement après-conflit, le financement et la programmation d'activités d'autonomisation des femmes et l'adoption de stratégies concrètes dans l'application de la loi et de la justice pour satisfaire les besoins et priorités des femmes et des filles. Elle invite la prise en compte

des besoins des femmes associées à des forces ou groupes armé(e)s dans les processus de DDR.

3.2 Que représentent les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité pour les États membres de l'ONU ?

Aucune des quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité n'a de force légalement contraignante[5]. Cependant, en faisant office de cadre politique non contraignant, ces résolutions fournissent aux États un programme normatif internationalement reconnu pour promouvoir la protection des droits humains des femmes et des filles dans des situations de conflit et d'après-conflit, ainsi que la participation active des femmes et l'intégration de la perspective du genre dans les processus de paix. En outre, les résolutions rappellent diverses obligations incombant aux États qui, elles, ont force contraignante, et procèdent notamment des instruments suivants :

- Conventions de Genève de 1949 et Protocoles additionnels de 1977 ;
- Convention relative au statut des réfugiés de 1951 et Protocole de 1967 ;
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) de 1979 et Protocole facultatif de 1999 ;
- Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant de 1989 et Protocoles facultatifs de 2000 ;
- Statut de Rome instituant la Cour pénale internationale.

De surcroît, les résolutions rappellent d'autres obligations issues du droit international humanitaire et du droit international des droits humains, relatives aux génocides, aux crimes contre l'humanité et aux crimes de guerre, y compris la violence sexuelle et autres types de violences contre les femmes et les filles. Ainsi, en dépit de leur nature non contraignante, les résolutions rappellent aux États qu'ils ont l'obligation de protéger et de promouvoir les droits humains des femmes dans les conflits armés. Par ailleurs, les RCS 1820 et 1888 reconnaissent que la violence sexuelle perpétrée dans les conflits armés « peut exacerber considérablement tout conflit armé et faire obstacle au rétablissement de la paix et de la sécurité internationales ».

Les RCS 1325 et 1820 ne spécifient aucun mécanisme pour contrôler leur mise en oeuvre par les États, hormis l'établissement de rapports destinés au Secrétaire général de l'ONU et l'examen mensuel de la violence sexuelle par le Groupe d'experts sur la protection des civils du Conseil de sécurité, aux termes de la RCS 1820. La RCS 1889 demande que le Secrétaire général de l'ONU mette au point un ensemble d'indicateurs mondiaux pour suivre la mise en oeuvre de la RCS 1325, qui pourrait servir de base commune pour l'établissement de rapports au sein de l'ONU, mais également au sein d'autres organisations internationales et régionales et des États (voir à ce sujet la section 4.1).

Les États fournissent régulièrement des informations sur la mise en œuvre de la RCS 1325 dans les rapports qu'ils soumettent au Comité CEDEF. Dans ses « Observations finales », le Comité CEDEF a à plusieurs reprises invité les États à prendre des mesures spécifiques pour mettre en œuvre la RCS 1325 et la RCS 1820, notamment par l'élaboration d'un plan d'action national (PAN) pour la mise en œuvre de la RCS 1325[6]. Cette pratique démontre que de nombreuses obligations stipulées dans les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité sont perçues, aussi bien par les États que par les experts juridiques, comme étant liées aux obligations de la CEDEF.

4 Comment les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité peuvent-elles être mises en œuvre dans la réforme du secteur de la sécurité ?

Les quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité soulignent la nécessité pour le secteur de la sécurité de se montrer plus efficace dans la protection des femmes contre la violence. Lorsque le secteur de la sécurité fait l'objet d'un processus de réforme ou de transformation, ses institutions sont normalement plus réceptives aux changements à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif. Les principes énoncés dans les résolutions s'inscrivent bien dans l'optique traditionnelle, qui considère la RSS démocratique comme un processus holistique, intégré, ciblé, bien adapté et investi par les populations locales visant à créer des institutions légitimes et responsables assurant la sécurité de tous.

Cette section examine quelques-uns des principaux points d'entrée à la mise en œuvre des RCS dans un processus de RSS, par le biais de politiques de sécurité tenant compte des sexospécificités et d'une participation accrue des femmes. Elle s'intéresse ensuite à la mise en œuvre des RCS dans cinq différents contextes, à savoir la réforme de la défense, la réforme de la police, la justice transitionnelle et la réforme de la justice, les opérations de maintien de la paix et les conflits armés.

4.1 Politiques et plans d'action de sécurité de niveaux national et régional

Politiques nationales de sécurité, de défense et de RSS

Dès lors qu'une RSS complète est amorcée, par exemple dans le cadre d'un processus de consolidation de la paix suite à la fin d'un conflit armé, elle peut être guidée par une politique de RSS transversale. Parfois,

la réforme de domaines particuliers du secteur de la sécurité est dirigée par des politiques spécifiques (ex. : la réforme de la police ou de la défense). Certains pays ont entrepris d'élaborer une politique de sécurité de niveau national. Pour une mise en œuvre efficace des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité, il faut que les obligations qui y sont stipulées transparaissent dans toutes ces politiques. Le texte de ces résolutions porte à la fois sur le processus d'élaboration de politiques et sur la substance des politiques. Pour tout complément d'information, voir le Dossier *« Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*.

Processus d'élaboration de politiques : en termes de processus, les RCS préconisent la participation pleine et égalitaire des femmes à l'élaboration de politiques à tous les niveaux et la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre.

Voir : RCS 1325 articles 1 et 8, RCS 1888 article 16, RCS 1889 articles 1 et 8.

Il est capital d'inclure tant les hommes que les femmes dans l'élaboration de politiques de sécurité pour pouvoir concevoir des politiques qui soient exhaustives dans leur évaluation des menaces en matière de sécurité et dans leur compréhension des prestataires de sécurité. peut conduire à la prise en considération des approches particulières des femmes vis-à-vis de la sécurité. La section 4.2 présente des stratégies visant à promouvoir la participation des femmes aux processus de RSS, dont l'un des aspects est l'élaboration de politiques.

La systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans l'élaboration de politiques suppose d'évaluer l'impact différentiel des politiques et des programmes associés sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles à tous les stades du cycle de programmation. Elle peut se faire par un examen centré sur les sexospécificités (voir le Dossier *« Place du genre dans la RSS »*, Encadré 11) ou par l'intégration d'une analyse des sexospécificités dans le processus général d'évaluation des politiques (voir l'Encadré 1). Cette évaluation devrait être pratiquée à la fois pendant le processus de conception des politiques et lors du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre des politiques.

Bonnes pratiques et enseignements tirés :

- L'emploi d'une terminologie sensible au genre dans les politiques permet d'éviter de privilégier un sexe par rapport à un autre et de confondre les besoins des hommes et des femmes. Le Livre blanc sur la défense d'Irlande (2000), par exemple, fait référence aux personnels militaires en employant les termes « hommes » et « femmes ». L'emploi de termes neutres (ex. : « personnes » au lieu de « hommes/femmes ») peut être préférable dans certains contextes, mais risque de voiler certaines problématiques propres aux femmes ou aux hommes.
- En évoquant explicitement la non-discrimination, les politiques peuvent avoir un impact positif sur les structures et les personnels des institutions du secteur de la sécurité.

Encadré 1 Des examens préliminaires à la RSS prenant en charge les questions de genre peuvent être pratiqués à partir des éléments suivants:

Données ventilées par sexe et par âge.

Équipes d'examen comprenant des femmes et des hommes, des spécialistes des questions de genre et des traductrices locales.

Mandat d'examen couvrant les questions de genre dans les objectifs de la RSS, ses produits, sa méthodologie, etc.

Entretiens avec des personnels masculins et féminins d'institutions du secteur de la sécurité et d'organes de contrôle, ainsi qu'avec le personnel en charge de questions de genre.

Entretiens avec des OSC de femmes et des spécialistes en questions de genre.

Entretiens et enquêtes sur les besoins locaux en matière de sécurité, comprenant des questions sur les expériences spécifiques des hommes et des femmes.

Méthodes d'examen et logistique favorisant l'égalité des sexes, ex. : groupes de réflexion exclusivement réservés aux femmes, aux hommes, aux garçons ou aux filles.

Examen de la prise en charge des questions de genre dans les politiques existantes de sécurité et de justice.

Source: Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD DAC Handbook on Security System Reform, Section 9: Integrating Gender Awareness and Equality,* Paris: 2009, 4.

Prise en compte des besoins et contributions spécifiques des femmes et des filles dans les politiques : les RCS précisent que les politiques de sécurité doivent spécifier des stratégies pour répondre aux besoins et priorités des femmes et des filles en matière de sécurité et de justice et pour assurer l'autonomisation des femmes et des filles.

Voir : RCS 1325 article 8, RCS 1889 articles 9 et 10.

La prévalence de la violence à l'égard des femmes est l'un des motifs les plus évidents pour inciter les politiques de sécurité à identifier et satisfaire les besoins particuliers en matière de sécurité des femmes et des filles. L'évocation de la violence à l'égard des femmes dans les politiques de sécurité montre que les autorités ont conscience qu'il ne s'agit pas d'un problème exclusif aux femmes, mais que c'est aussi une menace à la stabilité sociale et un indicateur de conflit plus large. Cette reconnaissance peut prendre diverses formes, par exemple l'élaboration de politiques sur la formation, de procédures opérationnelles permanentes ou de mécanismes de suivi ou de prévention de formes particulières de violence à l'égard des femmes et des filles.

Les politiques de sécurité ne doivent pas se cantonner aux problèmes de violence, mais s'intéresser également à l'accès des femmes et des filles à la justice, à leur traitement dans le système pénitentiaire, à leur participation aux organisations de sécurité et à leurs contributions informelles à la sécurité. Les politiques de sécurité peuvent renforcer le potentiel des hommes et des femmes à pied d'égalité dans les institutions du secteur de la sécurité (voir l'Encadré 2). Elles peuvent permettre d'accroître les recrutements des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité (voir les sections 4.3 et 4.4) et dans les missions de maintien de la paix (voir la section 4.6).

Violence sexuelle : les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité préconisent l'inclusion des questions de violence sexuelle dans les dispositifs de RSS, exigeant leur prise en compte dans les politiques de RSS.

Voir : RCS 1888 articles 15 et 17.

L'identification de la violence sexuelle comme menace à la sécurité constitue au niveau politique une condition préalable à la mise au point de capacités et de réponses adéquates en termes de sécurité. Ainsi, les données sur la prévalence et la concentration géographique de la violence sexuelle peuvent guider les évaluations en matière de sécurité[7].

Bonnes pratiques :

- Le Livre blanc sur la sûreté et la sécurité de l'Afrique du Sud admet la nécessité d'accorder une attention spéciale aux délits et crimes sexuels.
- Dans son PAN 1325, la Côte d'Ivoire fait une priorité de la protection des femmes et des filles contre la violence sexuelle, en particulier la mutilation génitale féminine. L'une des mesures énoncées est « l'établissement d'un service de police scientifique principalement en charge des affaires de violence sexuelle ».

La RCS 1888 admet que, pour garantir la mise en œuvre des politiques de niveau national sur la violence sexuelle, les initiatives doivent aussi impliquer des chefs locaux, traditionnels et religieux. Les consultations au niveau communautaire renforcent l'appropriation locale et la légitimité des initiatives contre la violence sexuelle et autorise chacun à collaborer avec des hommes et des femmes influents. Par exemple, la législation passée en 2008 au Rwanda sur la violence sexiste a supposé un vaste processus de consultation dans tout le pays, qui a permis de conforter la légitimité de la loi et de mieux informer les communautés sur le problème de la violence sexiste et les moyens de recours légaux[8].

Plans d'action nationaux pour la mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité

Les PAN constituent un instrument utile pour intégrer les obligations de la RCS 1325 aux niveaux politique et stratégique. Un PAN spécifie les mesures qu'un gouvernement est décidé à suivre et les initiatives et activités qu'il va mettre en oeuvre dans des délais convenus pour honorer les obligations de la résolution. De fait, un PAN permet de renforcer l'exhaustivité, la coordination, la sensibilisation, l'appropriation, la responsabilité, le suivi et l'examen des activités d'un gouvernement relativement à la thématique « femmes, paix et sécurité ». Bien que la RCS 1325 n'encourage pas explicitement les États à dresser un PAN, le Secrétaire général de l'ONU exhorte régulièrement les États à en adopter un.

Encadré 2 Insertion des questions de genre dans les politiques nationales de sécurité

L'Afrique du Sud a inclus des questions de genre, dont la représentation des femmes, la discrimination, un code de conduite relatif aux délits sexuels et des stratégies de prévention, dans plusieurs de ses documents de sécurité nationale (Livre blanc sur les renseignements 1994, Livre blanc sur la défense nationale 1996 et Livre blanc sur la sécurité et la sûreté 1998).

Les politiques régissant les services de renseignement et les forces de défense s'efforcent de refléter la société dans leur composition raciale et par sexe.

À la date de rédaction du présent Dossier, vingt-et-un États ont conçu et publié un PAN sur la mise en œuvre de la RCS 1325 : l'Autriche (2007), la Belgique (2009), la Bosnie-Herzégovine (2010), le Chili (2009), la Côte d'Ivoire (2008), le Danemark (2005), l'Espagne (2008), la Finlande (2008), l'Islande (2008), le Libéria (2009), la Norvège (2006), l'Ouganda (2008), les Pays-Bas (2007), les Philippines (2010), le Portugal (2009), le Rwanda (2009), la République démocratique du Congo (2009), la Sierra Leone (2010), le Royaume-Uni (2007), la Suède (2007) et la Suisse (2007). Beaucoup d'autres États sont en passe d'adopter un PAN.

Les PAN 1325 suivent des approches différentes et abordent des domaines thématiques distincts. S'ils traitent tous de la prévention de la violence sexiste et de la nécessité d'accroître la représentation des femmes dans les prises de décisions, ils varient grandement sur d'autres aspects, par exemple la DDR et l'inclusion des femmes locales dans les processus de paix[9]. Pareillement, les plans des pays donateurs diffèrent beaucoup dans leurs stratégies et centres d'intérêt des plans élaborés par des pays sortant d'un conflit.

Six pays (l'Autriche, la RDC, le Libéria, les Pays-Bas, la Norvège et la Suède) mentionnent explicitement les activités de RSS dans leur PAN. Le PAN néerlandais, par exemple, qui tâche d'institutionnaliser le rôle des femmes dans la reconstruction, identifie les activités de RSS suivantes :

- Admission et formation d'un nombre accru de femmes dans toutes les institutions de sécurité de l'État ;
- Établissement de contacts dans le domaine de la RSS entre les institutions de sécurité et la société civile, en vue de donner une voix aux femmes dans toutes les activités ;

- Partage d'expériences, d'expertise et de connaissances entre les organisations de femmes, les organisations pour la paix et les praticiens de la RSS.

Les PAN de la RDC et du Libéria, pour leur part, expliquent comment élaborer des indicateurs liés à la RSS. Par exemple, le PAN libérien confère stratégiquement la priorité à la formation et au renforcement des capacités dans les institutions du secteur de la sécurité, dans le but de protéger les droits des femmes et des filles et de renforcer leur sécurité. Pour suivre les progrès réalisés en ce sens, le PAN établit des indicateurs, par exemple :

- Nombre et qualité des formations communautaires tenant compte des sexospécificités ;
- Nombre de femmes participant aux formations ;
- Analyse des formulaires d'évaluation des participants aux formations ;
- Meilleure compréhension, par les personnels de la Police nationale libérienne, de leur rôle protecteur dans les communautés, démontrée par des interventions plus rapides dans les affaires de violations des droits des femmes et des filles[10].

Voir : RCS 1820 article 14, RCS 1888 article 16, RCS 1889 article 1.

Initiatives de politiques régionales pour mettre en œuvre les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité

Plusieurs organisations régionales ont conçu des politiques pour faciliter la mise en œuvre de la RCS 1325 et pour aider les États membres à la mettre en œuvre au niveau national.

En 2004, les chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine (UA) ont adopté une *Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique*, acceptant de concert d'assurer la participation et la représentation pleines et effectives des femmes dans les processus de paix, avec prévention, règlement et gestion des conflits et reconstruction d'après-guerre en Afrique, conformément à la RCS 1325. Le *Cadre de mise en œuvre de la Déclaration solennelle* définit des cibles et des indicateurs pour atteindre cet objectif. La *Politique du genre* de l'UA, promulguée en 2009, est fortement inspirée de la RCS 1325. Les institutions de l'UA, les communautés économiques régionales et les États membres de l'UA se sont ainsi engagés à : « intégrer le genre dans les politiques, les programmes et les activités sur les conflits et la paix en utilisant les cadres des Résolutions 1325 et 1820 de l'ONU ». La *Politique de genre* définit des cibles pour la mise en œuvre de la RCS 1325.

L'Union européenne (UE) a elle aussi conçu un cadre normatif pour la mise en œuvre des résolutions. En décembre 2008, le Conseil de l'UE et la Commission européenne ont adopté un document commun, intitulé *Approche globale pour la mise en œuvre par l'Union européenne des Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité.* Ce document présente sommairement les cadres politiques et pratiques sur le genre et énonce des mesures ou activités spécifiques dans différents domaines, notamment la formation, l'échange d'informations et les bonnes pratiques, l'intégration dans l'activité sectorielle (DDR, RSS, gouvernance, sécurité économique, santé, éducation, aide humanitaire), la coopération avec d'autres acteurs (dont l'ONU) ainsi que le suivi et le rapport. Il propose une approche en trois phases pour protéger, soutenir et autonomiser les femmes dans des situations de conflits et dans la coopération pour le développement à long terme, dans le but d'atteindre l'égalité des sexes[11]. De plus, le Secrétariat du Conseil de l'UE a publié un document opérationnel intitulé *Mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies (CSNU), renforcée par la Résolution 1820 du CSNU dans le cadre de la PESD,* qui s'efforce d'imposer la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre et la mise en œuvre des RCS 1325 et 1820 dans les opérations de la Politique européenne de sécurité et de défense, depuis la planification jusqu'au suivi. Ce document stipule explicitement que les engagements de l'UE en matière de RSS doivent prendre en compte la mise en œuvre des RCS 1325 et 1820.

L'OSCE a fondé son *Plan d'action pour la promotion de la parité* (2004) sur la RCS 1325 et a inclus des éléments de la résolution dans sa *Stratégie de l'OSCE visant à faire face aux menaces pour la sécurité et la stabilité au XXIème siècle*. L'organisation a également affirmé son engagement envers la RCS 1325 dans sa *Décision du Conseil ministériel de l'OSCE sur les femmes dans la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit.*

Suite à une série de recommandations formulées par son Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN (aujourd'hui rebaptisé « Comité OTAN sur la dimension de genre »), l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) a publié en septembre 2009 une directive intitulée *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict*. Entre autres mesures, la directive demande la création du poste de conseiller pour l'égalité des sexes dans toutes les missions de l'OTAN et la conception de formations en matière de genre préalables au déploiement.

Dans la région Pacifique, la mise en œuvre de la RCS 1325 a été incluse dans le *Plan Pacifique pour l'intégration et la coopération régionales* de 2005 et la *Plateforme d'action révisée pour le Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes 2005-2015.*

Suivi et évaluation de la mise en œuvre des politiques sur les femmes, la paix et la sécurité

Des programmes complets de suivi et d'évaluation sont nécessaires pour déterminer l'avancement des réformes et leur impact sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons et pour en tirer des enseignements aux fins de la mise en œuvre de

futures politiques. Voir le Dossier « *Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité* ».

Le suivi et l'évaluation des activités relatives à la mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité sont tout aussi essentiels, que ce soit par le biais d'un PAN 1325 ou de plateformes politiques plus vastes. Beaucoup d'études déplorent que, à ce jour, la mise en œuvre des RCS 1325 et 1820 n'ait fait l'objet d'aucune procédure de suivi-évaluation, alors qu'il est pourtant indispensable de mesurer la performance pour garantir la responsabilité et parfaire la mise en œuvre[12]. Les obstacles sont l'absence de données de référence, les difficultés à identifier des indicateurs et des cibles communes et le manque de fonds.

Voir : RCS 1889 articles 9 et 17.

D'importants progrès ont été réalisés dans la mise au point d'indicateurs de la mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité En avril 2010, comme spécifié dans la RCS 1889, le Secrétaire général a soumis au Conseil de sécurité vingt-six propositions d'indicateurs pour les organes de l'ONU, d'autres organisations internationales et régionales et les États, à employer dans le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la RCS 1325. Ces indicateurs sont articulés autour de quatre grands thèmes : prévention, participation, protection et secours et relèvement rapides. Plusieurs de ces indicateurs sont étroitement liés à la RSS. Par exemple :

- Nombre et pourcentage de manuels militaires, de cadres de politique de sécurité nationale, de codes de conduite et de procédures/protocoles opérationnels permanents destinés aux forces de sécurité nationales, qui spécifient des critères de mesure pour la protection des droits humains des femmes et des filles ;
- Degré de participation des femmes dans les secteurs de la justice et de la sécurité ;
- Nombre et pourcentage d'ex-combattantes et de femmes et de filles associées à des forces ou groupes armé(e)s qui bénéficient de programmes de DDR.

Le Conseil de sécurité a exprimé son intention d'arrêter un ensemble exhaustif d'indicateurs à l'occasion du dixième anniversaire de la RCS 1325 en octobre 2010[13].

En juillet 2010, le Conseil de l'UE a adopté des indicateurs pour la mise en œuvre des RCS 1325 et 1820, reprenant les quatre grands thèmes de la prévention, la participation, la protection, le secours et le relèvement. L'un de ces indicateurs est le nombre de projets ou programmes de RSS « mis en œuvre dans des pays fragiles, en conflit ou sortant d'un conflit qui contribuent grandement à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, ou ont pour principale finalité l'égalité des sexes ; le montant total de ce financement et sa proportion dans les programmes de coopération du pays concerné.»[14] Il constitue potentiellement un puissant outil pour garantir la responsabilité et l'obligation de rendre des comptes dans le traitement des questions de genre dans les activités de RSS soutenues par l'UE.

Plusieurs PAN plus récents comportent déjà des indicateurs et d'autres mécanismes de suivi et d'évaluation. Par exemple :

- Le PAN 1325 autrichien spécifie des indicateurs, des responsabilités et des délais pour chacune de ses activités. Les indicateurs sont notamment les suivants : nombre de femmes dans les forces de sécurité participant à des opérations internationales de paix, codes de conduite, nombre de réunions onusiennes de haut niveau avec des groupes de femmes, élaboration de statistiques et nombre de spécialistes/conseillers en questions de genre dans les missions de PESD. Un groupe de travail interministériel est chargé du suivi de la mise en œuvre et du développement du PAN, en concertation avec la société civile, et dresse chaque année un rapport sur l'avancement du PAN à l'intention du Conseil des ministres et, en dernier lieu, du Parlement.
- Le PAN 1325 et 1820 de l'Ouganda établit des mécanismes pour la collecte de données et identifie une source de données pour chacun de ses objectifs stratégiques. Pour le suivi et l'évaluation des programmes de formation destinés aux forces armées, il propose une analyse complète, l'observation des styles de commandement et un suivi des performances après formation.
- Le PAN 1325 de la Côte d'Ivoire prévoit, outre une évaluation périodique, la mise en place d'un comité de suivi et d'évaluation et d'un Comité national de coordination qui en réfèrent au gouvernement sur l'avancement du PAN.

Le suivi et l'évaluation peuvent être conduits en interne par des organes gouvernementaux ou des spécialistes externes. Dans les deux cas, l'inclusion de la société civile, en particulier des groupes de femmes, ne garantit pas seulement des sources de données plus nombreuses et plus riches, mais renforce également la crédibilité de l'évaluation. Les PAN belge, néerlandais et libérien prévoient une évaluation pratiquée par un groupe de travail issu de la société civile[15].

4.2 Participation des femmes aux processus de RSS

L'une des stratégies les plus efficaces pour promouvoir la participation égale des hommes et des femmes consiste à intégrer des considérations de genre dans la RSS et les institutions de sécurité. Les quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité formulent un certain nombre de recommandations et de directives pour renforcer la participation des femmes dans les processus de RSS, à savoir :

- Accroître la représentation et la participation pleine et égalitaire des femmes dans les discussions et prises de décisions relatives à la RSS ;
- Améliorer la capacité des femmes à s'engager dans les décisions d'ordre public ;

- Adopter des mesures pour impliquer les femmes dans la mise en œuvre des accords de paix et l'appui des initiatives des femmes en faveur de la paix.

Accroissement de la représentation et de la participation des femmes

Le droit démocratique de prendre part aux processus de prise de décisions en matière de sécurité – négociations, élaboration de politiques, contrôle et consultations publiques, notamment – est une composante essentielle de la citoyenneté, étayée par un grand nombre de lois et traités nationaux et internationaux. L'article 7 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par exemple, impose aux États parties de garantir aux femmes et aux hommes des droits égaux de participation.

Ce renforcement de la représentation et de la participation des femmes dans la prise de décisions en matière de sécurité est au cœur des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité. Les RCS 1325, 1820 et 1888 exhortent en effet les États à garantir la représentation et la participation pleine et égale des femmes aux niveaux décisionnels dans les discussions et les mécanismes de gestion et de règlement des conflits et de consolidation de la paix au sortir d'un conflit. De même, la RCS 1889 les invite à prendre des mesures pour améliorer la participation des femmes dans la planification, la consolidation de la paix et la prises de décisions politiques au lendemain d'un conflit – ce qui inclut *de facto* la RSS – et insiste sur l'importance du soutien et de la consultation d'OSC de femmes pour identifier et satisfaire les besoins des femmes et des filles.

Voir : RCS 1325 articles 1 et 8, RCS 1820 article 12, RCS 1888 article 16, SCR 1889 articles 10 et 11.

Dans les institutions, mécanismes et processus de RSS de niveaux national et régional, la représentation et la participation des femmes peuvent être renforcées comme suit :

- Inclusion de représentants du ministère de la Condition féminine ;
- Inclusion de représentants de réseaux nationaux d'OSC de femmes et d'autres OSC (voir l'Encadré 3) ;
- Organisation de consultations avec des groupes de femmes, dont des groupes communautaires et des groupes de minorités. Ces consultations doivent être organisées de façon à faciliter l'accès des femmes, par exemple en demandant aux femmes les lieux et heures qui leur conviennent et en pourvoyant à leur transport et à la garde de leurs enfants. Il peut se révéler nécessaire de coopérer avec des chefs communautaires afin qu'ils appuient ces consultations ;
- Collecte des avis de spécialistes en questions de genre ;
- Insertion d'une « expertise en questions de genre » dans les critères appliqués pour recruter les membres des comités spécialisés.

Les femmes devraient également prendre part aux organes qui exercent un contrôle sur le secteur de la sécurité, par exemple les ministères gouvernementaux, les commissions parlementaires concernées, les commissions de droits humains et les institutions de médiation. Dans les travaux des commissions parlementaires de sécurité et de défense, en particulier, la représentation et la participation des femmes peuvent être renforcées comme suit :

- Désignation de femmes parlementaires – par mise en œuvre de quotas, éventuellement ;
- Coopération avec des groupes de femmes parlementaires dans l'élaboration de lois et le suivi des questions liées aux femmes, à la paix et à la sécurité ;
- Convocation de femmes ayant une position d'influence dans leur communauté à des audiences publiques à des fins de témoignage.

Les enseignements tirés de ces initiatives sont, entre autres :

- Comme le spécifient les RCS, la protection, le financement et l'accès à l'éducation constituent des conditions préalables à la participation des femmes aux institutions et processus de sécurité.
- Les groupes de la société civile ont souvent besoin de suivre des formations spécifiques avant de s'engager dans les processus d'élaboration de politiques.

Encadré 3 Le Mouvement des femmes libériennes

Après avoir participé aux efforts de paix pendant les guerres civiles de 1989-2003, au Libéria, des OSC de femmes ont poursuivi leurs travaux de reconstruction, de réconciliation et de promotion des droits des femmes. La collaboration entre le mouvement des femmes, des activistes et des responsables gouvernementaux a abouti à la mise en place d'une plateforme commune de coopération, offrant ainsi la possibilité de refléter les questions locales de sécurité et de justice dans la RSS du Libéria.

Des organisations de femmes ont encouragé l'adoption d'une perspective plus large de la sécurité humaine, tenant compte de la recrudescence de la violence sexiste. La transformation du secteur de la sécurité a supposé la création d'une Unité spécialisée dans les délits de violence sexiste au sein du ministère de la Justice, des Sections de protection des femmes et enfants au sein de la Police nationale libérienne et des programmes visant à accroître le nombre de femmes dans la Police nationale libérienne.

Le PAN libérien prévoit la mise en place d'un Observatoire de surveillance de la société civile, qui devrait comporter des groupes de femmes. L'Observatoire sera chargé de surveiller la mise en œuvre du PAN et de dresser un rapport officieux pour étayer le rapport du Gouvernement libérien destiné au Conseil de sécurité de l'ONU.

- Les OSC de femmes acquièrent davantage d'influence et d'efficacité lorsqu'elles travaillent en réseaux. Le fait d'encourager la collaboration et le rassemblement des organisations de femmes peut donc renforcer leur capacité à participer.
- La collaboration entre des organisations de femmes et des alliés masculins stratégiques permet de systématiser la prise en compte de sujets traditionnellement perçus comme des « questions de femmes ». Au Rwanda, un groupe de femmes parlementaires a sollicité l'aide de parlementaires hommes et de chefs communautaires pour élaborer le projet de loi sur la violence sexuelle, ce qui a permis d'impliquer la société tout entière et d'étayer la législation d'un plus large soutien public[16].

Amélioration de la capacité des femmes à s'engager dans la prise de décisions d'ordre public

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité exhortent les États à déployer des stratégies concrètes pour améliorer la capacité des femmes à s'engager dans la prise de décisions d'ordre public au lendemain d'un conflit.

Voir : RCS 1889 articles 10 et 11.

Les stratégies permettant d'améliorer la capacité des femmes à s'engager dans la prise de décisions d'ordre public peuvent consister en ce qui suit :

- Programmes de tutorat, permettant aux femmes de profiter de l'expérience de décideurs ou de responsables de la sécurité aguerris ;
- Quotas et/ou programmes de promotion accélérée. Ces types de politiques de discrimination positive peuvent toutefois prêter à controverse. Cela étant, la promotion accélérée constitue souvent la seule stratégie disponible pour garantir la représentation des femmes aux échelons supérieurs. Le fait d'aider les femmes à atteindre des échelons supérieurs permet également de créer des exemples à suivre pour les jeunes femmes, encourageant ainsi leur participation future ;
- Renforcement des capacités, afin que les femmes et les organisations de femmes puissent participer pleinement aux débats locaux, nationaux et régionaux sur des questions complexes qui ont trait à la sécurité ;
- Inclusion de femmes, d'organisations de femmes et de leurs représentants dans les consultations publiques tenues sur des affaires de sécurité et autres cadres de prise de décision (voir l'Encadré 4) ;
- Protection permettant aux femmes leaders de se déplacer librement et de participer à des discussions politiques sans craindre pour leur sécurité et celle de leur famille ;
- Réformes des lieux de travail pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier leur vie professionnelle et leur engagement politique avec leur vie de famille ;
- Accès à l'éducation.

Encadré 4 Un café avec le maire

L'initiative « Un café avec le maire » est déployée en Bosnie-Herzégovine depuis 2001. Chaque semaine, des représentants municipaux sont invités à un centre de femmes afin de répondre aux questions des femmes et d'écouter leurs préoccupations. Lors de la planification du projet, des efforts spéciaux ont été faits pour s'assurer que les réunions seraient tenues pendant le temps libre des femmes de la communauté.

Ces réunions permettent aux femmes de parler librement et directement aux politiciens et aux représentants du gouvernement, de manière à engager leur responsabilité. Elles ont acquis une telle importance que la plateforme est désormais utilisée par les politiciens eux-mêmes, confirmant ainsi le rôle majeur joué par les femmes dans la communauté et la prise de décisions publiques.

Source : UNIFEM, *Women Building Peace and Preventing Sexual Violence in Conflict-Affected Countries, 2007,* 4.

Implication des femmes dans la mise en œuvre des accords de paix et l'appui des initiatives des femmes en faveur de la paix

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité admettent l'importance des femmes dans la mise en œuvre des accords de paix et des initiatives des femmes en faveur de la paix. La négociation et la mise en œuvre des accords de paix devraient être inclusives, participatives et légitimes, ce qui ne peut se faire qu'avec l'implication active et égalitaire des femmes et des hommes.

Voir : RCS 1325 article 8, RCS 1889 article 1.

Les accords de paix servent souvent de cadre à la RSS dans les pays sortant d'un conflit. Les liens entre la paix et les processus de RSS appellent des stratégies communes, par exemple :

- Inciter les équipes de médiation à solliciter l'avis de spécialistes en questions de genre : on a ainsi la garantie que les accords de sécurité (concernant notamment la cessation des hostilités, les cessez-le-feu et la RSS et la DDR) vont aborder les questions de la violence sexuelle liée au conflit et sa prévention une fois l'accord signé ;
- Consulter des groupes de consolidation de la paix dans le cadre des processus de RSS : au lendemain d'un conflit, les femmes sont souvent très actives dans la médiation formelle et informelle, le règlement du conflit et la consolidation de la paix au niveau communautaire. L'appui de telles initiatives offre de nouveaux modèles de leadership aux communautés touchées et favorise la participation des membres marginalisés[17]. Une autre mesure intéressante peut être de promouvoir la participation des femmes leaders dans les structures formelles de RSS ;
- Relier les initiatives communautaires de paix, notamment les mécanismes de réconciliation ou autres pratiques traditionnelles de médiation, avec la réforme de la justice et de la police ;
- Utiliser l'expertise des groupes de femmes et les liens communautaires dans les processus de RSS, les programmes de DDR et ailleurs.

Bonnes pratiques :

- Spécifier que des femmes devraient faire partie des équipes de négociation : les résultats contestés des élections présidentielles de décembre 2007 au Kenya ont déclenché une crise qui a coûté la vie de plus d'un millier des personnes et en a déplacé des centaines d'autres. Grâce à la médiation de l'ancien Secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, les négociations se sont employées à résoudre la crise, à réconcilier les communautés et à prévenir de futurs conflits. Le Panel de l'UA a spécifiquement demandé aux parties négociatrices d'inclure les femmes dans leurs délégations respectives. C'est ainsi que les deux équipes de négociation, composées de quatre membres, ont engagé chacune une femme. Ces négociatrices et les organisations de femmes kényanes ont joué un rôle crucial en proposant des solutions à des problèmes de longue haleine : réforme constitutionnelle, juridique et institutionnelle, causes profondes de la violence postélectorale, absence de transparence et de responsabilité et impunité[18].
- Structurer la participation communautaire via les réseaux de femmes : au Burundi, des OSC de femmes ont activement plaidé en faveur d'une perspective du genre dans la conception et la mise en œuvre d'un cadre stratégique de consolidation de la paix et dans des projets connexes financés par le Fonds de l'ONU pour la consolidation de la paix. Des organisations de femmes se sont alliées pour créer un organe de coordination des OSC, le Cadre de coordination et de concertation pour la consolidation de la Paix et la mise en œuvre de la Résolution 1325. La représentante de ce Cadre au Comité de direction du Fonds pour la consolidation de la paix a œuvré pour l'inclusion de la perspective du genre dans les travaux du Fonds et a prodigué des conseils techniques en ce sens. Le Cadre de coordination et de concertation a mis au point des indicateurs sensibles au genre pour chacun des projets et a institué dans tout le pays des groupes locaux de femmes chargés de contrôler le déploiement des projets du Fonds pour la consolidation de la paix et leur impact au niveau local[19].

4.3 Réforme de la défense

La réforme de la défense suppose la transformation du secteur de la défense d'un État, de façon à ce que les institutions :

- Se trouvent sous contrôle civil ;
- Respectent les principes de responsabilité et de bonne gouvernance ;
- Entretiennent une force adaptée à leur mission ;
- Aient une composition représentative ;
- Soient formées et équipées conformément à leur environnement stratégique ;
- Respectent le droit international et contribuent ainsi aux objectifs nationaux et internationaux de paix et de sécurité.

Les quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité formulent un certain nombre d'obligations spécifiques, ainsi que des directives pour les processus de réforme de la défense, sur les sujets suivants :

- Représentation des femmes aux niveaux décisionnels des institutions de défense ;
- Élaboration de programmes de DDR prenant en charge les questions de genre ;
- Vérification des antécédents des membres des services armés et de sécurité, avec un intérêt tout particulier pour la violence sexuelle et d'autres violations du droit international humanitaire et des droits humains.

Les obligations propres aux pays qui déploient des personnels militaires dans les missions de maintien de la paix de l'ONU sont expliquées à la section 4.6.

Les obligations des pays présentement impliqués dans un conflit armé sont expliquées à la section 4.7.

Représentation accrue des femmes aux niveaux décisionnels des forces armées

La représentation accrue des femmes dans les forces armées est un aspect de l'obligation plus large stipulée dans les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité, qui impose d'accroître la représentation des femmes dans les institutions et mécanismes de prévention, de gestion et de règlement des conflits.

Voir : RCS 1325 article 1.

Les autres institutions et mécanismes méritant une représentation des femmes accrue sont, entre autres, les ministères de la Défense, les commissions parlementaires et les comités exécutifs en charge d'affaires de défense, les alliances régionales et internationales de défense et les forces de maintien de la paix.

Le PAN 1325 suédois note que la présence de personnels féminins confère un avantage particulier aux actions et stratégies d'appui à la RSS dans les pays sortant d'un conflit, notamment dans les domaines de l'éducation, de la formation et de la réforme judiciaire. Les nombreux avantages qu'apporte une participation des femmes accrue dans les forces armées et les stratégies générales pour promouvoir le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes sont recensés dans le Dossier *« Place du genre dans la réforme de la défense »*.

En insistant sur « tous les niveaux de prise de décisions », la RCS 1325 demande à ce que les femmes ne soient pas seulement mieux représentées à tous les échelons inférieurs et dans les fonctions administratives, mais également aux niveaux décisionnels les plus élevés. Cette section s'intéresse à l'accroissement de la représentation des femmes aux niveaux supérieurs de la prise de décision.

Il y a relativement peu de femmes aux échelons supérieurs des forces armées dans le monde. Une

étude conduite en 2000 sur les forces de l'OTAN révèle que 70 % des femmes demeurent confinées aux services d'appui[20]. Un processus de réforme de la défense peut permettre de déployer une batterie de mesures en vue d'accroître le nombre de femmes dans les instances supérieures des forces armées. Ces mesures peuvent consister en ce qui suit :

- Éliminer les obstacles formels qui empêchent les femmes d'accéder aux échelons supérieurs, par exemple les conditions d'accès à certains types de service interdits aux femmes[21] ;
- Instituer un groupe responsable des questions de genre ou un groupe de femmes au sein du ministère de la Défense (voir l'Encadré 5) ;
- Établir des mécanismes institutionnels dans les forces armées pour promouvoir l'avancement des femmes, par exemple des associations de personnels féminins, des programmes de tutorat et des centres de liaison dédiés aux femmes. Ainsi, l'Institut de leadership des forces canadiennes convoque chaque année un symposium sur « Le leadership des femmes dans la défense », concrétisant un appui constitutionnel à l'avancement des femmes[22] ;
- Soutenir les femmes en déploiement actif par des mesures favorisant la vie de famille et des dispositions logistiques appropriées, afin qu'elles acquièrent l'expérience nécessaire pour être promues ;
- Offrir aux femmes les opportunités requises en termes d'éducation et de formation pour leur avancement. Le PAN 1325 et 1820 ougandais exige que les programmes de formation réservés aux membres des forces armées enseignent aux femmes des compétences de commandement et autres ;
- Spécifier des critères d'avancement tenant compte des compétences individuelles que les femmes apportent aux forces armées ;
- Définir des cibles pour que les femmes accèdent à des échelons supérieurs. Le PAN 1325 norvégien, par exemple, fixe cet objectif : « 25 % au moins des élèves officiers seront des femmes » ;
- Contrôler en permanence la proportion de femmes dans les instances supérieures.

DDR favorisant l'égalité des sexes

La DDR se perçoit mieux comme un outil de stabilisation à court terme *lié* ou *connexe* à la RSS, plutôt que comme une composante à part entière de la RSS. Cependant, beaucoup de pays sortant d'un conflit considèrent que c'est la première étape du processus de RSS.

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité exhortent les États à faire en sorte que leurs processus de DDR prennent en compte les besoins particuliers des femmes et des hommes dans différents rôles.

Voir : RCS 1325 article 13, RCS 1888 article 17, RCS 1889 article 13.

Ces dix dernières années, des progrès ont été réalisés en ce sens. Les *Standards de désarmement, de démobilisation et de réintégration intégrés* des Nations Unies et la *Liste de contrôle de l'UNIFEM sur le désarmement, la démobilisation et la réintégration* constituent d'importants outils de référence pour la planification de programmes de DDR sensibles au genre.

Encadré 5 Observatoire espagnol des femmes dans les forces armées

Les Forces armées espagnoles ont d'abord autorisé la participation limitée de femmes dans leurs rangs en 1988. Depuis, leur politique de ressources humaines a évolué au point de ne plus appliquer aucune restriction quant au rang, au travail et aux fonctions des femmes militaires.

En 2005, le ministère de la Défense a créé l'Observatoire des femmes dans les forces armées, organe ministériel chargé de faciliter l'intégration des femmes dans les forces armées. L'Observatoire assure un support technique au ministère et aux personnels militaires, via les fonctions suivantes :

- Examen des projets de réglementation et de loi en vue d'évaluer l'impact de ces mesures sur les sexospécificités et de rendre des comptes à cet égard.
- Campagnes d'information proactives dans les armées et dans le public, afin de modifier les perceptions des rôles des femmes dans les forces armées.
- Réponse aux demandes d'information des femmes dans les forces armées et de leurs commandants sur des questions liées aux politiques de ressources humaines (ex. : droits des femmes militaires en cas de grossesse).

L'Observatoire ne relève pas de la chaîne de commandement et ne se substitue nullement aux procédures régulières de réclamation et de déclaration, mais veille à ce que les femmes militaires soient informées de ces procédures.

Le succès de cet Observatoire peut s'attribuer aux éléments suivants :

- Il n'a ni la vocation, ni la réputation de défendre ou de représenter les femmes dans les forces armées (des services de médiation sont aujourd'hui à la disposition des hommes et femmes militaires). Dans ses fonctions de prestataire de services, l'Observatoire prodigue des conseils impartiaux à quiconque, dans les forces armées, a besoin d'explications sur la législation régissant l'intégration des femmes dans les forces armées.
- Les travaux d'analyse d'impacts sur les sexospécificités qu'il mène pour le ministère lui confèrent une grande crédibilité au sein de ce ministère.
- Par ses consultations avec les femmes militaires, il assure une très bonne compréhension de la problématique des femmes dans les armées.

Source : Ministère de la Défense, Observatoire de l'égalité entre sexes. http://www.mde.es/en/areasTematicas/observatorio/index.html?__locale=en

Les enseignements tirés des phases de planification, de désarmement et de démobilisation sont, entre autres, les suivants[23] :

- Les accords de paix doivent reconnaître les différentes façons dont les femmes et les filles peuvent être associées à des groupes armés et considérer ces personnes comme des bénéficiaires à pied d'égalité des programmes de DDR, conjointement avec les femmes et hommes ex-combattants.
- Les besoins des femmes et filles qui sont à la charge des bénéficiaires doivent également être pris en compte.
- Il faut inclure les femmes à tous les niveaux et à toutes les phases des processus de DDR, ce qui exige l'adoption d'un modèle participatif pour l'évaluation des besoins.
- Des données ventilées par sexe doivent être collectées et utilisées pour établir précisément la situation de tous les ex-combattants, des personnes à leur charge et de toutes les personnes associées à des groupes armés.
- Des spécialistes des questions de genre ne doivent pas seulement être impliqués à toutes les phases des programmes de DDR, mais l'ensemble des personnels de DDR doit aussi suivre des formations en matière de genre, de façon à ce qu'ils soient en mesure de planifier, de mettre en œuvre et d'évaluer ces programmes d'une manière prenant en charge les questions de genre.
- La présence de personnels féminins pour repérer les femmes sur les sites de démobilisation rend le processus davantage accessible et acceptable aux femmes.
- Si les camps de DDR ne sont pas conçus selon un agencement tenant compte des sexospécifictés – par exemple avec des quartiers non différenciés pour les hommes et les femmes –, ni surveillés par des personnels policiers ayant suivi des formations en matière de genre, ils peuvent devenir un terrain propice à la violence sexuelle.
- Même lorsque les femmes et les filles sont incluses sur le papier dans le processus de DDR, l'expérience acquise des programmes de DDR au Libéria et en Sierra Leone indique qu'elles hésitent souvent à s'enrôler pour des raisons sexospécifiques. Elles peuvent, par exemple, craindre pour leur sécurité du fait de la présence d'un grand nombre d'hommes dans les campements ou redouter les stigmates sociaux assignés aux femmes associées à des groupes armés. Les programmes de DDR doivent prendre en compte les préoccupations des femmes, mais aussi communiquer directement avec les ex-combattantes et les femmes ayant eu un rôle de soutien au sein d'un groupe armé. Les organisations de femmes peuvent constituer de précieux partenaires pour inciter les femmes à participer.
- L'appui à la constitution de groupes et de réseaux de femmes favorise l'autonomisation et l'organisation des femmes et confère un espace aux femmes qui suivent un programme de DDR pour partager leurs expériences.
- Les programmes de DDR devraient comporter des mécanismes de vérification des antécédents (voir ci-après) pour prévenir toute impunité en cas de graves violations des droits humains.
- Des indicateurs qualitatifs et quantitatifs devraient être employés pour mesurer l'impact des programmes de DDR et des évaluations devraient être pratiquées sur le long terme.

Les enseignements tirés en matière de réintégration sont, entre autres, les suivants[24] :

- Les ex-combattantes ont généralement besoin d'un soutien pour leur réintégration socioéconomique, car elles sont souvent stigmatisées pour leur comportement, jugé comme allant à l'encontre des normes culturelles. Il est tout aussi important d'assurer la prestation de services visant à traiter le traumatisme émotionnel et la santé reproductive. Malheureusement, les composantes de réintégration des programmes de DDR manquent souvent des ressources nécessaires pour offrir un soutien adéquat, hormis les moyens de subsistance génériques. Les stratégies de réintégration et de réadaptation reconnaissent souvent les besoins spéciaux des femmes et des filles associées à des forces et des groupes armés, sans pour autant indiquer les moyens de satisfaire ces besoins.
- Durant la transition entre les programmes de DDR et les programmes de RSS, les femmes se voient rarement offrir la possibilité de s'engager dans les nouvelles forces de sécurité.
- Les organisations de femmes peuvent constituer de précieux partenaires. Dans une étude conduite en 2004 sur d'anciens combattants réintégrés en Sierra Leone, 55 % des personnes interrogées ont indiqué que les femmes de la communauté avaient joué un rôle important dans leur réintégration ; 20 % avaient le sentiment d'avoir été aidés par leurs chefs traditionnels et 32 % par les agents de l'aide internationale.

Le retour des ex-combattants dans les communautés civiles génère souvent des niveaux accrus de violence, notamment de violence sexuelle. Les programmes de réintégration doivent comporter des bilans psychologiques, une aide à la réadaptation et un suivi pour faciliter l'insertion communautaire et réduire le risque de violence sexiste. Pour les ex-combattants autrefois considérés comme l'élite de leur pays, il est important de prévoir des alternatives économiques après le conflit. Sans ces alternatives, il y a de fortes chances pour qu'ils reprennent les armes, ne serait-ce que pour s'assurer des moyens de subsistance. Or, les conduites de la sorte (le pillage, par exemple) s'accompagnent souvent de violence sexuelle. Les mesures visant à réduire la prolifération des armes légères dans les communautés permettent également de réduire la violence sexuelle. Les programmes de DDR et les dispositifs transitoires de sécurité devraient donc être coordonnés avec les initiatives communautaires de sécurité qui protègent les civils dans les communautés d'accueil contre le risque de violence sexuelle[25].

Vérification des antécédents dans les forces armées et les services de sécurité

La vérification des antécédents consiste globalement à évaluer les antécédents et l'intégrité d'un individu pour déterminer s'il est apte à occuper une fonction publique. Cela suppose la mise en œuvre d'un processus formel pour l'identification et l'exclusion des individus suspectés de violations de droits humains ou de crimes de guerre, en particulier dans les institutions du secteur de la sécurité et autres organismes gouvernementaux.

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité préconisent une telle vérification des antécédents par toutes les parties au conflit armé, mais aussi après les processus de paix.

Voir : RCS 1820 article 3, RCS 1888 articles 3 et 17.

Il est important de vérifier les antécédents de violence sexuelle et d'autres violations du droit international humanitaire et des droits humains pour plusieurs raisons : pour protéger les civils, ainsi que les membres des services de sécurité, contre tous ceux qui sont susceptibles d'abuser de leur pouvoir pour commettre des délits, pour que les services de sécurité gagnent la confiance de la population et pour prévenir toute impunité dans les affaires de violence sexuelle et autres abus. Dans les pays sortant d'un conflit ou d'un régime autoritaire, où les personnes ayant commis de graves délits ne sont pas toujours poursuivies en justice, le seul fait d'exclure ces personnes du service public peut déjà constituer en soi une sanction[26].

En RDC, des ONG congolaises de femmes et des observateurs internationaux ont à l'unisson dénoncé l'absence de processus juste et efficace de vérification des antécédents. L'intégration de forces régulières et irrégulières dans l'armée congolaise, les FARDC, s'est faite sans véritable vérification des antécédents. Des individus suspectés de s'être livrés à des actes de violence sexuelle et d'avoir commis d'autres crimes et délits graves (viol, viol collectif, esclavage sexuel et recrutement forcé de femmes et de filles) ont été maintenus à des postes de pouvoir, et parfois même ont reçu de l'avancement. Il s'en est suivi une « institutionnalisation de l'impunité », qui peut avoir contribué aux niveaux élevés de violence sexuelle constatés dans le conflit en RDC[27].

En revanche, au Libéria, l'ONU a mis au point un programme de vérification des antécédents pour évaluer les qualifications et la performance de la police nationale libérienne et d'autres forces du secteur de la sécurité. Au cours de ses deux premières années d'existence, ce programme de « désactivation » a conduit à la révocation de 2 150 policiers. Même s'il n'est pas parfait, ce programme a été salué par tous, car il a permis de purger la police de ses éléments les plus corrompus et les plus brutaux[28].

Pour concevoir un programme de vérification des antécédents de violence sexuelle et d'autres violations du droit international humanitaire et des droits humains, il convient de prendre en compte les aspects suivants :

- Les normes internationales exigent que les processus de vérification des antécédents s'intéressent aux comportements individuels, et non pas à l'appartenance à un groupe ou une institution. La vérification des antécédents doit être juste et respectueuse, notamment en prévoyant des droits de recours ou d'appel. Les *Instruments de l'état de droit dans les sociétés sortant d'un conflit – Assainissement : cadre opérationnel* du Bureau des Nations Unies du Haut-Commissariat aux droits de l'homme constituent un précieux outil à cet égard.
- Le processus doit être transparent, diffusant librement des informations dans le public et autorisant la participation du public. Étant donné que les taux d'analphabétisme sont plus élevés chez les femmes et qu'elles ont moins accès aux médias de masse, les campagnes d'information doivent recourir à des méthodes alternatives, y compris au niveau communautaire, pour informer les femmes.
- Les organisations communautaires de femmes peuvent constituer de précieuses sources d'information, car ces femmes connaissent généralement très bien les membres de leur communauté.
- Le programme doit garantir la confidentialité et la protection de quiconque prétend avoir été victime d'abus. La protection de l'identité des informateurs, en particulier dans les affaires de violence sexuelle, est indispensable à l'efficacité du processus de vérification des antécédents. Il est arrivé plusieurs fois que les antécédents de coupables n'aient pas été vérifiés, par crainte de représailles et du fait de l'inefficacité des mécanismes de protection des témoins[29]. Une composante importante de la confidentialité passe nécessairement par un stockage et un traitement sécurisés des informations. Les programmes et institutions qui s'occupent des victimes de violence sexuelle peuvent faciliter l'accès aux informations et l'échange d'informations sur les auteurs de violence sexiste.
- Il faut assurer l'orientation des victimes de violence sexuelle et d'autres abus vers les services d'assistance et les services médicaux.
- Des observateurs indépendants devraient contrôler le processus de vérification des antécédents.
- Le processus de vérification des antécédents doit être relié aux processus de justice transitionnelle, si tant est qu'ils existent, par exemple par le biais de programmes de recherche de la vérité et de réparations.

- La vérification des antécédents ne constitue qu'un aspect de la réforme institutionnelle et ne peut s'inscrire dans un contexte plus large qu'à l'appui d'une stratégie de réforme efficace et légitime. Les autres aspects sont, entre autres, la conception de mécanismes de contrôle interne, le contrôle externe et la formation en matière de genre et de droits humains.

Les donateurs pourraient jouer un rôle important en veillant à ce que les forces de sécurité étrangères appliquent un processus efficace de vérification des antécédents de violence sexuelle et d'autres transgressions. Ces mesures pourraient être spécifiées dans les PAN 1325/1820 des pays donateurs. Le Congrès américain, par exemple, interdit le financement de formations ou d'équipements destinés à des forces de sécurité étrangères dès lors que le Département d'État dispose de renseignements crédibles indiquant que ces forces ont gravement bafoué des droits humains. Cette interdiction impose aux responsables du Département d'État et du Département de la Défense de vérifier les antécédents des bénéficiaires envisagés à partir d'une base de données recensant des rapports crédibles sur des violations de droits humains[30]. Les forces de sécurité des pays traversant un conflit ou sortant d'un conflit qui ne vérifient pas les antécédents de violence sexuelle et d'autres violations du droit international humanitaire et de droits humains de leurs recrues ne devraient bénéficier d'aucun soutien international.

4.4 Réforme de la police

La réforme de la police désigne la transformation d'une organisation de police en un service de police professionnel et responsable, pratiquant un style de police qui tient compte des besoins des communautés locales et qui respecte les normes démocratiques et les principes de bonne gouvernance[31]. Parmi les exemples de réforme de la police, on retrouve :

- La redéfinition des missions et des procédures opérationnelles de la police ;
- La démilitarisation des forces de police ;
- La formation et renforcement des compétences pour les personnels actifs et administratifs;
- La mise en place de mécanismes de contrôle.

Les quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité formulent un certain nombre d'obligations spécifiques, ainsi que des directives pour les processus de réforme de la police, sur les sujets suivants :

- Application de la loi, dans le respect de l'égalité des sexes, notamment en ce qui concerne la protection et le respect des droits humains des femmes et des filles ;
- Assistance aux victimes de violence sexuelle ;
- Poursuite en justice des auteurs d'actes de violence contre des femmes et des filles durant des conflits armés, de génocide, de crime contre l'humanité et de crime de guerre ;
- Représentation accrue des femmes aux niveaux décisionnels dans les institutions de police ;
- Vérification des antécédents (voir la section 4.3).

Les autres obligations incombant aux pays qui déploient des personnels policiers dans les missions de maintien de la paix de l'ONU sont expliquées à la section 4.6.

Application de la loi favorisant l'égalité des sexes

Le groupe d'experts indépendants de l'ONU chargé d'examiner l'impact du conflit armé sur les femmes a observé que, pendant un conflit armé, « la violence à l'égard des femmes est peu à peu devenue une norme établie »[32]. La violence sexuelle et domestique persiste et se propage après le conflit, alimentée par la disponibilité des armes, les traumatismes infligés aux membres de sexe masculins des familles, le chômage, la pénurie de logements et de services de base[33]. Le manque d'opportunités économiques et l'afflux de personnels internationaux, essentiellement de sexe masculin, rendent les femmes et les filles particulièrement vulnérables à l'exploitation sexuelle et à la traite des êtres humains. Dans certains pays sortant d'un conflit, les crimes d'honneur posent de graves prolèmes.

Reconnaissant les défis posés à la sécurité des femmes dans les pays sortant d'un conflit, les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité précisent que la police doit prendre en charge les questions de genre et prendre des mesures promouvant les droits humains des femmes et des filles.

Voir : RCS 1325 article 8, RCS 1889 article 10.

Le thème de la prise en charge des questions de genre par la police est traité dans le Dossier *« Place du genre dans la réforme de la police »*. Les mesures à prendre pour honorer les obligations stipulées dans les résolutions exigent normalement des changements dans quatre domaines[34] :

Mission

- La violence sexiste devrait être criminalisée *de facto* et les droits humains des femmes devraient être protégés de droit.
- La police devrait être spécifiquement mandatée et équipée pour protéger les communautés vulnérables contre la violence sexiste, notamment les personnes déplacées dans leur propre pays, les réfugiés ou les minorités ethniques ou sexuelles.

Pratiques opérationnelles, systèmes d'incitation et évaluation de la performance

- La police doit comprendre la nature, l'ampleur et la gravité des crimes et délits commis contre les femmes et prendre très au sérieux leur fonction de prévention, de protection et d'enquête. La perspective du genre doit être prise en compte dans les formations de base, ainsi que dans les mesures visant à promouvoir une culture des droits humains dans les forces de police.

- Une formation approfondie de renforcement des compétences doit être dispensée sur le traitement policier des crimes et délits, notamment la traite des êtres humains, la violence domestique et les agressions sexuelles (voir l'Encadré 6).
- Des protocoles devraient être mis au point pour régir le traitement réservé aux crimes et délits de nature sexiste. Par exemple, de bonnes pratiques en matière de violence sexiste peuvent consister en ce qui suit : arrestation des auteurs de violence sexiste au moindre soupçon raisonnablement fondé (plutôt que de laisser à la police le pouvoir d'inciter une femme à retourner avec son partenaire violent), déclaration obligatoire aux instances supérieures et orientation des victimes vers des services médicaux et d'assistance[35].
- Des brigades spécialisées, comme les Postes de police pour femmes et les Unités de soutien aux familles, peuvent renforcer la lutte contre la violence exercée à l'encontre de femmes et d'enfants, comme en Afghanistan, en RDC, au Kosovo, au Libéria, au Nicaragua, en Sierra Leone (voir l'Encadré 7), au Rwanda et au Timor-Leste. Ces brigades sont souvent exclusivement composées de personnels de police féminins ou de femmes et d'hommes spécialement formés pour prendre en charge des victimes de crimes sexuels et pour mener des enquêtes efficaces. Les preuves ne manquent pas – notamment en RDC, en Inde et en Sierra Leone – pour démontrer que les femmes victimes de violence sexuelle ont plus tendance à se confier à des policières ou à un poste de police pour femmes qu'à un membre de sexe masculin d'un poste de police normal[36].
- Des mécanismes d'incitation devraient également favoriser l'activité policière prenant en charge les questions de genre et des systèmes de sanction devraient être mis en place pour pénaliser tout manquement à cet égard. De même, des mécanismes d'incitation doivent être mis en place pour encourager les personnels de police à travailler dans des brigades spécialisées dans les questions de genre, par le biais notamment de promotions, d'une meilleure visibilité, d'une reconnaissance publique et d'un soutien psychosocial. Au Libéria, l'Unité de protection des femmes et des enfants a acquis un certain prestige, par son statut de force d'élite de la police, en partie parce qu'elle a su mieux s'équiper que les autres brigades, grâce au soutien des donateurs[37].
- Les mécanismes d'évaluation des performances devraient consigner et récompenser l'engagement des personnels envers les principes d'égalité des sexes.

Composition des personnels

- La hausse des recrutements de femmes dans les forces de police constitue une condition essentielle à la prestation de services pour les femmes et les hommes de toute communauté.

Encadré 6 | Conseils de formation

- Des groupes de femmes ont pris part à la formation en matière de genre dispensée à la police dans plusieurs pays en conflit. Ces interventions ont permis d'instiller une expertise spécifique dans la formation policière et de renforcer la confiance entre les communautés et la police.
- La formation peut cibler des policières. En 2008, une séance de formation de deux semaines a été dispensée à trente-deux policières dans les districts de Herat et Badghis, en Afghanistan. Cette formation a essentiellement porté sur des questions légales, à savoir les codes de conduite, l'usage de la force et les droits humains, ainsi que sur des questions tactiques et techniques, comme les fouilles de domiciles, l'usage de menottes, les premiers secours et l'autodéfense *(EUROPOL-Serving Afghanistan, Online Bi-weekly Newsletter*, 22 décembre 2008, 2-3. http://www.eupol-afg.eu/pdf/4.pdf).
- Lorsque la formation est dispensée par un organisme externe, les stagiaires doivent être autorisés et incités à mettre leurs nouvelles compétences en pratique. La Force de stabilisation des Nations Unies en Haïti a formé des policières haïtiennes sur des problèmes spécifiques à la violence sexiste. Pourtant, après leur formation, ces femmes ont été assignées à des tâches administratives, sans aucune possibilité d'enquêter sur des délits de violence sexuelle, ni même de mettre en pratique les compétences acquises. De fait, elles n'ont jamais été mises en contact avec des victimes. (Pearson Peacekeeping Centre, *Roundtable Report: UNSCR 1820: A Roundtable Discussion with Female UN Police Officers Deployed in Peacekeeping Operations, 2009,* 4).

Systèmes de responsabilisation

- Des groupes de femmes de la société civile devraient être impliqués dans les mécanismes de contrôle civil des services de sécurité (ex. : comités d'examen de la police, commissions de droits humains, comités de liaison entre la communauté et la police).
- De puissants mécanismes disciplinaires devraient être mis sur pied pour sanctionner tout acte de violence sexiste ou de discrimination commis par la police à l'encontre de membres de la communauté ou d'autres policiers.

Assistance et protection des victimes de violence sexuelle

Dans bien des pays, les victimes de violence sexuelle ne trouvent dans la police guère de volonté pour enquêter et poursuivre les coupables en justice. Souvent, la police ne considère pas la violence sexuelle comme un problème prioritaire, par comparaison avec d'autres formes de violence, ou estime que la violence sexuelle dans un contexte familial ou communautaire constitue une affaire privée, qui demande à être « résolue » directement par les parties concernées. Il est rare que des femmes policières soient là pour s'occuper des femmes victimes, d'où leur réticence à porter plainte. Parfois, les victimes de violence sexuelle sont exposées à la maltraitance, à la discrimination ou à de nouveaux abus sexuels lorsqu'elles se trouvent aux mains de la police. Même lorsqu'il y a enquête, les victimes voient souvent violer leur intimité, quand ce n'est pas leur dignité, par exemple si elles sont obligées de

Encadré 7 Unités de soutien aux familles en Sierra Leone

La Police sierra léonaise a créé des Unités de soutien aux familles (USF) en 2001. Hébergées dans les principaux postes de police du pays tout entier, ces USF sont composées de personnels masculins et féminins spécialement formés pour travailler avec des victimes de viol, d'abus sexuels, de violence domestique et de traite des êtres humains. Les USF ont établi des services d'orientation pour l'accès gratuit à des soins médicaux et à une aide juridique, et prennent également part aux efforts de sensibilisation publique, en particulier autour des questions de la violence sexuelle, de la violence domestique, du VIH/sida, de la traite des êtres humains et de la mutilation génitale féminine.

Dans le passé, les femmes dénonçaient rarement des affaires de la sorte à la police. Or, les USF se sont révélées très efficaces en incitant les femmes à dénoncer des cas de violence sexiste. En 2003, les USF ont reçu et ouvert des enquêtes pour 3 121 plaintes pour violence sexuelle et physique, soit une hausse importante par rapport aux années précédentes. Cette augmentation du nombre d'affaires dénoncées se doit à une meilleure sensibilisation publique sur le sujet et à la confiance du public envers les USF. En outre, une évaluation des USF pratiquée par l'UNICEF a révélé que les stigmates associés à l'exploitation et aux abus sexuels avaient diminué et que davantage de gens avaient connaissance des services d'assistance à leur disposition.

Source : UNIFEM, *Women Building Peace and Preventing Sexual Violence in Conflict-Affected Contexts, octobre 2007,* 11.

« prouver » qu'elles ont tenté de résister à une agression ou de décrire leur tenue vestimentaire ou leur conduite, ce qui ne fait que les culpabiliser[38].

Les RCS 1820 et 1888 insistent sur le traitement à réserver à la violence sexuelle dans des situations de conflit armé et d'après-conflit. Elles soulignent pour ce faire diverses dimensions par rapport auxquelles la police a un rôle à jouer : l'assistance aux victimes de violence sexuelle, leur accès à la justice, leur protection et leur traitement avec dignité tout au long des procédures judiciaires.

Voir : RCS 1820 articles 4 et 13, RCS 1888 articles 6 et 13.

Les mesures requises pour honorer ces obligations couvrent celles visées à la rubrique « Application de la loi favorisant l'égalité des sexes » ci-avant, par exemple la conception de formations spécialisées, la constitution de brigades d'intervention spécialisées et la création de systèmes d'orientation. Des ressources dédiées devraient être allouées à la protection et à la lutte contre la violence sexuelle. En particulier :

- Brigades de police spécialisées dans la violence sexuelle (voir l'Encadré 8) ;
- Plans stratégiques pour les enquêtes sur les crimes et délits de violence sexuelle et mise à disposition d'équipements et de véhicules à cette fin ;
- Directives détaillant les traitements à réserver aux plaintes pour violence sexuelle. Ces modes de traitement devraient garantir l'assistance aux victimes par une orientation vers des services psychosociaux et médicaux, des résidences protégées, une aide juridique gratuite et d'autres mesures adaptées ;
- Protection de la sécurité et de la confidentialité des victimes, de façon à ce qu'elles puissent porter plainte sans crainte de représailles. L'infrastructure physique des postes de police est importante à cet égard et permet en outre de protéger la dignité des victimes. Par exemple : lignes d'assistance téléphonique gratuite pour les affaires de viol, véhicules propres aux brigades spécialisées dans les questions de genre, ambulances, salles privées d'examen médical et espaces privés pour les entretiens[39] ;
- Les techniques d'enquête, tout comme les formulaires et questionnaires de déclaration, ne doivent pas entacher la dignité des femmes (les « tests de virginité », par exemple), ni s'immiscer abusivement dans leur vie intime. Des trousses médico-légales pour les cas d'agression sexuelle devraient être constamment tenues à disposition[40].

Poursuite en justice des auteurs d'actes de violence contre des femmes et des filles durant des conflits armés

La lutte contre l'impunité des crimes commis à l'encontre de femmes et de filles durant un conflit armé est l'une des préoccupations majeures des quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité.

Voir : RCS 1325 article 11, RCS 1820 article 4, RCS 1889 article 3.

Encadré 8 Services aux victimes de violence sexuelle au Timor-Leste

En 2001, un réseau de Groupes d'intervention pour les personnes vulnérables (GIPV) a été institué au sein des services de police nationale du Timor-Leste pour gérer les affaires de viol, d'agression sexuelle, de violence domestique et de sévices sur enfants et d'enquêter sur des affaires de la sorte. Le GIPV sert de point d'accès identifiable pour les victimes de violence sexiste et les prestataires de services et met à leur disposition des agents de police désignés. De fait, ce groupe a favorisé une collaboration et une coordination positives entre des ONG et la police, par exemple en autorisant leur participation à des ateliers locaux et leur consultation sur les affaires.

Depuis, un réseau fonctionnel de services pour les victimes de violence domestique, d'agression sexuelle et de sévices sur enfants a été mis sur pied. Grâce à ce réseau, une pièce sécurisée a été installée dans l'hôpital national, des examens médicaux et médicolégaux sont désormais pratiqués, des conseils psychosociaux sont prodigués, des centres d'hébergement sont en place et une aide juridique est disponible. Des ONG nationales participent à la prestation d'un grand nombre de ces services, ainsi qu'à l'éducation et à la sensibilisation du public.

Sources : FNUAP, *Terms of Reference: International Referral Network Project Coordinator: GBV Sub-Project,* 2010, http://ocha-gwapps1.unog.ch/rw/res.nsf/db900SID/OCHA-83Z4LC?OpenDocument; FNUAP, *Gender-Based Violence in Timor-Leste: A Case Study*, 2005. www.unfpa.org/women/docs/gbv_timorleste.pdf

Encadré 9 Formation des praticiens s'occupant de témoins et de victimes de crimes et délits liés à la guerre

L'OSCE-BIDDH a mis au point un module de formation sur le droit international pénal et le droit international humanitaire à l'intention des procureurs, enquêteurs/policiers, magistrats et avocats qui sont en contact avec des témoins et victimes de crimes et délits liés à la guerre.

Dans ce module, les participants apprennent des techniques d'interrogatoire des victimes et témoins traumatisés, qu'ils mettent ensuite en pratique dans un environnement contrôlé. Les thèmes abordés par cette formation sont les suivants :

1. Approches générales et bonnes pratiques d'interrogatoire
2. Protection des témoins :
    a. Évaluation des besoins en protection
    b. Cadre juridique
    c. Mesures de protection (ex. : distorsion vocale, pseudonymes)
3. Interrogatoires directs, contre-interrogatoires et réorientation, le cas échéant.
4. Types de questions (ouvertes, fermées, directrices).
5. Techniques d'interrogatoire des témoins oculaires, des experts et des témoins hostiles.
6. Interrogatoire efficace et sensible des témoins traumatisés.
7. Assistance aux témoins et accès aux mécanismes d'assistance.
8. Identification et gestion des traumatismes secondaires.

Source : OSCE-BIDDH, *Supporting the Transition Process: Lessons Learned and Best Practices in Knowledge Transfer*, septembre 2009, 57. http://www.osce.org/documents/odihr/2009/09/39685_en.pdf

On accorde souvent peu d'importance à la capacité de la police à entreprendre des enquêtes sur les affaires de violence contre des femmes et des filles pendant des conflits armés. En ex-Yougoslavie, par exemple, où des criminels sont poursuivis pour crimes de génocide, crimes contre l'humanité et crimes de guerre, les forces de police sont très insuffisamment équipées pour étayer ces enquêtes complexes. D'après les avocats, les procureurs et les magistrats, les enquêteurs de police ont une piètre connaissance, voire une connaissance quasi nulle des lois applicables et de leurs obligations et, parfois même, sont totalement dépourvus des compétences fondamentales requises pour enquêter[41].

Les forces de police chargées d'enquêter sur les affaires de violence contre des femmes et des filles durant des conflits armés, les génocides, les crimes contre l'humanité et les crimes de guerre ont absolument besoin d'être formées dans les domaines suivants :

- Connaissance basique du droit international pénal et du droit international humanitaire appliqués dans leur contexte ;
- Techniques d'interrogatoire appropriées aux victimes et témoins traumatisés (voir l'Encadré 9) ;
- Techniques et technologies d'enquête (ADN, médecine légale, analyse des scènes de crime, interrogatoires et exhumations) ;
- Techniques d'enquête sur des dossiers non résolus ;
- Protection des témoins, avec des stratégies préemptives au stade de l'enquête pour réduire les risques d'intimidation des témoins[42].

Représentation accrue des femmes aux niveaux décisionnels dans les institutions de police

La représentation accrue des femmes dans les institutions de police est un aspect de l'obligation plus large stipulée dans les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité, qui impose d'accroître la représentation des femmes dans les institutions et mécanismes de prévention, de gestion et de règlement des conflits.

Voir : RCS 1325 article 1.

Les nombreux avantages qu'apporte une participation des femmes accrue dans la police et les stratégies visant à promouvoir le recrutement et la rétention des femmes sont recensés dans le Dossier « *Place du genre dans la réforme de la police* ».

En insistant sur « tous les niveaux de prise de décisions », la RCS 1325 demande à ce que les femmes ne soient pas seulement mieux représentées aux échelons inférieurs et dans les fonctions administratives, mais également aux niveaux décisionnels les plus élevés. Cette section s'intéresse à l'accroissement de la représentation des femmes aux niveaux supérieurs de la prise de décisions.

Dans la plupart des services de police, les femmes sont proportionnellement surreprésentées aux échelons inférieurs. Un processus de réforme de la police peut mettre en œuvre une série de mesures en vue d'accroître le nombre de femmes aux échelons supérieurs des services de police. Ces mesures peuvent consister en ce qui suit :

- Établir des mécanismes institutionnels pour promouvoir les femmes, par exemple des associations de personnels féminins, des programmes de tutorat et des centres de liaison sur les questions relatives

aux femmes, et les encourager à en prendre les rênes. La Mission des Nations Unies au Libéria a élaboré une politique en faveur de l'égalité des sexes pour la Police nationale libérienne, qui ne s'efforce pas seulement de recruter et de former davantage de femmes, mais qui fait également en sorte de ne pas les isoler aux échelons inférieurs. Des femmes sont nommées aux instances supérieures et une Association de policières est là pour instaurer une culture de soutien mutuel[43] ;

- Offrir aux femmes les opportunités requises en termes d'éducation et de formation pour autoriser leur avancement. Partout où les femmes pâtissent d'un accès inégalitaire à l'éducation – dû à des préjugés sexistes bien enracinés dans la société –, il peut être nécessaire d'investir davantage dans leur formation afin de leur assurer une éducation et une expérience égales à celles de leurs homologues masculins et de leur conférer les compétences requises pour leur avancement[44] ;
- Promulguer des politiques favorables à la vie de famille, permettant aux femmes et aux hommes policiers de conjuguer leurs obligations familiales avec leur carrière ;
- Lutter contre les attitudes discriminatoires au sein des services de polices qui font obstacle à l'avancement des femmes. Dans le Service de police sud-africain, où 30 % du personnel sont des femmes, les femmes affirment devoir lutter chaque jour pour être pleinement acceptées comme des égales par certains de leurs supérieurs de sexe masculin. Le Service a créé un programme baptisé « Men for Change » pour diriger le changement culturel en ce sens dans toute l'institution[45] ;
- Adopter des critères de promotion objectifs tenant compte d'un large éventail de compétences et de qualifications, par exemple par des mécanismes récompensant les efforts de résolution de problèmes, de collaboration avec la communauté et d'orientation aux services sociaux. L'expérience militaire constitue souvent un critère de promotion dans la police, mais sa pertinence demeure discutable et désavantage souvent les femmes ;
- Comparer les notes attribuées aux hommes et aux femmes par les supérieurs hiérarchiques et diligenter des enquêtes dès lors que les femmes apparaissent systématiquement sous-notées ;
- Veiller à ce que les panels des promotions comportent un nombre suffisant de femmes ;
- Définir des cibles pour la désignation de femmes aux échelons supérieurs ;
- Contrôler en permanence la proportion de femmes dans les instances supérieures.

4.5 Justice transitionnelle et réforme de la justice

La justice et la sécurité sont inextricablement liées. Certaines institutions conceptualisent les questions de justice distinctement de la RSS[46]. Pourtant, la réforme de la justice pénale (pour le moins) est communément considérée comme un aspect de la RSS, tout comme la justice transitionnelle est perçue comme une activité liée à la RSS. Les liens importants entre les institutions de justice et d'autres composantes du secteur de la sécurité dans les pays sortant d'un conflit méritent que ce Dossier s'intéresse au secteur de la justice.

La réforme de la justice n'a pas seulement vocation à réformer les lois, mais aussi à élaborer des politiques, des procédures et des mécanismes autorisant l'application pratique des lois et imposant une égalité d'accès à la justice. Les principaux objectifs d'une réforme de la justice sont les suivants :

- Des lois justes et équitables pour promouvoir et protéger les droits humains et éliminer les obstacles posés aux groupes marginalisés et vulnérables ;
- Un appareil judiciaire efficace, impartial et responsable, avec des services de défense et de poursuite judiciaire ;
- Des liens et une coopération entre les institutions étatiques et les institutions non étatiques ;
- Des mécanismes de contrôle du système de justice ;
- Une administration/infrastructure judicaire adaptée.

Les quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité formulent un certain nombre d'obligations spécifiques, ainsi que des directives pour les processus de réforme de la justice, sur les sujets suivants :

- Mesures pour la protection et le respect des droits humains des femmes et des filles ;
- Stratégies pour satisfaire les besoins et priorités des femmes et des filles, à savoir un accès égalitaire à la justice, entre autres ;
- Traduction en justice des auteurs d'actes de violence contre des femmes et des filles durant un conflit armé, de génocide, de crime contre l'humanité et de crime de guerre ;
- Mesures pour répondre aux besoins des victimes de violence sexuelle dans des situations de conflit armé et d'après-conflit.

Mesures pour la protection et le respect des droits humains des femmes et des filles et pour la satisfaction de leurs besoins et priorités

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité demandent que la mise en œuvre des accords de paix se concentre sur les droits humains des femmes et des filles et encourage la mise au point de stratégies concrètes pour satisfaire les besoins et priorités des femmes et des filles, en particulier au regard de leur accès à la justice.

Voir : RCS 1325 article 8, RCS 1889 article 10.

Les mesures de la sorte consistent notamment en ce qui suit :

- Insertion à part entière de groupes de femmes dans les processus de réforme de la justice ;

- Ratification d'instruments internationaux et régionaux de droits humains, dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- Réforme constitutionnelle en vue d'affirmer le respect des droits humains de tous les citoyens aux plus hauts niveaux du système juridique ;
- Réforme légale en vue d'imposer des normes internationales et régionales en matière de droits humains, en particulier en ce qui concerne la propriété foncière, l'héritage, la violence sexiste et l'orientation sexuelle ;
- Réforme des procédures et pratiques judiciaires afin d'y éliminer toute discrimination directe ou indirecte envers les femmes et les filles ;
- Conduite d'un examen centré sur les questions de genre du secteur de la justice en vue d'identifier les besoins et priorités des femmes et des filles (voir la liste de contrôle à la section 4.1 du Dossier *« Place du genre dans la réforme de la justice »*). Le Libéria, par exemple, a entrepris une série d'examens à partir de laquelle il a élaboré un Plan d'action national contre la violence sexiste spécifiant un certain nombre de mesures de réforme judiciaire (voir l'Encadré 10 du Dossier *« Place du genre dans la réforme de la justice »*) ;
- Mesures spéciales pour le traitement des affaires de violence sexiste, notamment au regard de la protection des témoins et des victimes ;
- Lutte contre la discrimination par les magistrats, procureurs, avocats, greffiers et autres juristes, notamment par la formation et le renforcement des capacités sur les thèmes, entre autres, des droits des femmes et des procédures de traitement des affaires de violence sexiste. Les organisations locales et internationales de femmes, l'ONU et d'autres organisations internationales peuvent apporter leur aide dans ces formations ;
- Engagement auprès de chefs traditionnels et de mécanismes de justice traditionnelle et informelle afin de s'assurer qu'ils respectent les normes en matière de droits humains, dont les droits des femmes. Cet engagement doit favoriser la communication entre les chefs traditionnels et les organisations de femmes ;
- Mesures visant à accroître la participation des femmes dans le secteur de la justice, notamment en s'efforçant d'imposer la parité hommes-femmes à tous les niveaux ;
- Contrôle et surveillance permanents du système de justice afin de vérifier la manière dont il traite **le** respect des droits humains des femmes et des filles. Dans de nombreux pays, des institutions nationales de droits humains jouent cet important rôle de gardien, par exemple les commissions pour les femmes/l'égalité des sexes ou les médiateurs pour l'égalité des chances ;
- Mesures visant à mieux sensibiliser le public sur les droits humains et sur les lois et mécanismes permettant de les protéger. Dans de nombreux pays sortant d'un conflit, des OSC déploient des campagnes d'information et de formation du public sur des thèmes aussi divers que la violence domestique ou le mariage forcé, certains s'engageant efficacement avec des femmes et des hommes ;
- Recours à des assistants juridiques pour promouvoir la culture juridique des femmes ;
- Proximité et accessibilité des tribunaux et magistrats tant pour les femmes que pour les hommes dans les zones rurales ;
- Aide juridique dans le cadre des affaires présentant une importance pour les femmes, notamment dans les domaines de la propriété foncière, de l'héritage et de la violence sexiste ;
- Appui des initiatives de la société civile améliorant l'accès à la justice.

Encadré 10 Formation en matière de genre pour les procureurs et magistrats de Colombie

En 2007 et 2008, la Commission nationale colombienne pour les réparations et la réconciliation a parrainé une série de séances de formation en matière de genre destinées aux procureurs et magistrats siégeant dans les tribunaux transitionnels spéciaux, chargés de juger les crimes et délits commis par des paramilitaires et guérilleros démobilisés, en vertu de la loi de 2005 sur la justice et la paix.

Lors d'ateliers, les participants ont examiné les prescriptions de la loi en matière de violence sexiste et ont collaboré avec des OSC féminines pour concevoir des stratégies permettant de surmonter les obstacles qui empêchent de juger effectivement les abus sexuels commis dans le passé. Les problèmes abordés ont ainsi été les normes de preuve, la protection des témoins, le soutien psychosocial et autre des victimes. C'était la première fois que des officiers de justice et des défenseurs des droits des femmes se rencontraient pour discuter de ces problèmes.

D'autres mesures visant à assurer la protection et le respect des droits humains des femmes et des filles dans le cadre de la réforme de la justice sont énoncées à la section 4 du Dossier *« Place du genre dans la réforme de la justice »*.

Traduction en justice des auteurs de crimes et délits contre des femmes et des filles durant un conflit armé

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité insistent vivement sur la responsabilité qu'ont les États de juger non seulement les crimes internationaux commis contre les femmes durant un conflit armé (génocide, crimes contre l'humanité et crimes de guerre), mais aussi toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles. Cette responsabilité vaut dans l'État où les crimes sont commis, mais également pour les autres États compétents pour juger de ces actes.

Voir : RCS 1325 article 11, RCS 1820 article 4, RCS 1888 article 6, RCS 1889 article 3.

Encadré 11 Briser les tabous

L'ONG *Medica Kosova* s'efforce de briser le tabou de la violence sexuelle qui a sévi durant la guerre du Kosovo. Pour ce faire, elle déploie des campagnes, publie des rapports destinés aux médias et diffuse des programmes radio et télévisés afin d'informer le public sur la situation des femmes violées durant la guerre.

Medica Kosova travaille également en collaboration avec d'autres organisations du Réseau de femmes kosovares pour imposer la constitution d'un fonds d'indemnisation des viols de guerre au Kosovo.

Source : *Medica Mondiale*, Kosova, http://www.medicamondiale.org/en/projekte/kosova/

La traduction en justice des crimes de violence commis contre des femmes pendant un conflit armé suppose une volonté politique de la part des gouvernements concernés. Les OSC locales peuvent jouer un rôle important en exigeant cette responsabilité. La communauté internationale a également un rôle crucial à jouer pour faire pression sur les gouvernements afin qu'ils jugent les crimes de violence à l'égard des femmes et les excluent des dispositions d'amnistie. De plus, elle devrait faire preuve de proactivité en poursuivant en justice toute personne se rendant coupable, à l'encontre de femmes, de génocide, de crime contre l'humanité ou de crime de guerre dans sa juridiction. En octobre 2009, un tribunal canadien a condamné un homme rwandais vivant au Canada pour des actes de viol commis durant le génocide de 1994[47].

La traduction en justice des auteurs d'actes de violence commis contre des femmes pendant un conflit armé exige de surcroît certaines capacités étatiques, à savoir des infrastructures judiciaires, policières et pénitentiaires adaptées, des personnels judiciaires, des compétences et des ressources en matière d'enquête, des systèmes d'archivage, des mécanismes de protection des victimes et des témoins et des services d'interprétation et de traduction. La communauté internationale peut étayer ces capacités de nombreuses manières (voir l'Encadré 10).

Dans plusieurs pays sortant d'un conflit, la réforme de la justice passe par l'établissement de mécanismes de justice transitionnelle, chargés d'aborder la question des séquelles causées par les violations de droits humains systématiquement commises pendant le conflit. La question de la justice transitionnelle est abordée à la section 5.1 du Dossier *« Place du genre dans la réforme de la justice »*. Dès lors qu'un mécanisme transitionnel est ainsi établi, son mandat doit explicitement faire mention de la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Les mesures garantissant la traduction en justice effective des crimes de violence commis contre des femmes pendant un conflit, que ce soit par le biais de mécanismes de justice transitionnelle ou permanente, sont les suivantes, entre autres :

- Définir le concept de violence à l'égard des femmes sur le modèle des normes internationales en matière de droits humains et du droit international pénal. Par exemple, le Tribunal spécial pour la Sierra Leone a inséré les concepts de « esclavage sexuel », « prostitution forcée » et « grossesse forcée » dans sa définition de la violence sexuelle ;
- Définir une stratégie spécifique de poursuites judiciaires pour les crimes de violence sexuelle commis contre des femmes pendant un conflit ;
- Former tous les personnels aux techniques d'enquête et d'interrogatoire et à la jurisprudence dans le domaine de la violence à l'égard des femmes ;
- Désigner des enquêteurs et des procureurs, dont des femmes, spécialement affectés aux affaires de violence à l'égard des femmes ;
- Promulguer des mesures garantissant la sécurité, l'intimité et la confidentialité des victimes avant, pendant et après les procès, par exemple par des mécanismes de protection et de réinstallation des témoins.

Mesures visant à satisfaire les besoins des victimes de violence sexuelle en situation de conflit

Les quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité imposent aux États une série d'obligations envers les victimes de violence sexuelle en situation de conflit : protection égalitaire au regard du droit des victimes de violence sexuelle en situation de conflit, traitement avec dignité tout au long du processus de justice, protection, assistance et réparation des préjudices subis. Dans tout processus de réforme de la justice, un espace doit être ménagé pour solliciter, écouter et respecter le point de vue des victimes de violence sexuelle sur ce qu'elles attendent de la justice.

Voir : RCS 1820 articles 4 et 13, RCS 1888 articles 6, 13 et 17.

Les stratégies recensées dans la partie consacrée à la traduction en justice des auteurs d'actes de violence commis à l'encontre des femmes et des filles relèvent de ces obligations. Il existe d'autres stratégies pour lutter contre la violence sexuelle :

- Déployer des campagnes publiques pour promouvoir les droits humains des femmes et mettre à un terme à la tolérance de la violence sexuelle (voir l'Encadré 11) ;
- Prêter attention au bien-être, à la sécurité et à la dignité des victimes de violence, avec diffusion d'informations, services d'assistance et préparation des témoins ;
- Instaurer un environnement amène dans les tribunaux, permettant de traiter les victimes avec sensibilité, respect et attention ;
- Se rapprocher géographiquement des victimes de violence sexuelle, en particulier dans les zones rurales, afin de leur offrir des informations sur les procédures de traduction en justice et l'aide juridique, ainsi que sur les soins médicaux, les conseils juridiques, les possibilités d'hébergement

et autres systèmes d'assistance, toujours dans le souci de leur vie privée ;

- Créer des tribunaux spécialisés, dotés en personnel dûment formé, afin de faciliter les procédures ;
- Prévoir dans les tribunaux des services d'assistance et de soutien et des dispositifs de conseil juridique (voir la section 4.3 du Dossier *« Place du genre dans la réforme de la justice »*) ;
- S'assurer que les règles de preuve et de procédure soient conformes aux normes internationales – par exemple concernant le principe du consentement aux relations sexuelles et la recevabilité des preuves de conduite sexuelle antérieure ou postérieure à l'acte ;
- Faire en sorte que les règles de preuve et de procédure et les installations et processus judiciaires respectent et prennent en compte la dignité et la sécurité des victimes, par exemple en autorisant les victimes à témoigner par écran interposé ou à accéder à des salles d'attente privées.

Les poursuites en justice ne constituent qu'une des pistes de réforme de la justice invoquées par les résolutions. Pour les victimes de violence sexuelle, la justice peut aussi prendre la forme de processus d'établissement des faits et/ou d'autres mesures symboliques en vue de reconnaître les préjudices qu'elles ont subis. Les processus de vérité et réconciliation et les programmes de réparation devraient porter une attention spéciale à la violence sexuelle dans leur mission, leurs procédures et leurs rapports. De même, les commissions vérité et réconciliation devraient veiller à soutenir et à protéger les victimes de violence sexuelle lorsqu'elles livrent leur témoignage. En Sierra Leone, par exemple, les victimes de violence sexuelle étaient exclusivement interrogées par des femmes commissaires et avaient le droit, à leur gré, de témoigner en huis-clos devant la commission ou en audition publique en demandant la confidentialité de leurs déclarations. Les témoins convoqués en huis-clos pouvaient se restaurer, recevaient une assistance médicale, se faisaient transporter jusqu'au lieu des auditions et, le cas échéant, étaient hébergés la nuit. Pareillement, les programmes de réparations devraient explicitement mentionner dans leurs catégories de bénéficiaires les victimes de violence sexuelle. Des services psychosociaux et médicaux peuvent être prévus dans les mécanismes de réparations. De fait, même des réparations symboliques peuvent aider les victimes de violence sexuelle à lutter contre les stigmates sociaux dont elles sont la proie, notamment leur exclusion de la communauté ou leur abandon par leur conjoint[48].

4.6 Préparation du déploiement de personnel dans les missions de maintien de la paix

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité prêtent une attention particulière à la manière dont les États préparent les personnels qu'ils envoient en mission de maintien de la paix. Elles exhortent ainsi les États à procéder comme suit :

- Inclure les questions de genre dans les programmes nationaux de formation préalable au déploiement qui sont dispensés aux personnels militaires et de la police civile;
- Prendre des mesures pour prévenir toute forme d'exploitation et d'abus sexuels et pour prévenir toute impunité en ce domaine ;
- Prendre des mesures pour que davantage de femmes soient déployées en qualité de personnels de maintien de la paix.

Formation des personnels militaires et de la police civile

Les résolutions formulent quelques suggestions spécifiques sur les aspects à prendre en compte dans les formations préalables au déploiement et les formations *in situ* dispensées aux personnels militaires et de la police civile, par exemple :

- L'importance que revêt la participation des femmes à toutes les mesures de maintien et de consolidation de la paix, à tous les niveaux ;
- La protection, les droits et les besoins particuliers des femmes ;
- La protection des civils, dont les femmes et les filles ;
- La tolérance zéro imposée par l'ONU au regard de l'exploitation et des abus sexuels ;
- La prévention de la violence sexuelle à l'égard des femmes et des filles dans les pays en conflit et ceux sortant d'un conflit ;
- La sensibilisation au VIH/sida.

Voir : RCS 1325 article 6, RCS 1820 articles 7 et 8, RCS 1888 articles 19 et 21.

Bien que la responsabilité première de la formation des personnels de maintien de la paix incombe aux États concernés, le Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (DOMP) a élaboré des supports de formation à l'intention des États, avec des programmes génériques de formation préalable au déploiement réservés aux personnels militaires et de la police civile (voir l'Encadré 12). Ces supports sont couramment employés par les organismes de formation au maintien de la paix. Le DOMP prodigue également des conseils et organise des séances de formation supplémentaires, notamment à l'intention des formateurs, dans des centres de formation nationaux et régionaux[49].

Encadré 12 Exemples de supports de formation sur les femmes, la paix et la sécurité pour les soldats de la paix

Modules de formation préalable au déploiement du DOMP, 2009. http://pbpu.unlb.org/PBPS/Pages/Public/library.aspx?ot=2&scat=393&menukey=_4_5_2
(L'Unité 3 traite des femmes, de la paix, de la sécurité et de la protection des enfants, l'Unité 4 du VIH/sida.)

DFID/MAECI, *Cours de formation sur la problématique homme-femme et les opérations de paix,* 2002.
http://www.genderandpeacekeeping.org

Une évaluation des besoins en formation conduite en 2008 par le DOMP indique que, lorsqu'une formation préalable au déploiement est dispensée, les thèmes de l'exploitation et des abus sexuels et du VIH/sida y sont généralement inclus[50]. Il est important, dans ces formations, de prévoir suffisamment de temps pour aborder les questions de l'exploitation et des abus sexuels. Ces formations sont l'occasion de discuter sérieusement des règles énoncées dans les codes de l'ONU, à savoir le principe de « non-fraternisation », les circonstances dans lesquelles un rapport sexuel avec une personne du pays hôte relève de « l'exploitation » et les responsabilités des soldats qui inséminent une femme ou des soldates qui tombent enceintes. Ces formations devraient également porter sur les procédures à suivre pour enregistrer les allégations d'exploitation et d'abus sexuels et, en fonction du niveau de commandement, pour enquêter sur ces allégations et leur donner suite. Elles devraient en outre aborder la question du suivi et du contrôle réguliers et systématiques. Des formations plus homogènes entre les États permettraient d'atténuer les différences sur un point en particulier : la manière dont les forces de maintien de la paix considèrent leurs relations avec les communautés qui les accueillent, notamment dans leurs interactions avec les femmes et les filles.

De nombreux pays occidentaux ont réalisé d'importants progrès en concevant et en dispensant aux personnels de maintien de la paix des formations qui tiennent compte de la plupart des problèmes évoqués dans les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité. L'OTAN s'est elle-même engagée à tenir compte des perspectives des femmes et de systématiquement prendre en compte la dimension du genre dans ses programmes d'éducation et de formation à tous les niveaux[51]. Cela étant, si ces progrès sont certes les bienvenus, il n'en demeure pas moins que ces pays dépêchent relativement peu de personnels de maintien de la paix.

L'essentiel des personnels de maintien de la paix de l'ONU vient de pays en développement (notamment le Bangladesh, l'Inde et le Pakistan), qui dispensent généralement moins de formations systématiques en matière de genre, si tant est qu'ils en dispensent. Il existe cependant quelques exemples prometteurs concernant l'intégration de la perspective du genre dans la formation des personnels de maintien de la paix :

- Les séances de formation organisées par l'Institut bangladais des Opérations de soutien à la paix utilisent désormais le Module de formation générique de l'ONU (actualisé) sur les questions de genre dans le maintien de la paix[52].
- En Afrique du Sud, l'Institut de formation aux opérations de paix déploie chaque année un programme de deux semaines pour former les membres du ministère de la Défense et des plus hautes instances militaires afin qu'ils acquièrent le statut de « conseillers pour la parité des sexes » auprès des décideurs militaires et civils participant aux missions de soutien à la paix[53].
- L'Institut indépendant de formation aux opérations de paix propose gratuitement des formations en ligne, dont un cours sur les *Perspectives du genre dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies* destiné aux personnels de maintien de la paix originaires d'Afrique, des Caraïbes et d'Amérique latine. Plus de 15 000 personnels de maintien de la paix effectifs et potentiels ont suivi ce cours, essentiellement depuis des pays africains et depuis le Bangladesh et le Pakistan. En mars 2010, l'Institut de formation aux opérations de paix a mis au point un nouveau cours sur la *Prévention de la violence à l'égard des femmes et l'inégalité des sexes dans le maintien de la paix*[54].
- Le Centre pour le maintien de la paix Pearson a conçu un cours de formation de deux semaines sur la violence sexiste, réservé aux agents de police internationaux participant à la Mission de l'UA et de l'ONU au Darfour, cours que le Centre prévoit d'adapter à d'autres missions de maintien de la paix[55].

Les enseignements tirés par les pays des formations préalables au déploiement dispensées à leurs personnels militaires et de police civile sont, entre autres, les suivants :

- La préparation à long terme des troupes et des forces de police au maintien de la paix est nécessaire pour avoir la garantie qu'elles acquièrent toutes les compétences et aptitudes requises. Les délais de déploiement sont souvent brefs, ce qui réduit les possibilités de préparation en bonne et due forme. La sensibilisation aux questions de genre devrait être au programme de formation et d'instruction des policiers et des militaires.
- La formation devrait commencer par des questions pratiques, par exemple *comment* mettre en œuvre la RCS 1325, plutôt que par des considérations normatives ou théoriques sur le genre.
- Des formations propres aux missions, avec orientation communautaire, devraient être prévues, insistant en particulier sur les dynamiques locales en matière de genre et expliquant comment prévenir et gérer la violence sexuelle.
- Les mesures à prendre face à des agressions sexuelles devraient faire partie des exercices de répétition des missions et des formations basées sur des mises en situation.
- Des organismes nationaux – ministères de la Condition féminine, OSC de femmes, etc. – peuvent

apporter leur expertise pour étayer les formations préalables au déploiement.

- Il devrait être procédé à une évaluation systématique de l'impact des formations pendant et après le déploiement, avec la participation éventuelle d'organisations de femmes des pays d'accueil[56].

Voir le Dossier *« Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre »*.

Prévention de l'exploitation et des abus sexuels et responsabilité

Ces dernières années, des accusations d'exploitation et d'abus sexuels ont été portées à l'encontre de personnels de maintien de la paix de l'ONU. L'ONU applique une politique de *tolérance zéro*, mais les résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité exigent que les États membres prennent également des mesures préventives et fassent en sorte d'imputer les responsabilités en cas d'exploitation et d'abus sexuels.

Voir : RCS 1820 article 7, RCS 1888 article 21.

Codes de conduite : à l'instar de la formation, la prévention de l'exploitation et des abus sexuels exige des directives précises concernant les comportements interdits et des procédures claires pour le traitement des plaintes, les enquêtes et les sanctions disciplinaires. En premier lieu, les États dépêchant des militaires et/ou policiers dans les missions de maintien de la paix devraient faire en sorte que leurs personnels soient obligés de respecter les normes de prévention de l'exploitation et des abus sexuels de l'ONU, soit en leur en intimant l'ordre dans la chaîne de commandement, soit en intégrant ces normes dans leur droit pénal[57]. Ils devraient également traduire ces normes dans les langues parlées par leurs personnels déployés.

Grâce à la conception et à la mise en œuvre de codes de conduite de la sorte au niveau national, il devient possible d'engager la responsabilité des soldats de la paix quant à leurs actes de violence sexuelle. Le fait d'interdire clairement et fermement toute forme d'exploitation et d'abus sexuels dans un code de conduite national peut être utile pour éduquer et former les personnels militaires et policiers et aider leur hiérarchie à mettre un terme à ces abus.

Responsabilité en cas d'exploitation et d'abus sexuels : La prévention de l'exploitation et des abus sexuels et la responsabilité à cet égard exigent une culture organisationnelle permettant aux instances supérieures des forces armées et de la police de prévenir, d'identifier, d'arrêter et de punir ces types de comportement. Des mesures doivent être prises pour lutter contre la *culture d'impunité* dont jouissent les auteurs de violence sexuelle dans les rangs des forces armées et de la police.

Les États doivent veiller à engager la responsabilité de leurs personnels de maintien de la paix qui se livrent à des actes de violence sexuelle ou à des abus sexuels en vertu de leurs systèmes respectifs de justice militaire et/ou pénale. Plusieurs pays ont agi en ce sens : ils punissent désormais les auteurs de ces actes en les excluant de l'armée ou de la police et/ou en les condamnant à des peines de prison. La France, par exemple, a incarcéré l'un de ses soldats de la paix au motif qu'il s'était filmé en train d'avoir des rapports sexuels avec des enfants. D'autres pays, comme le Maroc, le Népal, le Pakistan, l'Afrique du Sud ou la Tunisie, ont annoncé avoir pris des mesures disciplinaires contre certains de leurs soldats de la paix[58].

Les pays qui participent aux contingents militaires et/ou policiers devraient toujours fournir à l'ONU la garantie que leurs forces de maintien de la paix respecteront le droit local et qu'ils traduiront en justice tout soldat de la paix accusé d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuels, dès lors qu'une enquête de l'ONU démontre le bien-fondé de l'accusation. Cependant, sur le plan pratique, il n'est pas toujours facile aux autorités nationales de collecter des preuves ou de convoquer des témoins pour établir de tels faits. Pour surmonter ces problèmes, il a été recommandé aux pays fournissant des contingents de tenir des cours martiales dans le pays où ont été commis les délits présumés[59].

Il est important de démontrer la responsabilité des soldats de la paix dans les affaires de violence sexuelle, ne serait-ce que pour affirmer la crédibilité de la mission, essentielle à son efficacité. Le rapatriement des personnels de maintien de la paix constitue la mesure disciplinaire la plus fréquente en cas d'inconduite. Si tant est que les implications d'un rapatriement ne soient pas correctement expliquées, une telle procédure est souvent perçue comme un simple « retrait » des coupables, sans autres répercussions. Tout en protégeant la confidentialité des victimes et des témoins, les missions devraient informer le pays d'accueil du traitement qu'elles réservent aux affaires d'exploitation et d'abus sexuels et expliquer aux victimes et à toutes les personnes concernées l'issue des enquêtes conduites à ce sujet. Les responsables supérieurs des missions peuvent avoir intérêt à annoncer publiquement que les coupables ont été exclus de la mission et punis, de façon à ce que la communauté d'accueil puisse constater que des mesures appropriées sont prises.

Mesures visant à déployer davantage de femmes

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité admettent que les personnels féminins de maintien de la paix constituent une ressource capitale pour la protection des civils, ainsi que pour la prévention de la violence sexuelle à l'encontre des femmes et des enfants. Un contingent de maintien de la paix composé à la fois d'hommes et de femmes :

- Jouit d'une plus grande confiance de la part de la communauté locale ;

- Est mieux équipé pour entreprendre nombre de tâches essentielles, par exemple : perquisitions, fouilles corporelles, travail en milieu carcéral, escorte de victimes/témoins et sélection des combattants dans les camps de DDR ;
- Est mieux placé pour nouer contact avec des groupes vulnérables et des OSC dans la communauté locale ;
- Peut plus facilement porter assistance aux femmes touchées par un conflit, qui ont souvent du mal à parler à des soldats de sexe masculin ;
- Risque moins de rencontrer des problèmes en matière d'exploitation et d'abus sexuels ;
- Promeut et encourage la participation des femmes locales et de leurs organisations aux processus politiques de l'après-conflit[60].

Les femmes soldats de la paix, dès lors qu'elles sont spécifiquement formées, peuvent constituer un précieux atout pour prévenir la violence sexuelle.

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité encouragent les États à déployer davantage de femmes dans les personnels militaires et policiers qu'ils dépêchent dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU.

Voir : RCS 1820 article 8, RCS 1888 article 19.

Depuis quelques années, le DOMP préconise un taux minimal de 10 % de femmes dans les personnels policiers et militaires de maintien de la paix. Pourtant, en juin 2010, les femmes ne représentaient encore que 2,35 % des personnels de maintien de la paix de l'ONU à des fonctions militaires. En 2009, le DOMP a lancé une campagne en vue d'accroître le nombre de policières dans les missions de maintien de la paix, le but étant de faire monter le taux à 20 % d'ici 2014, contre 8 % à l'époque[61].

Les États peuvent améliorer le recrutement et le déploiement des femmes dans les opérations de maintien de la paix en procédant comme suit :

- Spécifier la hausse du recrutement de femmes dans les objectifs de leur PAN 1325 ;
- Créer des unités militaires et policières exclusivement formées de femmes, à déployer sur le terrain, suivant l'exemple de l'Unité de police féminine indienne déployée au Libéria en 2007 ;
- Élaborer une politique nationale de recrutement et de déploiement de femmes, spécifiant des objectifs numériques (ex. : proportion minimale de femmes dans toutes les unités constituées déployées pour le maintien de la paix). Le Service de police zambienne, par exemple, poursuit un objectif de 30 % dans la sélection des policières dépêchées dans les missions de l'ONU et, en octobre 2009, avait atteint un taux de 12 % ;
- Établir des unités spécialisées au sein des bureaux des personnels militaires et policiers, chargées de superviser le recrutement et le déploiement de femmes ;
- Désigner des femmes à de hauts postes civils de maintien de la paix, par exemple en qualité de Représentantes spéciales du Secrétaire général de l'ONU, de l'UE et d'autres organisations régionales, ainsi qu'en détachement auprès du siège du DOMP ;
- Concevoir des stratégies nationales d'information publique promouvant le recrutement de femmes dans la police et dans les forces armées et leur déploiement dans les opérations de maintien de la paix ;
- Examiner les critères de qualification, en vue d'éliminer tous les critères discriminatoires envers les femmes ;
- Lutter contre la discrimination sexiste dans les forces armées et les services de police, par exemple par le biais de politiques sur l'égalité des sexes, de programmes d'autonomisation des femmes et de campagnes de sensibilisation. Voir le Dossier *« Place du genre dans la réforme de la police »* ;
- Dispenser des formations supplémentaires aux femmes afin de les aider à satisfaire les critères de qualification. Par exemple, des policières originaires de Namibie, de Tanzanie et de Zambie ont estimé que le simple fait que peu de femmes avaient le permis de conduire (l'ONU impose de savoir conduire un 4x4 à boîte manuelle) constituait l'un des principaux obstacles à leur déploiement dans des missions de maintien de la paix. Cet obstacle se conjugue et s'ajoute au fait que les femmes et les hommes n'ont pas toujours les mêmes chances, pour des raisons culturelles, sociales et économiques. Le Service de police tanzanienne prévoit de dispenser à des femmes, préalablement au déploiement, des cours de langue, de tir et de conduite, afin de les aider à réussir les tests de sélection et de rembourser les femmes qui prennent à leurs frais des leçons de conduite supplémentaires ;
- Conduire des recherches spécifiques sur les facteurs qui améliorent le recrutement, la rétention et le déploiement de femmes et s'en servir pour élaborer des politiques nationales[62].

4.7 Pays impliqués dans des conflits armés

Comme il se doit, les quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité prêtent une attention toute particulière aux situations de conflit armé. Le Conseil de sécurité prie instamment les parties à un conflit armé de procéder comme suit :

- Garantir le respect du droit international applicable aux droits et à la protection des femmes et des filles, avec cessation complète et immédiate de tous les actes de violence sexuelle commis contre des civils.
- Prendre des mesures spéciales pour protéger les civils, en particulier les femmes et les filles, contre la violence sexuelle et toute autre forme de violence.

Respect du droit international applicable aux droits et à la protection des femmes et des filles

« Actuellement, dans l'est de la RDC, il est plus dangereux d'être une femme qu'un soldat. »

Général de division Patrick Cammaert, ancien Commandant adjoint de force[63]

Voir : RCS 1325 article 9, RCS 1820 article 2, RCS 1888 article 2, SCR 1889 articles 2 et 3.

Il est difficile d'imposer le respect du droit international humanitaire, du droit international des droits humains et du droit international des réfugiés dans les pays en proie à un conflit armé. Ces difficultés ne sont ni nouvelles, ni limitées à la protection des femmes et des filles, comme en témoigne le nombre affolant de civils tués ou blessés dans des zones de conflit armé. Le Comité international de la Croix-Rouge travaille depuis longtemps à ces questions, notamment en s'efforçant de promouvoir le droit international humanitaire auprès des forces armées et des groupes armés et de dispenser des formations en ce sens. L'ONU joue également un rôle capital par la pression politique qu'elle exerce sur les pays afin de les obliger à honorer leurs obligations légales dans le conflit.

Dans de nombreux contextes, des actes de violence sexuelle et d'autres abus de droits humains sont commis par des membres de la police nationale ou des services armés nationaux[64]. Des problèmes disciplinaires et la corruption peuvent en être à l'origine : des actes de violence sexuelle contre des réfugiées au Burundi, au Kenya et au Rwanda, par exemple, ont été commis par des membres de l'armée gouvernementale ou des forces de sécurité qui n'étaient pas suffisamment supervisés et n'avaient pas reçu d'instructions précises de la part de leurs supérieurs quant à leurs devoirs et obligations. Dans toutes ces affaires, il était souvent question d'abus d'alcool et de partage de larcins[65].

Une autre difficulté majeure consiste à faire respecter le droit international par des acteurs non étatiques et des groupes armés. D'une part, ils ne se considèrent pas nécessairement tenus de respecter le droit international et, d'autre part, ils manquent souvent des structures de commandement et de contrôle requises pour maintenir la discipline. Dans tous les cas, les acteurs non étatiques sont rarement soumis à un contrôle externe. De plus, même si la violence est parfois systématiquement brandie comme une arme de guerre par des groupes armés, elle peut aussi être « opportuniste », c'est-à-dire utilisée par des groupes armés et des civils ordinaires profitant du chaos pour agresser des femmes. La possibilité de piller et de violer sous la menace d'une arme incite souvent les rebelles qui reçoivent un salaire de façon irrégulière à perpétuer le conflit[66].

La communauté internationale commence à peine à engager le dialogue avec des groupes armés non étatiques pour tenter de mettre un terme à la violence sexuelle. Des progrès ont certes été réalisés en ce sens, au niveau des engagements, mais la mise en œuvre demeure compliquée[67] :

- En RDC, des actes d'engagement ont été signés par vingt-deux groupes armés dans les Kivus pendant la Conférence de paix de Goma, le 23 janvier 2008. Les signataires se sont engagés, entre autres, à mettre un terme à tous les actes de violence contre la population civile, en particulier les femmes et les enfants. Le communiqué de Nairobi, consacré surtout aux groupes armés étrangers en RDC, faisait également référence à la prévention des actes de violence sexuelle. Quoi qu'il en soit, il reste encore beaucoup à faire pour que les parties honorent ces engagements ou protègent les civils, notamment contre la violence sexuelle.
- En Côte d'Ivoire, les Forces nouvelles ont adopté un plan d'action en janvier 2009, dans lequel elles se sont engagées à lutter contre la violence sexuelle dans les zones sous leur contrôle, et ont institué un groupe de travail pour superviser sa mise en œuvre. L'efficacité de ces initiatives sera à surveiller.

L'expérience de l'ONU en matière de maintien de la paix indique que des stratégies spécifiques de persuasion et de dissuasion – expliquées dans le contexte culturel et système de croyances du groupe concerné – doivent être adaptées aux groupes armés ou aux acteurs non étatiques de l'opposition[68].

Mesures spéciales de protection des civils contre la violence sexuelle

Voir : RCS 1325 article 10, RCS 1820 article 3, RCS 1888 article 3, RCS 1889 article 12.

La protection des civils contre la violence sexuelle exige des stratégies et interventions spécifiques, pour les raisons suivantes :

- Les victimes ont tendance à ne pas dénoncer les actes de violence sexuelle qu'elles subissent par crainte des stigmates sociaux et de la victimisation nouvelle, ce qui induit un manque d'informations sur les caractéristiques des agressions et le profil des coupables.
- La violence sexuelle a tendance à se produire en des lieux et à des moments où il n'y a pas de présence régulière des forces de sécurité, par exemple dans des foyers privés, à des points d'eau juste avant le lever du jour, dans la forêt où les femmes vont chercher du bois ou dans les champs où elles récoltent leurs cultures[69].

Dans certains cas, la nécessité de réponses ciblées à la violence sexuelle peut trouver sa place dans la doctrine militaire. Par exemple, la doctrine de l'OTAN impose désormais que, dans la planification, l'exécution et l'évaluation des opérations, les forces étudient la possibilité de mettre en œuvre des procédures pour protéger les femmes et les filles contre la violence sexuelle. Malheureusement, les armées nationales ont rarement la doctrine adéquate ou la formation par mise en situation requise pour gérer les problèmes de violence sexuelle et, de ce fait, sont généralement mal préparées pour y faire face *in situ*[70].

Bien que peu d'études aient été conduites pour voir comment les forcées armées et les groupes armés

Encadré 13 Patrouilles « bois de feu » au Darfour

Dans certains pays touchés par un conflit, les femmes et les filles déplacées sont amenées à s'exposer à d'importants risques de viol, d'enlèvement et de meurtre lorsqu'elles vont ramasser du bois de feu. Afin de protéger les femmes qui ramassent ainsi leur bois au Darfour, les soldats de la force de protection de l'UA ont entrepris d'effectuer des patrouilles spéciales. Ces patrouilles ont été reprises par la force conjointe UA/ONU déployée à partir de 2007.

Globalement, les patrouilles de l'UA se faisaient au moyen de deux ou trois grosses camionnettes suivant, à une distance de 100 ou 200 mètres, un groupe de femmes sur un circuit prédéterminé menant à un lieu de collecte de bois de feu. Chaque camionnette transportait une force de patrouille, composée de trois à cinq policiers civils et de six à huit soldats lourdement armés, placés à découvert à l'arrière du véhicule.

Ces patrouilles de l'UA se sont révélées très efficaces dans certains contextes. La Commission des femmes pour les femmes et les enfants réfugiés a relevé les facteurs suivants, entre autres, jugés importants pour la réussite de ces patrouilles :

- Les comités de patrouille « bois de feu », composés de chefs des groupes participants (ex. : chefs des femmes déplacées à l'intérieur de leur propre pays), de représentants des forces de patrouille (des femmes, dans la mesure du possible) et d'un intermédiaire, par exemple une agence de l'ONU ou une ONG, ont joué un rôle déterminant pour instaurer la confiance entre les participants et les agents de patrouille. Ensemble, ces comités devraient formuler des directives sur les horaires, la fréquence, les itinéraires, la distance et le mode d'exécution des patrouilles. Ils devraient également se réunir régulièrement pour résoudre tous les problèmes susceptibles de se présenter durant les patrouilles.
- La mission de protection de la force de patrouille (soldats, police civile ou autorités locales) doit être précisément définie et expliquée à toutes les parties avant que la moindre patrouille ne soit entamée.
- Le rôle des forces de sécurité du pays d'accueil (en présence de réfugiés) et des forces de sécurité du gouvernement local (en présence de personnes déplacées) doit être précisé avant le début des patrouilles.
- Le cas échéant, un interprète (une femme, de préférence) doit accompagner toutes les patrouilles afin d'assurer la communication entre les participantes et les agents de patrouille.
- Le commandant de la force de patrouille doit soutenir l'engagement des agents dans les patrouilles « bois de feu », lequel consiste à suivre les directives et à être disposé à patrouiller régulièrement.
- Les agents de patrouille doivent s'engager à ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle des participantes et doivent s'assigner à suivre les directives internationalement reconnues et les codes de conduite des forces de maintien de la paix, en engageant leur responsabilité à cet égard.

Des acteurs humanitaires ont toutefois signalé que ces initiatives de protection doivent être sujettes à une analyse, notant que, dans certains cas, ces patrouilles avaient permis à des personnes déplacées issues d'un groupe tribal de ramasser le bois d'un groupe voisin, ce qui n'avait fait qu'exacerber les tensions.

Sources : Bastick, M., Grimm, K. et Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector*, DCAF, 2007 ; Holt, V. Taylor, G. et Kelly, M., *Protecting Civilians in the Context of UN Peacekeeping Operations: Successes, Setbacks and Remaining Challenges*, DOMP/BCAH, 2009, 189-190.

participant directement à un conflit armé peuvent protéger les civils contre la violence sexuelle, les enseignements tirés de l'aide humanitaire et des missions de maintien de la paix se révèlent très utiles. Les bonnes pratiques mises en œuvre pour la protection des civils sont, entre autres, les suivantes[71] :

- Évaluation des différences entre les risques pesant sur les femmes et les hommes, les filles et les garçons et de leur évolution au cours du conflit, localisation des lieux où les gens risquent d'être exposés à la violence sexuelle (par exemple: points de distribution d'aide, centres de détention, postes-frontières, bars) et identification d'autres agences/organisations susceptibles de fournir des services complémentaires d'ordre sanitaire, psychosocial, juridique et autres ;
- Consultations régulières avec les communautés et groupes à risque et liaison permanente avec les groupes locaux de femmes, afin d'identifier les lacunes en termes de protection et de collecter des renseignements opérationnels ;
- Suivi et évaluation en continu, avec compilation et analyse des données ;
- Mise en corrélation de la protection et de l'autonomisation des femmes. Les femmes doivent participer à la prise de décisions publiques pour pouvoir articuler leurs besoins en matière de protection contre la violence sexuelle. Parallèlement, dans de nombreux contextes, la violence sexuelle empêche les femmes de participer à la vie publique ;
- Reconnaissance du fait que l'efficacité des mesures est fortement subordonnée au contexte – par exemple, les stratégies appliquées au Darfour (Soudan), où le conflit est concentré autour des camps de réfugiés, ne fonctionneraient pas nécessairement dans un pays comme la RDC. Les différences dans les degrés d'organisation et de brutalité, d'intention et d'ampleur exigent des stratégies d'intervention adaptées.

De nombreuses mesures pratiques ont été conçues dans les camps de réfugiés pour protéger les civils contre la violence sexuelle[72]. Ces mesures pourraient être appliquées et adaptées dans d'autres contextes, notamment les villages et les banlieues où les populations encourent des risques de violence sexuelle. Ces mesures sont, entre autres, les suivantes :

- Installation de réverbères dans les zones dangereuses ;
- Installations sanitaires distinctes pour les hommes et pour les femmes ;
- Localisation stratégique des installations sanitaires, des points d'eau, des conteneurs à déchets et autres dispositifs utilisés par les groupes à risque ;
- Débroussaillage des voies fréquemment empruntées par les femmes, avec distribution de lampes-torches et incitation à se déplacer en groupes ;
- Campagnes d'information pour expliquer aux femmes comment assurer leur propre protecton ;
- Assistance aux communautés pour l'organisation de surveillance de quartiers ou de comités de vigilance/défense.

Plusieurs missions de maintien de la paix ont eu recours aux patrouilles et escortes armées pour protéger physiquement des femmes et des filles contre la violence sexuelle. Elles ont ainsi protégé des femmes engagées dans des activités spécifiques, par exemple la cueillette de bois, la collecte d'eau et les déplacements jusqu'au marché ou aux champs, et/ou se sont focalisées sur les heures les plus dangereuses, à savoir la nuit ou au lever du jour (voir l'Encadré 13). Pareillement, les forces militaires peuvent contribuer à la prévention de la violence sexuelle en faisant simplement acte de présence aux heures et lieux les plus dangereux – par exemple en utilisant la nuit des fusées éclairantes[73]. Les patrouilles et autres mesures de protection prises par les personnels militaires peuvent être coordonnées par des comités de sécurité gérés par la communauté et devraient être planifiées et mises en œuvre en concertation avec les femmes et les hommes de la communauté.

En période de risque aigu de violence, les militaires peuvent également pratiquer des évacuations et créer des corridors de sécurité pour autoriser la circulation des civils.

Les RCS suggèrent en outre les mesures spéciales suivantes pour protéger les civils contre la violence :

- Vérification des antécédents des candidats aux armées nationales et aux forces de sécurité, dans le but de garantir l'exclusion de toutes les personnes ayant été associées à de graves violations du droit international humanitaire et des droits humains, notamment en matière de violence sexuelle. Cette question de la vérification des antécédents est abordée à la section 4.3 ;
- Formation des personnels militaires afin de les informer sur l'interdiction de toutes les formes de violence sexuelle et sur les mythes qui alimentent la violence sexuelle dans les conflits armés. La formation de la police et des forces armées sur les questions relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité est abordée à la section 4.6 ;
- Prise de mesures militaires ou autres mesures disciplinaires ou d'enquête.

Prise de mesures militaires ou autres mesures disciplinaires ou d'enquête

« L'un des aspects essentiels de la prévention est la nécessité pour les dirigeants civils et militaires de faire preuve de leur engagement et de leur volonté politique de remédier à la violence sexuelle. L'inaction revient à indiquer que la violence sexuelle est tolérée. Je souligne à cet égard que la diffusion d'instructions claires et dénuées d'ambiguïté et de messages réguliers sur l'interdiction formelle de toute violence sexuelle et la démonstration sans équivoque, tant en parole qu'en action, que toute violation sera punie, contribueront à diminuer la violence sexuelle. En outre, les organes d'État, y compris les ministères de la défense, de l'intérieur et de la justice, ainsi que les structures de commandement militaires et policières doivent adopter des mesures concrètes et assorties de délais, notamment assurer la formation de leurs forces pour les sensibiliser à leurs obligations au titre du droit international humanitaire, du droit des droits de l'homme et du droit pénal. »

Rapport du Secrétaire général soumis en application de la Résolution 1820 du Conseil de sécurité[74]

Lorsque la violence sexuelle reste impunie, les porteurs d'armes ne voient pas seulement le viol comme une *arme de guerre*, mais aussi comme un *jouet de guerre*[75]. Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité insistent particulièrement sur la lutte contre l'impunité (voir la section 4.5), y compris au regard de la violence sexuelle commise par les personnels militaires.

Voir : RCS 1820 article 3, RCS 1888 articles 3 et 7.

Conformément aux normes de droits humains, la juridiction des tribunaux militaires devrait être exclusivement confinée aux délits spécifiquement militaires commis par des personnels militaires et devrait exclure les violations de droits humains – délits sexuels compris –, lesquelles devraient relever de la juridiction des tribunaux pénaux[76]. Dans les pays où les délits sexuels commis par des personnels militaires relèvent de la juridiction militaire, les tribunaux militaires ont en effet fait montre de graves lacunes dans leurs enquêtes et poursuites de coupables.

L'OTAN a formulé des directives précises concernant les enquêtes à mener sur des actes présumés de violence sexuelle (et d'autres violations du code de conduite) commis par des membres du personnel de l'OTAN, par exemple :

- Délai pour la désignation d'un agent d'enquête chargé d'établir les faits et de prendre des renseignements préliminaires ;
- Circuit pour la déclaration des résultats de la prise de renseignements préliminaires ;
- Responsabilité pour la déclaration des renseignements préliminaires aux autorités nationales concernées aux fins de sanctions disciplinaires ;
- Cadre de déclaration des conclusions[77].

À l'instar de l'ONU, l'OTAN compte sur ses États membres pour prendre des mesures disciplinaires contre les membres de son personnel. Toutes les forces armées devraient disposer de procédures précises pour réagir aux allégations d'actes de violence commis contre des civils par leurs personnels, en particulier en matière d'enquête et de poursuites judiciaires.

5 Recommandations principales

Politiques

1. Avant de concevoir et de mettre en œuvre des politiques liées à la RSS, évaluer l'impact que les différentes options politiques peuvent avoir sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons et veiller à faire participer pleinement des femmes et des spécialistes des questions de genre au processus d'élaboration des politiques.
2. Dans toutes les politiques liées à la RSS, tenir explicitement compte des besoins des femmes et des filles en matière de sécurité et de justice, des questions de violence sexuelle et de la promotion de la participation égalitaire des hommes et des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité.
3. Concevoir des plans d'action nationaux pour la mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité par le biais d'un processus inclusif de consultation avec des législateurs, des institutions de sécurité, des OSC de femmes et d'autres parties concernées. Ces plans d'action nationaux devraient couvrir les activités de RSS.

Responsabilité

4. Contrôler et évaluer i) le traitement des questions de femmes, de paix et de sécurité dans les programmes de RSS et ii) l'exécution des plans d'action nationaux pour la mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité. Employer des indicateurs concrets et impliquer des OSC de femmes.
5. Établir des systèmes imputant aux membres des agences gouvernementales, des services de sécurité et des missions de maintien de la paix la responsabilité de mettre en œuvre les obligations imposées par les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité, telles qu'elles sont spécifiées dans les politiques nationales de sécurité, de défense ou de RSS.

Participation des femmes

6. Inclure des femmes à tous les niveaux de la gouvernance du secteur de la sécurité et des institutions de contrôle et ménager un espace pour les OSC de femmes.
7. Renforcer la capacité des femmes et des organisations de femmes à participer aux processus de RSS par le biais d'un appui en matière de logistique et de sécurité, d'un renforcement des capacités et de programmes de tutorat et de soutien à la construction d'alliances.
8. Concevoir et mettre en œuvre des stratégies promouvant le leadership de femmes dans les forces armées, les services de police, les institutions de défense et l'appareil judiciaire.

Réforme de la défense

9. Faire participer des groupes de femmes à la planification et à la mise en œuvre de programmes de DDR, notamment en présence de femmes bénéficiaires, et à la réintégration des ex-combattants.
10. Prendre des mesures pour éviter que le retour des ex-combattants dans les communautés civiles ne provoque une hausse de la violence sexuelle.
11. Vérifier les antécédents des membres des services armés et de police nouveaux ou reconstitués en termes de violence sexuelle et d'autres violations du droit international humanitaire et des droits humains, en accordant un intérêt tout particulier pour la confidentialité et la protection des victimes de violence sexuelle.

Réforme de la police

12. Réformer les missions, les pratiques opérationnelles, les formations, les systèmes d'incitation, les mesures de performance, les dotations en effectifs et les systèmes de responsabilité de la police de manière à conférer la priorité aux questions de violence sexiste. Envisager la création d'unités de police spécialisées, composées d'hommes et de femmes, en liaison avec les services d'assistance sociale et d'aide juridique.
13. Allouer des ressources à la prévention de la violence sexuelle et aux enquêtes et poursuites judiciaires en la matière, ainsi qu'à l'assistance et à la protection des victimes.

Réforme de la justice

14. Réformer les lois et les procédures judiciaires, les pratiques et les formations sur la lutte contre la violence sexiste, conformément aux normes internationales, en insérant des dispositions spéciales pour la traduction en justice des auteurs d'actes de violence sexuelle et pour l'assistance aux victimes.
15. Améliorer l'accès des femmes et des filles à la justice par le biais de l'aide juridique, d'assistants juridiques, d'OSC et de mécanismes judiciaires de proximité.
16. Collaborer avec les pays touchés par un conflit pour renforcer leur capacité à enquêter sur les actes de violence commis contre des femmes pendant le conflit et à les traduire en justice et exercer une pression locale et internationale constante pour que les coupables soient jugés.

Préparation des opérations de maintien de la paix

17. Intégrer des formations pratiques sur les questions de femmes, de paix et de sécurité, y compris sur la prévention de la violence sexuelle, dans l'instruction des personnels militaires et policiers, complétées par des formations spécifiques aux missions pour les personnels de maintien de la paix.
18. Élaborer des codes de conduite et des mécanismes de contrôle pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels et veiller à engager la responsabilité des coupables – au vu et au su de la population du pays d'accueil.
19. Instituer des unités spécialisées pour diriger et contrôler la mise en œuvre des politiques, des stratégies et des formations afin d'accroître le recrutement et le déploiement de femmes dans les opérations de maintien de la paix.

Pendant un conflit armés

20. Documenter et diffuser des stratégies pour la protection des civils contre la violence sexuelle au cours d'un conflit armé, y compris par l'engagement d'acteurs non étatiques et par la prise de mesures disciplinaires militaires.

6 Ressources complémentaires

Sites Web

Programme « Genre et Sécurité » du **DCAF** - http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit

EPLO, Plans d'action nationaux européens pour la RCS 1325 de l'ONU - http://www.eplo.org/index.php?id=249

Page Web de l'**UE** « Femmes, Paix et Sécurité » - http://www.consilium.europa.eu/showPage.aspx?id=1886&lang=fr

PeaceWomen - http://www.peacewomen.org/WPS/Index.html

Campagne de l'**ONU** contre la violence sexuelle en temps de conflit - www.stoprapenow.org

UNIFEM - http://www.womenwarpeace.org/

Programme « genre, paix et sécurité » de l'**UN-INSTRAW** - http://www.un-instraw.org/peace-and-security/programme-page/

Manuels et guides pratiques

Organisation de coopération et de développement économiques, ***Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité, Chapitre 9 :* Intégration de la problématique hommes-femmes et de l'égalité entre sexes**, 2009.
http://www.oecd.org/dataoecd/4/52/42168607.pdf

UN-INSTRAW, ***Planning for Action: Good Practices on Implementing UNSCR 1325 on a National Level***, 2008.
http://www.un-instraw.org/images/documents/GPS/1325%20virtual%20discussion%20final%20report.pdf

PNUD et UNIFEM, ***Policy Briefing Paper: Gender-Sensitive Police Reform in Post-Conflict Societies***, 2007.
http://www.unifem.org/attachments/products/GenderSensitivePoliceReform_PolicyBrief_2007_eng.pdf

Valasek, K., ***Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security***. UN-INSTRAW, 2006.
http://www.un-instraw.org/download-document/376-securing-equality-engendering-peace-a-guide-to-policy-and-planning-on-women-peace-and-security.html

Articles et rapports en ligne

Bastick, M., Grimm, K. et Kunz, R., ***Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector***. Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF), 2007.
http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?ord279=title&q279=sexual&lng=en&id=43991&nav1=4

Bettham, G. & Popovic, N., ***Putting Policy into Practice: Monitoring the implementation of UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security***. FOKUS et UN-INSTRAW, 2009.
http://www.un-instraw.org/images/documents/GPS/BackgroundPaper_1325Conf_Oslo_Nov2009.pdf

Violence sexuelle en période de conflit et négociations de paix : mettre en œuvre la Résolution 1820 du Conseil de sécurité, rapport sur le Colloque de haut niveau organisé par le DPA, le DOMP, le BCAH, le PNUD et l'UNIFEM au nom de la Campagne de l'ONU contre la violence sexuelle en temps de conflit, en partenariat avec le Centre de dialogue humanitaire, 2009.
http://www.stoprapenow.org/uploads/features/JuneColloquium-SummaryReport.pdf

Genderforce, ***Good and Bad Examples – Lessons Learned from Working with UNSCR 1325 in International Missions***, 2007.
http://www.genderforce.se/dokument/Good_and_bad_examples_English_A4.pdf

UNIFEM, ***Women Building Peace and Preventing Sexual Violence in Conflict-Affected Contexts***, 2007.
http://www.unifem.org/attachments/products/GenderSensitivePoliceReform_PolicyBrief_2007_eng.pdf

UNIFEM et DOMP, ***Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice***, 2010.
http://www.unifem.org/attachments/products/Analytical_Inventory_of_Peacekeeping_Practice_online.pdf

UNIFEM, ***Women Targeted or Affected by Armed Conflict*: *What Role for Military Peacekeepers?*** Résumé de la Conférence de Wilton Park, 2008.
http://www.unifem.org/attachments/events/WiltonParkConference_SummaryReport_200805_1.pdf

Livres et autres publications

Donadio, M., et Mazzotta, C., ***Women in the armed and police forces: Resolution 1325 and Peace Operations in Latin America*.** RESDAL, 2010.

The Institute for Inclusive Security, ***Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace***. Hunt Alternatives Fund, 2009.

NOTES

1 Discours prononcé à la conférence de l'OTAN sur les femmes, la paix et la sécurité tenue à Bruxelles, Belgique, 27 janvier 2010.
2 Quelques agences, dont l'OCDE, préfèrent le terme « réforme des systèmes de sécurité » à « réforme du secteur de la sécurité ». Les autres termes possibles sont « transformation du secteur de la sécurité » et « reconstruction du secteur de la sécurité ».
3 H. Hänggi, « Security sector reform »*, in Post-Conflict Peacebuilding: A Lexicon,* V. Chétail, (éd.), (Oxford : Oxford University Press, 2009), 1-2.
4 Assemblée générale et Conseil de sécurité de l'ONU, *Assurer la paix et le développement : le rôle des Nations Unies dans l'appui à la réforme du secteur de la sécurité : Rapport du Secrétaire général* (A/62/659–S/2008/39), 23 janvier 2008, § 44-45.
5 Pour une analyse des résolutions sur ce point, voir D. Otto, « The Exile of Inclusion: Reflections on Gender Issues in International Law Over the Last Decade », *Melbourne Journal of International Law* 10 n° 1 (2009): 21 ; L. T. Tryggestad, « Trick or treat? The UN and Implementation of Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security »*, Global Governance: a review of multilateralism and international organizations* 15 n° 4 (2009) : 539-557. Certains organes de l'ONU, de nombreuses ONG et quelques États (ex. : Afrique du Sud - http://www.southafrica-newyork.net/pmun/view_speech.php?speech=3447733) considèrent que la RCS 1325 est « contraignante ».
6 Voir, par ex., Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Conclusions : Liban*, CEDAW/C/LBN/CO/3, 8 août 2009, § 13 ; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes *Conclusions : Timor-Leste*, 7 août 2009, § 14.
7 UNIFEM, *Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?* Résumé de la Conférence de Wilton Park, 2008, http://www.unifem.org/attachments/events/WiltonParkConference_SummaryReport_200805_1.pdf.
8 E. Pearson, *Demonstrating Legislative Leadership: The Introduction of Rwanda's Gender-Based Violence Bill* (Washington, D.C. : Hunt Alternatives Fund, 2008).
9 Voir F.B. Gumru et J.M. Fritz, « Women, Peace and Security: An Analysis of the National Action Plans Developed in Response to UN Security Council Resolution 1325 »*, Societies without Borders* 4 (2009), 218.
10 Plan d'action national du Libéria pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 des Nations Unies (8 mars 2009), http://www.un-instraw.org/images/documents/LNAP_1325_final.pdf (dernière consultation : 10 mars 2010).
11 G. Gya, *Gender Mainstreaming and Empowerment of Women in EU's External Relations Document*s (Bruxelles : Parlement européen, 2009), 26.
12 G. Beetham, et N. Popovic, "Putting policy into practice: Monitoring the implementation of UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security" (note d'information distribuée lors de la Conférence de FOKUS et de l'UN-INSTRAW, Oslo, Norvège, 11-13 novembre 2009).
13 Voir le Conseil de sécurité de l'ONU, *Les femmes, la paix et la sécurité : Rapport du Secrétaire général* (S/2010/173), 6 avril 2010 ; Conseil de sécurité des Nations Unies, *Security Council to Act on Indicators for Tracking Implementation of Landmark Text Addressing Women, Peace and Security* (SC/9914), 27 avril 2010, http://www.un.org/News/Press/docs/2010/sc9914.doc.htm (dernière consultation : printemps 2010).
14 Conseil de l'Union européenne, *Indicators for the Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on Women, Peace and Security*, 14 juillet 2010: 11.
15 PAN belge, p. 4., PAN néerlandais, p. 44. Voir aussi M. Herma et L. M. Brown, *1 YEAR NAP 1325: Evaluating the Dutch National Action Plan on UNSC Resolution 1325 after one year of implementation* (La Haye : Groupe de travail 1325, 2008).
16 E. Pearson, *Demonstrating Legislative Leadership: The Introduction of Rwanda's Gender-Based Violence Bill* (Washington, D.C. : Hunt Alternatives Fund, 2008).
17 UNIFEM, *Women Building Peace and Preventing Sexual Violence in Conflict-Affected Contexts*, octobre 2007, 3.
18 Centre for Humanitarian Dialogue, *Kenyan leading women meet to make peace last* (communiqué de presse), 22 mars 2010 ; *Kenya National Dialogue and Reconciliation Monitoring Project, Agenda Item 4 - Long-Standing Issues and Solutions, Draft Report on status of implementation*, janvier 2009.
19 International Alert, *Integrating women's priorities into peacebuilding processes: Experiences of monitoring and advocacy in Burundi and Sierra Leone,* rapport d'un atelier visant la société civile (Londres : International Alert, 25-29 février 2008).
20 H. Carreiras, « Gender Integration in the Armed Forces: A Cross National Comparison of Policies and Practices in NATO Countries » (document présenté à la 26ème Réunion annuelle des femmes en uniforme de l'OTAN, mai 2002) http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02.htm.
21 Par exemple, jusqu'en 2008, les femmes des Forces armées colombiennes ne pouvaient pas atteindre le grade de général, car ce poste exigeait une expérience préalable dans le commandement d'unités opérationnelles, auquel les femmes n'avaient pas accès. En 2008, la législation promulguée par la sénatrice Marta Lucía Ramírez (qui avait auparavant été la première femme ministre de la Défense en Colombie) a autorisé la promotion de la première femme au grade de général.
22 OTAN, *Training and education related to gender or UNSCR 1325 and 1820 at the national level*, 2010, http://www.nato.int/issues/women_nato/2010/Training%20and%20Education%20summary.pdf (dernière consultation : 3 août 2010).
23 Voir, par exemple : UNIFEM et DOMP, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York : ONU, 2010), 34 ; UNIFEM, *Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?* (Résumé de conference), Sussex, Royaume-Uni, 27-29 mai 2008; M. Bastick, « Integrating gender in post-conflict security sector reform », in *SIPRI Yearbook 2008*: *Armaments, Disarmament and International Security*, par le Stockholm International Peace Research Institute (Oxford : Oxford University Press, 2008) ; UN-INSTRAW, *Reintegrating Female EX-Combatants: Good practices and lessons learned in the disarmament, demobilization and reintegration (DDR) of women and girls* (discussion virtuelle), 28 juin-19 juillet 2010.
24 *Ibid*.
25 UNIFEM et DOMP, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York : ONU, 2010), 28 et 34 ; UNIFEM, *Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?* (Résumé de conférence), Sussex, Royaume-Uni, 27-29 mai 2008.
26 A. Mayer-Rieckh et P. De Greiff, *Justice as Prevention: Vetting Public Officials in Transitional Countries* (New York : Social Science Research Council, 2007), 484.
27 ONG citées dans la compilation des réponses à la RCS 1820 confectionnée par International Women's Tribune Centre ; Fondation suédoise pour les droits humains, en collaboration avec le Groupe parlementaire multipartiste britannique sur les Grands-Lacs d'Afrique, *Justice, Impunity and Sexual Violence in Eastern Democratic Republic of Congo,* novembre 2008*,* http://www.appggreatlakes.org/index.php/appg-reports-mainmenu-35/116-sexual-violence-report-published (dernière consultation : 30 novembre 2009), 29-30 et 37 ; Conseil des droits de l'homme, *Promotion et protection de tous les droits de l'homme, civils, politiques, économiques, sociaux et culturels y compris le droit au développement : Rapport de la Rapporteuse spéciale, Yakin Ertürk, sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences. Additif : Mission en République démocratique du Congo* (A/HRC/7/6/Add.4), 27 février 2008, § 91-94.
28 W.G. O'Neill, *Field-notes: Liberia*, préparé pour l'UNIFEM, le PNUD et le DOMP, 4 janvier 2007, 1.
29 UNIFEM, *Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?* (Résumé de conférence), Sussex, Royaume-Uni, 27-29 mai 2008.
30 Département de l'armée et Département de la marine, *Field Manual 3.24 : Counterinsurgency* (Washington D.C. : Marine Corps Warfighting Publications Section D-34, 2006), http://www.fas.org/irp/doddir/army/fm3-24.pdf (dernière consultation : printemps 2010).
31 H. Groenewald et G. Peake, *Police Reform through Community -Based Policing: Philosophy and Guidelines for Implementation* (New York : International Peace Academy, 2004), 1.
32 E. Rehn et E. Johnson Sirleaf, *Women, War and Peace: The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-Building. Progress of the World's Women 2002,* vol. 1 (New York : Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, 2002), 13.
33 *Ibid*., 16.
34 Ces quatre domaines procèdent du document d'information politique du PNUD et de l'UNIFEM. Voir PNUD et UNIFEM, *Policy briefing paper: Gender-sensitive Police Reform in Post Conflict Societies*, octobre 2007.
35 *Ibid*.
36 Voir M. Bastick, « Integrating gender in post-conflict security sector reform », in *SIPRI Yearbook 2008*: *Armaments, Disarmament and International Security*, par le Stockholm International Peace Research Institute (Oxford : Oxford University Press, 2008), 163.
37 PNUD et UNIFEM, *Policy briefing paper: Gender-sensitive Police Reform in Post Conflict Societies*, octobre 2007, 7.
38 M. Bastick, K. Grimm et R. Kunz, *Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector* (Genève : Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, 2007), 147.
39 PNUD et UNIFEM, *Policy briefing paper: Gender-sensitive Police Reform in Post Conflict Societies*, octobre 2007, 7.
40 Pour un complément d'information, voir Organisation mondiale de la santé, *WHO Ethical and Safety Recommendations for Researching, Documenting and Monitoring Sexual Violence in Emergencies* (Genève : OMS, 2007).
41 OSCE-BIDDH, *Supporting the Transition Process: Lessons Learned and Best Practices in Knowledge Transfer* (Varsovie : BIDDH, 2009), 25, http://www.osce.org/documents/odihr/2009/09/39685_en.pdf (dernière consultation : printemps 2010).

[42] Voir, par exemple, International Network to Promote the Rule of Law (INPROL), *Witness Protection in Countries Emerging from Conflict: INPROL Consolidated Response (07-008)*, décembre 2007, http://www.inprol.org/files/CR07008.pdf (dernière consultation : printemps 2010).

[43] PNUD et UNIFEM, *Policy briefing paper: Gender-sensitive Police Reform in Post Conflict Societies*, 9 octobre 2007.

[44] *Ibid.*, 10.

[45] Centre Pearson pour le maintien de la paix, *Seminar Report: Women in Peace Operations* (rapport de séminaire, Lusaka, Zambie, 12-13 octobre 2009), 24.

[46] Le rapport du Secrétaire général sur la RSS note ceci : « Y figurent souvent aussi [dans le secteur de la sécurité] les services judiciaires chargés de statuer sur les allégations d'actes délictueux et d'abus de pouvoir.» Assemblée générale et Conseil de sécurité de l'ONU, *Assurer la paix et le développement : le rôle des Nations Unies dans l'appui à la réforme du secteur de la sécurité : Rapport du Secrétaire général* (A/62/659–S/2008/39), 23 janvier 2008, § 14. Cependant, au sein du système de l'ONU, la réforme de la justice et les activités de justice transitionnelle sont largement placées sous l'égide de l'État de droit, et non pas de la RSS.

[47] *The Huffington Post*, « Rwandan War Crimes Verdict Issued in Canada; First Of Its Kind », 22 mai 2009, http://www.huffingtonpost.com/2009/05/22/rwandan-war-crimes-verdic_n_206754.html (dernière consultation : 17 mars 2010).

[48] Pour une analyse davantage approfondie du traitement de la violence sexuelle dans les processus de justice transitionnelle, voir : M. Bastick, K. Grimm et R. Kunz, *Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector* (Genève : Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, 2007), 156-162 ; R. Rubio-Marín, « The Gender of Reparations: Setting the Agenda », in *What Happened to the Women? Gender and Reparations for Human Rights Violations* de R. Rubio-Marín, (éd.) (New York : Social Science Research Council, 2006), 20-47.

[49] M. Lyytikäinen, *Gender Training for Peacekeepers: Preliminary overview of United Nations peace support operations* (Saint-Domingue : UN-INSTRAW, 2007), 8 ; Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU, Service de formation intégré/Division des politiques, de l'évaluation et de la formation, *Report on the Strategic Peacekeeping Training Needs Assessment*, octobre 2008, 42.

[50] Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU, Service de formation intégré/Division des politiques, de l'évaluation et de la formation, *Report on the Strategic Peacekeeping Training Needs Assessment*, octobre 2008, 42.

[51] OTAN, *Bi-SC Directive 40-1: Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict*, septembre 2009, 4. Pour consulter des exemples de formation, voir : OTAN, *Training and education related to gender or UNSCR 1325 and 1820 at the national level*, 2009 et 2010. http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_50327.htm (dernière consultation : 3 août 2010).

[52] M. Lyytikäinen, *Gender Training for Peacekeepers: Preliminary overview of United Nations peace support operations* (Saint-Domingue : UN-INSTRAW, 2007, Annexe 1.

[53] Correspondance personnelle avec le Colonel J. M. Botha, officier responsable, Institut de formation aux opérations de paix, 8 février 2010.

[54] Ces cours de téléformation sont financés par des subventions des gouvernements d'Argentine, Australie, Brésil, Canada, Chili, Croatie, Hongrie, Norvège, Royaume-Uni et Suède, ainsi que de l'Organisation internationale de la Francophonie. Les informations sur les inscriptions ont été soumises par l'Institut de formation aux opérations de paix, 11 février 2010. Le cours « Prévention de la violence à l'égard des femmes et de l'inégalité entre sexes » a été élaboré par le Dr. AnnJanette Rosga, en association avec Megan Bastick et Anja Ebnöther, du DCAF.

[55] Centre Pearson pour le maintien de la paix, *Roundtable Report : UNSCR 1820: A Roundtable Discussion with Female UN Police Officers Deployed in Peacekeeping Operations* (Rapport d'une table-ronde ayant eu lieu à New York, États-Unis, 6 août 2009), 1.

[56] Voir : UNIFEM, *Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?*, (Résumé de conference), Sussex, Royaume-Uni, 27-29 mai 2008, 6-7 ; DOMP, *Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Police and Troop Contributing Countries* (Rapport d'un atelier ayant eu lieu à Pretoria, 7-9 février 2007), 12 et 17, http://pbpu.unlb.org/PBPS/Library/Final%20report,%20PDF%20version.pdf (dernière consultation : 3 août 2010) ; UNIFEM et DOMP, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York : ONU, 2010), 42.

[57] Assemblée générale de l'ONU, *Application aux membres des contingents, avec force obligatoire, des règles énoncées dans la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2003/13 et normalisation des règles de conduite aux fins de leur application à toutes les catégories de personnel de maintien de la paix.* : *Note du Secrétaire général* (A/61/645), 18 décembre 2006, § 32-38.

[58] *Ibid.*, § 37 ; M.J. Jordan, « UN Tackles Sex Abuse by Troops », *The Christian Science Monitor*, 21 juin 2005, http://www.csmonitor.com/2005/0621/p06s02-wogi.html (dernière consultation : printemps 2010).

[59] Assemblée générale de l'ONU, *Étude d'ensemble de toute la question des opérations de maintien de la paix sous tous leurs aspects : Lettre datée du 24 mars 2005, adressée au Président de l'Assemble générale par le Secrétaire général* (A/59/710), 24 mars 2005.

[60] Voir, par exemple : Assemblée générale de l'ONU, *Rapport du Comité spécial des opérations de maintien de la paix et de son groupe de travail : Reprise de la session de 2005* (A/59/19/Add.1), New York, 4-8 avril 2005, § 12 ; M. Donadio et C. Mazzotta, *Women in the armed and police forces: Resolution 1325 and peace operations in Latin America* (Buenos Aires: RESDAL, mars 2010), 24-25; UNIFEM, *Women targeted or affected by armed conflict: What role for military peacekeepers?* (Résumé de conférence), Sussex, Royaume-Uni, 27-29 mai 2008 *;* UNIFEM et DOMP, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York : ONU, 2010), 42.

[61] DOMP, *Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Police and Troop Contributing Countries* (rapport d'un atelier ayant eu lieu à Pretoria, 7-9 février 2007), 8 ; DOMP*, Gender Statistics per Mission,* juin 2010, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/gender/2010gender/june10.pdf (dernière consultation : 3 août 2010) ; Centre Pearson pour le maintien de la paix, *Seminar Report: Women in Peace Operations*, (rapport d'un séminaire ayant eu lieu à Lusaka, Zambie, 12-13 octobre 2009), 1.

[62] Voir : Centre Pearson pour le maintien de la paix, *Seminar Report: Women in Peace Operations* (Rapport d'un séminaire ayant eu lieu à Lusaka, Zambie, 12-13 octobre 2009), 12-13 ; DOMP, *Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Police and Troop Contributing Countries* (Atelier ayant eu lieu à Pretoria, 7-9 février 2007), 5.

[63] UNIFEM, *Women targeted or affected by armed conflict: What role for military peacekeepers?* (Résumé de conférence), Sussex, Royaume-Uni, 27-29 mai 2008, 1.

[64] Voir M. Bastick, K. Grimm and R. Kunz, *Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector* (Genève : Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, 2007).

[65] Inter-Agency Standing Committee, *Growing the Sheltering Tree: Protecting Rights Through Humanitarian Action* (Genève : UNICEF pour IASC, septembre 2002), 135: http://www.icva.ch/gstree.pdf (dernière consultation : printemps 2010).

[66] UNIFEM, *Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?* (Résumé de conférence), Sussex, Royaume-Uni, 27-29 mai 2008, 4.

[67] Conseil de sécurité de l'ONU, *Rapport du Secrétaire général soumis en application de la résolution 1820 (2008) du Conseil de sécurité* (S/2009/362), 20 août 2009, § 21.

[68] UNIFEM, *Women Targeted or Affected by Armed Conflict*: *What Role for Military Peacekeepers?* (Résumé de conférence), Sussex, Royaume-Uni, 27-29 mai 2008, 4.

[69] *Ibid.*, 3.

[70] OTAN, *Bi-SC Directive 40-1: Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict*, Sept. 2009, 3.3(g); UNIFEM & DOMP, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York : ONU, 2010), 9.

[71] Inter-Agency Standing Committee, *Sexual and Gender-Based Violence Against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons. Guidelines for Prevention and Response* (Genève : IASC, 2005), 34 ; *UNIFEM, Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers ?*, (Résumé de conférence), Sussex, Royaume-Uni, 27-29 mai 2008, 3-6.

[72] Inter-Agency Standing Committee, *Growing the Sheltering Tree: Protecting Rights Through Humanitarian Action* (Genève : UNICEF pour IASC, septembre 2002), 135. Voir aussi Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, *La violence sexuelle et sexiste contre les réfugiés, les rapatriés et les personnes déplacées : Principes directeurs pour la prévention et l'intervention* (Genève : HCR, 2003).

[73] UNIFEM et DOMP, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York : ONU, 2010), 21-26.

[74] Conseil de sécurité de l'ONU, *Rapport du Secrétaire général soumis en application de la résolution 1820 (2008) du Conseil de sécurité* (S/2009/362), 20 août 2009, § 18.

[75] UNIFEM, *Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?* (Résumé de conférence), Sussex, Royaume-Uni, 27-29 mai 2008, 5.

[76] Conseil de sécurité de l'ONU, *Rapport du Secrétaire général soumis en application de la résolution 1820 (2008) du Conseil de sécurité* (S/2009/362), 20 août 2009, § 26.

[77] OTAN, *Bi-SC Directive 40-1: Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict,* septembre 2009, § 3-4.

Application des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité

TABLE DES MATIÈRES

En quoi consistent les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité ?

En quoi les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité sont-elles importantes pour la RSS ?

Comment les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité peuvent-elles être appliquées dans la RSS ?

Questions relatives à la problématique «femmes, paix et sécurité» à inclure dans un examen préliminaire à la RSS

Complément d'information

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

Le Conseil de sécurité de l'ONU a récemment adopté plusieurs résolutions qui reconnaissent la nécessité pour les processus de RSS de tenir compte des besoins particuliers des femmes et des filles en matière de sécurité et de promouvoir la participation des femmes.

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

En quoi consistent les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité ?

Depuis 2000, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté quatre résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité :

La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, adoptée en octobre 2000, reconnaît les impacts particuliers qu'ont les conflits armés sur les femmes et l'importante contribution que les femmes peuvent apporter à la sécurité et à la réconciliation. Elle préconise une représentation accrue des femmes dans la prévention et la gestion des conflits. Elle souligne également la nécessité d'intégrer une perspective du genre dans la mise en œuvre des accords de paix, les processus de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) et la formation des soldats de la paix.

La Résolution 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies, adoptée en juin 2008, exhorte tous les États à prendre des mesures spéciales pour protéger les femmes et les filles contre la violence sexuelle dans les conflits armés et pour garantir l'accès à la justice et l'assistance aux victimes. Elle souligne le rôle des soldats de la paix dans la protection des civils et préconise un nombre accru de femmes dans leurs rangs. Elle invite l'ONU à mettre au point des mécanismes dans les processus de DDR et de RSS pour protéger les femmes contre la violence, en concertation avec des femmes et des organisations de femmes.

La Résolution 1888 du Conseil de sécurité des Nations Unies, adoptée en septembre 2009, développe l'intérêt porté par le Conseil de sécurité à la violence sexuelle dans les situations de conflit armé. Elle préconise l'inclusion des questions de violence sexuelle dans les processus de paix et les accords de DDR et de RSS, et prône une réforme de la justice. Elle établit de nouveaux mécanismes au sein de l'ONU pour lutter contre la violence sexuelle dans les conflits. Elle réaffirme la nécessité d'une représentation accrue des femmes dans les processus de prise de décisions et de l'inclusion de personnels féminins dans les missions de l'ONU.

La Résolution 1889 du Conseil de sécurité des Nations Unies, adoptée en octobre 2009, réitère l'intérêt porté par le Conseil à la participation des femmes dans la consolidation de la paix, en mettant en exergue le rôle essentiel qu'elles jouent dans les prises de décisions politiques et économiques. Elle préconise la prise en compte de la perspective du genre dans tous les processus de redressement après conflit, dans le financement et la programmation d'activités d'autonomisation des femmes, et dans l'adoption de stratégies concrètes dans l'application de la loi et la justice pour satisfaire les besoins et priorités des femmes et des filles.

instraw united nations Part of UN WOMEN

DCAF un centre pour la sécurité, le développement et l'état de droit

En quoi les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité sont-elles importantes pour la RSS ?

La RSS est un processus qui vise à conférer les caractéristiques suivantes aux prestataires de sécurité et de justice :

- Prestation efficace des services de sécurité et de justice répondant aux besoins des populations.
- Responsabilité devant l'État et les citoyens.
- Instauration d'un cadre de gouvernance démocratique, sans discrimination et dans le plein respect des droits humains et de l'état de droit

Le secteur de la sécurité comprend les forces armées, la police, les services de renseignements, les services de gestion des frontières et de douane, les institutions judiciaires et pénitentiaires et les prestataires de services de justice traditionnelle et informelle et de sécurité, ainsi que tous les acteurs qui participent à la gestion et à la supervision de la conception et de la mise en œuvre de la sécurité, comme les ministères, les parlements, les médiateurs, les commissions de défense des droits humains et les organisations de la société civile (OSC).

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité sont importantes pour la RSS pour les raisons suivantes :

- Il est de plus en plus admis que la prise en compte des besoins distincts des femmes, et des filles en matière de sécurité et la participation à pied d'égalité des femmes et des hommes aux prises de décisions sont indispensables à une RSS fructueuse. Il est essentiel de garantir l'appropriation locale et la prestation efficace de services de sécurité et de renforcer le contrôle et la responsabilité du secteur de la sécurité.
- Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité instaurent un cadre normatif d'envergure internationale pour la promotion des droits humains des femmes et des filles dans les situations de conflit et d'après-conflit.
- L'ONU, l'Union européenne, l'Union africaine, l'OTAN et d'autres organisations internationales et régionales soutenant la RSS se servent de ces résolutions comme normes d'orientation, et de nombreux pays articulent leurs politiques nationales de sécurité et de développement autour d'elles.

Comment les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité peuvent-elles être appliquées dans la RSS ?

Politiques nationales de sécurité, de défense et de RSS

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité préconisent la participation pleine et égalitaire des femmes à l'élaboration de politiques à tous les niveaux, la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre et l'adoption de stratégies axées sur les besoins et priorités des femmes et des filles en matière de sécurité et de justice et sur l'autonomisation des femmes.

- Avant de concevoir et d'appliquer des politiques de RSS, évaluer l'impact que les différentes options politiques vont avoir sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons. Veiller à faire participer pleinement des femmes et des spécialistes en questions de genre au processus d'élaboration des politiques.
- Dans toutes les politiques liées à la RSS, tenir explicitement compte des besoins des femmes et des filles en matière de sécurité et de justice, des questions de violence sexuelle et de la promotion de la participation égalitaire des hommes et des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité.
- Concevoir des plans d'action nationaux pour appliquer les résolutions comprenant des activités de RSS. Ces plans d'action nationaux doivent être le fruit d'un processus consultatif inclusif, faisant intervenir des OSC de femmes dans leur conception, mise en œuvre, suivi et évaluation.
- Contrôler et évaluer i) le traitement des questions relatives à la problématique « femmes, paix et sécurité » dans les programmes de RSS et ii) la mise en œuvre des plans d'action nationaux.
- Établir des systèmes imputant aux membres des agences gouvernementales et des institutions de sécurité la responsabilité de mettre en œuvre les obligations imposées par les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité, telles qu'elles sont spécifiées dans les politiques nationales de sécurité, de défense et de RSS.

Encadré 1 Modes d'accroissement de la participation des femmes à la RSS

- Inclure des représentants du ministère de la Condition féminine.
- Inclure des représentants de réseaux d'OSC de femmes.
- Organiser des consultations avec des femmes et des groupes de femmes.
- Solliciter l'avis de spécialistes des questions de genre.
- Insérer une « expertise des questions de genre » dans les critères appliqués pour sélectionner les membres des équipes et comités concernés.

Participation des femmes aux processus de RSS et aux institutions du secteur de la sécurité

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité exhortent les États à prendre des mesures pour accroître la participation des femmes dans la planification de la période suivant la fin d'un conflit et la consolidation de la paix – ce qui inclut la participation des processus de RSS. Elles préconisent également l'insertion de femmes aux niveaux décisionnels des mécanismes de prévention, de gestion et de règlement des conflits.

- Inclure des femmes à tous les niveaux de la gouvernance du secteur de la sécurité et des institutions de contrôle – ex. : ministères, commissions de défense des droits humains et organes de médiation – et ménager un espace pour la participation des OSC de femmes.
- Autoriser des femmes et des OSC de femmes à participer pleinement aux processus de RSS (voir l'Encadré 1). Il peut être utile, à cette fin, de prévoir des mécanismes de consultation avec des femmes – en pourvoyant à leur transport et à la garde de leurs enfants – ou de renforcement des capacités et de tutorat afin d'offrir aux femmes les compétences et connaissances requises. Le fait d'encourager la collaboration et le réseautage des OSC de femmes peut inciter les femmes à s'exprimer plus librement et leur donner plus de poids.
- Appliquer des stratégies permettant aux femmes de monter les échelons dans les forces armées, les services de police, les institutions de défense et l'appareil judiciaire (voir l'Encadré 2).

Réforme de la défense

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité formulent un certain nombre de directives pour les programmes de DDR (voir l'Encadré 3) et la vérification des antécédents des personnels des forces armées et des forces de sécurité.

- Tenir compte des besoins particuliers des hommes et femmes ex-combattants, ainsi que de ceux des femmes et des filles associées à des forces armées et à des groupes armés, et de leurs enfants.
- Faire participer des groupes de femmes à la planification et à la mise en œuvre des programmes de DDR, notamment en présence de femmes bénéficiaires, et à la réintégration des ex-combattants.
- Prendre des mesures pour éviter que le retour des ex-combattants dans les communautés civiles ne provoque une hausse de la violence sexuelle.
- Vérifier les antécédents des membres des services armés et de police nouveaux ou reconstitués en termes de violence sexuelle et d'autres violations du droit humanitaire international et des droits humains, avec un intérêt tout particulier pour la confidentialité et la protection des victimes de violence sexuelle.

Réforme de la police

Afin d'honorer les engagements contractés en vertu des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité, les processus de réforme de la police doivent conférer la priorité à la prise en charge des questions de genre dans l'application de la loi, à l'assistance aux victimes de violence sexuelle et à la traduction en justice des auteurs d'actes de violence contre des femmes et des filles pendant un conflit armé.

- Réformer les missions, les pratiques opérationnelles, les formations, les systèmes d'incitation, les mesures de performance, les dotations en effectifs et les systèmes de responsabilité de la police de manière à conférer priorité aux questions de violence sexiste. Envisager la création d'unités de police spécialisées, composées d'hommes et de femmes, en liaison avec les services d'assistance sociale et d'aide juridique aux victimes de violence sexiste (voir l'Encadré 4).

Encadré 2 — Liste de contrôle pour la promotion du leadership des femmes dans les forces armées et les services de police

- ✓ Appui au plus haut niveau de responsabilité à l'avancement des femmes.
- ✓ Absence d'obstacles formels – ex. : femmes exclues de certains types de services ou fonctions.
- ✓ Critères de promotion équitables.
- ✓ Cibles et politique pour l'avancement des femmes.
- ✓ Unité chargée de faciliter et de contrôler la promotion des femmes.
- ✓ Association de personnels féminins.
- ✓ Programme de tutorat.
- ✓ Environnement professionnel favorable à la vie de famille.
- ✓ Formations supplémentaires, si nécessaire.
- ✓ Évolution des attitudes discriminatoires.

- Allouer des ressources à la prévention de la violence sexuelle et aux enquêtes et poursuites judiciaires en la matière, ainsi qu'à l'assistance et à la protection des victimes.

Justice transitionnelle et réforme du secteur de la justice

La justice et la sécurité sont inextricablement liées. Partant de ce principe, les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité préconisent des réformes dans le secteur de la justice en vue de garantir la protection et le respect des droits humains des femmes et des filles, accompagnées de stratégies pour la prise en compte de leurs besoins et priorités.

- Réformer les lois et procédures judiciaires, les pratiques et les formations sur la lutte contre la violence sexiste, conformément aux normes internationales, en insérant des dispositions spéciales pour la traduction en justice des auteurs d'actes de violence sexuelle et l'assistance aux victimes.
- Améliorer l'accès des femmes et des filles à la justice par le biais de l'aide juridique, d'assistants juridiques, d'OSC et de mécanismes judiciaires de proximité.
- Collaborer avec les pays touchés par un conflit pour renforcer leur capacité à enquêter sur les actes de violence commis contre des femmes pendant le conflit et à les traduire en justice, et exercer une pression locale et internationale constante pour que les coupables soient jugés.

Préparation au déploiement des opérations de maintien de la paix

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité prêtent une attention particulière à la manière dont les États préparent les personnels qu'ils envoient en mission de maintien de la paix.

- Intégrer des formations pratiques sur la problèmatique « femmes, paix et sécurité », y compris sur la prévention de la violence sexuelle, dans la formation des personnels militaires et policiers, complétées par des formations spécifiques aux missions pour les soldats de la paix (voir l'Encadré 5).

Encadré 3 — Enseignements tirés des programmes de DDR prenant en charge les questions de genre

- Veiller à ce que les accords de paix reconnaissent comme bénéficiaires les femmes et les filles associées à des forces ou groupes armé(e)s, ainsi que leurs enfants.
- Collaborer avec des OSC de femmes dans la planification et la mise en œuvre des programmes de DDR.
- Pratiquer une évaluation participative des besoins en impliquant les femmes à tous les stades et à tous les niveaux.
- Former tous les personnels de DDR aux questions de genre.
- Veiller à la sécurité des sites de démobilisation pour les femmes et les filles, notamment par la présence de personnels féminins.
- Inciter les femmes et les filles suivant un programme de DDR à former leurs propres groupes et réseaux.
- Conférer priorité à la réadaptation comme à la réintégration économique des hommes *et* des femmes.
- Établir des liaisons avec des programmes de vérification des antécédents et de collecte des armes légères, des initiatives communautaires de sécurité et la RSS.

Encadré 4 — Services aux victimes de violence sexuelle au Timor-Leste[1]

Un réseau de Groupes d'intervention pour les personnes vulnérables (GIPV) a été institué au sein des services de police nationale du Timor-Leste pour gérer les affaires de viol, de tentative de viol, de violence domestique, de sévices sur enfants, d'abandon moral d'enfant, de personnes disparues, de paternité et de harcèlement sexuel. Les GIPV dépêchent des agents de police désignés aux points d'accès aux victimes de violence sexiste et aux prestataires de services. Ces GIPV tentent d'intégrer parmi leurs rangs des personnels féminins pour conduire les entretiens avec les femmes victimes. Depuis la mise en place de ces GIPV, le nombre d'affaires dénoncées à la police a augmenté et l'on observe une collaboration et une coordination accrues entre la police et les OSC.

Grâce à la participation active des OSC, un réseau fonctionnel de services a été institué pour les victimes de violence sexuelle et domestique et les enfants victimes de sévices. Ainsi, une pièce sécurisée a été installée dans l'hôpital national, des examens médicaux et médicolégaux sont désormais pratiqués, des conseils psychosociaux sont prodigués, des centres d'hébergement sont en place et une aide juridique est disponible. Les OSC participent à la prestation d'un grand nombre de ces services, en plus de leurs efforts d'information et de sensibilisation du public.

- Élaborer des codes de conduite et des mécanismes de contrôle pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels et veiller à engager la responsabilité des coupables – au vu et au su de la population du pays d'accueil.
- Instituer des unités spécialisées pour diriger et contrôler la mise en œuvre des politiques, des stratégies et des formations visant à accroître le recrutement et le déploiement de femmes dans les opérations de maintien de la paix.

Pendant un conflit armé

Les résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité demandent que les parties à un conflit armé respectent pleinement le droit international applicable aux droits et à la protection des femmes et des filles, mettent immédiatement un terme à tous les actes de violence sexuelle et adoptent des mesures spéciales pour protéger les civils contre la violence sexuelle.

- Documenter et diffuser des stratégies pour la protection des civils contre la violence sexuelle au cours d'un conflit armé, y compris par l'engagement d'acteurs non étatiques.

Questions relatives à la problèmatique « femmes, paix et sécurité » à inclure dans un examen préliminaire à la RSS

Les problématiques liées aux femmes, à la paix et à la sécurité doivent être intégrées à tous les examens préliminaires à la RSS. Cela ne permettra pas seulement d'assurer l'exhaustivité de ces examens, mais également d'avoir la garantie que le processus de RSS prend dûment en compte tous les problèmes soulevés dans les résolutions. Les principales questions à poser sont les suivantes :

Concernant le processus d'examen

- Les termes de référence prennent-ils en compte les besoins et priorités des femmes et des filles en matière de sécurité et de justice ?
- L'équipe d'examen est-elle composée de femmes et d'hommes et comporte-t-elle des spécialistes des questions de genre ?
- Les entretiens seront-ils conduits avec des personnels masculins et féminins d'institutions du secteur de la sécurité et d'OSC de femmes, des spécialistes des questions de genre et des femmes, des hommes, des filles et des garçons des communautés locales ?
- Des dispositions sont-elles prises pour garantir la participation des femmes à l'examen, par exemple par la constitution de groupes de réflexion réservés aux femmes, l'organisation des transports et des gardes d'enfants ou la protection de leur sécurité ?
- Les données sont-elles ventilées par sexe et par âge ?

Encadré 5 — Formation des militaires à la protection des civils contre la violence sexuelle

- Intégrer la protection des civils contre la violence sexuelle dans les programmes de formation fondamentale, ainsi que dans les formations spécifiques aux missions.
- Être pratique, et non pas théorique.
- Insérer le traitement de la violence sexuelle dans les formations basée sur des mises en situation.
- Impliquer des OSC de femmes.
- Inclure les éléments suivants :
  - évaluation des risques ;
  - collecte et analyse des données ;
  - liaison communautaire ;
  - protocoles d'orientation.
- Définir des stratégies pour la protection physique des populations locales (patrouilles spéciales, par ex.), en fonction du contexte.
- Inclure, entre autres, l'exploitation et les abus sexuels.

Concernant les institutions du secteur de la sécurité

- Comment les institutions du secteur de la sécurité identifient-elles et prennent-elles en compte les besoins particuliers des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité et de justice ?
- Les lois, politiques et protocoles en matière de sécurité et de défense nationales et institutionnelles sont-ils adaptés à la prise en compte des besoins particuliers des femmes, des hommes, des filles et des garçons et à la promotion de la participation des femmes ?
- Les personnels du secteur de la sécurité ont-ils la capacité, par leur formation et leurs ressources, de tenir compte des besoins distincts des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité et de justice ?
- Quelles mesures spéciales ont été prises pour lutter contre la violence sexuelle ?
- Comment les OSC de femmes, les ministères de la Condition féminine et les spécialistes des questions de genre participent-ils au contrôle du secteur de la sécurité et collaborent-ils avec les institutions du secteur de la sécurité ?
- Quelles sont les proportions de femmes dans les personnels de la police, des armées et de la justice (et autres acteurs du secteur de la sécurité). Les femmes sont-elles représentées aux plus hauts niveaux/échelons ?
- Des initiatives spécifiques sont-elles déployées pour augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des personnels féminins ?

Concernant le processus de RSS

- Les femmes participent-elles aux organes directeurs de la RSS et y sont-elles représentées (par exemple, par des représentants d'un réseau d'OSC de femmes et du ministère de la Condition féminine) ?
- Des femmes et des hommes sont-ils consultés au niveau local ?

© DCAF, *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*. Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, 2010.

Complément d'information

Resources

Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., ***Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector***, Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF), 2007.

Genderforce, ***Good and Bad Examples – Lessons Learned from Working With UNSCR 1325 in International Missions***, 2007.

Organisation de coopération et de développement économiques, ***Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité, Chapitre 9 : Intégration de la problématique hommes-femmes et de l'égalité entre sexes,*** 2009.

Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), ***Policy Briefing Paper: Gender-Sensitive Police Reform in Post-Conflict Societies***, 2007.

UNIFEM et Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (DOMP), ***Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice***, 2010.

Valasek, K., Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRAW), ***Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security***, 2006.

Organisations

Programme « Genre et Sécurité » du DCAF - http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit

Campagne des Nations Unies contre la violence sexuelle en temps de conflit - www.stoprapenow.org

Programme de genre, de paix et de sécurité de l'UN-INSTRAW - http://www.un-instraw.org/peace-and-security/programme-page/

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

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

Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Les Dossiers et les Notes pratiques correspondantes sont disponibles à l'adresse www.dcaf.ch.

Cette Note pratique a été élaborée par Megan Bastick, du DCAF, sur la base du Dossier 13 conçu par Megan Bastick et Daniel de Torres, du DCAF.

[1] FNUAP, *Gender-Based Violence in Timor-Leste: A Case Study,* 2005, http://www.unfpa.org/women/docs/gbv_timorleste.pdf ; FNUAP, *Terms of Reference: International Referral Network Project Coordinator: GBV Sub-Project,* 2010, http://ocha-gwapps1.unog.ch/rw/res.nsf/db900SID/OCHA-83Z4LC?OpenDocument ; H. Myrttinen, *Poster Boys No More: Gender and SSR in Timor-Leste,* DCAF, 2009, http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=111804&nav1=5.

Lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

Mise à jour du 17 Janvier 2011

TABLE DE MATIÈRES

1. **Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité** 3
2. **Place du genre dans la réforme de la police** 10
3. **Place du genre dans la réforme de la défense** 13
4. **Place du genre dans la réforme de la justice** 16
5. **Place du genre dans la réforme pénale** 20
6. **Place du genre dans la gestion des frontières** 21
7. **Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité** . . 22
8. **Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale** . . . 24
9. **Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile** 26
10. **Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS** 28
11. **Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre** . . . 29

Les treize Dossiers de la *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* examinent la manière dont l'intégration de la perspective du genre dans la réforme du secteur de la sécurité (RSS) renforce l'efficacité et la responsabilité de ce secteur, ainsi que l'appropriation locale et la légitimité des processus de RSS. L'intégration de la perspective du genre dans la RSS est également nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux.

Au niveau international comme au niveau régional, un certain nombre de résolutions, conventions, accords et directives traite en effet, que ce soit en des termes généraux ou détaillés, de l'égalité des sexes, de l'intégration systématique de la dimension du genre, de l'inclusion des femmes et des hommes dans les institutions et processus décisionnels, de l'élimination de la violence à l'encontre des femmes, et de la protection des droits humains des femmes. Ces lois, instruments et normes imposent des responsabilités spécifiques au secteur de la sécurité et devraient donc régir tous les processus de RSS.

La suite de ce document consiste en une compilation des lois et instruments principaux en matière de genre et de RSS, avec un référencement des articles portant sur certaines institutions (spécifiques) du secteur de la sécurité. Les lois et instruments mentionnés sont classés chronologiquement et distingués en fonction de leur nature internationale ou régionale.

Nous invitions nos lecteurs à consulter les normes plus générales régissant la RSS et les instruments relatifs à la place du genre dans la RSS à la Section 1, ainsi que les instruments sur les aspects particuliers de la RSS qui les intéressent.

Les lois et normes applicables aux sociétés militaires et de sécurité privées ne sont pas mentionnées dans cette compilation, car elles sont traitées à la Section 5 du Dossier *Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées*.

united nations instraw Part of UN WOMEN

DCAF
un centre pour la sécurité, le développement et l'état de droit

SIGLES ET ACRONYMES

CAD	Comité d'aide au développement
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
DCAF	Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OEA	Organisation des États américains
ONU	Organisation des Nations Unies
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
PESD	Politique européenne de sécurité et de défense
PSDC	Politique de sécurité et de défense commune
RCS	Résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
SADC	Communauté de développement d'Afrique australe
UA	Union africaine
UE	Union européenne
UIP	Union interparlementaire

1 Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

1.1 Normes régissant la réforme du secteur de la sécurité

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), *Réforme des systèmes de sécurité et gouvernance : Principes et bonnes pratiques, DCD/DAC(2003)30/REV3*
Date d'adoption : 15-16 avril 2004

À travers cette déclaration et ce document politique, les donateurs du Comité d'aide au développement cherchent à aider leurs propres gouvernements/ organisations, les pays en développement et les organisations internationales à renforcer les efforts au niveau de la RSS. Le document indique que les perspectives du genre doivent être intégrées dans les processus de RSS en travaillant avec des acteurs locaux. Il stipule que « [s]ouvent, et en particulier en situation de guerre ou de conflit armé, la société civile est représentée surtout par des femmes, y compris dans le secteur de la sécurité. Elles sont donc bien placées, à tous les niveaux, pour œuvrer en faveur de la paix et de la réconciliation, et poser les jalons de la reconstruction d'une société déchirée par la guerre » (paragraphe 77).

Organisation de coopération et de développement économique, *Lignes directrices et ouvrages de référence du CAD: Réformes des systèmes de sécurité et de gouvernance*
Année de publication : 2005

Les Lignes directrices du Comité d'aide au développement de l'OCDE soulignent la pertinence des questions de genre pour la RSS. Elles reconnaissent en effet que la RSS offre la possibilité de faire progresser l'égalité entre les sexes et que les femmes jouent, au sein de la société civile, un rôle primordial dans les opérations de paix, de réconciliation et de reconstruction, et elles insistent sur l'importance de la perspective du genre pour un professionnalisme accru des forces de sécurité. En outre, elles stipulent que « [a]ssurer la participation des femmes aux niveaux supérieurs renforce la légitimité du processus en le rendant plus démocratique et plus à l'écoute de tous les segments de la population affectée » (page 51).

Commission des communautés européennes, *Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen : Réflexion sur l'appui apporté par la Communauté européenne à la réforme du secteur de la sécurité*
Date de publication : 24 mai 2006

La Commission européenne cite l'égalité entre les sexes comme l'une des valeurs communes à l'Union européenne (UE). L'un des principes régissant l'appui apporté par l'UE à la RSS est que les processus de RSS devraient : « être considérés comme un cadre permettant de relever les différents défis auxquels les États et leur population sont confrontés en matière de sécurité et être fondés sur une approche plurisectorielle, respectant l'égalité entre hommes et femmes » (section 4.2).

Conseil de l'UE, *Conclusions du Conseil relatives à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intégration de ces questions dans le contexte de la gestion de crise*
Date d'adoption : 13 novembre 2006

Le Conseil de l'UE souligne l'importance de promouvoir l'égalité entre les sexes et d'intégrer systématiquement la dimension du genre dans le contexte de la Politique étrangère et de sécurité commune et de la Politique européenne de sécurité et de défense (PESC/PESD) à tous les niveaux. Il explique notamment qu'il faut intégrer pleinement la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la construction de la paix (paragraphe 6) et qu'il convient d'incorporer la dimension de l'égalité entre les sexes dans les politiques et actions de l'UE concernant la réforme du secteur de la sécurité et en matière de désarmement, de démobilisation et de réintégration (paragraphe 8).

Conseil de sécurité de l'ONU, *Déclaration du Président du Conseil de sécurité des Nations Unies (S/PRST/2007/3)*
Date de la déclaration : 21 février 2007

Le Président du Conseil de sécurité de l'ONU a déclaré : « [le Conseil de sécurité] reconnaît l'interdépendance qui existe entre, d'une part, la réforme du secteur de la sécurité et, d'autre part, d'importants facteurs liés à la stabilisation et au relèvement comme la justice transitionnelle, le désarmement, la démobilisation, le rapatriement, la réintégration et la réinsertion des ex-combattants et la maîtrise des armes légères, ainsi que les impératifs de l'égalité des sexes, les enfants et les conflits armés et les droits de l'homme » (p. 2).

Assemblée générale de l'ONU, *Assurer la paix et le développement : le rôle des Nations Unies dans l'appui à la réforme du secteur de la sécurité, A/62/659–S/2008/39*
Date d'adoption : 23 janvier 2008

Dans ce rapport, le Secrétaire général déclare qu'une approche de la RSS qui tient compte du genre est un principe fondamental pour l'engagement de l'ONU au stade de la planification, de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de la RSS. L'approche de l'ONU « […] doit aussi porter sur les procédures de recrutement et viser à améliorer les services de sécurité, notamment en favorisant la lutte contre la violence sexuelle et sexiste et la prévention de ces phénomènes ; » (paragraphe 45 (e)).

1.2 Instruments internationaux

Assemblée générale de l'ONU, *Déclaration universelle des droits de l'homme*
Date d'adoption : 10 décembre 1948

La Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que tout individu peut se prévaloir de ses droits et libertés « sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation » (article 2). L'article 3 stipule que « [t]out individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne ». L'article 7 stipule que « [t]ous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi ».

Assemblée générale de l'ONU, *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*
Date d'adoption : 16 décembre 1966

Article 26 : « Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »

Assemblée générale de l'ONU, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) (A/34/46)*
Date d'adoption : 18 décembre 1979

La CEDEF entend mettre un terme à la discrimination à l'égard des femmes, laquelle est définie comme : « […] toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur État matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine » (article 1). La convention tient les États parties responsables de l'adoption de mesures législatives et d'autres mesures appropriées, par exemple l'abrogation de dispositions pénales nationales discriminatoires, l'interdiction de toute discrimination à l'égard des femmes et l'instauration d'une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes. Elle exhorte en particulier les États à prendre des mesures pour éliminer les préjugés et les rôles stéréotypés des hommes et des femmes, pour réprimer toutes les formes de trafic de femmes, pour garantir aux femmes le droit « [d]e prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement » (article 7-b) et pour conférer aux hommes et aux femmes les mêmes chances en termes d'emploi, de promotion, de sécurité professionnelle, de rémunération et d'égalité devant la loi.

Assemblée générale de l'ONU, *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (A/RES/48/104)*
Date d'adoption : 20 décembre 1993

Cette déclaration est, dans le domaine des droits humains, le premier instrument international qui traite exclusivement de la violence à l'égard des femmes. Elle exhorte les États à s'abstenir de tout acte de violence à l'égard des femmes et à agir avec la diligence voulue pour prévenir les actes de violence à l'égard des femmes, enquêter sur ces actes et les punir. Les États sont ainsi appelés à garantir aux femmes victimes de violence l'accès aux mécanismes de justice, à prévenir leur re-victimisation, à prévoir des budgets gouvernementaux suffisants pour financer les activités visant à éliminer la violence à l'égard des femmes et à collaborer avec les mouvements de femmes et les organisations non gouvernementales en facilitant leurs travaux. La déclaration invite également les États à « [v]eiller à ce que les agents des services de répression ainsi que les fonctionnaires chargés d'appliquer des politiques visant à prévenir la violence à l'égard des femmes, à assurer les enquêtes nécessaires et à punir les coupables reçoivent une formation propre à les sensibiliser aux besoins des femmes ; » (article 4-i).

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, *Déclaration* et *Programme d'action de Beijing A/CONF.177/20* et *A/CONF.177/20/Add.1*
Date d'adoption : 15 septembre 1995

La Déclaration et le Programme d'action de Beijing spécifient douze domaines critiques et recensent plusieurs centaines de mesures à prendre pour assurer la promotion et l'autonomisation des femmes, en particulier de nombreuses obligations ayant trait au secteur de la sécurité. Ces obligations consistent notamment à garantir les éléments suivants: accès à des services juridiques gratuits ou à faible coût ; parité hommes-femmes dans les organes gouvernementaux, les administrations publiques et les services judiciaires ; éducation et formation aux droits humains tenant compte de la dimension genre pour la police, l'armée, les agents des services correctionnels, les membres de l'appareil judiciaire, les membres du parlements et les personnes chargées des questions de migration.

La Déclaration de Beijing souligne que le succès du programme d'action dépendra d'un engagement à la « la participation égale des femmes et des hommes à tous les organismes et à tous les processus de prise de décisions nationaux, régionaux et internationaux» (paragraphe 36). Le programme d'action exhorte à l'élimination de « tous les obstacles qui empêchent les femmes de jouer un rôle actif dans tous les domaines de la vie publique et privée en participant pleinement, et sur un pied d'égalité, à la prise de décisions dans les domaines économique, social, culturel et politique» (paragraphe 1).

Déclaration de Windhoek et Plan d'action de Namibie sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les opérations multidimensionnelles de paix (S/2000/693)
Date d'adoption : 31 mai 2000

La Déclaration de Windhoek et le Plan d'Action de Namibie ont été adoptés à l'occasion d'un séminaire organisé par le Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU et le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme, accueilli par le Gouvernement namibien à Windhoek, en Namibie. Ils ont été transcrits dans la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1325). La déclaration et le plan d'action stipulent ce qui suit :

- « […] les principes d'équité et d'égalité entre les sexes doivent se retrouver dans toute la mission, à tous les niveaux, garantissant ainsi aux femmes et aux hommes la même place, en tant que partenaires comme en tant que bénéficiaires, dans tous les aspects d'un processus – maintien de la paix, réconciliation et consolidation de la paix – destiné à créer une situation de stabilité politique dans laquelle les hommes et les femmes ont une place égale dans le développement politique, économique et social de leur pays. » (préambule)
- « [l]es questions de parité devraient être intégrées à tous les cours de formation régionaux et nationaux et dans les cours relatifs aux opérations de paix, en particulier ceux organisés directement par le Groupe de la formation du Département des opérations de maintien de la paix. » (paragraphe 6)
- « [d]es consignes s'appliquant à toutes les composantes des missions devraient être mises au point pour les problèmes de violences sexuelles et de harcèlement sexuel. » (paragraphe 7)

Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1325)
Date d'adoption : 31 octobre 2000

La résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU a reconnu pour la première fois le rôle et les besoins des femmes dans les pays en conflit et sortant d'un conflit. La résolution souligne « qu'il importe qu'elles participent sur un pied d'égalité à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité et qu'elles y soient pleinement associées, et qu'il convient de les faire participer davantage aux décisions prises en vue de la prévention et du règlement des différends » (préambule). Elle appelle ainsi à soutenir les initiatives de paix prises par des groupes locaux de femmes, à protéger les femmes et les filles de la violence sexiste (notamment dans les sphères de la police et du système judiciaire), à mettre fin à l'impunité des responsables de génocides, de crimes contre l'humanité, de violences sexuelles ou autre à l'égard des femmes et des filles, et à tenir compte des sexospécificités dans le domaine du DDR.

Résolution 1674 du Conseil de sécurité de l'ONU, S/RES/1674 (2006)
Date d'adoption : 28 avril 2006

Le Conseil de sécurité de l'ONU, rappelant les effets particuliers que les conflits armés ont sur les femmes et les enfants, notamment réfugiés et déplacés, « [d]emande à toutes les parties concernées de faire en sorte que tous les processus et accords de paix ainsi que les plans de redressement et de reconstruction au lendemain de conflit accordent une attention particulière aux besoins spécifiques des femmes et des enfants » (paragraphe 11). Le Conseil de sécurité de l'ONU s'engage à faire en sorte que toutes les opérations de soutien à la paix emploient tous les moyens possibles pour prévenir les actes de violence sexuelle et autres commis à l'égard des civils en période de conflit armé, en particulier les femmes et les enfants (paragraphe 19). Il prie également le Secrétaire général et les pays qui fournissent des contingents de continuer à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour combattre les actes d'exploitation sexuelle, les sévices et la traite des femmes et des enfants commis par des militaires, policiers et agents civils participant à des opérations de l'ONU (paragraphe 20).

Résolution 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1820)
Date d'adoption : 19 juin 2008

La résolution 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1820) exige que les États prennent des mesures spéciales pour protéger les femmes et les filles de la violence sexuelle en cas de conflit armé, et assurer l'accès à la justice et l'assistance aux victimes. Elle met l'accent sur le rôle du personnel de maintien de la paix dans la protection des civils et demande instamment un plus grand nombre de femmes parmi le personnel de maintien de la paix. Elle appelle l'ONU, en consultation avec des femmes et des organisations de femmes, à développer des mécanismes dans les processus de DDR et de RSS pour protéger les femmes de la violence. En outre, la résolution « [d]emande instamment au Secrétaire général et à ses Envoyés spéciaux d'inviter les femmes à participer aux débats sur la prévention et le règlement des conflits, le maintien de la paix et de la sécurité et la consolidation de la paix au lendemain des conflits, et encourage toutes les parties à ces débats à faciliter la participation pleine et égale des femmes à la prise de décisions ; » (article 12).

Résolution 1888 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1888)
Date d'adoption : 30 septembre 2009

La résolution 1888 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1888) met l'accent sur la violence sexuelle dans les conflits armés. Elle demande instamment que les questions de violence sexuelle soient incluses dans les processus de paix, les accords de DDR et de RSS, que la réforme de la justice prenne en charge la question de l'impunité et de s'assurer que les survivants de violences sexuelles aient accès à la

justice. Elle établit de nouveaux mécanismes au sein de l'ONU pour lutter contre la violence sexuelle dans les conflits, tels que la nomination d'un représentant spécial du Secrétaire général. Elle met l'accent sur la représentation des femmes dans les processus de médiation et les processus de décision et l'intégration du personnel féminin dans les missions de l'ONU en tant que priorités.

Résolution 1889 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1889)
Date d'adoption : 5 octobre 2009

La résolution 1889 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1889) « [e]xhorte les États membres et les organisations internationales et régionales à prendre de nouvelles mesures pour renforcer la participation des femmes à tous les stades des processus de paix […] en encourageant les femmes à participer à la prise de décisions politiques et économiques dès le début des processus de relèvement, notamment […] en soutenant les organisations féminines et en luttant contres les préjugés sur la capacité des femmes à participer sur un pied d'égalité […] » (article 1). La résolution demande instamment la prise en compte systématique de la dimension du genre dans tous les processus de relèvement d'après conflit, le financement et la programmation d'activités d'autonomisation des femmes, ainsi que des stratégies concrètes d'application de la loi et de justice pour répondre aux besoins et aux priorités des femmes et des filles. Elle appelle à la planification de processus de DDR qui répondent aux besoins particuliers des femmes associées aux forces armées et aux groupes armés.

Conseil de sécurité de l'ONU, *Les femmes et la paix et la sécurité, Rapport du Secrétaire général (S/2010/498)*
Date d'adoption : 28 septembre 2010

La résolution 1889 a prié le Secrétaire général de soumettre au Conseil de sécurité de l'ONU un ensemble d'indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de la résolution 1325. Ce rapport présente ces indicateurs, mis au point grâce à un exercice technique interinstitutions et d'un processus consultatif impliquant des États membres et la société civile. Le Secrétaire général note que, bien que la plupart des indicateurs aient trait spécifiquement à des situations de conflit armé, nombre d'entre eux s'appliquent à tous les contextes (paragraphe 116). Les États membres sont chargés de fournir un rapport sur huit des 26 indicateurs, notamment sur : la mesure dans laquelle les mesures visant à protéger les droits humains des femmes et des filles sont incluses dans les cadres nationaux de politiques de sécurité ; la sécurité physique des femmes et des filles ; le niveau de participation des femmes dans les secteurs de la justice et de la sécurité ; le pourcentage des cas visés de violence sexuelle et de violence sexiste à l'égard des femmes et des filles qui sont signalés, examinés et condamnés et les heures de formation consacrées au traitement des cas de violence sexuelle et de violence sexiste du personnel de prise de décision dans les institutions du secteur de la justice et de la sécurité (pages 33-34).

Conseil de sécurité de l'ONU, *Déclaration du Président du Conseil de sécurité, S/PRST/2010/22*
Date d'adoption : 26 octobre 2010

Cette déclaration présidentielle, au nom du Conseil de sécurité de l'ONU, appuie l'adoption des indicateurs décrits ci-dessus, qui se veulent un premier cadre de suivi de la mise en œuvre de la résolution 1325 en période de conflit armé et au lendemain de conflits et autres situations justiciables de cette résolution, et a encouragé les États membres à tenir compte de ces indicateur.

Résolution 1960 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1960)
Date d'adoption : 16 décembre 2010

La résolution 1960 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1960) souligne le besoin de mettre fin à l'impunité et de prendre des mesures appropriées pour lutter contre les violences sexuelles généralisées et systématiques dans les situations de conflit armé. Elle préconise une meilleure coopération entre les acteurs de l'ONU pour une réponse de toutes les entités du système à la violence sexuelle, la poursuite des auteurs de crimes de guerre et de génocides et souligne les responsabilités des États à s'acquitter des obligations que leur impose le droit international applicable. La résolution 1960 prie le Secrétaire général de publier chaque année une liste des groupes armés qui font des femmes la cible d'abus sexuels et d'établir des arrangements de suivi, d'analyse et de communication de l'information sur la violence sexuelle liée aux conflits. En outre, la résolution 1960 met l'accent sur l'inclusion des femmes dans des missions de maintien de la paix à des fonctions civiles, militaires et de police, et souligne leur rôle dans le suivi, l'analyse et la communication de l'information sur violence sexuelle liée au conflit.

1.3 Instruments régionaux

AFRIQUE

Communauté de développement d'Afrique australe (SADC), *Déclaration sur le genre et le développement*
Date d'adoption : 8 septembre 1997

Les chefs d'États et de gouvernement de la SADC entérinent la décision du Conseil relative à la création d'un cadre politique pour l'intégration systématique de la dimension du genre dans toutes les activités de la SADC, et au renforcement des efforts déployés par les pays membres en vue d'atteindre l'égalité des sexes (paragraphe F-i). Ils engagent également leurs pays à abroger ou réformer toutes les lois, en modifier les constitutions et à faire évoluer les pratiques sociales qui demeurent discriminatoires à l'égard des femmes, et enfin à promulguer des lois favorables à l'autonomisation et qui tiennent compte du genre (paragraphe H-iv).

Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), *Protocole A/SP1/12/01 sur la démocratie et la bonne gouvernance additionnel au protocole relatif au mécanisme de prévention, de gestion, de règlement des conflits, de maintien de la paix et de la sécurité*
Date d'adoption : 21 décembre 2001

Le protocole stipule que « [l]es États membres prendront les mesures appropriées pour que les femmes aient, comme les hommes, le droit […] de participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques gouvernementales et d'occuper et de remplir des fonctions publiques à tous les niveaux de l'État » (article 2-3). À l'article 40, les États membres « […] s'engagent en conséquence à éliminer toutes formes de pratiques préjudiciables, dégradantes et discriminatoires à l'égard des femmes ».

Union africaine (UA), *Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique*
Date d'adoption : 11 juillet 2003

Le protocole stipule que « [l]es États combattent la discrimination à l'égard des femmes, sous toutes ses formes, en adoptant les mesures appropriées aux plans législatif, institutionnel et autre » (article 2-1). Les États membres «assurent une représentation et une participation accrues, significatives et efficaces des femmes à tous les niveaux de la prise des décisions » (article 9-2) et « [l]es femmes ont droit à une existence pacifique et ont le droit de participer à la promotion et au maintien de la paix » (article 10-1). L'article 8 indique que « [l]es états prennent toutes les mesures appropriées pour assurer : l'accès effectif des femmes à l'assistance et aux services juridiques et judiciaires ; l'appui aux initiatives locales, nationales, régionales et continentales visant à donner aux femmes l'accès à l'assistance et aux services judiciaires ».

UA, *Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique*
Date d'adoption : 8 juillet 2004

Avec cette déclaration, les États membres s'engagent à « [a]ssurer la pleine participation et représentation des femmes au processus de paix, y compris la prévention, la gestion et le règlement des conflits et la reconstruction post-conflit en Afrique » (article 2). Les États se sont engagés dans les deux ans à lancer des campagnes publiques contre la violence envers les femmes et à renforcer les mécanismes juridiques pour assurer la protection des femmes et mettre fin à l'impunité des crimes commis contre elles (article 4). Les États membres se sont également engagés à présenter un rapport chaque année sur les progrès réalisés dans l'intégration systématique de la dimension du genre.

SADC, *Protocole sur le genre et le développement*
Date d'adoption : 17 août 2008

Le protocole engage les États parties à mettre en place des mesures, d'ici à 2015, pour assurer aux femmes une représentation et une participation égale aux principaux postes de prise de décision, dans le règlement des conflits et dans les processus de consolidation de la paix (article 28.1). En période de conflit, les États parties s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et éliminer les violations de droits humains, en particuliers ceux des femmes et des enfants, et pour veiller à ce que les auteurs soient traduits en justice (article 28.2).

UA, *Politique en matière de genre, Rev 2/Feb 10, 2009*
Date d'adoption : 10 février 2009

La Politique en matière de genre de l'UA engage les organes de l'UA, les communautés économiques régionales et les États membres à promouvoir la participation effective des femmes dans le maintien de la paix et la sécurité, y compris leur participation aux efforts de réconciliation pendant la reconstruction et le développement après un conflit. La perspective du genre sera intégrée dans les politiques, les programmes et les activités concernant les conflits et la paix en utilisant les cadres des résolutions 1325 et 1820. Des plateformes régionales de consultation seront créées pour partager les connaissances et promouvoir l'harmonisation des stratégies. Des femmes dirigeantes seront mobilisées et incluses dans les processus de médiation, les groupes de réflexion et les activités d'après conflit (engagement 8).

EUROPE

Conseil de l'Europe, *Convention européenne des droits de l'homme*
Date d'adoption : 4 novembre 1950

L'article 14 de la convention stipule que « [l]a jouissance des droits et libertés […] doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ».

Communautés européennes, *Traité d'Amsterdam modifiant le traité sur l'Union européenne, les traités instituant les communautés européennes et certains actes connexes*
Date d'adoption : 2 octobre 1997

Il s'agit du premier traité international à mentionner explicitement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. D'après l'article 2-7 (ancien article 6a), « […] le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Résolution du Parlement européen sur la participation des femmes au règlement pacifique des conflits (2000/2025(INI))
Date d'adoption : 30 novembre 2000

La résolution « invite la Commission et les États membres à tenir compte des sexospécificités dans les initiatives en matière de paix et de sécurité », notamment en dispensant une formation sur le genre aux militaires « pour que le respect à l'égard des femmes aille de soi et pour qu'un climat favorable aux femmes règne dans l'armée » (paragraphe 8).

Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, ***Prévention et règlement des conflits: le rôle des femmes, Résolution 1385***
Date d'adoption : 23 juin 2004

L'Assemblée parlementaire indique qu' « [i]l est impossible de préserver et de consolider la paix et la sécurité au niveau international sans comprendre pleinement l'impact des conflits armés sur les femmes et sans adopter de mesures appropriées visant à assurer leur sécurité et à leur donner des moyens d'agir » (paragraphe 7). Elle appelle donc les gouvernements et les parlements des États membres, entre autres, à sanctionner toutes les formes de violence infligées aux femmes pendant et après les conflits, à soutenir la participation des femmes dans la consolidation de la paix et la reconstruction après un conflit, et à encourager les recherches consacrées aux activités des femmes en matière de consolidation de la paix et leur influence sur les processus de paix (paragraphe 8(i)).

Résolution du Parlement européen sur l'homophobie en Europe
Date d'adoption : 18 janvier 2006

La résolution du Parlement européen « demande à la Commission de veiller à ce que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle soit interdite dans tous les secteurs […] » (paragraphe 4). Elle appelle tous les États membres « […] à prendre toute autre mesure qui leur semble appropriée pour lutter contre l'homophobie et la discrimination du fait de l'orientation sexuelle, ainsi qu'à promouvoir et à appliquer le principe d'égalité dans leurs sociétés et leurs ordres juridiques » (paragraphe 10) et « invite instamment les États membres à adopter des dispositions législatives visant à mettre fin à la discrimination dont sont victimes les partenaires de même sexe en matière de succession, de propriété, de location, de pensions, d'impôts, de sécurité sociale, etc. » (paragraphe 11).

Commission européenne, ***Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions « Vers une réponse de l'UE aux situations de fragilité », COM(2007) 643 final***
Date d'adoption : 25 octobre 2007

La Commission européenne souligne qu'une « […] approche large de la sécurité, axée sur le développement et intégrant les préoccupations de sécurité des individus dans des programmes relatifs à la gouvernance comme la RSS […] que l'on pourra garantir que la sécurité des individus ainsi que leurs besoins et droits fondamentaux sont au cœur des priorités » (p. 9) Le document reconnaît également que les femmes ne doivent pas être considérées comme des victimes passives mais comme des « moteurs du changement ». « Les femmes et les minorités jouent un rôle important dans la promotion d'une paix durable et de la sécurité, mais elles n'ont généralement pas accès aux mécanismes, au pouvoir et aux ressources et sont confrontées à des cadres juridiques discriminatoires. Les périodes de transition peuvent être mises à profit pour traiter les questions de l'égalité des sexes et des droits des minorités, au moyen de révisions constitutionnelles ou juridiques, de réformes du système judiciaire et d'une définition active des priorités dans le calendrier de reconstruction» (p. 8).

Conseil de l'UE et Commission européenne, ***Approche globale pour la mise en œuvre par l'UE des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité***
Date d'adoption : 1er décembre 2008

Ce document engage l'UE, dans son soutien à la réforme du secteur de la sécurité (RSS), à veiller « […] à ce que les processus de réforme tiennent compte des besoins particuliers tant des femmes et des hommes que des garçons et des filles au plan de la sécurité et qu'ils favorisent l'intégration des femmes dans le personnel des institutions concernées (telles que la police) ». L'UE s'efforcera d'accroître la participation des femmes dans le secteur de la justice et leur accès à la justice, y compris aux mécanismes de la justice transitionnelle, et elle veillera tout particulièrement à renforcer les moyens nécessaires à la poursuite des délits commis contre les femmes et à la protection des témoins, ainsi que d'envisager l'indemnisation des survivants et d'autres formes de réparation dans la mesure du possible (paragraphe 35).

Secrétariat du Conseil, ***Mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (CSNU), renforcée par la résolution 1820 du CSNU dans le cadre de la PESD***
Date d'adoption : 3 décembre 2008

Ce document opérationnel vise à assurer la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre et la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 dans les opérations PESD, de la planification des opérations jusqu'à leur suivi (page 4). Il énonce explicitement que les initiatives prises par l'UE pour contribuer à la RSS devraient prendre en compte la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU 1325 et 1820 (page 14).

Parlement européen, ***Résolution sur la prise en compte du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations extérieures de l'UE et dans la construction de la paix et la consolidation nationale, 2008/2198(INI)***
Date d'adoption : 7 mai 2009

Le Parlement européen déclare que la réalisation des droits humain des femmes et leur autonomisation est essentielle au succès de la mise en œuvre des politiques extérieures de l'UE dans les domaines

du règlement des conflits, de la sécurité et de la consolidation de la paix (paragraphe A). Le Parlement demande à la Commission « d'aborder et d'accorder, d'une manière plus constante et systématique, un degré de priorité élevé aux inégalités entre les femmes et les hommes dans la programmation et la mise en œuvre des instruments de l'aide extérieure, notamment en ce qui concerne l'assistance à la réforme du secteur de la sécurité ; » (paragraphe 11). Le Parement souligne également que les quotas « constituent un moyen indispensable d'assurer l'égalité entre les sexes dans les missions de paix et de sécurité et dans les décisions concernant les processus nationaux et internationaux de reconstruction, ainsi que de garantir la présence politique des femmes à la table des négociations ; » (paragraphe 29).

Secrétariat général du Conseil de l'UE, *Indicateurs concernant l'approche globale pour la mise en œuvre par l'UE des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, 11948/10*
Date d'adoption : 14 juillet 2010

L'*approche globale pour la mise en œuvre par l'UE des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité* a mandaté le groupe de travail informel de l'UE sur les femmes, la paix et la sécurité pour élaborer un ensemble d'indicateurs afin d'évaluer les progrès accomplis concernant la protection et l'autonomisation des femmes pendant et après un conflit. L'indicateur 5, entre autres, mentionne explicitement la RSS comme l'une des priorités de l'UE. Cet indicateur présente le nombre de projets ou de programmes de RSS mis en œuvre dans les pays fragiles, en conflit ou sortant d'un conflit, qui contribuent dans une large mesure à l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'autonomisation des femmes ou qui ont pour but principal l'égalité des sexes (page 11).

AMÉRIQUES

Organisation des États américains (OEA), *Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention de Belem do Para)*
Date d'adoption : 9 juin 1994

La convention demande aux acteurs du secteur de la sécurité au sein des gouvernements, du secteur de la justice et des services chargés de l'application de la loi, de prévenir, sanctionner et éliminer toute violence physique, sexuelle et psychologique à l'encontre des femmes qui se produisent au sein de la famille, dans le cadre de toute autre relation interpersonnelle ou dans la communauté, notamment perpétrée ou tolérée par l'État ou ses agents (article 2).

PACIFIQUE

Communauté du Pacifique, *Plateforme d'action révisée pour le Pacifique en faveur del'avancement des femmes et de l'égalité des sexes 2001-2015 : Charte régionale*
Date d'adoption : 20 août 2004

La Plateforme d'action de la Communauté du Pacifique préconise la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, la mise à disposition de données ventilées par sexe et d'indicateurs sensibles à la dimension du genre, la formation en matière de genre des forces de maintien de la paix, l'inclusion de femmes dans tous les processus décisionnels de paix et de justice, l'élimination de la violence à l'égard des femmes et l'égalité d'accès à la justice. La plateforme invite les gouvernements à reconnaître et favoriser l'inclusion des femmes dans les systèmes d'alerte précoce, dans les processus et négociations de prévention de conflits et de paix, ainsi que dans les efforts de reconstruction au lendemain des conflits, et à faire appel aux organisations régionales et internationales pour dispenser des formations qui tiennent compte du genre aux forces de maintien de la paix (p. 37).

Secrétariat du Forum des îles du Pacifique, *Plan du Pacifique pour renforcer l'intégration et la coopération régionale*
Date d'adoption : octobre 2005

Le plan s'engage à explorer les moyens de renforcer la participation, particulièrement celle des femmes, dans les processus et institutions décisionnels, notamment les processus parlementaires (page 48).

AUTRES

Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE*), Plan d'action de l'OSCE pour la promotion de l'égalité entre les sexes (MC.DEC/14/04)*
Date d'adoption : 7 décembre 2004

Le Plan d'action de l'OSCE indique que l'égalité des droits entre des femmes et des hommes ainsi que la protection de leurs droits humains, sont essentiels à la paix, à la démocratie durable, au développement économique et, de ce fait, à la sécurité et stabilité dans la région de l'OSCE (préambule). Il charge les États participants, le Secrétariat, les institutions et missions de l'OSCE de veiller à ce qu'une perspective du genre soit bien intégrée dans les activités, programmes et projets de l'OSCE, en axant ces derniers sur l'autonomisation des femmes et la participation des femmes comme des hommes dans la vie publique, politique et économique et en développant des attitudes favorables à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes (paragraphe 32).

OSCE, *Décision n° 14/05 sur les femmes dans la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit*
Date d'adoption : 6 décembre 2005

Cette décision encourage les États participants à « […] établir des listes nationales de femmes candidates potentielles […] et à prendre des mesures actives pour veiller à ce que les femmes soient pleinement informées des postes à pourvoir dans le domaine de la prévention des conflits et du relèvement après conflit et encouragées à s'y porter candidates, en particulier pour les postes de cadres supérieurs » (paragraphe 3). Elle demande également aux États participants et aux structures de l'OSCE de « […] soutenir et de favoriser […] les projets destinés à faire participer les femmes à l'édification d'une paix durable ; de donner des moyens d'agir aux organisations de femmes ; de soutenir les initiatives prises par des femmes en faveur de la paix par le biais des médiats et d'ateliers sur les droits de l'homme et l'égalité entre les sexes ; et de sensibiliser les femmes à l'importance de leur participation aux processus politiques » (paragraphe 6).

Secrétariat du Commonwealth, *Plan d'action du Commonwealth pour l'égalité entre les sexes 2005-2015*
Année de publication : 2005

Ce plan d'action réaffirme un objectif de pas moins de 30% de femmes à des postes de prise de décision dans les secteurs politique, public et privé et recommande aux États d'inclure des femmes à tous les niveaux des activités de consolidation de la paix, de maintien de la paix, de prévention des conflits, de médiation, de résolution, de réconciliation et de reconstruction au lendemain d'un conflit (paragraphe 6). Il encourage également à la systématisation de la prise en compte de l'égalité des sexes, des droits humains et du VIH/sida dans les mécanismes de formation des institutions du secteur de la sécurité, et encourage les gouvernements à améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion de données ventilées par sexe pour les processus de planification et de mise en œuvre des politiques (paragraphe 4-12).

Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, *Directive sur la prise en compte systématique des sexospécificités à l'OTAN*
Date d'adoption : juin 2007

La Directive sur la prise en compte systématique des sexospécificités à l'OTAN traite de la manière dont les nations et les autorités de l'OTAN pourraient intégrer une perspective du genre dans la planification opérationnelle et les opérations, l'éducation et la formation ainsi que l'évaluation.

Organisation du traité de l'Atlantique Nord (OTAN), Bi-SC Directive 40-1, *Intégration de la résolution 1325 et des perspectives du genre dans la structure de commandement de l'OTAN, y compris dans les mesure de protection pendant les conflits armés*
Date d'adoption : 2 septembre 2009

Cette directive vise à améliorer l'efficacité des opérations et des missions menées par l'OTAN en intégrant les perspectives des femmes dans les forces militaires de l'alliance et à tous les stades des conflits et des crises (paragraphe 1-4). La directive traite, en autre : des mesures à prendre lors de la planification et la mise en œuvre des opérations et des missions de protection des femmes et des filles menées par l'OTAN, de l'élargissement du rôle des femmes dans les opérations et les missions, des matériels de formation traitant de questions telles que l'importance de la participation des femmes dans les opérations et les missions, et la sensibilisation culturelle lors du déploiement, et de l'analyse des mesures de protection disponibles contre la violence sexiste (paragraphe 1-8).

2 Place du genre dans la réforme de la police

2.1 Instruments internationaux

Assemblée générale de l'ONU, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (A/34/46)*
Date d'adoption : 18 décembre 1979

En vertu de cette convention, les États parties s'engagent à : « (c) […] garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire ; (d) [s]'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation » (article 2). Cet engagement suppose une réforme des services de police de manière à garantir une protection efficace et égalitaire des femmes et à prévenir toute discrimination à l'encontre des femmes. La CEDEF appelle également à une représentation équitable des femmes et des hommes dans les domaines du travail, ce qui suppose que l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi soit traitée dans la réforme de la police.

Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n°19 (onzième session, 1992) Violence à l'égard des femmes*
Année d'adoption : 1992

La recommandation générale n°19 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes stipule qu'il est indispensable de fournir aux agents d'application de la loi une formation qui sensibilise aux problèmes des femmes pour une mise en œuvre efficace de la convention (paragraphe 24-b).

Assemblée générale de l'ONU, *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (A/RES/48/104)*
Date d'adoption : 20 décembre 1993

La déclaration invite les États à « [v]eiller à ce que les agents des services de répression ainsi que les fonctionnaires chargés d'appliquer des politiques visant à prévenir la violence à l'égard des femmes, à assurer les enquêtes nécessaires et à punir les coupables reçoivent une formation propre à les sensibiliser aux besoins des femmes » (article 4-i).

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, *Déclaration* et *Programme d'action de Beijing A/CONF.177/20* et *A/CONF.177/20/Add.1*
Date d'adoption : 15 septembre 1995

Le programme d'action constate que « [s]i tous les agents de l'État auxquels les femmes devraient pouvoir faire confiance, notamment les agents de police, les fonctionnaires des administrations pénitentiaires et les agents des forces de sécurité avaient une formation dans le domaine du droit humanitaire et des droits de l'homme et si les auteurs de violences à l'égard des femmes étaient punis, celles-ci subiraient moins de violences de la part d'agents de l'État » (paragraphe 121). Les gouvernements se sont engagés à dispenser à leurs forces de police une éducation et une formation qui tiennent compte des sexospécificités (paragraphe 232-i) et à veiller à ce que les femmes aient le même droit que les hommes d'être agents de police (paragraphe 232-m).

Assemblée générale de l'ONU, *Résolution 52/86 sur les mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes (A/RES/52/86)*
Date d'adoption : 2 février 1998

L'annexe de cette résolution recense des exemples concrets de mesures prises par la police pour combattre la violence à l'égard des femmes. Les États sont appelés à « […] donner à la police les pouvoirs voulus pour qu'elle puisse intervenir rapidement en cas de violence contre les femmes ; », « encourager les femmes à devenir membres des forces de police, y compris au niveau opérationnel » et « mettre en place ou encourager, à l'intention des personnels de police […] des modules de formation obligatoires portant sur le multiculturalisme et les sexospécificités, qui fassent prendre conscience du fait que la violence contre les femmes est inacceptable, en fassent connaître les effets et les conséquences et favorisent des réactions adéquates face à la question de la violence contre les femmes » (annexe, paragraphe 8 et 12).

Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1325)
Date d'adoption : 31 octobre 2000

La résolution demande aux États membres de veiller à ce que les femmes soient davantage représentées à tous les niveaux de prise de décision dans les mécanismes et les institutions nationaux pour la prévention, la gestion et le règlement des conflits (article 1). L'article 8-c « [d]emande à tous les intéressés, lors de la négociation et de la mise en oeuvre d'accords de paix, d'adopter une démarche soucieuse d'équité entre les sexes, en particulier […] [d]'adopter des mesures garantissant la protection et le respect des droits fondamentaux des femmes et des petites filles, en particulier dans les domaines […] de la police ». Le Conseil invite les États membres à incorporer des informations concernant la protection, les droits et les besoins particuliers des femmes, ainsi que l'importance de la participation des femmes aux mesures de maintien de la paix et de consolidation de la paix, dans les programmes nationaux de formation à l'intention du personnel des forces militaires et de la police civile qui se prépare à un déploiement (article 6). En outre, elle « [s]ouligne que tous les États ont l'obligation de mettre fin à l'impunité et de poursuivre en justice ceux qui sont accusés de génocide, de crimes contre l'humanité et de crimes de guerre, y compris toutes les formes de violence sexiste et autre contre les femmes et les petites filles […] » (article 11).

Résolution 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1820)
Date d'adoption : 19 juin 2008

L'article 3 « [e]xige aussi de toutes les parties à des conflits armés qu'elles prennent immédiatement les mesures voulues pour protéger les civils, notamment les femmes et les filles, contre toutes formes de violence sexuelle, notamment en […] veillant à ce que la composition des forces armées et des forces de sécurité soit contrôlée en tenant compte des antécédents de viol et d'autres formes de violence sexuelle […] ». Le Conseil de sécurité de l'ONU demande aux États membres de s'acquitter de leur obligation de poursuivre les auteurs de viols et d'autres formes de violence sexuelle dans les conflits, et de veiller à ce que toutes les victimes de violences sexuelles, en particulier les femmes et les filles, bénéficient d'une protection égale devant la loi et d'un accès égal à la justice (article 4). Il appelle les États membres à appuyer le développement et le renforcement des capacités des institutions nationales pendant et au lendemain des conflits armés pour apporter durablement une aide aux victimes de violence sexuelle (article 13). La résolution 1820 encourage également les pays qui fournissent du personnel de police aux opérations de maintien de la paix de l'ONU à examiner les mesures qu'ils pourraient prendre pour mieux sensibiliser leurs personnels à protéger les civils, notamment les femmes et les enfants, et pour les y préparer et à prévenir la violence sexuelle à l'encontre des femmes et des filles (article 8).

Résolution 1888 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1888)
Date d'adoption : 30 septembre 2009

La résolution 1888 exige « de toutes les parties à des conflits armés qu'elles prennent immédiatement les mesures voulues pour protéger les civils, et notamment les femmes et les enfants, contre toutes formes de violence sexuelle, notamment en […] veillant à ce que la composition des forces armées et des forces de sécurité soit contrôlée de manière à ce que soient exclus tous candidats qui auraient commis de graves violations du droit international humanitaire et du droit international des droits de l'homme, y compris des actes de violence sexuelle ; » (article 3). L'article 17 insiste pour que les questions de violence sexuelles trouvent leur place dès le début des processus de paix, en particulier en ce qui concerne la vérification des antécédents des forces armées et des forces de sécurité. De plus, le Conseil de sécurité de l'ONU engage les États à opérer les réformes globales du droit et de la justice qui seraient nécessaires pour que les survivants de violences sexuelles aient accès à la justice, soient traités avec dignité tout au long de la procédure judiciaire, soient protégés et obtiennent réparation de leurs souffrances (article 6). Il encourage les États à élargir l'accès aux soins de santé, de soutien psychosocial, d'assistance juridique et de réinsertion socioéconomique des victimes de la violence sexuelle et à dispenser aux membres de la police la formation voulue pour qu'ils remplissent leur devoir (articles 13 et 19). Il exhorte les pays qui fournissent du personnel de police aux opération de maintien de la paix de l'ONU de prendre des mesures telles que la dispense de formation sous forme d'actions de sensibilisation avant le déploiement et sur le théâtre des opérations afin de mettre en œuvre la politique de tolérance zéro concernant l'exploitation et les sévices sexuels (article 21).

Résolution 1889 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1889)
Date d'adoption : 5 octobre 2009

La RCS 1889 « […] souligne la responsabilité qui incombe à tous les États de mettre un terme à l'impunité et de poursuivre en justice les auteurs d'actes de violence de toute nature commis contre des femmes et des filles dans les conflits armés, notamment le viol et les autres actes de violence sexuelle » (article 3). Le Conseil de sécurité de l'ONU encourage les États membres sortant d'un conflit à recenser de façon détaillée les besoins et les priorités des femmes et des filles et à élaborer, pour répondre à ces besoins, des stratégies concrètes, en particulier une application de la loi prenant en charge les questions de genre (article 10).

Résolution 1960 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1960)
Date d'adoption : 16 décembre 2010

La résolution 1960 encourage les États membres à déployer un plus grand nombre de policières dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU, et à dispenser à tout le personnel de la police une formation adéquate sur les violences sexuelle et sexiste (article 15).

2.2 Instruments régionaux

AFRIQUE

UA, *Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique*
Date d'adoption : 11 juillet 2003

Les États parties se sont engagés à prendre toutes les mesures appropriées pour assurer: « la formation des organes chargés de l'application de la loi à tous les niveaux pour qu'ils puissent interpréter et appliquer effectivement l'égalité des droits entre l'homme et la femme » et « une représentation équitable femmes dans les institutions judiciaires et celles chargées de l'application de la loi » (article 8).

Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, *Résolution sur le droit à un recours et à réparation pour les femmes et les filles victimes de violence sexuelle ACHPR/Res.111 (XXXXII) 07*
Date d'adoption : 28 novembre 2007

La Commission exhorte les États parties à la Charte africaine des droites de l'homme et des peuples à « former les forces de l'ordre, les forces armées […] sur le droit international humanitaire, les droits de la femme et les droits de l'enfant ; » (article 2).

EUROPE

Conseil de l'Europe, *Recommandation Rec(2002)5 du Comité des ministres aux États membres sur la protection des femmes contre la violence*
Date d'adoption : 30 avril 2002

Le Comité des ministres recommande aux États membres d'inclure le traitement de la violence domestique et toutes les autre formes de violence touchant les femmes dans le cadre de la formation de base des fonctionnaires de police (annexe, paragraphe 8).

Secrétariat du Conseil, *Mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (CSNU), renforcée par la résolution 1820 du CSNU dans le cadre de la PESD*
Date d'adoption : 3 décembre 2008

Ce document invite les rapports sur les résultats obtenus sur le plan de l'égalité entre les hommes et

les femmes par la police locale lorsque cela fait partie du mandat de la mission ou de l'opération (page 10). Il souligne que le personnel des missions devrait recevoir une formation sur les questions de genre, y compris sur les violences sexuelle et sexiste (page 13).

Secrétariat général du Conseil de l'UE, *Indicateurs concernant l'approche globale pour la mise en œuvre par l'UE des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, 11948/10*
Date d'adoption : 14 juillet 2010

Ce document contient deux indicateurs liés au personnel de la police dans les missions de l'ONU et de l'UE. L'indicateur 11 mesure l'ampleur de la participation des femmes à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique extérieure de l'UE, y compris la proportion de femmes et d'homme parmi le personnel de police participant aux opérations de maintien de la paix de l'ONU et aux missions PSDC. L'indicateur 12 mesure la proportion d'hommes et de femmes ayant été formés aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes au sein du personnel de police participant aux opérations de maintien de la paix de l'ONU et aux missions PSDC. Une session de formation en matière de parité entre les sexes doit durer au moins quatre heures pour être considérée comme significative.

AMÉRIQUES

OEA, *Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention de Belem do Para)*
Date d'adoption : 9 juin 1994

Les États parties s'engagent à promouvoir l'éducation et la formation de tous ceux impliqués dans l'exercice de la justice et la police, et des autres agents chargés de l'application de la loi, ainsi que des autres personnes responsables de la mise en œuvre des politiques de prévention, de sanction et d'élimination de la violence à l'égard des femmes (article 8-c).

OEA, *Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme et de l'équité, ainsi que de la parité hommes-femmes, AG/RES. 1732 (XXX-O/00)*
Date d'adoption : 5 juin 2000

La Commission interaméricaine des femmes de l'OEA recommande aux gouvernements des États parties de favoriser la dispense d'une éducation et d'une formation permanentes en matière de genre à l'intention des personnels des corps judiciaires et législatifs et des agents d'application de la loi, des deux sexes (IV-1-13).

3 Place du genre dans la réforme de la défense

3.1 Instruments internationaux

Assemblée générale de l'ONU, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (A/34/46)*
Date d'adoption : 18 décembre 1979

Les institutions de défense, dont les ministères des forces armées, doivent « assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, […] le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères e sélection en matière d'emploi » (article 11-1-b).

Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Mise en œuvre de l'article 21 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes: analyse des articles 7 et 8 de la Convention (CEDAW/C/1994/4)*
Date d'adoption : 30 novembre 1993

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a adopté une Recommandation générale sur les articles 7 et 8 de la Convention traitant spécifiquement de la participation des femmes dans les forces armées. Le Comité déclare ainsi : « Le droit d'accéder aux forces armées est important pour les femmes dans la mesure où il fait partie de leur rôle de citoyennes […] les forces armées font partie intégrante de tout système politique […]. Comme les forces armées constituent un élément important de l'appareil étatique, du processus de prise de décisions et de l'administration en général, tous les citoyens doivent s'inquiéter de la nature des forces armée qu'ils ont. En restant en dehors, les femmes ne peuvent pas participer à l'adoption des décisions touchant l'utilisation des forces armées, la réforme des institutions militaires et, d'une façon générale, le contrôle de l'action des forces armées. Celles-ci absorbent une partie importante des dépenses publique, constituent un employeur important et offrent des possibilités de carrière et une formation qui peuvent souvent déboucher sur des carrières non militaires. » (paragraphes 29-30.) Le Comité observe ensuite : « La question de la participation des femmes aux forces armées revêt une importance particulière dans le contexte des opérations de maintien de la paix, qui ont essentiellement pour objet d'éviter ou de désamorcer un conflit afin de permettre une solution pacifique […] A mesure que le maintien de la paix gagne en importance, il faudra s'interroger sur quel point de savoir s'il est acceptable que les femmes soient exclues d'un grand nombre de tâches. Comme le maintien de la paix se distingue à bien des égard du service militaire traditionnel et présente des aspects de règlement des conflits, une présence accrue des femmes pourrait faire la différence » (paragraphes 33-34).

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, *Déclaration* et *Programme d'action de Beijing A/CONF.177/20* et *A/CONF.177/20/Add.1*
Date d'adoption: 15 septembre 1995

Le programme d'action reconnaît que « [b]ien que les femmes commencent à jouer un rôle important dans le règlement des conflits, dans le maintien de la paix, au sein des mécanismes de défense et dans les affaires étrangères, elles sont toujours sous-représentées aux postes de responsabilité. Pour pouvoir jouer un rôle égal à celui des hommes, dans l'établissement et le maintien de la paix, les femmes doivent avoir plus de pouvoir politique et économique et être suffisamment représentées à tous les niveaux de la prise de décision » (paragraphe 134). En outre, il stipule que « [l]es femmes peuvent être exposées à des formes de violence de la part de personnes qui détiennent l'autorité, en situation de conflit ou non. Si tous les agents de l'État auxquels les femmes devraient pouvoir faire confiance, notamment les agents de police, les fonctionnaires des administrations pénitentiaires et les agents des forces de sécurité avaient une formation dans le domaine du droit humanitaire et des droits de l'homme et si les auteurs de violences à l'égard des femmes étaient punis, celles-ci subiraient moins de violences de la part d'agents de l'État » (paragraphe 121). Les gouvernements se sont engagés à dispenser aux militaires une éducation et une formation en matière de droits de l'homme qui tiennent compte des sexospécificités (paragraphe 232-i).

Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1325)
Date d'adoption : 31 octobre 2000

La résolution 1325 « [d]emande instamment aux États Membres de faire en sorte que les femmes soient davantage représentées à tous les niveaux de prise de décisions dans les institutions et mécanismes nationaux, régionaux et internationaux pour la prévention, la gestion et le règlement des différends ; » (article 1). Elle « [e]ngage tous ceux qui participent à la planification des opérations de désarmement, de démobilisation et de réinsertion à prendre en considération les besoins différents des femmes et des hommes ex-combattants et à tenir compte des besoins des personnes à leur charge ; » (article 13). Le Conseil invite les États membres à incorporer la protection, les droits et les besoins particuliers des femmes, ainsi que l'importance de la participation des femmes à toutes les mesures de maintien de la paix et de la consolidation de la paix, dans leurs programmes nationaux de formation à l'intention du personnel des forces militaires et de la police civile qui se prépare à un déploiement (article 6).

Résolution 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1820)
Date d'adoption : 19 juin 2008

La résolution 1820 exige « […] de toutes les parties à des conflits armés qu'elles prennent immédiatement les mesures voulues pour protéger les civils, notamment les femmes et les filles, contre toutes les formes de violence sexuelle, notamment en […] veillant à ce que la composition des forces armées et des forces de sécurité soit contrôlée en tenant compte des antécédents de viol et d'autres formes de violence sexuelle […] » (article 3).

Résolution 1888 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1888)
Date d'adoption : 30 septembre 2009

Le Conseil de sécurité de l'ONU exige « […] de toutes les parties à des conflits armés qu'elles prennent immédiatement les mesures voulues pour protéger les civils, et notamment les femmes et les enfants, contre toutes formes de violence sexuelle, notamment en […] veillant à ce que la composition des forces armées et des forces de sécurité soit contrôlée de manière à ce que soient exclus tous candidats qui auraient commis de graves violations du droit international humanitaire et du droit international des droits de l'homme, y compris des actes de violence sexuelle » (article 3). Il demande instamment l'inclusion des questions de violence sexuelle dès le début des processus de paix, ainsi que des arrangements de DDR et de RSS (article 17).

Résolution 1889 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1889)
Date d'adoption : 5 octobre 2009

Le Conseil de sécurité de l'ONU « [i]nvite tous ceux qui participent à la planification des programmes de désarment, de démobilisation et de réinsertion à prendre en considération des besoins particuliers des femmes et des filles associées aux forces armées et aux groupes armés et de leurs enfants, et à assurer leur plein accès à ces programmes ; » (article 13).

Résolution 1960 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1960)
Date d'adoption : 16 décembre 2010

La RCS 1960 « [d]emande aux parties à des conflits armés de prendre et de tenir des engagements précis et assortis de délais de lutter contre la violence sexuelle, engagements qui doivent notamment comprendre la diffusion par les voies hiérarchiques d'ordres clairs interdisant la violence sexuelle et l'interdiction de celle-ci dans les codes de conduite, les manuels de campagne militaires et autres documents semblables, et demande également à ces parties de prendre et de tenir des engagements précis relatifs au lancement à brève échéance d'enquêtes sur les violations présumées, afin que les auteurs de forfaits aient à rendre compte de leurs actes » (article 5). Elle encourage les États membres à déployer davantage de femmes militaires dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU, et de dispenser à tous les membres des forces armées une formation adéquate sur la violence sexuelle et sexiste (article 15).

3.2 Instruments régionaux

AFRIQUE

Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, *Résolution sur le droit à un recours et à réparation pour les femmes et les filles victimes de violence sexuelle, ACHPR/Res.111 (XXXXII) 07*
Date d'adoption : 28 novembre 2007

La Commission exhorte les États parties à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples à « former les forces de l'ordre, les forces armées […] sur le droit international humanitaire, les droits de la femme et les droits de l'enfant ; » (article 2).

Conseil de médiation et de sécurité de la CEDEAO, *Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO, Règlement MSC/REG.1/01/08*
Date d'adoption : 16 janvier 2008

Le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO stipule que « [l]es États membres doivent adopter des mesures pratiques, y compris des réformes législatives et positives visant à promouvoir le recrutement des femmes dans les forces armées et autres agences de sécurité, et leur participation active aux composantes militaires et civiles de la FAC [Force en attente de la CEDEAO] » (paragraphe 82-j).

EUROPE

Résolution du Parlement européen sur la participation des femmes au règlement pacifique des conflits (2000/2025(INI))
Date d'adoption : 30 novembre 2000

La résolution « invite la Commission et les États membres à tenir compte des sexospécificités dans les initiatives en matière de paix et de sécurité et, à cette fin […] à faire en sorte que, à un stade précoce de leur instruction, les militaires reçoivent une formation en matière de sexospécificités, pour que le respect à l'égard des femmes aille de soi et pour qu'un climat favorable aux femmes règne dans l'armée » (paragraphes 8-d). En outre, elle « invite le Conseil et les États membres à faire en sorte que les sexospécificités soient prises en considération lors des opérations de paix, de sécurité et de reconstruction auxquelles ils participent et, à cet effet […] à veiller à ce que tous les membres, hommes et femmes, des forces armées, notamment le personnel chargé du rétablissement, du maintien et du respect de la paix, reçoivent une formation complète en la matière » (paragraphe 14-b).

Conseil de l'Europe, *Recommandation 1742 (2006) sur les droits de l'homme des membres des forces armées*
Date d'adoption : 11 avril 2006

L'Assemblée parlementaire « […] considère que le Conseil de l'Europe doit accorder une attention renforcée à la question de la condition des femmes dans les forces armées. Un grand nombre de femmes militaires sont victimes de harcèlement sexuel. L'accès aux fonctions militaires et à certains postes dans les forces armées, la carrière et l'égalité des droits sont autant de questions touchant à la discrimination des femmes, qui nécessitent également un examen approfondi » (paragraphe 6). L'Assemblée demande aux États membres de prendre un certain nombre de mesure pour garantir la protection des droits humain des membres des forces armées.

Conseil de l'UE, *Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et intégrer ces questions dans le contexte de la gestion des crises*
Date d'adoption : 13 novembre 2006

Au paragraphe 8, le Conseil souligne « […] qu'il convient d'incorporer la dimension de l'égalité entre les sexes dans les politiques et action de l'UE concernant la réforme du secteur de la sécurité et en matière de désarmement, démobilisation et réintégration. Les programmes de désarmement, démobilisation et réintégration devraient prévoir l'identification et l'enregistrement des combattantes à un stade précoce et veiller à ce que les deux sexes participent à ces programmes dans des conditions d'égalité. Il convient de veiller à l'égalité d'accès de femmes aux mesures d'aides auxquelles elles ont droit dans le cadre des programmes de désarmement, démobilisation et réintégration et faire en sorte qu'elles participent aux actions de réintégration économique ».

Conseil de l'UE et Commission européenne, *Concept de l'UE pour le soutien au désarmement, à la démobilisation et à la réintégration (DDR)*
Date d'adoption : respectivement, 11 décembre et 14 décembre 2006

Le Conseil de l'UE souligne qu'une attention particulière doit être accordée à la complexité des questions de genre, qui traitent des rôles et besoins particuliers des anciens combattants, femmes, hommes, filles ou garçons, et des personnes qui sont à leur charge. Une approche tenant compte de la perspective du genre devrait être appliquée à un stage précoce de la planification des activités de DDR, et ce, jusqu'à la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes (paragraphe 48).

AUTRES

OTAN, Bi-SC Directive 40-1*, Intégration de la résolution 1325 et des perspectives du genre dans la structure de commandement de l'OTAN, y compris dans les mesure de protection pendant les conflits armés*
Date d'adoption : 1er septembre 2009

Cette directive vise à améliorer l'efficacité des opérations et des missions menées par l'OTAN en intégrant les perspectives des femmes dans les forces militaires de l'alliance et à tous les stades des conflits et des crises (paragraphe 1-4). L'OTAN reconnaît que les perspectives, les connaissances et les compétences des femmes ajoutent de la valeur à toutes ses activités, et prendra toutes les mesures pratique afin d'optimiser cette intégration (paragraphe 3-1). De telles mesures comprennent la formation et l'utilisation de conseillers qualifiés en matière de

genre dans la phase de planification. La directive reconnaît également qu'au cours des opérations de l'OTAN, il est important d'obtenir une compréhension claire de la culture locale, y compris les dimensions sexospécifiques, et de prendre des mesures pour promouvoir l'égalité entre les sexes pertinentes à l'opération (paragraphe 3-1).

4 Place du genre dans la réforme de la justice

4.1 Instruments internationaux

Assemblée générale de l'ONU, *Convention sur l'élimination des toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (A/36/46)*
Date d'adoption : 18 décembre 1979

Les États parties s'engagent à « (a) [i]nscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés, l'application effective dudit principe ; (b) [a]dopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes ; (c) [i]nstaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire ; (d) [s]'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation ; […] (f) [p]rendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes ; (g) [a]broger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes » (article 2).

La CEDEF spécifie différents domaines dans lesquels les États parties doivent garantir l'égalité des femmes, notamment la vie publique et politique, l'éducation, la santé, l'emploi et la famille. En particulier, les États parties doivent reconnaître à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Les femmes doivent jouir de droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et bénéficier du même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire (article 15).

Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 19 (onzième session, 1992) Violence à l'égard des femmes*
Année d'adoption: 1992

La recommandation générale n°19 de ce comité stipule qu'il est indispensable pour la bonne application de la convention de fournir au corps judiciaire une formation qui les sensibilise au genre (paragraphe 24-b).

Assemblée générale de l'ONU, *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (A/RES/48/104)*
Date d'adoption : 20 décembre 1993

D'après l'article 4, les États devraient : « (c) [a]gir avec la diligence voulue pour prévenir les actes de violence à l'égard des femmes, enquêter sur ces actes et les punir conformément à la législation nationale, qu'ils soient perpétrés par l'État ou par des personnes privées ; (d) [p]révoir dans la législation nationale pénale, civile, du travail ou administrative les sanctions voulues pour punir et réparer les torts causés aux femmes soumises à la violence ; les femmes victimes d'actes de violence devraient avoir accès à l'appareil judiciaire et la législation nationale devrait prévoir des réparations justes et efficaces du dommage subi […] » et « (i) [v]eiller à ce que les fonctionnaires chargés d'appliquer des politiques visant à prévenir la violence à l'égard des femmes, à assurer les enquêtes nécessaires et à punir les coupables reçoivent une formation propre à les sensibiliser aux besoins des femmes ».

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, *Déclaration* et *Programme d'action de Beijing A/CONF.177/20* et *A/CONF.177/20/Add.1*
Date d'adoption : 15 septembre 1995

Le programme d'action appelle les gouvernements à « [r]éviser le droit national, y compris le droit coutumier et la pratique juridique dans les domaines civil, pénal, commercial, du travail et de la famille, en vue d'assurer l'application des principes et procédures énoncés dans tous les instruments internationaux pertinents relatifs aux droits de l'homme au moyen de la législation nationale, abroger toutes les lois encore en vigueur qui introduisent une discrimination fondée sur le sexe et éliminer tous les préjugés contre les femmes qui subsistent dans l'administration de la justice » (paragraphe 232-d). Les gouvernements devraient prendre des mesures pour « [a]ssurer l'accès à des services juridiques gratuits ou peu coûteux spécialement conçus à l'intention des femmes pauvres, y compris des services de vulgarisation juridique » (paragraphe 61-a). En outre les gouvernements se sont engagés à « [v]eiller à ce que les femmes aient, à égalité avec les hommes, le droit d'être juges, avocates ou officiers de justice […] » (paragraphe 232-m).

Assemblée générale de l'ONU, *Résolution 52/86 sur les mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes (A/RES/52/86)*
Date d'adoption : 2 février 1998

La résolution prie instamment les États membres de « […] revoir et évaluer, conformément à leur système juridique, les lois et principes juridiques, procédures, politiques et pratiques en matière pénale afin de déterminer s'ils sont préjudiciables aux femmes et, si tel est le cas, d'y apporter les modifications nécessaires pour garantir que les femmes bénéficient d'un traitement équitable dans le système de justice pénale » (paragraphe 1). Ils sont exhortés à « encourager une politique active et manifeste de prise en considération de l'égalité des sexes dans l'élaboration et l'application de tous les programmes et de toutes les politiques relatifs à la prévention du crime et à la justice pénale qui peuvent contribuer à l'élimination de la violence contre les femmes afin de permettre, avant que des décisions soient prises, de procéder à une analyse pour assurer qu'elles ne comportent aucun préjugé défavorable contre les femmes » (paragraphe 3). En outre, la résolution demande aux États Membres « […] à revoir, évaluer et réviser leur procédure pénale, selon qu'il convient, pour faire en sorte [...] [q]u'il soit donné aux femmes victimes d'actes de violence les mêmes possibilités de témoigner devant les tribunaux qu'aux autres témoins et que des mesures soient prévues pour faciliter leur témoignage et protéger leur vie privée » (annexe, paragraphe 7(c)).

Enfin, les États membres sont instamment invités « [à] mettre en place ou encourager, à l'intention des personnels de police, des fonctionnaires de justice pénale, des praticiens et des professionnels qui travaillent dans le cadre du système de justice pénale, des modules de formation obligatoires portant sur le multiculturalisme et les sexospécificités, qui fassent prendre conscience du fait que la violence contre les femmes est inacceptable, en fassent connaître les effets et les conséquences et favorisent des réactions adéquates face à la question de la violence contre les femmes » (annexe, paragraphe 12(a)).

Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1325)
Date d'adoption : 31 octobre 2000

La résolution 1325 demande à tous les acteurs impliqués dans la négociation et la mise en œuvre des accords de paix d'adopter des mesures qui garantissent la protection et le respect des droits humains des femmes et des filles, en particulier dans les domaines de la constitution et du système judiciaire (article 8-c). Le Conseil de sécurité « [s]ouligne que tous les États ont l'obligation de mettre fin à l'impunité et de poursuivre en justice ceux qui sont accusés de génocide, de crimes contre l'humanité et de crimes de guerre, y compris toutes les formes de violence sexiste et autre contre les femmes et les petites filles […] » (article 11).

Résolution 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1820)
Date d'adoption : 19 juin 2008

Le Conseil de sécurité de l'ONU demande aux États membres de s'acquitter de leur obligation à poursuivre les auteurs de viol et d'autres formes de violence sexuelle pendant un conflit armé, et de veiller à ce que toutes les victimes de violences sexuelles, en particulier les femmes et les filles, bénéficient d'une protection égale devant la loi et d'un accès égal à la justice (article 4). Il exhorte toutes les parties concernées à appuyer le développement et le renforcement des capacités des institutions nationales, en particulier de l'appareil judiciaire et du système de santé, afin d'apporter durablement une aide aux victimes de violence sexuelle pendant et après un conflit armé (article 13).

Assemblée générale de l'ONU, *Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes, A/RES/63/155*
Date d'adoption: 18 décembre 2008

L'Assemblée générale de l'ONU demande instamment aux États de mettre au point des stratégies et des approches visant à éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Ce document porte une attention particulière aux stratégies en matière de législation, prévention, répression, assistance aux victimes et réadaptation, par exemple :
« (b) En examinant et, s'il y a lieu, en révisant, modifiant, abrogeant ou abolissant toutes les lois, réglementations, politiques, pratiques et coutumes qui sont discriminatoires envers les femmes ou ont sur elles des effets discriminatoires… ;
(c) En évaluant les effets des lois, réglementations et procédures en vigueur sur la violence à l'égard des femmes, y compris les raisons pour lesquelles le nombre de cas signalés reste faible, et, au besoin, en renforçant le droit pénal et la procédure pénale applicables à toutes les formes de violence à l'égard des femmes… ;
(k) En traitant toutes les formes de violence dirigées contre les femmes et les filles comme des infractions pénales punies par la loi, en veillant à ce que les peines soient proportionnelles à la gravité du crime et en inscrivant dans la législation nationale les sanctions voulues pour en punir les auteurs, le cas échéant, et réparer les torts causés aux femmes qui en sont les victimes ;
(l) En prenant des mesures efficaces pour empêcher que le consentement de la victime ne devienne un obstacle à la traduction en justice des auteurs de violences envers des femmes, tout en veillant à ce que les garanties appropriées soient en place pour protéger la victime ;
(m) En faisant en sorte que toutes les femmes victimes de violences aient effectivement accès à une assistance judiciaire efficace, afin de pouvoir prendre des décisions éclairées au sujet, entre autres, des procédures judiciaires et des questions relevant du droit de la famille, et en veillant aussi à ce que les victimes disposent d'un recours utile et puissent obtenir une juste réparation du tort qu'elles ont subi […] » (paragraphe 16).

Résolution 1888 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1888)
Date d'adoption : 30 septembre 2009

Le Conseil de sécurité de l'ONU exhorte les États à opérer des réformes du droit et de la justice pour que les auteurs de violences sexuelles perpétrées au cours de conflits soient traduits en justice et que les survivants aient accès à la justice, soient traités avec dignité tout au long de la procédure judiciaire, soient protégés et obtiennent réparation de leurs souffrances (article 6). Le Conseil insiste également pour que les questions de violence sexuelle soient incluses dès le début des processus de paix dans toutes les négociations de paix placées sous l'égide de l'ONU, en particulier en ce qui concerne la justice et les réparations (article 17).

Résolution 1889 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1889)
Date d'adoption : 5 octobre 2009

La résolution 1889 « […] souligne la responsabilité qui incombe à tous les États de mettre un terme à l'impunité et de poursuivre en justice les auteurs d'actes de violence de toute nature commis contre des femmes et des filles dans les conflits armés, notamment le viol et les autres actes de violence sexuelle » (article 3). Le Conseil de sécurité encourage les États membres sortant d'un conflit à élaborer des stratégies concrètes afin de répondre aux besoins et priorités des femmes et des filles et afin de leur donner accès à un système de justice qui favorise la prise en charge des questions de genre (article 10).

Résolution 1960 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1960)
Date d'adoption : 16 décembre 2010

La résolution 1960 demande aux parties à des conflits armés « de prendre et de tenir des engagements précis relatifs au lancement à brève échéance d'enquêtes sur les violations présumées, afin que les auteurs de forfaits aient à rendre compte de leurs actes » (article 5).

4.2 Instruments régionaux

AFRIQUE

SADC, Déclaration sur le genre et le développement
Date d'adoption : 8 septembre 1997

Par cette déclaration, les chefs d'États de la SADC se sont engagés, eux-mêmes et leurs pays respectifs, à abroger et réformer toutes les lois, en amendant les constitutions et en faisant évoluer les pratiques sociales qui demeurent discriminatoires à l'égard des femmes, et à promulguer des lois favorables à l'autonomisation et tenant compte du genre (article H-iv).

AU, *Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique*
Date d'adoption : 11 juillet 2003

Le protocole demande, à l'article 2-1, que « [l]es États combattent la discrimination à l'égard des femmes, sous toutes ses formes, en adoptant les mesures appropriées aux plans législatif, institutionnel et autre ». Ceux-ci doivent « […] inscrire dans leur Constitution et autres instruments législatifs […] le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, et à en assurer l'application effective ». L'article 8 stipule que « [l]es femmes et les hommes jouissent de droits égaux devant la loi et jouissent du droit à la protection et au bénéfice égaux de la loi. Les États prennent toutes les mesures appropriées pour assurer : l'accès effectif des femmes à l'assistance et aux services juridiques et judiciaires ; l'appui aux initiatives locales, nationales, régionales et continentales visant à donner aux femmes l'accès à l'assistance et aux services judiciaires ; […] la formation des organes chargés de l'application de la loi à tous les niveaux pour qu'ils puissent interpréter et appliquer effectivement l'égalité des droits entre l'homme et la femme ; une représentation équitable femmes dans les institutions judiciaires et celles chargées de l'application de la loi ; [et] la réforme des lois et pratiques discriminatoires en vue de promouvoir et de protéger les droits de la femme ».

Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, *Résolution sur le droit à un recours et à réparation pour les femmes et les filles victimes de violence sexuelle ACHPR/Res.111 (XXXXII) 07*
Date d'adoption : 28 novembre 2007

La Commission exhorte les États parties à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples à criminaliser toutes les formes de violence sexuelle, de s'assurer que leurs auteurs et complices soit traduit en justice devant les juridictions compétentes et de veiller à ce que les acteurs judiciaires reçoivent une formation adéquate sur les principes du droit international humanitaire, les droits des femmes et les droits de l'enfant (article 2). La Commission appelle également à la mise en place de programmes de réparation efficaces et accessibles qui assureront l'accès à l'information, la réhabilitation et l'indemnisation pour les victimes de violence sexuelles, et souligne que les femmes doivent participer dans la formulation, l'adoption et la mise en œuvre de ces programmes (article 2).

SADC, *Protocole sur le genre et le développement*
Date d'adoption : 17 août 2008.

Les États parties doivent adopter des mesures législatives et autres qui assurent la représentation et la participation équitables des femmes, y compris dans les tribunaux traditionnels, les mécanismes alternatifs de règlement des différends et les tribunaux locaux des communautés (article 7 (f)). Ils se sont engagés à faire en sorte que les auteurs de violence sexiste, notamment la violence domestique, le viol, le fémicide, le harcèlement sexuel, les mutilations génitales

féminines et toutes les autres formes de violence sexiste, soient jugés par un tribunal compétent (article 20 (b)). Ils se sont également engagés à promulguer des dispositions législatives et à adopter et mettre en œuvre des politiques, stratégies et programmes qui définissent et interdisent le harcèlement sexuel dans tous les domaines et qui prévoient des sanctions dissuasives pour leurs auteurs (article 22 (1)).

EUROPE

Conseil de l'Europe, *Recommandation Rec(2002)5 du Comité des Ministres aux États membres sur la protections des femmes contre la violence*
Date d'adoption : 30 avril 2002

Le Comité des ministres recommande à chaque État membre d'inclure des éléments sur le traitement de la violence domestique dans le cadre de la formation de base des personnels judiciaires et encourage « […] l'inclusion des questions concernant la violence envers les femmes dans la formation des magistrats » (annexe, paragraphes 8 et 11).

Conseil de l'UE, *Conclusions du Conseil relatives à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intégration de ces questions dans le contexte de la gestion de crise*
Date d'adoption : 13 novembre 2006

Le Conseil souligne l'importance d'aborder les questions de genre dans le contexte de la primauté du droit. Les réformes juridiques des pays sortant d'un conflit peuvent également contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment lorsqu'elles conduisent à la révision de lois discriminatoires, telles que des lois concernant l'héritage, la famille, la propriété et l'emploi, et lorsqu'elles garantissent aux femmes l'accès aux institutions de justice sociale et économique et à la primauté du droit (paragraphe 9). Le Conseil souligne aussi l'importance d'introduire les mesures contre les violences sexuelle et sexiste dans les mécanismes de justice traditionnelle. Des mécanismes compréhensifs de protection et de soutien aux victimes doivent également être inclus dans tous les plans de consolidation de la paix et de reconstruction (paragraphe 10).

Conseil de l'Europe, *Recommandation CM/Rec(2007)17 du Comité des Ministres aux États membres sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes*
Date d'adoption : 21 novembre 2007

Cette recommandation identifie les éléments d'une législation et de mécanisme nationaux effectifs sur l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que : une législation interdisant la discrimination fondée sur le sexe dans tous les aspects de la vie et tous les domaines de la société et garantissant l'égalité *de jure* entre les femmes et les hommes, notamment par des sanctions efficaces en cas de violation de la loi ; des mécanismes institutionnels spécialisés pour l'application de la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes ; et la mise en œuvre de lignes directrices sur l'intégration d'une perspective de genre dans l'élaboration de la législation et des politiques dans tous les domaines (paragraphe 15). Les autres mesures pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes comprennent : une législation et des procédures judiciaires efficaces pour prévenir la violence à l'égard des femmes, protéger les victimes et punir les auteurs ainsi que d'une protection contre les rétorsions à l'égard des victimes de violences et de ceux/celles qui dénoncent les violences ou qui acceptent de témoigner ; de services et des activités pour soutenir et protéger les victimes de violences, tels que des refuges pour femmes et des lignes téléphoniques d'urgence, ainsi que des programmes d'intervention pour les auteurs de violences et un soutien approprié, y compris financier, des ONG œuvrant dans ces domaines (paragraphe 52).

AMÉRIQUES

OEA, *Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention de Belem do Para)*
Date d'adoption : 9 juin 1994

La Convention incite les États à agir avec la diligence voulue pour prévenir la violence contre la femme, mener les enquêtes nécessaires et sanctionner les actes de violence exercés contre elle (article 7-b). Les États parties conviennent d'adopter des mesures spécifiques ayant pour but d'encourager l'éducation et la formation de tous ceux impliqués dans l'administration de la justice ainsi que de tous ceux dont la tâche consiste à veiller à la mise en œuvre de politiques de prévention, de sanction et d'élimination de la violence contre la femme (article 8-c).

OEA, *Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme et de l'équité, ainsi que de la parité hommes-femmes, AG/RES. 1732 (XXX-O/00)*
Date d'adoption 5 juin 2000

La Commission interaméricaine des femmes de l'OEA recommande aux gouvernements de favoriser une éducation et une formation permanentes en matière de genre à l'intention du personnel du corps judiciaire, des deux sexes (section IV-1-13)

5 Place du genre dans la réforme pénale

5.1 Instruments internationaux

Congrès de l'ONU pour la prévention du crime et le traitement des délinquants, *Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus*
Date d'adoption : 30 août 1955

L'Ensemble de règles minima est applicable à tous les détenus sans discrimination, mais comprend un certain nombre de dispositions concernant directement les femmes détenues et leurs enfants. Les règles stipulent que les hommes et les femmes doivent être détenus dans la mesure du possible dans des établissements différents – et dans le cas contraire, dans des locaux d'un même établissement entièrement séparés (règle 8(a)), et seuls des fonctionnaires féminins doivent assurer la surveillance des femmes détenues (règle 53(3)). Dans un établissement mixte, la section des femmes doit être placée sous la direction d'un fonctionnaire féminin responsable et aucun fonctionnaire du sexe masculin ne doit y pénétrer sans être accompagné d'un membre féminin du personnel (règle 53 (1)(2)). Il doit y avoir des installations spéciales nécessaires pour le traitement des femmes enceintes, relevant de couches et convalescentes (règle 23(1)). Lorsqu'il est permis aux mères détenues de conserver leurs nourrissons, des dispositions doivent être prises pour organiser une crèche (règle 23(2)).

Assemblée générale de l'ONU, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (A/34/46)*
Date d'adoption : 18 décembre 1979

L'article 2 de la Convention engage les États parties à « (g) [a]broger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes ».

Assemblée générale de l'ONU, *Ensemble de principes pour la protection de toutes les personnes soumises à une forme quelconque de détention ou d'emprisonnement*
Date d'adoption : 9 décembre 1988

Le principe 5-2 stipule que « [l]es mesures appliquées conformément à la loi et destinées exclusivement à protéger les droits et la condition particulière des femmes, surtout des femmes enceintes et des mères d'enfants en bas âge, […] ne sont pas réputées être des mesures discriminatoires ».

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, *Déclaration* et *Programme d'action de Beijing* *A/CONF.177/20* et *A/CONF.177/20/Add.1*
Date d'adoption : 15 septembre 1995

D'après le programme d'action, les gouvernements doivent prendre des mesures pour éliminer tous les préjugés contre les femmes dans l'administration de la justice (paragraphe 232-d). Il stipule que « [l]es femmes peuvent être exposées à des formes de violence de la part de personnes qui détiennent l'autorité, en situation de conflit ou non. Si tous les agents de l'État auxquels les femmes devraient pouvoir faire confiance, notamment les agents de police, les fonctionnaires des administrations pénitentiaires et les agents des forces de sécurité avaient une formation dans le domaine du droit humanitaire et des droits de l'homme et si les auteurs de violences à l'égard des femmes étaient punis, celles-ci subiraient moins de violences de la part d'agents de l'État » (paragraphe 121). Les gouvernements se sont engagés à dispenser au personnel pénitentiaire une éducation et une formation en matière des droits de l'homme qui tiennent compte des sexospécificités (paragraphe 232-1) et à veiller à ce que les femmes aient, à égalité avec les hommes, le droit d'être fonctionnaires de l'administration pénitentiaire (paragraphe 232-m).

Conseil des droits de l'homme, *Les droits de l'homme dans l'administration de la justice, en particulier la justice pour mineurs, Résolution 10/2*
Date d'adoption : 25 mars 2009

Dans cette résolution, le Conseil des droits humains souligne « que l'État a la responsabilité de pourvoir convenablement aux besoins des prisonnières et de leurs enfants » (préambule). Le Conseil « [i]nvite les gouvernements, les organismes internationaux et régionaux compétents, les institutions nationales de défense des droits de l'homme et les organisations non gouvernementales à consacrer plus d'attention à la question des femmes et des jeunes filles en prison, y compris à la question des enfants de prisonnières, en vue de cerner et de traiter les aspects proprement féminins du problème et les difficultés qui y sont liées […] » (article 12).

Assemblée générale de l'ONU, *Règles des Nations Unies concernant le traitement des femmes détenues et les mesures non privatives de liberté pour les femmes délinquantes (Règles de Bangkok), A/RES/65/229*
Date d'adoption : 21 décembre 2010

Les Règles de Bangkok ont été formulées pour appuyer et compléter l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus et les *Règles minima pour l'élaboration de mesures non privatives de liberté des Nations Unies*, regardant le traitement des femmes détenues et les alternatives à l'emprisonnement pour les femmes délinquantes. 70 règles abordent des sujets tels que l'inégalité économique qui prive de nombreuses femmes de l'accès à la justice, les discriminations auxquelles peuvent être confrontées les détenues, la nécessité d'évaluations des risques centrées sur le genre et de la classification des détenues, et la nécessité de services de santé et d'hygiène spécifiques aux femmes. Les Règles de Bangkok traitent également de certaines préoccupations liées à la sécurité et sûreté personnelle des détenues. Il s'agit, par exemple, de créer des alternatives aux fouilles à nu et les fouilles corporelles intégrales, de ne pas soumettre les femmes enceintes, qui allaitent ou qui ont avec elles un

enfant en bas âge au régime cellulaire et à l'isolement disciplinaire, de mettre en place des mesures garantissant une protection immédiate, un soutien et une aide psychologiques aux détenues qui dénoncent des violences, tout en menant une enquête. Les Règles de Bangkok demandent également que les programmes de réinsertion préalables et postérieurs à la libération tiennent compte de la stigmatisation et de la discrimination que rencontrent les femmes une fois libérées de prison.

5.2 Instruments régionaux

AFRIQUE

Organisation de l'unité africaine, *Charte africaine sur les droits et le bien-être de l'enfant (OAU Doc. CAB/LEG/24.9/49)*
Date d'adoption : 11 juillet 1990

À l'article 30 de la Charte, les États parties s'engagent à prévoir un traitement spécial pour les femmes enceintes et les mères de nourrissons et de jeunes enfants qui ont été accusées ou jugées coupables d'infraction à la loi pénale. En outre, la Charte veille à ce qu'une autre peine d'emprisonnement soit toujours envisagée en premier lieu lorsqu'une sentence est rendue contre ces mères et à ce qu'aucune sentence de mort ne soit rendue contre elles. Elle indique également que les enfants ne doivent pas être emprisonnés avec leurs mères.

EUROPE

Comité des Ministres, *Règles pénitentiaires européennes, Recommandation Rec(2006)2*
Date d'adoption : 11 janvier 2006

Cet instrument comporte de nombreuses règles visant à améliorer le traitement des détenues, en particulier :
Règle 19 (7) : « Des mesures spéciales doivent être prises afin de répondre aux besoins hygiéniques des femmes. »
Règle 34 (1) : « … les autorités doivent également respecter les besoins des femmes, entre
autres aux niveaux physique, professionnel, social et psychologique, au moment de prendre des décisions affectant l'un ou l'autre aspect de leur détention. »
Règle 34 (2) : « Des efforts particuliers doivent être déployés pour permettre l'accès à des services spécialisés aux détenues qui ont [subi des violences physiques, mentales ou sexuelles]. »
Règle 34 (3) : « Les détenues doivent être autorisées à accoucher hors de prison mais, si un enfant vient à naître dans l'établissement, les autorités doivent fournir l'assistance et les infrastructures nécessaires. »
Règle 81 (3) : « Le personnel appelé à travailler avec des groupes spécifiques de détenus – […] femmes, mineurs, malades mentaux, etc. – doit recevoir une formation particulière adaptée à ses tâches spécialisées. »
Règle 85 : « [l]es hommes et les femmes doivent être représentés de manière équilibrée au sein du personnel pénitentiaire. »

6 Place du genre dans la gestion des frontières

6.1 Instruments internationaux

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, *Déclaration* et *Programme d'action de Beijing A/CONF.177/20* et *A/CONF.177/20/Add.1*
Date d'adoption : 15 septembre 1995

Le programme d'action stipule que « [l]es femmes peuvent être exposées à des formes de violence de la part de personnes qui détiennent l'autorité, en situation de conflit ou non. Si tous les agents de l'État auxquels les femmes devraient pouvoir faire confiance […] avaient une formation dans le domaine du droit humanitaire et des droits de l'homme et si les auteurs de violences à l'égard des femmes étaient punis, celles-ci subiraient moins de violences de la part d'agents de l'État » (paragraphe 121). En outre, les gouvernements se sont engagés à « [d]ispenser une éducation et une formation en matière de droits de l'homme qui tiennent compte des sexospécificités au personnel des services publics […] ainsi qu'aux personnes qui s'occupent des questions de migration et de réfugiés… » (paragraphe 232-i).

Assemblée générale de l'ONU, *Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants*
Date d'adoption : 15 novembre 2000

Le protocole exhorte les États parties à assister et protéger les victimes de la traite des être humains en tenant compte de leur âge, de leur sexe et de leurs besoins spécifiques (article 6-4). Les États parties « […] assurent ou renforcent la formation des agents des services de détection, de répression, d'immigration et d'autres services compétents à la prévention de la traite des personnes » en prenant en considération « les droits de la personne humaine et les problèmes spécifiques des femmes et des enfants » et en favorisant « la coopération avec les organisation non gouvernementales, d'autres organisations compétentes et d'autres éléments de la société civile » (article 10-2).

Bureau du Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, *Principes et directives concernant les droits de l'homme et la traite des êtres humains : recommandations,* Rapport présenté au Conseil économique et social par le Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme (E/2002/68/Add. 1)
Date d'adoption : 20 mai 2002

Conformément à la directive 1-4, les États et les organisations intergouvernementales et

non gouvernementales devraient « [v]eiller tout particulièrement à ce que la question de la discrimination fondée sur le sexe soit systématiquement prise en compte lorsque des mesures de lutte contre la traite sont proposées, afin d'éviter tout risque de discrimination dans leur application ». Ils devraient aussi veiller à ce que « […] les données relatives aux victimes de la traite soient ventilées par âge, sexe, appartenance ethnique et autres caractéristiques pertinentes » (directive 3-3).

Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes* (CEDAW/C/2009/WP.1/R)
Date d'adoption : 5 décembre 2008

La recommandation fait référence aux obligations des États à « respecter, défendre et réaliser les droits humains des femmes tout au long de la migration » (paragraphe 3). Les pays de transit « […] devraient veiller à ce que la police des frontières et les fonctionnaires de l'immigration soient correctement formés, supervisés et surveillés en ce qui concerne la sensibilisation aux comportements sexistes et les pratiques non discriminatoires lorsqu'ils ont à faire à des femmes migrantes […] » (paragraphe 25-a). Le paragraphe 26-g invite les États à dispenser des formations qui tiennent compte des sexospécificités à l'intention des agents du système de justice pénale, de la police des frontières, des autorités de l'immigration, des services sociaux et des services de santé.

Conseil des droits de l'homme, *Résolution sur la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants: coopération régionale et sous-régionale en vue de promouvoir une approche fondée sur les droits de l'homme dans la lutte contre la traite des personnes, A/HRC/14. L.4*
Date d'adoption : 11 juin 2010

Le Conseil des droits de l'homme souligne que les politiques et les programmes pour la prévention, le retour et la réinsertion devraient être élaborés par le biais, notamment, d'une approche sensible au genre. Il demande aux gouvernements d'«[e]ncourager l'adoption de mesures attentives au sexe et à l'âge qui permettent de répondre comme il convient aux besoins qui sont ceux des femmes, des enfants et des hommes victimes […] » (paragraphe 7(c)).

6.2 Instruments régionaux

EUROPE

Conseil de l'Europe, *Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains et son rapport explicatif, Série des Traités du Conseil de l'Europe – n°. 197*
Date d'adoption : 16 mai 2005

L'article 17 stipule que chaque partie doit promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et prendre en compte de manière systématique la dimension du genre dans le développement, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures suivantes : identification des victimes (article 10), protection de leur vie privée et de leur identité (article 11), assistance dans leur rétablissement (article 12), disposition d'un délai de rétablissement et de réflexion (article 13), délivrance de permis de séjour (article 14), possibilité d'indemnisation et de recours (article 15) et facilitation de leur rapatriement et retour (article 16). Afin de décourager la demande de traite des personnes, les parties ont convenu d'adopter « des mesures préventives comprenant des programmes éducatifs à destination des filles et des garçons au cours de leur scolarité, qui soulignent le caractère inacceptable de la discrimination fondée sur le sexe, et ses conséquences néfastes, l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la dignité et l'intégrité de chaque être humain » (article 6-d).

Résolution du Parlement européen sur la prévention de la traite des êtres humains (B7-0029/2010)
Date d'adoption : 10 février 2010

La résolution du Parlement européen invite le Conseil et la Commission à aborder toutes les politiques, les stratégies et les mesures de lutte contre la traite sous l'angle de l'égalité entre les sexes (paragraphe 1).

7 Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité

7.1 Instruments internationaux

Assemblée générale de l'ONU, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (A/34/46)*
Date d'adoption : 18 décembre 1979

Les parlements jouent un rôle essentiel en assurant que les États honorent les obligations stipulées dans la CEDEF sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : ils peuvent ancrer fermement le principe d'égalité entre hommes et femmes dans le système juridique de leurs pays, abolir les lois discriminatoires et travailler à l'élaboration de nouvelles lois qui interdisent de facto la discrimination à l'égard des femmes. La Convention a pour les parlementaires une importance particulière par son affirmation du droit des femmes « [d]e voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus ; » (article 7-a) et « [d]e prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement ; » (article 7-b).

Assemblée générale de l'ONU*, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (A/RES/48/104)*
Date d'adoption : 20 décembre 1993

Cette déclaration stipule que « [l]es États devraient mettre en œuvre sans retard, par tous les moyens appropriés, une politique visant à éliminer la violence à l'égard des femmes et, à cet effet, [...] Inscrire au budget national des crédits suffisants pour financer les activités visant à éliminer la violence à l'égard des femmes » (article 4).

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, *Déclaration* et *Programme d'action de Beijing A/CONF.177/20* et *A/CONF.177/20/Add.1*
Date d'adoption : 15 septembre 1995

Les gouvernements se sont engagés à dispenser aux parlementaires une éducation et une formation en matière de droits de l'homme qui tiennent compte des sexospécificités « […] afin qu'ils puissent exercer mieux leurs fonctions ; » (paragraphe 232-i).

Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1325)
Date d'adoption : 31 octobre 2000

La résolution 1325 exhorte tous les États membres à renforcer l'égalité des sexes « […] à tous les niveaux de prise de décisions dans les institutions et mécanismes nationaux, régionaux et internationaux pour la prévention, la gestion et le règlement des différends ; » (article 1). Tous ceux qui sont impliqués dans la négociation et la mise en œuvre d'accords de paix sont ainsi invités à adopter une perspective de genre et à prendre « […] des mesures garantissant la protection et le respect des droits fondamentaux des femmes et des petites filles, en particulier dans les domaines de la constitution, du système électoral, de la police et du système judiciaire ; » (article 8-c).

Union interparlementaire (UIP), Résolution sur : *Comment les parlements peuvent-ils et doivent-ils promouvoir une lutte efficace contre la violence à l'égard des femmes dans tous les domaines ?*
Date d'adoption : 12 mai 2006

L'Assemblée de l'UIP appelle les parlements à « […] veiller à ce que les informations, l'éducation et les formations relatives aux violences liées au genre soient accessibles à tous les représentants de l'État, y compris le pouvoir judiciaire, qui participent à la prévention et à la répression de la violence à l'égard des femmes ou fournissent des soins de santé et une aide aux victimes […] [et à] dénoncer et [à] combattre les formes extrêmes de violence sexiste contre les femmes qui découlent de la violation de leurs droits fondamentaux et d'un ensemble de comportements misogynes pouvant rester impunis, et qui peuvent aller jusqu'à l'homicide ou à d'autres types de mort violente ; » (paragraphes 14 et 17). En ce qui concerne la violence dans les conflits armés, la résolution demande aux parlements de « […]veiller au respect de l'équilibre entre les sexes dans les opérations militaires et de maintien de la paix, notamment à la participation des femmes à la prise de décisions dans tous les processus de maintien de la paix et de paix, et de faire dispenser une formation sur l'égalité des sexes ; » (paragraphe 46).

UIP, Résolution sur la *Coopération et responsabilité partagée dans la lutte mondiale contre la criminalité organisée, notamment le trafic de drogue, le trafic d'armes, la traite des personnes et le terrorisme transfrontière*
Date d'adoption : 1er avril 2010

L'UIP exhorte les parlements membres à « […] veiller à ce que les service compétents soient plus sensibles à la nécessité de protéger les droits fondamentaux des victimes de la traite et de leur famille, en tenant compte des besoins particuliers des femmes et des enfants ; » (paragraphe 17).

7.2 Instruments régionaux

EUROPE

Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, *Augmenter la représentation des femmes en politique par les systèmes électoraux (Résolution 1706 (2010))*
Date d'adoption : 27 janvier 2010

Dans cette résolution, l'assemblée recommande que chaque État membre assortisse « […] les dispositions de leurs Constitutions et de leurs lois électorales relatives à l'égalité des sexes et à la lutte contre la discrimination des dérogations nécessaires pour autoriser des mesures de discrimination positive en faveur du sexe sous-représenté » (article 6-1) et encourage les partis politiques à « […] adopter volontairement des quotas par sexe et autres mesures positives […] » (article 6-5).

AUTRES

OSCE, *Plan d'action de l'OSCE pour la promotion de l'égalité entre les sexes (MC.DEC/14/04)*
Date d'adoption : 7 décembre 2004

Le Plan d'action de l'OSCE encourage l'Assemblée parlementaire à continuer à inscrire à son ordre du jour la question de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans les parlements nationaux, ainsi qu'au sein de l'OSCE et de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE, à produire des rapports sur la situation des femmes dans l'espace de l'OSCE, et à s'attacher à renforcer la sensibilisation à cette question en mettant de tels documents à la disposition de tous les parlements participants (paragraphe 44-h).

8 Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale

8.1 Instruments internationaux

Assemblée générale de l'ONU, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (A/34/46)*
Date d'adoption : 18 décembre 1979

L'article 7 de la CEDEF engage les États parties à prendre toutes les mesure appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier à leur assurer, à égalité avec les hommes, le droit de prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, et à occuper des emplois publiques et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement.

Assemblée générale de l'ONU, *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (A/RES/48/104)*
Date d'adoption : 20 décembre 1993

La Déclaration stipule que « [l]es États devraient […] (e) [e]xaminer la possibilité d'élaborer des plans d'action nationaux visant à promouvoir la protection de la femme contre toute forme de violence […] ; (h) [i]nscrire au budget national des crédits suffisants pour financer les activités visant à éliminer la violence à l'égard des femmes» (article 4).

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, *Déclaration* et *Programme d'action de Beijing A/CONF.177/20* et *A/CONF.177/20/Add.1*
Date d'adoption : 15 septembre 1995

La Déclaration souligne que la réussite du programme d'action exigera un engagement en faveur de « […] la participation égale des femmes et des hommes à tous les organismes de à tous les processus de prise de décision nationaux, régionaux et internationaux […] » (paragraphe 36). Le programme d'action insiste sur le fait que « les gouvernements et autres intervenants devraient s'employer activement et ostensiblement à intégrer la problématique hommes-femmes dans l'ensemble de leurs politiques et programmes de manière à effectuer, avant de prendre une décision, une analyse de ses répercussions sur les femmes et sur les hommes » (paragraphe 79). Le programme d'action appelle à la suppression de « tous les obstacles qui empêchent les femmes de jouer un rôle actif dans tous les domaines de la vie publique et privée en participant pleinement, et sur un pied d'égalité, à la prise de décisions dans les domaines économique, social, culturel et politique » (paragraphe 1).

Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1325)
Date d'adoption : 31 octobre 2000

La résolution 1325 « [d]emande instamment aux États membres de faire en sorte que les femmes soient davantage représentée à tous les niveaux de prise de décision dans les instituions et mécanismes nationaux, régionaux et internationaux pour la prévention, la gestion et le règlement des différends » (article 1).

Résolution 1888 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1888)
Date d'adoption : 30 septembre 2009

À l'article 16, le Conseil de sécurité de l'ONU « [d]emande instamment au Secrétaire général, aux États membres et aux chefs des organisations régionales de prendre des mesures pour accroître la représentation des femmes dans les processus de médiation et les processus de décision pour tout ce qui a trait au règlement des conflits et à la consolidation de la paix ; ».

8.2 Instruments régionaux

AFRIQUE

CEDEAO, *Protocole A/SP1/12/01 sur la démocratie et la bonne gouvernance additionnel au protocole relatif au mécanisme de prévention, de gestion, de règlement des conflits, de maintien de la paix et de la sécurité*
Date d'adoption : 21 décembre 2001

Le protocole stipule que « [l]es États membres prendront des mesures appropriées pour que les femmes aient, comme les hommes, le droit […] de participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques gouvernementales et d'occuper et de remplir des fonctions publiques à tous les niveaux de l'État » (article 2-3).

Conseil de médiation et de sécurité de la CEDEAO, *Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO, Règlement MSC/REG.1/01/08*
Date d'adoption : 16 janvier 2008

Le règlement stipule que la CEDEAO doit accroître le nombre de femmes dans les postes importants de prise de décision sur les questions de paix et de sécurité au sein de la Commission et d'autres institutions de la CEDEAO (paragraphe 82-c). Le règlement stipule également que « [l]es États membres doivent prendre des mesures pratiques visant à accroître le nombre de femmes à des postes de responsabilité en ce qui concerne les affaires de paix et de sécurité à tous les niveaux des institutions gouvernementales » (paragraphe 82-h).

UA, *Politique en matière de genre, Rev 2/Feb 10*
Date d'adoption : 10 février 2009

La Politique en matière de genre de l'UA engage les organes de l'UA, les communautés économiques régionales et les États membres à intégrer la perspective du genre dans leurs politiques, programmes et activités sur les conflits et la paix, en utilisant les cadres des résolutions 1325 et 1820 (page 18). Ces derniers doivent également mobiliser et inclure des femmes leaders dans les processus de médiation et dans les groupes de réflexion, ainsi que dans les activités d'après conflit (page 18).

EUROPE

Conseil de l'Europe, *L'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes – Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques » : Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS)*
Date de publication : mai 1998

Le cadre conceptuel du Conseil de l'Europe souligne qu'il est important « […] d'évaluer les effets des politiques en question sur les relations des sexes entre eux. Cette évaluation pouvant servir en retour à la préparation et à l'élaboration d'autres programmes, elle est fort importante » (partie II-2). La partie III explique comment bâtir un « programme politique d'approche intégrée de l'égalité » et recense de bonnes pratiques pour la systématisation de la prise en compte de la dimension genre.

Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, *Prévention et règlement des conflits : le rôle des femmes (Résolution 1385)*
Date d'adoption : 23 juin 2004

À travers cette résolution, l'Assemblée appelle les États membres « […] à augmenter le pourcentage de femmes dans les délégations participant aux réunions nationales, régionales et internationales sur la paix et la sécurité, et aux négociations de paix officielles » (article 8.ii.c). L'Assemblée appelle également les gouvernements et les parlements « […] à consulter systématiquement les groupes et les organisations de femmes œuvrant pour la paix, afin que ces femmes puissent faire entendre leur voix à tous les niveaux dans les grandes conférences de paix, et à veiller à ce que leurs problèmes et leurs priorités soient pris en compte dans le processus officiel de paix » (article 8.iii.a).

Conseil de l'UE, *Conclusions du Conseil relatives à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intégration de ces questions dans le contexte de la gestion de crises*
Date d'adoption : 13 novembre 2006

Ces conclusions expliquent qu'il importe de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans le contexte de la Politique étrangère et de sécurité commune et de la PESD à tous les niveaux. Au paragraphe 8, le Conseil souligne que la perspective du genre devrait être intégrée dans les politiques communautaires et les activités concernant la réforme du secteur de la sécurité (RSS) et le désarmement, la démobilisation et la réinsertion (DDR).

AMÉRIQUES

OEA, *Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme et de l'équité, ainsi que de la parité hommes-femmes, AG/RES. 1732 (XXX-O/00*)
Date d'adoption : 5 juin 2000

Ce programme recommande aux États membres de l'OEA de veiller à ce que la perspective du genre et l'égalité des chances entre les hommes te les femmes soient prises en compte dans les politiques publiques relatives à toutes les domaines de la société et du gouvernement (IV-1.4).

AUTRES

OSCE, *Plan d'action de l'OSCE pour la promotion de l'égalité entre les sexes (MC.DEC/14/04)*
Date d'adoption : 7 décembre 2004

Le paragraphe 3 du plan d'action de l'OSCE stipule qu'il est de la responsabilité conjointe des États participants, du Président du Conseil en exercice, du Secrétaire général et des chefs de institutions et des missions de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que partie intégrante des politiques et des pratiques de l'OSCE.

Conseil ministériel de l'OSCE, *La participation de femmes à la vie politique et publique (Décision No 7/09)*
Date d'adoption : 2 décembre 2009

Le Conseil ministériel appelle les États participants à « […] envisager éventuellement des mesures législatives susceptibles de faciliter une participation plus équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique, et en particulier à la prise des décisions ; » (paragraphe 2). Le Conseil appelle également les États participants à introduire des processus ouverts et participatifs qui renforcent la participation des femmes et des hommes dans toutes les phases de l'élaboration des politiques (paragraphe 5) et de soutenir les organismes non gouvernementaux et de recherche en vue de déterminer les obstacles spécifiques à la participation des femmes à la vie politique et publique (paragraphe 8).

9 Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

9.1 Instruments internationaux

Assemblée générale de l'ONU, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (A/34/46)*
Date d'adoption : 18 décembre 1979

Les États parties s'engagent à garantir aux femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit de « [p]articiper aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays » (article 7).

Assemblée générale de l'ONU, *Résolution 52/86 sur les mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes (A/RES/52/86)*
Date d'adoption : 2 février 1998

Cette résolution incite les États membres à coopérer avec des organisations non gouvernementales, notamment celles qui militent pour l'égalité des femmes, et avec des associations professionnelles compétentes pour « […] mettre en place ou encourager, à l'intention des personnels de police, des fonctionnaires de justice pénale, des praticiens et des professionnels qui travaillent dans le cadre du système de justice pénale, des modules de formation obligatoire portant sur […] les sexospécificités […] » (annexe, article 12-a).

Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1325)
Date d'adoption : 31 octobre 2000

La résolution 1325 insiste sur le besoin d'impliquer les femmes à tous les niveaux de prise de décisions et affirme que des efforts spécifiques doivent être déployés pour impliquer et soutenir les organisations de femmes. Elle invite tous les acteurs participant à la négociation et à la mise en œuvre d'accords de paix à adopter « […] des mesures venant appuyer les initiatives de paix prises par des groupes locaux de femmes » (article 8-b). En outre, le Conseil de sécurité de l'ONU « [s]e déclare disposé à veiller à ce que ses missions tiennent compte de considérations de parité entre les sexes ainsi que des droits des femmes, grâce notamment à des consultations avec des groupes locaux et internationaux de femmes ; » (article 15).

Assemblée générale de l'ONU, *Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants*
Date d'adoption : 15 novembre 2000

Ce protocole stipule que « [c]haque État partie envisage de mettre en œuvre des mesures en vue d'assurer le rétablissement physique, psychologique et social des victimes de la traite des personnes, y compris, s'il y a lieu, en coopération avec les organisations non gouvernementales, d'autres organisations compétentes et d'autres éléments de la société civile, et en particulier, de leur fournir : (a) [u]n logement convenable ; (b) [d]es conseils et des informations, concernant notamment les droits que la loi leur reconnaît, dans une langue qu'elles peuvent comprendre ; (c) [u]ne assistance médicale, psychologique et matérielle; et (d) [d]es possibilités d'emploi, d'éducation et de formation » (article 6 (3)). En outre, le protocole mandate que toute les politiques, programmes et autres mesures établis conformément au présent article, selon qu'il convient, une coopération avec les organisations non gouvernementales, d'autres organisations compétentes et d'autres éléments de la société civile (article 9 (3)). De plus, les États parties se sont engagés à assurer ou à renforcer les formation des agents de services de répression, d'immigration et d'autres services compétents à la prévention de la traite des personnes, d'une manière qui favorise la coopération avec des organisations gouvernementales et la société civile (article 10 (2)).

Résolution 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1820)
Date d'adoption : 19 juin 2008

La résolution 1820 « [s]ouligne le rôle important que la Commission de consolidation de la paix peut jouer […] en veillant à ce que les organisations féminines de la société civile soient effectivement consultées et représentées dans les formations spécifiques par pays dans le cadre de son approche élargie de la problématique hommes-femmes ; » (article 11).

Résolution 1888 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1888)
Date d'adoption : 30 septembre 2009

La résolution 1888 reconnaît que l'appui aux organisations et réseaux de femmes est indispensable à la consolidation de la paix, ainsi qu'à la promotion égale et pleine des femmes (paragraphe 14). Le Conseil de sécurité « Exprime l'intention de tirer un meilleur parti des visites périodiques sur le terrain dans les zones de conflit, en organisant sur place, avec les femmes et les organisations de femmes, des séances de questions-réponses consacrées aux préoccupations et aux besoins des femmes dans les zones de conflit armé » (article 14).

Résolution 1889 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1889)
Date d'adoption : 5 octobre 2009

À travers cette résolution, le Conseil de sécurité de l'ONU exhorte les États membres et les organisations internationales et régionales à prendre de nouvelles mesures pour renforcer la participation des femmes à tous les stades des processus de paix, notamment en soutenant davantage les organisations de femmes (article 1). Le Conseil de sécurité de l'ONU souligne le rôle que joue la société civile dans en veillant à ce que l'autonomisation des femmes soit prise en compte lors des évaluations des besoins et de la planification après les conflits (article 9). En outre, le Conseil de sécurité «[e]ngage les États membres sortant d'un conflit, en consultation avec la société civile, y compris les organisations féminines à recenser de façon détaillée les besoins et les priorités des femmes et des filles et à élaborer, pour répondre à ces besoins et priorités et conformément à leur système juridique […] » (article 10).

Résolution 1960 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1960)
Date d'adoption : 16 décembre 2010

La résolution 1960 encourage le Secrétaire général à nouer des contacts, entre autres, avec des organisations de la société civile, des prestataires de soins médicaux et des associations de femmes pour améliorer la collecte de données et l'analyse d'incidents, de tendances et de comportements systématiques relatifs au viol et à d'autres formes de violence sexuelle (article 8).

Assemblée générale de l'ONU, *Règles des Nations Unies concernant le traitement des femmes détenues et les mesures non privatives de liberté pour les femmes délinquantes (Règles de Bangkok), A/RES/65/229*
Date d'adoption : 21 décembre 2010

La règle 46 des Règles de Bangkok stipule que « [l]es autorités pénitentiaires, en coopération avec les services de probation et/ou les services d'aide sociale, les associations locales et les organisations non gouvernementales, doivent concevoir et exécuter de vastes programmes de réinsertion préalables et postérieurs à la libération, qui tiennent compte des besoins propres aux femmes ». Le rôle des organisations non gouvernementales et d'autres services ancrés dans la communauté est également souligné par rapport à leur implication dans la provision de moyens de protection non privatifs de liberté pour les femmes (règle 59). Afin de surveiller les conditions de détention et le traitement des détenues, les services d'inspection, les missions de visite ou de contrôle ou les organes de supervision doivent comprendre des femmes (règle 25 (3)).

9.2 Instruments régionaux

AFRIQUE

Conseil de médiation et de sécurité de la CEDEAO, *Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO, Règlement MSC/REG.1/01/08*
Date d'adoption : 16 janvier 2008

En vue d'accroître le rôle, la visibilité et l'impact des femmes dans la paix et la sécurité, ce cadre engage différents acteurs à entreprendre une variété d'activités avec la société civile. Notamment : « La CEDEAO doit faciliter l'élaboration et la mise en œuvre de programmes ciblés visant à accroître les techniques de leadership, de négociation et de résolution des conflits au sein des organisations féminines […] Les États membres doivent élaborer, accroître et consolider les programmes existants afin de renforcer les capacités des organisations féminines dans la conception et la mise en œuvre des projets, et appuyer ceux-ci par des moyens financiers et des équipements […] Les organisations de la société civile doivent élaborer et mettre en œuvre des programmes favorables aux femmes, au sein des États membres, y compris le renforcement des capacités des femmes, la sensibilisation et le plaidoyer sur la promotion des femmes » (paragraphe 82-b-i-l).

EUROPE

Parlement européen, *Situation des femmes dans les conflits armés et leur rôle dans la reconstruction et le processus démocratique dans les pays en situation post-conflit, 2005/2215(INI)*
Date d'adoption : 1er juin 2006

Le Parlement européen insiste pour que les mouvements de femmes pour la paix et les organisations de femmes soient, dans les situations d'après conflit, soutenus pédagogiquement, politiquement, financièrement et juridiquement, pour aboutir à l'égalité des genres dans le cadre des réformes opérées aux niveaux constitutionnel, législatif et politique (article 13) Il « invite la Commission et les autres donateurs à dégager des ressources pour soutenir le renforcement des capacités des organisations de la société civile, notamment des groupes locaux de femmes jouant un rôle dans le règlement non violent des conflits, et à assurer une assistance technique et une formation professionnelle ; » (article 41).

AUTRES

OECD, *Réforme des systèmes de sécurité et gouvernance: principes et bonnes pratiques, DCD/DAC(2003)30/REV3*
Date d'adoption : 15-16 avril 2004

Ce document plaide un travail par les acteurs locaux afin d'intégrer la perspective du genre dans la RSS. Il souligne que « [s]ouvent, et en particulier en situation de guerre ou de conflit armé, la société civile est représentée surtout par des femmes, y compris dans le secteur de la sécurité. Elles sont donc bien placées, à tous les niveaux, pour œuvrer en faveur de

la paix et de la réconciliation, et poser les jalons de la reconstruction d'une société déchirée par la guerre » (paragraphe 77).

10 Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la RSS

10.1 Instruments internationaux

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, *Déclaration* et *Programme d'action de Beijing* *A/CONF.177/20* et *A/CONF.177/20/Add.1*
Date d'adoption : 15 septembre 1995

Le Programme d'action de Beijing donne des conseils concrets sur l'intégration de la perspective du genre dans la collecte des données et dans les mécanismes de suivi des services nationaux, régionaux et internationaux de statistique et des agences gouvernementales compétentes. Il souligne que « [f]aute de données et de statistiques fiables, ventilées par sexe, sur l'incidence de la violence, il est difficile d'élaborer des programmes et de suivre l'évolution de la situation. La pénurie, voire l'absence totale de documents et d'études sur la violence au sein de la famille, le harcèlement sexuel et la violence dont les femmes et les petites filles sont victimes dans la vie privée et publique, notamment sur le lieu de travail, fait obstacle à l'élaboration de stratégies d'intervention spécifiques » (paragraphe 120). Le programme appelle à la création de « […] mécanismes permettant de vérifier que les femmes accèdent aux niveaux supérieurs de la prise de décisions, ou renforcer les mécanismes existants […] » (paragraphe 192-b), y compris l'usage de données qualitatives et quantitatives appropriées.

Déclaration de Windhoek et Plan d'action de Namibie sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les opérations multidimensionnelles de paix (S/2000/693)
Date d'adoption : 31 mai 2000

La Déclaration appelle à la participation égale des femmes dans l'examen, le suivi et l'évaluation des procédures de sécurité dans les opérations de paix. La section 8 prévoit des rapports et des évaluations exhaustifs sur les efforts d'intégration systématique de la dimension du genre.

Résolution 1889 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1889)
Date d'adoption : 5 octobre 2009

La résolution 1889 « [d]emande instamment aux États Membres, aux organismes des Nations Unies, aux donateurs et à la société civile de faire en sorte que la question de l'autonomisation des femmes soit prise en compte à la fois dans l'évaluation des besoins et la planification après les conflits et dans l'affectation subséquente des crédits qui auront été dégagés et dans les activités qui auront été programmées, notamment en mettant au point des dispositifs transparents d'analyse et de suivi des fonds affectés aux besoins des femmes au lendemain d'un conflit » (article 9). En outre, elle « [p]rie le Secrétaire général de lui présenter dans un délai de six mois, pour examen, un ensemble d'indicateurs à utiliser au niveau mondial pour suivre l'application de la résolution 1325 (2000) et qui pourrait servir de base commune pour l'établissement de rapports par les organismes compétents des , les autres organisations internationales et régionales et les États Membres sur l'application de ladite résolution en 2010 et au-dela ; » (article 17).

Résolution 1960 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1960)
Date d'adoption : 16 décembre 2010

La résolution 1960 prie le Secrétaire général d'établir des arrangements de suivi, d'analyse et de communication de l'information sur la violence sexuelle liée aux conflits, notamment le viol dans les situations de conflit armé et d'après conflit, et engage aussi le Secrétaire général à nouer des contacts avec des acteurs de l'ONU, des institutions nationales, des organisations issues de la société civile, des prestataires de soins médicaux et des associations de femmes pour améliorer la collecte de données et l'analyse d'incidents, de tendances et de comportements systématiques relatifs au viol et à d'autres formes de violence sexuelle (article 8). Le Conseil de sécurité de l'ONU prie également le Secrétaire général de suivre et de surveiller la tenue d'engagements précis et assortis de délais pour lutter contre la violence sexuelle par les parties à des conflits armés dont le Conseil est saisi, pour lesquelles le viol et d'autres formes de violence sexuelle sont des formes de comportement systématiques et de l'en informer régulièrement dans ses rapports et exposés sur la question (article 6).

10.2 Instruments régionaux

EUROPE

Conseil de l'Europe, *Recommandation CM/Rec(2007)17 du Comité des Ministres aux États membres sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes*
Date d'adoption : 21 novembre 2007

Le Comité des ministres recommande que les États membres s'engagent à examiner régulièrement la fréquence des violations des droits humains des femmes dans les situations de conflit (paragraphe 58-iii) et la participation des femmes dans les structures et les mécanismes visant à la reconstruction des sociétés dans les pays sortant d'un conflit (paragraphe 58-v). Il recommande le développement de méthodes, instruments et outils pour l'analyse

centrée sur le genre/l'évaluation de l'impact selon le genre et l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire (paragraphe 72-vi). Les États membres devraient développer et adopter ces outils et instruments (par ex. : listes de vérification, manuels, guides, statistiques, questionnaires, logiciels spécifiques, enquêtes, prévisions) pour l'analyse centrée sur le genre/l'évaluation de l'impact selon le genre des lois et des politiques (paragraphe 75-iv).

PACIFIQUE

Communauté du Pacifique, *Plateforme d'action révisée pour le Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes 2001-2015 : Charte régionale*
Date d'adoption : 20 août 2004

La Plateforme d'action de la Communauté du Pacifique préconise une amélioration des données ventilées par sexe et l'utilisation d'indicateurs de genre.

11 Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre

11.1 Instruments internationaux

Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 19 (onzième session, 1992) – Violence à l'égard des femmes*
Année d'adoption : 1992

La Recommandation générale n°19 de ce comité stipule qu' « [i]l est indispensable pour la bonne application de la convention de fournir au corps judiciaire, aux agents de la force publique et aux autres fonctionnaires une formation qui les sensibilise aux problèmes de femmes ; » (paragraphe 24-b).

Assemblée générale de l'ONU, *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (A/RES/48/104)*
Date d'adoption : 20 décembre 1993

La déclaration invite les États à « [v]eiller à ce que les agents des services de répression, ainsi que les fonctionnaires chargés d'appliquer des politiques visant à prévenir la violence à l'égard des femmes, à assurer les enquêtes nécessaires et à punir les coupables, reçoivent une formation propre à les sensibiliser aux besoins des femmes » (article 4-i).

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, *Déclaration* et *Programme d'action de Beijing A/CONF.177/20 et A/CONF.177/20/Add.1*
Date d'adoption : 15 septembre 1995

Le programme d'action stipule que « [s]i tous les agents de l'État auxquels les femmes devraient pouvoir faire confiance, notamment les agents de police, les fonctionnaires des administrations pénitentiaires et les agents des forces de sécurité avaient une formation dans le domaine du droit humanitaire et des droits de l'homme, [...] celles-ci subiraient moins de violences de la part d'agents de l'État » (paragraphe 121). Les gouvernements se sont engagés à dispenser une éducation et une formation en matière de droits humains qui tiennent compte des sexospécificités au personnel des services publiques, notamment aux policiers, aux militaires et au personnel pénitentiaire (paragraphe 232-i), et à mettre au point, améliorer, organiser et financer les programmes de formation afin de sensibiliser ces personnels à la nature des actes de violence sexiste et des menaces à l'égard des femmes, et de promouvoir le traitement équitable des femmes victimes (paragraphe 124-n).

Assemblée générale de l'ONU, *Résolution 52/86 sur les mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes (A/RES/52/86)*
Date d'adoption : 2 février 1998

La résolution exhorte les États membres « [à] mettre en place ou à encourager, à l'intention des personnels de police, des fonctionnaires de justice pénale, des praticiens et des professionnels qui travaillent dans le cadre du système de justice pénale, des modules de formation obligatoire portant sur le multiculturalisme et les sexospécificités, qui fassent prendre conscience du fait que la violence contre les femmes est inacceptable, en fasse connaître les effets et les conséquences et favorisent des réactions adéquates face à la question de la violence contre les femmes ; » (annexe, paragraphe 12-a).

Déclaration de Windhoek et Plan d'action de Namibie sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les opérations multidimensionnelles de paix (S/2000/693)
Date d'adoption : 31 mai 2000

La déclaration stipule que « [l]es questions de parité devraient être intégrées à tous les cours de formation régionaux et nationaux et dans les cours relatifs aux opérations de paix […] » (section 6).

Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1325)
Date d'adoption : 31 octobre 2000

La résolution 1325 « [p]rie le Secrétaire général de communiquer aux États Membres des directives et éléments de formation concernant la protection, les droits et les besoins particuliers des femmes, ainsi que l'importance de la participation des femmes à toutes les mesures de maintien de la paix et de consolidation de la paix, incite les États Membres à incorporer ces éléments, ainsi que des activités de sensibilisation au VIH/sida, dans les programmes nationaux de formation qu'ils organisent à l'intention du personnel des forces militaires et de la police civile qui se prépare à un

déploiement, et prie en outre le Secrétaire général de veiller à ce que le personnel civil des opérations de maintien de la paix reçoive une formation analogue ; » (paragraphe 6). En outre, l'article 7 « [p]rie instamment les États membres d'accroître le soutien financier, technique et logistique qu'ils choisissent d'apporter aux activités de formation aux questions de parité […] ».

Assemblée générale de l'ONU, ***Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants***
Date d'adoption : 15 novembre 2000

Les États parties se sont engagés à assurer ou renforcer « […] la formation des agents des services de détection, de répression, d'immigration et d'autres services compétents à la prévention de la traite des personnes » qui prend en considération « les droit de la personne humaine et les problèmes spécifiques des femmes et des enfants » et qui favorise « la coopération avec les organisations non gouvernementales, d'autres organisations compétentes et d'autres éléments de la société civile » (article 10-2).

Résolution 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1820)
Date d'adoption : 19 juin 2008

La résolution 1820 « [e]ncourage les pays qui fournissent des contingents et du personnel de police à examiner, en consultation avec le Secrétaire général, les mesures qu'ils pourraient prendre pour mieux sensibiliser leurs personnels affectés à des opérations de maintien de la paix des Nations Unies à la nécessité de protéger les civils, y compris les femmes et les enfants, pour les y préparer et pour prévenir la violence sexuelle contre les femmes et les filles pendant et après un conflit […] » (article 8).

Résolution 1888 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1888)
Date d'adoption : 30 septembre 2009

Le Conseil de sécurité de l'ONU « [e]ngage les États Membres […] à dispenser tous les membres des forces armées et de la police la formation voulue pour qu'ils remplissent leur devoir » et « [p]rie le Secrétaire général de poursuivre et renforcer l'action qu'il mène en vue d'appliquer la politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des sévices sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, et demande instamment aux pays fournisseurs de contingents et de forces de police de prendre les mesures préventives requises, notamment dans le cadre de la formation dispensée avant le déploiement […] » (articles 19 et 21).

Conseil des droits de l'homme, *Intensification de l'action menée pour éliminer toutes formes de violence à l'égard des femmes : veiller à ce que s'exerce la diligence due en matière de prévention (A/HRC/14/L.9/Rev.1)*
Date d'adoption : 15 juin 2010

Le Conseil des droits de l'homme « [e]ncourage aussi les États à créer des programmes de formation et d'éducation prenant en compte les sexospécificités et d'autres mesures appropriées à l'intention de leurs forces armées, de leur police civile, des unités de maintien de la paix et du personnel humanitaire, qui contiennent des instructions sur leurs responsabilités à l'égard de la population civile, en particulier les femmes et les enfants, ainsi que des mécanismes visant à mettre en place des garde-fous appropriés pour prévenir la violence à l'égard des femmes et mettre pleinement en jeu la responsabilité du personnel dont la conduite serait répréhensible ; » (paragraphe 18).

Résolution 1960 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (S/RES/1960)
Date d'adoption : 16 décembre 2010

La résolution 1960 encourage les États membre à se servir des outils de formation à base de scénarios, mis au point par le Secrétaire général, destinés au personnel de maintien de la paix pour lutter contre la violence sexuelle (article 11). Le Conseil de sécurité encourage également les États membres à dispenser à tout le personnel de maintien de la paix des forces armées et de la police une formation adéquate sur la violence sexuelle et sexiste (article 15).

Assemblée générale de l'ONU, ***Règles des Nations Unies concernant le traitement des femmes détenues et les mesures non privatives de liberté pour les femmes délinquantes (Règles de Bangkok), A/RES/65/229***
Date d'adoption : 21 décembre 2010

Les Règles de Bangkok exigent que le personnel pénitentiaire féminin ait le même accès à la formation que le personnel masculin (règle 32). Le personnel employé dans les prisons pour femmes doit faire l'objet d'un renforcement des capacités qui lui permettrait de répondre aux besoins particuliers de réinsertion sociale des détenues et de gérer des structures sûres et propices à la réinsertion (art. 29). Tout le personnel travaillant avec des détenues devrait également recevoir une formation sur la sensibilité au genre, l'interdiction de la discrimination, le harcèlement sexuel, la santé des femmes et les besoins sexospécifiques des femmes détenues (règles 32 et 33). Le personnel pénitentiaire doit également être formé à la détection des besoins de soins de santé mentale et des risques d'automutilation et de suicide chez les détenues qu'il doit aider en leur apportant un soutien et en renvoyant leur cas à des spécialistes (règle 35). En outre, la règle 33 (3) stipule que « [l]orsque les enfants sont autorisés à rester avec leur mère en prison, des cours de sensibilisation au développement de l'enfant et une formation de base aux soins pédiatriques doivent également être fournis au personnel pénitentiaire afin

que celui-ci puisse intervenir efficacement en cas de besoin ou d'urgence » . En outre, le cursus normal de formation régulière de tous les membres du personnel pénitentiaire devrait inclure des questions telles que le genre et les droits humains, avec un accent particulier sur leur lien avec le VIH, la stigmatisation et la discrimination (règle 34).

11.2 Instruments régionaux

EUROPE

Résolution du Parlement européen sur la participation des femmes au règlement pacifique des conflits (2000/2025(INI))
Date d'adoption : 30 novembre 2000

Cette résolution « invite la Commission et les États membres […] à faire en sorte que, à un stage précoce de leur instruction, les militaires reçoivent une formation en matière de sexospécificités, pour que le respect à l'égard des femmes aille de soi et pour qu'un climat favorable aux femmes règne dans l'armée » (paragraphe 8-d). En outre, elle invite le Conseil et les États membres à « […] veiller à ce que tous les membres, hommes et femmes, des forces armées, notamment le personnel chargé du rétablissement, du maintien et du respect de la paix, reçoivent une formation complète en la matière ; » (paragraphe 14-b).

Conseil de l'Europe, *Recommandation Rec(2002)5 du Comité des Ministres aux États membres sur la protection des femmes contre la violence*
Date d'adoption : 30 avril 2002

Le Comité des Ministres recommande aux États membres d'inclure des éléments sur le traitement de la violence domestique ainsi que sur toutes les autres formes de violence touchant les femmes dans le cadre de la formation de base des fonctionnaires de police et des personnels judiciaires et d' « [e]ncourager l'inclusion des questions concernant la violence envers les femmes dans la formation des magistrats » (annexe, paragraphes 8 et 11).

Conseil de l'UE, *Concept de l'Union européenne pour un soutien à la RSS en matière de PESD*
Date d'adoption : 13 octobre 2005

Ce document suggère que l'UE envisage de fournir une assistance dans la formation des forces armées, des gardes frontières et des douaniers aux questions de genre, ainsi que d'éduquer le secteur de la police aux questions de genre.

Conseil de l'UE, *Conclusions du Conseil relatives à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intégration de ces questions dans le contexte de la gestion de crise*
Date d'adoption : 13 novembre 2006

Le Conseil de l'UE souligne l'importance de former le personnel militaire et civil participant aux opérations de la PESD, y compris le personnel au plus haut commandement, en matière d'égalité entre les sexes, de droits de l'homme et de violence sexiste, et il encourage les États membres à intensifier leurs efforts en la matière (paragraphe 5).

Conseil de l'Europe, *Recommandation CM/Rec(2007)17 du Comité des Ministres aux États membres sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes*
Date d'adoption : 21 novembre 2007

Le Comité des Ministres recommande aux États membres d'adopter des programmes éducatifs et de formation spécifiques à l'intention de tous les professionnels impliqués dans toute forme d'intervention auprès des victimes de violences, notamment le personnel judiciaire et le police (paragraphe 52-vii), et de dispenser des formations adaptées à la prévention et à la lutte contre la traite des êtres humains, à l'identification et à l'assistance des victimes ainsi qu'à la protection de leurs droits humains (paragraphe 55-vi). Là où ils contribuent aux forces de maintien de la paix, les États membres devraient élaborer une formation systématique à l'intention des participant(e)s aux opérations de maintien de la paix qui prenne en compte les préoccupations d'égalité entre les femmes et les hommes, dans le but de prévenir, notamment, la violence à l'égard des femmes et la traite des êtres humains (pargaraphe 58-vii).

Secrétariat du Conseil, *Mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (CSNU), renforcée par la résolution 1820 du CSNU dans le cadre de la PESD*
Date d'adoption : 3 décembre 2008

Ce document stipule que la formation préalable au déploiement devrait notamment porter sur le genre et sur les résolutions 1325 et 1820, et les États membres devraient être encouragés à élaborer et dispenser des cours de formation sur le genre dans les missions/ opérations de la PESD (page 12). Les formations en cours de mission doivent aborder les questions de genre, y compris les violences sexuelle et sexiste, et garantir le respect des normes de comportement dans les opérations de maintien de la paix et mettre l'accent sur la politique de tolérance zéro en ce qui concerne les mauvais traitements et les comportements répréhensibles (page 13).

AMÉRIQUES

OEA, *Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention de Belem do Para)*
Date d'adoption : 9 juin 1994

La Convention demande aux États parties de promouvoir l'éducation et la formation de tous ceux impliqués dans l'exercice de la justice et la police, et des autres agents chargés de l'application de la loi, ainsi que des autres personnes responsables de la mise en œuvre des politiques de prévention, de

sanction et d'élimination de la violence à l'égard des femmes (article 8-c).

OEA, *Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme et de l'équité, ainsi que de la parité hommes-femmes, AG/RES. 1732 (XXX-O/00)*
Date d'adoption : 5 juin 2000

Dans ce programme, la Commission interaméricaine des femmes de l'OEA recommande aux gouvernements de favoriser la dispense d'une éducation et d'une formation permanentes en matière de genre à l'intention des personnels des corps judiciaires et législatifs et des agents d'application de la loi, des deux sexes (IV-1-13).

PACIFIQUE

Communauté du Pacifique, *Plate-forme d'action révisée pour le Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes 2005-2015: Charte régionale*
Date d'adoption : 20 août 2004

La Plateforme d'action de la Communauté du Pacifique invite les gouvernements à faire appel aux organisations régionales et internationales pour assurer la formation des forces de maintien de paix en matière de genre (page 37).

Cette annexe a été élaborée par Ana Dangova Hug, Megan Bastick et Mugiho Takeshita du DCAF. Ben Buckland et Beverly Youmans ont apporté une assistance éditoriale. Traduit de l'anglais par Linda Machata.

© DCAF, *Lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*. Eds. Megan Bastick, Ana Dangova Hug et Mugiho Takeshita, Genève, 2011.

Place du Genre dans la Réforme Pénale – Mise à Jour sur les Règles de Bangkok

Introduction

Contenu des Règles de Bangkok

Mise en œuvre des Règles de Bangkok

Ressources complémentaires

Cette note a pour objectif de fournir des informations actualisées sur le Dossier « Place du genre dans la réforme pénale » de la Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », suite à l'adoption des *Règles des Nations Unies concernant le traitement des femmes détenues et les mesures non privatives de liberté pour les femmes délinquantes*, aussi appelées « Règles de Bangkok », par l'Assemblée générale des Nations Unies (ONU). Il est recommandé de lire intégralement le texte des Règles de Bangkok.

1 Introduction

Le 21 décembre 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté, sans vote, les *Règles des Nations Unies concernant le traitement des femmes détenues et les mesures non privatives de liberté pour les femmes délinquantes* (Règles de Bangkok). Ces règles sont la première initiative internationale à mettre en évidence de manière détaillée les besoins et les exigences des femmes et des filles dans le système de justice pénale, et à conseiller sur la manière d'y répondre. Il convient de souligner que le présent document considère que certaines règles, en particulier celles relatives aux responsabilités parentales ou les obligations de soutien des enfants, pourraient également s'appliquer aux hommes.

Les Règles de Bangkok complètent, de manière explicite, *l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus* (1955). L'Ensemble de règles comprenait déjà quelques règles visant à s'occuper des besoins particuliers des femmes et des filles en détention. Par exemple, certaines règles exigent que les prisons :

- placent les détenus femmes et hommes dans des établissements distincts ;
- séparent les détenus mineurs des adultes ;
- aient des installations spéciales offrant des traitements et soins prénataux et postnataux ainsi qu'une crèche; et
- que les détenues soient surveillées par des gardiens de sexe féminin[1].

L'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus ne met cependant pas l'accent sur la *gamme* de besoins spécifiques aux détenues

[1] Nations Unies, Premier Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants, *L'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus des Nations Unies*, 1955.

DCAF
un centre pour la sécurité, le développement et l'état de droit

mineures et adultes. Il ne mentionne pas non plus les besoins à d'autres étapes du déroulement de la procédure pénale.

Les Règles de Bangkok sont applicables non seulement aux établissements pénitentiaires, mais aussi à « toutes les catégories de femmes privées de liberté, que ce soit ou non pour des raisons d'ordre pénal, prévenues ou condamnées »[2].

Elles sont également applicables aux femmes faisant l'objet de « mesures de sûreté» non privatives de liberté (telles que se présenter à la police à intervalles réguliers ou porter un bracelet électronique) ou de « mesures rééducatives ordonnées par un juge » (comme les programmes de désintoxications et les soins de santé mentale). Les Règles de Bangkok portent également sur l'application de mesures non privatives de liberté aux femmes délinquantes.

Le nombre de détenues et la proportion de femmes en prison ont augmenté au cours des 25 dernières années. En janvier 2012, plus de 625'000 femmes et jeunes filles étaient détenues dans des établissements pénitentiaires dans le monde, en tant que prévenues ou condamnées. Cependant, les femmes et les filles constituent toujours une faible minorité de la population carcérale de tout pays : dans environ 80 % des systèmes carcéraux, elles représentent entre 2 et 9 % de la population carcérale totale[3].

Les femmes et les hommes ont des besoins distincts auxquels il faut répondre lorsqu'ils sont détenus ou font l'objet de mesures non privatives de liberté. Il est évident que les femmes et les hommes n'ont pas la même physiologie, et qu'ils ont des besoins distincts en matière d'hygiène et de santé, qui ne se limitent pas aux soins prénataux et postnataux pour les femmes. Les femmes sont aussi très souvent les seules à s'occuper des enfants et des autres membres de la famille à charge. Elles peuvent avoir été victimes d'abus sexuels avant leur admission, et sont particulièrement vulnérables, une fois en prison, à l'automutilation, et aux abus physiques et mentaux[4]. Les systèmes et les régimes carcéraux sont habituellement conçus pour une population majoritairement masculine – depuis l'architecture des prisons aux procédures de sécurité, en passant par les structures de soins, les contacts avec la famille, le travail et la formation. Par conséquent, de nombreux établissements pénitentiaires ne répondent généralement pas aux besoins des femmes. Comme il existe bien moins d'établissements pénitentiaires pour femmes, les femmes délinquantes sont souvent emprisonnées loin de chez elles, ce qui a pour effet de limiter le contact avec leurs familles, et sont souvent détenues à un niveau de sûreté plus élevé que nécessaire.

Les mesures non privatives de liberté font référence aux mesures qui peuvent être imposées aux hommes et aux femmes qui sont officiellement entre les mains du système de justice pénale, aussi bien au niveau de la phase préalable au procès qu'au niveau de la phase de condamnation et qui n'impliquent pas de privation de liberté. Elles comprennent des mesures de déjudiciarisation, des travaux d'intérêts généraux, l'assignation à résidence ou la limitation de la liberté de mouvement, ainsi que des sanctions administratives et financières. Lorsqu'elles sont appliquées, même les mesures communautaires peuvent désavantager les femmes involontairement, en omettant de prendre en compte leurs responsabilités liées à la garde des enfants.

Des normes internationales claires peuvent fournir des orientations aux établissements pénitentiaires pour répondre aux besoins décrits plus haut.

---

2 Assemblée générale des Nations Unies, *Règles des Nations Unies concernant le traitement des femmes détenues et les mesures non privatives de liberté pour les femmes délinquantes (Règles de Bangkok),* résolution 65/229 du 21 décembre 2010, annexe, article 14.

3 Roy Walmsley, *World Female Imprisonment List (deuxième édition),* Centre International d'Études Pénitentiaires, 2012.

4 Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, *Handbook for Prison Managers and Policymakers on Women and Imprisonment*, Criminal Justice Handbook Series, 2008, p. 7 et 10.

2 Contenu des Règles de Bangkok

Les Règles de Bangkok abordent les questions suivantes, relatives au traitement des femmes détenues et aux mesures non privatives de liberté pour les femmes délinquantes :

Problématiques	Contenu – points essentiels
Principe de non-discrimination *Règle 1 des Règles de Bangkok*	▪ Les mesures adoptées pour satisfaire aux besoins particuliers des femmes détenues dans un souci d'égalité des sexes ne doivent pas être considérées comme discriminatoires.
Admission, registre et affectation des femmes détenues *Règles 2-4 des Règles de Bangkok*	▪ Les femmes ayant des enfants à charge doivent être autorisées à prendre pour eux des dispositions avant leur placement en détention. ▪ Les femmes doivent avoir accès à des moyens leur permettant de contacter leurs proches et à des conseils juridiques, et doivent être informées du règlement de la prison. ▪ Des renseignements sur les enfants des femmes admises en prison doivent être enregistrés au moment de l'admission. ▪ Les femmes, dans la mesure du possible, doivent être affectées dans une prison située près de leur domicile.
Hygiène personnelle *Règle 5 des Règles de Bangkok*	▪ Les besoins spécifiques des femmes en matière d'hygiène, doivent être satisfaits par la présence d'installations et des fournitures nécessaires pendant leurs menstruations, ainsi qu'un approvisionnement régulier en eau.
Services médicaux *Règles 6-18 des Règles de Bangkok*	▪ Un examen médical doit déterminer les besoins en matière de soins de santé primaires et la présence de maladies spécifiques, comme les maladies sexuellement transmissibles, ou les besoins en matière de soins de santé mentale, les antécédents en matière de santé de la reproduction, la toxicomanie, les violences sexuelles et autres formes de violence subies avant l'admission. Cependant, le droit à la confidentialité du dossier médical, ou de refuser de se soumettre à des examens médicaux liés aux antécédents en matière de santé de la reproduction, doit être respecté. ▪ Des services de santé sexospécifiques équivalents à ceux offerts à l'extérieur doivent être assurés, y compris les soins de santé mentale, les programmes de traitement des toxicomanes et les mesures de santé préventive. ▪ Si une détenue demande à être examinée ou traitée par une femme médecin ou une infirmière, sa demande doit être satisfaite, sauf lorsque la situation exige une intervention médicale d'urgence. Si l'examen est effectué par un homme, contrairement aux volontés de la détenue, un membre du personnel du sexe féminin doit y assister.
Fouilles *Règles 19-21 des Règles de Bangkok*	▪ Les fouilles corporelles ne doivent être réalisées que par le personnel féminin. ▪ D'autres méthodes utilisant, par exemple, des scanners, doivent être conçues pour remplacer les fouilles à nu et les fouilles corporelles intégrales.

Problématiques	Contenu – points essentiels
Contacts avec le monde extérieur *Règles 26-28 des Règles de Bangkok*	▪ Les contacts avec les enfants et les familles doivent être encouragés et facilités. ▪ Si possible, des mesures doivent être prises pour compenser les désavantages à être détenue dans un établissement éloigné du domicile. ▪ Lorsque les visites conjugales sont autorisées, les détenues doivent pouvoir exercer ce droit de la même manière que les hommes. ▪ Les visites auxquelles des enfants prennent part doivent se dérouler dans un cadre qui permet des contacts directs entre la mère et l'enfant, les visites impliquant un contact prolongé devant être encouragées.
Mesures disciplinaires *Règles 22-24 des Règles de Bangkok*	▪ Les femmes qui sont enceintes, qui allaitent ou qui ont avec elles un enfant en bas âge ne doivent pas être soumises à l'isolement. ▪ Les sanctions disciplinaires ne doivent pas comporter l'interdiction des contacts familiaux. ▪ Les moyens de contrainte ne doivent jamais être utilisés sur des femmes pendant le travail, l'accouchement ou immédiatement après l'accouchement.
Femmes enceintes, mères allaitantes et mères séjournant avec leurs enfants en prison *Règles 48 et 64 des Règles de Bangkok*	▪ Les détenues qui sont enceintes ou qui allaitent doivent recevoir des conseils de la part d'un professionnel de la santé qualifié, disposer d'une nourriture adéquate, bénéficier d'un environnement sain et de la possibilité de faire régulièrement de l'exercice. ▪ Les détenues ne doivent pas être dissuadées d'allaiter, si ce n'est pour des raisons de santé bien précises. ▪ Les mesures non privatives de liberté doivent être privilégiées, lorsque cela est possible et indiqué, pour les femmes enceintes et les femmes ayant des enfants à charge.
Jeunes détenues *Règles 36-39 et Règle 65 des Règles de Bangkok*	▪ Des mesures doivent répondre aux besoins de protection des jeunes détenues. ▪ Les jeunes détenues doivent avoir le même accès à l'éducation et à la formation professionnelle que leurs homologues masculins. ▪ Les jeunes détenues doivent avoir accès à des programmes et services conçus pour leur sexe et leur âge, notamment, l'éducation à la santé féminine. ▪ Les jeunes détenues enceintes doivent recevoir un soutien et des soins médicaux équivalents à ceux dispensés aux détenues adultes. ▪ Le placement en institution des enfants en conflit avec la loi doit être évité dans la mesure du possible.
Ressortissantes étrangères *Règles 53 et 66 des Règles de Bangkok*	▪ Si possible, les détenues étrangères non résidentes doivent avoir la possibilité d'être transférées vers leur pays d'origine, en particulier si elles ont des enfants qui y vivent. ▪ Lorsqu'un enfant vivant avec une détenue de nationalité étrangère non résidente doit quitter la prison, son rapatriement dans son pays d'origine devrait être envisagé.
Minorités et populations autochtones *Règles 54-55 des Règles de Bangkok*	▪ Des programmes et des services doivent être offerts pour répondre aux besoins distincts des femmes appartenant à des religions différentes et issues de cultures différentes.

Problématiques	Contenu – points essentiels
Personnes arrêtées ou en attente de jugement *Règle 56 des Règles de Bangkok*	▪ Des mesures propres à garantir la sécurité des femmes lors de la détention provisoire doivent être adoptées.
Mesures non privatives de liberté *Règles 57-62 des Règles de Bangkok*	▪ Il convient d'adopter des mesures de déjudiciarisation, des alternatives à la détention provisoire et des peines alternatives expressément conçues pour les femmes délinquantes, en prenant en compte le passé de victime de nombre d'entre elles et leurs responsabilités en tant que principales gardiennes des enfants. ▪ Les délinquantes ne doivent pas être séparées de leur famille ni de leur communauté sans que leur situation et leurs liens familiaux aient été dûment pris en compte. Des mesures alternatives à la détention provisoire et les peines alternatives doivent être appliquées aux femmes délinquantes à chaque fois que possible. ▪ Les moyens de protection non privatifs de liberté (comme des services ou des centres d'hébergement fournis par des organisations non gouvernementales) doivent être utilisés pour protéger les femmes qui ont besoin de l'être. ▪ Des ressources appropriées doivent être mises à disposition afin d'associer des mesures non privatives de liberté à des programmes (tels que des séances de thérapie et de soutien psychologique, des programmes d'enseignement etc.) visant à s'attaquer aux problèmes les plus courants qui conduisent les femmes à entrer en contact avec le système de justice pénale. ▪ Pour apprécier la peine à appliquer aux délinquantes, les tribunaux doivent être habilités à envisager de faire jouer des circonstances atténuantes telles que l'absence d'antécédents judiciaires et la non-gravité relative du comportement criminel, en tenant compte des responsabilités qu'ont les intéressées en tant que dispensatrices de soins et de leur situation particulière.
Libération conditionnelle *Règle 63 des Règles de Bangkok*	▪ Les décisions relatives à la libération conditionnelle doivent tenir compte des responsabilités des détenues en tant que dispensatrices de soins ainsi que de leurs besoins particuliers de réinsertion sociale.
Plaintes et inspections *Règle 25 des Règles de Bangkok*	▪ Les détenues qui signalent des mauvais traitements doivent immédiatement recevoir une protection, un appui et un soutien psychologique, et leur plainte doit faire l'objet d'une enquête de la part d'autorités compétentes et indépendantes, de manière conforme au principe de confidentialité. ▪ Les détenues qui ont été victimes de violences sexuelles, et en particulier celles qui sont tombées enceintes à la suite de telles violences, doivent recevoir un avis et des conseils médicaux appropriés. ▪ Les services d'inspection, les missions de visite ou de contrôle doivent comprendre des femmes pour suivre les conditions de détention et le traitement des détenues.

Problématiques	Contenu – points essentiels
Personnel pénitentiaire et formation *Règles 29-35 des Règles de Bangkok*	▪ Le personnel des prisons pour femmes doit être formé de manière à pouvoir répondre aux besoins particuliers de réinsertion sociale des détenues et à gérer des structures sûres et propices à la réinsertion. ▪ Le personnel pénitentiaire féminin doit avoir le même accès à la formation que le personnel masculin, et les mesures de renforcement des capacités du personnel féminin doivent inclure l'accès à des postes de haut niveau comportant des responsabilités décisives en matière d'élaboration de politiques et stratégies. ▪ La direction de l'administration pénitentiaire doit se montrer clairement et durablement résolue à prévenir et combattre toute discrimination sexiste à l'égard du personnel féminin. ▪ Les politiques et réglementations internes sur la conduite du personnel pénitentiaire doivent viser à procurer aux détenues une protection maximale contre toute violence ou tout abus liés à leur sexe, et contre tout harcèlement sexuel. ▪ Le personnel des prisons pour femmes doit recevoir une formation sur : - la façon d'éviter le sexisme et l'interdiction de la discrimination et du harcèlement sexuels ; - les besoins spécifiques des femmes et les droits humains des détenues ; - la santé des femmes ; - (lorsque des enfants sont présents) le développement de l'enfant et les soins pédiatriques primaires ; - la prévention et le traitement du VIH/sida, les soins et le soutien aux personnes infectées ; - la détection des besoins de soins de santé mentale et les risques d'automutilation et de suicide.
Régime carcéral, classification et individualisation *Règles 40-47 des Règles de Bangkok*	▪ L'administration pénitentiaire doit élaborer et appliquer des méthodes de classification qui prennent en compte les besoins et situations sexospécifiques des détenues. ▪ Une évaluation sexuée des risques doit tenir compte du risque généralement faible que représentent les détenues pour autrui, ainsi que les effets particulièrement négatifs de l'isolement. ▪ Le régime carcéral doit être suffisamment souple pour répondre aux besoins des femmes enceintes, qui allaitent et des femmes accompagnées d'enfants, mais aussi permettre aux détenues de participer aux activités et programmes de soutien. ▪ Les visites aux détenues doivent être encouragées, mais celles-ci doivent être dûment consultées au sujet des personnes autorisées à rendre visite, les détenues étant susceptibles d'avoir été victimes de violence familiale. ▪ Les autorités pénitentiaires doivent avoir recours à des formules comme les permissions de sortir, les prisons ouvertes, les foyers de transition afin de faciliter le passage de l'emprisonnement à la liberté, de réduire la stigmatisation et de permettre aux détenues de renouer des contacts avec la famille le plus tôt possible. ▪ Les autorités pénitentiaires doivent mettre en place des programmes de réinsertion préalables et postérieurs à la libération, et un appui supplémentaire après la libération doit être fourni aux anciennes détenues nécessitant une aide psychologique, médicale, juridique ou pratique pour assurer le succès de leur réinsertion.

Problématiques	Contenu – points essentiels
Recherche, planification et évaluation *Règles 67-69 des Règles de Bangkok*	▪ Des efforts doivent être faits pour promouvoir des travaux de recherche approfondis sur les détenues et leurs enfants.
Sensibilisation du public et formation *Règle 70 des Règles de Bangkok*	▪ Les médias et le public doivent être informés des raisons qui amènent les femmes à avoir des démêlés avec le système de justice pénale ainsi que les moyens les plus efficaces de réagir. ▪ Des travaux de recherche et des exemples de bonnes pratiques doivent être publiés et diffusés. ▪ Les médias, le public et les personnes exerçant des responsabilités professionnelles à l'égard des délinquantes doivent recevoir régulièrement des informations sur les Règles de Bangkok et leur mise en œuvre. ▪ Des programmes de formation sur les Règles de Bangkok et sur les résultats de la recherche doivent être élaborés à l'intention des personnels de justice pénale pertinents.

Enfants séjournant avec leurs mères en prison :

Les Règles de Bangkok sont le premier instrument international qui traite expressément de la question des enfants de détenues. Elles fournissent des instructions de base sur la manière de s'occuper des enfants qui séjournent avec leur mère en prison ou qui leur rendent visite, ainsi que sur les considérations à prendre en compte lorsque la décision de séparer la mère de l'enfant s'impose.

Les pays légifèrent différemment sur l'âge jusqu'auquel les enfants sont autorisés à accompagner leur mère en prison, et offrent des conditions de vie très différentes. La règle 49 énonce le principe fondamental selon lequel « la décision d'autoriser un enfant à séjourner avec sa mère en prison doit être fondée sur l'intérêt supérieur de l'enfant. Les enfants en prison avec leur mère ne doivent jamais être traités comme des détenus ». La règle 51.2 poursuit en précisant la responsabilité des États dans la création de conditions qui permettent la prise de décisions dans l'intérêt de l'enfant : « L'environnement éducatif de l'enfant doit être aussi proche que possible de celui d'un enfant vivant hors du milieu carcéral ». Il importe que les détenues séjournant en prison avec leur enfant « puissent passer le plus de temps possible avec eux » (règle 50).

Les Règles de Bangkok établissent que les enfants doivent être pris en compte à toutes les étapes de la procédure judiciaire pénale d'une mère, et les décisions quant au moment où un enfant doit être séparé de sa mère doivent être fondées sur des évaluations individuelles. Certaines de ces règles devraient être également appliquées aux détenus et aux délinquants de sexe masculin qui sont pères.

3 Mise en œuvre des Règles de Bangkok

Les Règles de Bangkok viennent compléter un certain nombre d'autres instruments juridiquement contraignants. Elles établissent des normes et des recommandations concernant la gestion d'institutions et de systèmes responsables du traitement des femmes et des filles. Afin de les mettre en œuvre, un certain nombre de mesures doivent être prises par les entités compétentes aux niveaux national et international. La société civile peut également jouer un rôle dans le soutien de la mise en œuvre des Règles de Bangkok.

Ce qui suit constitue des exemples de mesures à prendre pour mettre les Règles de Bangkok en œuvre[5].

- Au niveau national

Acteurs	Mesures à prendre
▪ Ministères compétents (par ex. : ministères de la Justice, de la Santé, de l'Éducation, des Affaires sociales, de la Femme et de l'Enfant) ▪ Administration pénitentiaire ▪ Services sociaux, dont services à l'enfance ▪ Organes indépendants de surveillance et de contrôle ▪ Services de police ▪ Corps juridique et services d'aide juridique	▪ Identifier les lacunes dans la législation, la réglementation et les politiques sur le traitement des femmes et des filles dans le système de justice pénale, et élaborer des projets de réforme ▪ Identifier des bonnes pratiques et des ressources pour soutenir la mise en œuvre des Règles de Bangkok ▪ Allouer suffisamment de ressources humaines et financières à la mise en œuvre des Règles de Bangkok ▪ Inclure les Règles de Bangkok aux programmes de formation académique et professionnelle ▪ Former le personnel pénitentiaire au contenu des Règles de Bangkok

- Au niveau international

Acteurs	Mesures à prendre
▪ Organes des Nations Unies ▪ Organismes des droits humains et de la santé, notamment ceux qui portent une attention particulière aux femmes et aux enfants ▪ Bailleurs bilatéraux et multilatéraux	▪ Diffuser et mettre à disposition les Règles de Bangkok ▪ Former le personnel au contenu des Règles de Bangkok ▪ Identifier les acteurs qu'il faudrait mobiliser pour la mise en œuvre au niveau national ▪ Soutenir et suivre la mise en œuvre des Règles de Bangkok ▪ Rendre l'assistance financière aux établissements pénitentiaires dépendante de/conditionnée par la mise en œuvre des Règles de Bangkok.

[5] Ces recommandations s'inspirent du *Briefing on the UN Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders (« Bangkok Rules »)* publié par Penal Reform International et le Bureau Quaker auprès des Nations Unies en 2011.

Exemples de mise en œuvre :

République d'Irlande

En février 2011, à la suite de l'adoption des Règles de Bangkok, l'inspecteur des prisons de la République d'Irlande a publié un supplément aux *Standards for the Inspection of Prisons in Ireland* (normes pour l'inspection des prisons en Irlande). Le supplément vise à « conseiller l'administration pénitentiaire irlandaise et la direction pénitentiaire sur les aspects les plus importants des meilleures pratiques en ce qui concerne la détention des femmes et la gestion des prisons pour femmes[6] » . Ces normes complémentaires sur la façon de traiter les détenues ont été façonnées de manière significative par les Règles de Bangkok, et reconnaissent expressément qu'une approche sexospécifique est nécessaire pour les détenues. Les 33 normes sont organisées sous les 9 rubriques suivantes : principe de base, admission en prison, hébergement, santé et bien-être, femmes enceintes et mères séjournant avec des bébés en prison, contact avec les enfants et la famille, éducation, formation et réinsertion, sécurité, et personnel. Pendant les futures inspections des établissements pénitentiaires, les conditions et le traitement des détenues, ainsi que la gestion des deux prisons pour femmes de la République d'Irlande seront réévalués à la lumière de ces normes.

Angleterre et Pays de Galles (Royaume-Uni)

Les critères utilisés pour évaluer le traitement des détenus et les conditions de détention en Angleterre et au Pays de Galles ont été révisés en janvier 2012, en faisant référence aux Règles de Bangkok[7].

Sierra Leone

L'ONG AdvocAid, basée en Sierra Leone, a développé, en collaboration avec *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ), un manuel sur les Règles de Bangkok. Ce manuel vise à fournir un guide précis, pratique et utile pour aider l'administration des prisons, les détenus et la société civile à promouvoir l'application des nouvelles règles et à sensibiliser le public à leur sujet. Il est illustré et contient des annotations détaillées, à titre de complément d'information[8].

6 Juge Michael Reilly, *Inspector of Prisons Standards for the Inspection of Prisons in Ireland - Women Prisoners' Supplement,* Bureau de l'inspecteur des prisons, 2011.

7 *Expectations: Criteria for assessing the treatment of prisoners and conditions in prisons,* Her Majesty's Inspectorate of Prisons, 2012, http://www.justice.gov.uk/downloads/about/hmipris/expectations.pdf

8 AdvocAid et GIZ, *United Nations Rules for the Treatment of Female Prisoners*, 2011, http://www.advocaidsl.com/wp-content/uploads/2011/03/AdvocAid-Bangkok-Rules-training-booklet-Nov-11.pdf

4 Ressources complémentaires

Résolutions de l'ONU

Nations Unies, Premier Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants, *Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus,* A/CONF/611 adopté par le premier Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants, tenu à Genève en 1955 et approuvé par le Conseil économique et social dans ses résolutions 663 C (XXIV) du 31 juillet 1957 et 2076 (LXII) du 13 mai 1977. http://www2.ohchr.org/french/law/detenus.htm

Assemblée générale des Nations Unies, *Règles des Nations Unies concernant le traitement des femmes détenues et les mesures non privatives de liberté pour les femmes délinquantes (Règles de Bangkok),* résolution 65/229 du 21 décembre 2010. *www.ihra.net/files/2010/11/04/French.pdf*

Notes, outils et supports de formation

AdvocAid et GIZ, *United Nations Rules for the Treatment of Female Offenders,* 2011. http://www.advocaidsl.com/wp-content/uploads/2011/03/AdvocAid-Bangkok-Rules-training-booklet-Nov-11.pdf

Centre international d'études pénitentiaires, « *Place du genre dans la réforme pénale* », Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008. http://www.dcaf.ch/content/download/35447/526111/file/Dossier05.pdf

Johannsen, Agneta M., « Supports de formation sur la place du genre dans la réforme pénale », *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS,* Ed. Megan Bastick, Genève : DCAF, 2010. http://www.dcaf.ch/content/download/35815/526847/file/10%20Training%20Resources%20on%20Penal%20Reform.pdf

Penal Reform International et Bureau Quaker auprès des Nations Unies, *Briefing on the UN Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders (« Bangkok Rules »),* 2011. http://www.penalreform.org/files/PRI-QUNO_English_1.pdf

Penal Reform International, *Human Rights and Vulnerable Prisoners*, Training Manual no. 1, 2003. http://www.penalreform.org/files/man-hr1-2003-vulnerable-prisoners-en.pdf

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, *Gender in the Criminal Justice Assessment Tool,* Compilation d'outils d'évaluation de la justice pénale, 2010. http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/E-book.pdf

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, *Handbook for Prison Managers and Policymakers on Women and Imprisonment*, Criminal Justice Handbook Series, 2008. http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_Women_and_Imprisonment.pdf

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et Organisation mondiale de la Santé, *Women's Health in Prison: Action Guidance and Checklists to Review Current Policies and Practices*, 2011. http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0015/151053/e95760.pdf

Tomris Atabay, Bangkok Rules Guidance Document and Index of Compliance (working documents), PRI: May 2012. http://www.penalreform.org/news/bangkok-rules-guidance-launched

Cette mise à jour a été préparée par Caroline Pradier avec le soutien de Megan Bastick et de Karin Grimm (DCAF).

Nous souhaiterions remercier Tomris Atabay et Andrea Huber de *Penal Reform International* (PRI), et Mary Murphy du Comité international de la Croix Rouge (CICR), pour leurs précieuses contributions et leurs conseils.

Nous aimerions aussi remercier Daniel de Torres (DCAF) pour son soutien tout au long du processus éditorial.

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

1. Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité
2. Place du genre dans la réforme de la police
3. Place du genre dans la réforme du secteur de la défense
4. Place du genre dans la réforme du secteur de la justice
5. Place du genre dans la réforme pénale
6. Place du genre dans la gestion des frontières
7. Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
8. Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale
9. Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile
10. Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées
11. Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité
12. Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre – bonnes pratiques et enseignements tirés
13. Mise en oeuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de sécurité

Annexe: Lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

La traduction francaise a été réalisée par Linda Machata.