

# Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

Kristin Valasek



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 master 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 Mugih 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 sexes spécifiques 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 sexes spécifiques, 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 sexes spécifiques 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

<b>Sigles et acronymes</b>	<b>iii</b>
<b>1. Introduction</b>	<b>1</b>
<b>2. Qu'est-ce que la réforme du secteur de la sécurité?</b>	<b>1</b>
<b>3. Qu'est-ce que le genre?</b>	<b>3</b>
<b>4. Stratégies sexospécifiques pour la réforme du secteur de la sécurité</b>	<b>4</b>
4.1 Prise en compte des sexospécificités . . . . .	5
4.2 Promotion d'une participation égale des hommes et des femmes. . . . .	6
<b>5. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme du secteur de la sécurité?</b>	<b>6</b>
5.1 Appropriation locale . . . . .	7
5.2 Prestation efficace de services . . . . .	7
5.3 Contrôle et responsabilité du secteur de la sécurité . . . . .	11
<b>6. Comment intégrer la perspective du genre à la réforme du secteur de la sécurité?</b>	<b>14</b>
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
<i>Examen de la RSS.</i> . . . . .	15
<i>Conception et planification de la RSS</i> . . . . .	16
<i>Mise en œuvre de la RSS</i> . . . . .	18
<i>Suivi et évaluation de la RSS.</i> . . . . .	18
<b>7. Intégration de la perspective du genre à la RSS dans des contextes spécifiques</b>	<b>21</b>
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
<b>8. Recommandations principales</b>	<b>25</b>
<b>9. Ressources complémentaires</b>	<b>26</b>

## SIGLES ET ACRONYMES

<b>CAD-OCDE</b>	Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques
<b>DDR</b>	Désarmement, démobilisation et réintégration
<b>FNUAP</b>	Fonds des Nations Unies pour la population
<b>GTZ</b>	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
<b>JE</b>	Programme «Jurisprudence de l'égalité»
<b>LGBT</b>	Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels
<b>OMS</b>	Organisation mondiale de la santé
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>OSCE</b>	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
<b>OTAN</b>	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
<b>RSS</b>	Réforme du secteur de la sécurité
<b>UE</b>	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 ».<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup>
- **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.<sup>4</sup>

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: <sup>5</sup>

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.*<sup>6</sup>

## 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.»<sup>9</sup>

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 «négrés». 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.<sup>10</sup>

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.»<sup>11</sup>

Quoique souvent associée à des contextes postconflituels, 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*.<sup>7</sup>
- 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
<b>Violence domestique</b> <i>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.<sup>14</sup></i>	<b>Violence armée</b> <i>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.<sup>15</sup> D'après l'OMS, 90% des personnes blessées par des armes à feu sont des hommes.<sup>16</sup> Voir l'Encadré 7 pour de plus amples informations.</i>
<b>Traite de personnes</b> <i>Chaque année, 500 000 à 700 000 femmes et fillettes font l'objet de traite internationale.<sup>17</sup></i>	<b>Maltraitance infantile</b> <i>L'OMS cite des études internationales qui établissent le taux de maltraitance de garçons à 5-10%.<sup>18</sup></i>
<b>Violence sexuelle</b> <i>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.<sup>19</sup></i>	<b>Viol</b> <i>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.<sup>20</sup></i>
<b>Mutilation génitale</b> <i>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.</i>	<b>Massacres perpétrés au motif du genre</b> <i>Le massacre de Srebrenica, perpétré en juillet 1995, a conduit à l'assassinat de quelque 8 000 hommes bosniaques musulmans.</i>
<b>Violence anti-gay</b> <i>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.<sup>21</sup></i>	

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.<sup>8</sup> 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**».<sup>12</sup> 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.<sup>13</sup>

## 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 Engelbrekton, Commandant du groupement tactique nordique <sup>22</sup>

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.»<sup>23</sup>

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 <sup>26</sup>

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 <sup>24</sup>

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.<sup>25</sup> 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 <sup>27</sup>

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»<sup>28</sup>. 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.<sup>29</sup>

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 <sup>31</sup>

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.<sup>32</sup>

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**<sup>30</sup>

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. À 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. À 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.<sup>33</sup> 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.<sup>34</sup> 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.<sup>35</sup>

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 États-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**<sup>41</sup>

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 Équipe 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 postconflits pour le traitement des crimes de violence sexuelle en Sierra Leone<sup>47</sup>

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.»<sup>36</sup>*

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<sup>37</sup>

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.<sup>38</sup> 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.<sup>39</sup> 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.<sup>40</sup>

#### 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.<sup>42</sup>*

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 <sup>48</sup>**

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.<sup>49</sup>

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.<sup>43</sup> 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 États-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.<sup>44</sup>

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.<sup>45</sup> Pourtant, les programmes de lutte contre la violence sexiste ciblant spécifiquement

les hommes et les garçons sont quasiment inexistantes parmi les populations touchées par ce conflit.<sup>46</sup>

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<sup>54</sup>

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<sup>50</sup>

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.<sup>51</sup>

#### 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.<sup>52</sup> Or, les hommes sont surreprésentés dans la plupart de ces institutions. En effet, 83,1% des parlementaires du monde entier sont des hommes.<sup>53</sup>

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<sup>60</sup>

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<sup>55</sup>

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.<sup>56</sup>
- 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.<sup>57</sup>
- 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 <sup>62</sup>
Etapes:	Questions à poser:
<b>Etape 1: définir les thèmes et les objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Que prétend réaliser la politique et qui en profitera?</li> <li>■ 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?</li> <li>■ L'accent est-il mis sur la sécurité nationale ou la sécurité humaine?</li> <li>■ La politique est-elle conforme aux prescriptions internationales, régionales et nationales en matière de genre?</li> <li>■ 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?</li> <li>■ Une terminologie sexospécifique est-elle employée?</li> <li>■ Que disent les hommes et les femmes (OSC de genre ou de femmes, ministère des Affaires féminines, etc.) des thèmes traités et des résultats?</li> </ul>
<b>Etape 2: collecter des données</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Comment les acteurs et les différents groupes de femmes et d'hommes vont-ils être consultés?</li> <li>■ 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?</li> <li>■ Quelle est, en matière de genre, la composition du public à qui s'adresse la politique?</li> <li>■ 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?</li> <li>■ Hormis les données ventilées par sexe, quelles sont les informations requises pour bien comprendre le problème?</li> <li>■ Quels sont les risques d'une consultation précoce – comment les attentes et les conflits d'intérêts vont-ils être gérés?</li> </ul>
<b>Etape 3: définir des options</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Quel est l'impact positif ou négatif de la recommandation ou de chaque option sur les femmes et les hommes?</li> <li>■ Les recommandations ou les options ont-elles pour effet de renforcer ou de faire tomber les préjugés sur les femmes et les hommes?</li> <li>■ Quelle option offre véritablement aux hommes et aux femmes le choix et la possibilité de s'épanouir pleinement dans la société?</li> <li>■ 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?</li> </ul>
<b>Etape 4: communiquer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Quel est le message à diffuser?</li> <li>■ Comment le message va-t-il toucher les différents groupes de femmes et d'hommes?</li> <li>■ Faut-il appliquer des approches distinctes?</li> <li>■ Comment la politique illustre-t-elle l'engagement du gouvernement envers l'égalité et un message spécifique sur l'égalité est-il inclus?</li> <li>■ Des termes, des symboles et des exemples d'égalité des sexes sont-ils insérés dans les supports de communication de la politique?</li> <li>■ Comment comptez-vous communiquer avec les femmes et les hommes qui parlent une autre langue ou qui sont analphabètes?</li> </ul>
<b>Etape 5: mettre en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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?</li> <li>■ 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?</li> <li>■ 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?</li> <li>■ Des ressources (financières et humaines) spécifiques suffisantes ont-elles été allouées pour assurer la réalisation des objectifs d'égalité des sexes?</li> <li>■ 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?</li> </ul>
<b>Etape 6: assurer le suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les hommes et femmes bénéficiaires participent-ils à pied d'égalité au processus de suivi?</li> <li>■ 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?</li> <li>■ Comment les organisations extérieures représentant différents groupes de la communauté peuvent-elles contribuer au suivi des résultats de la politique?</li> <li>■ 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?</li> </ul>
<b>Etape 7: évaluer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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?</li> <li>■ 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?</li> <li>■ Quel a été l'impact global sur la situation et la qualité de vie des femmes et des hommes?</li> <li>■ Le processus a-t-il impliqué des femmes et des hommes? A-t-il équitablement pris en compte et apprécié leurs points de vue?</li> <li>■ Faut-il collecter des données supplémentaires et faut-il adapter les cibles et indicateurs à la lumière de l'expérience?</li> <li>■ 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?</li> </ul>

*chez elles ou au sein de leur communauté, est un phénomène endémique au Nigéria.»<sup>58</sup>*

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.<sup>59</sup>

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'Encadré 10). 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 postconflituels)
  - 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.

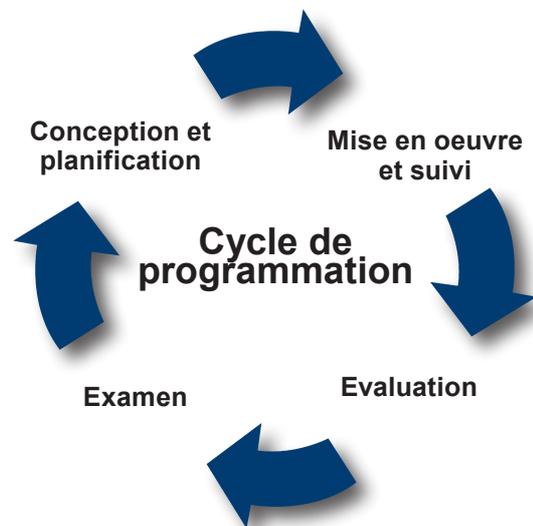
### Conseils pour la promotion d'une participation égale des femmes et des hommes

- ✓ 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.<sup>61</sup>

## 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.<sup>63</sup>
- **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.<sup>64</sup>

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.<sup>65</sup>

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 États-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 **déla**i 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sensibilisation et formation aux sexospécificités</li> <li>■ Formation sur le harcèlement sexuel</li> <li>■ Codes de conduite</li> <li>■ Points de contact sexospécifiques</li> <li>■ Ressources (par ex. manuels) sur l'intégration des sexospécificités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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</li> <li>■ Renforcement des capacités sexospécifiques des organisations de la société civile</li> <li>■ Initiatives spécifiques de prévention, de traitement et de punition de la violence sexiste</li> </ul>
Participation égale des femmes et des hommes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mesures visant à augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes</li> <li>■ Politiques et pratiques de ressources humaines sexospécifiques et propices à la vie de famille</li> <li>■ Associations professionnelles féminines, groupes/syndicats de femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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.</li> <li>■ Renforcement des capacités des organisations de femmes en matière de RSS et de sécurité en général</li> </ul>

### 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.<sup>67</sup>

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

- **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 <sup>66</sup>

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'explicitier 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?

<b>Tableau 1</b>		<b>Réforme du secteur de la sécurité dans différents contextes <sup>69</sup></b>			
	<b>Pays en développement</b>	<b>Pays en transition</b>	<b>Pays sortant d'un conflit</b>	<b>Pays développés</b>	
<b>Principaux critères</b>	Niveau de développement économique	Nature du système politique.	Situation spécifique en matière de sécurité.	Volonté politique.	
<b>Principaux enjeux</b>	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.	
<b>Possibilités d'application de la RSS</b>	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.	
<b>Processus de réforme générale</b>	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.	
<b>Nature des interventions extérieures</b>	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.	
<b>Principaux acteurs extérieurs</b>	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 postconflits, 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 États 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 postconflits 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.<sup>70</sup>

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 postconflituelle.

#### Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Beaucoup de processus de DDR<sup>71</sup> 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.<sup>72</sup> D'après les estimations, 88% de femmes soldats n'ont pas eu accès aux programmes de DDR en Sierra Leone entre 1998 et 2002.<sup>73</sup> 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.<sup>74</sup>

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.<sup>75</sup> 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.<sup>76</sup> 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.<sup>77</sup> 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.<sup>78</sup>

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.<sup>79</sup> Ils se caractérisent souvent par un complexe militaro-

### Encadré 16

### Formation aux sexospécificités pour les magistrats<sup>83</sup>

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 <sup>84</sup>

Les États 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.<sup>80</sup> 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.<sup>81</sup>

### 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.<sup>82</sup> 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.<sup>85</sup> 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 sexes spécifiques – 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 <sup>86</sup>

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 **données 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](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](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](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.pdf>

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. Éd. 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. Éd. 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. Éd. Hänggi, H. et Winkler, T.H., DCAF, Genève, 2003.
- 5 D'après Clingendael, International Alert, Saferworld, *Towards a Better Practice Framework in Security 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. Éd. 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. Éd. 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. Éd. 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 from 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 from 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/PRV.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](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](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.

- <sup>43</sup> Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*. UNIFEM, New York, 2003, p. 8.
- <sup>44</sup> Vlachová, M. et BIASON, L., p. 57.
- <sup>45</sup> Jeanne Gregory et Sue Lees, *Policing Sexual Assault*. New York, Routledge, 1999, p. 133.
- <sup>46</sup> Carpenter, C., *Recognizing GenderBased Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict Situations*, Security Dialogue. Vol. 37(1), 2006, p. 87.
- <sup>47</sup> 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.
- <sup>48</sup> Viva Rio, *Projects: Citizen Police Practice Improvement Course*. <<http://www.vivario.org.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=%5Fvivario%5Fen&sid=31&inoid=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](http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo_profile_viva_rio.htm)>
- <sup>49</sup> Widmer, M., Barker, G. et Buchanan, C., *Hitting the Target: Men and Guns*, Revcon Policy Brief. Centre for Humanitarian Dialogue, Genève, 2006.
- <sup>50</sup> CAD-OCDE, 2007, p. 120.
- <sup>51</sup> CAD-OCDE, 2007, p. 120.
- <sup>52</sup> CAD-OCDE, 2007, pp. 120-121.
- <sup>53</sup> Union interparlementaire, 31 octobre 2006.
- <sup>54</sup> 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.
- <sup>55</sup> Equal Opportunities Commission, Communiqué de presse: *EOC and MoD sign new action plan to address sexual harassment in the Armed Forces*, 25 mai 2006.
- <sup>56</sup> Maley, J., *Sexual harassment rife in armed forces*. *The Guardian*, 26 mai 2006.
- <sup>57</sup> National Organization for Women, *From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever*, 1<sup>er</sup> septembre 2006.
- <sup>58</sup> 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>>
- <sup>59</sup> 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.
- <sup>60</sup> 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](http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA11D134872A5EF797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf)>
- <sup>61</sup> 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](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf)>
- <sup>62</sup> Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance*, Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance. Éd. Caparini, M., Cole, E. et Kinzelbach, K. Renesans, Bratislava, PNUD et DCAF, à paraître en juillet 2008.
- <sup>63</sup> CAD-OCDE, 2007, p. 47.
- <sup>64</sup> CAD-OCDE, 2007, p. 47.
- <sup>65</sup> Nathan, pp. 30-31.
- <sup>66</sup> Genderforce Sweden, *From Words to Action: Genderforce Sweden*. <[http://www.genderforce.se/dokument/From\\_words\\_to\\_action.pdf](http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf)>
- <sup>67</sup> CAD-OCDE, 2007, p. 240-241.
- <sup>68</sup> CAD-OCDE, 2007, p. 258-259.
- <sup>69</sup> Albrecht, P. et Barnes, K. *National Security Policy Making 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](http://www.dcaf.ch/_docs/Yearbook2005/bm_sgpc_ch02.pdf)>
- <sup>70</sup> CAD-OCDE. 2007, pp. 107.
- <sup>71</sup> 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.
- <sup>72</sup> 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.
- <sup>73</sup> 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.
- <sup>74</sup> UNIFEM, *Gender-Aware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist*, UNIFEM, 2004; *Women, Gender and DDR*, Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards, UNDDR, 2006.
- <sup>75</sup> DOMP, *Gender Mainstreaming in Peacekeeping Operations: Progress Report*. New York, 2005, p. 31.
- <sup>76</sup> Centre de documentation de l'ONU sur le désarmement, la démobilisation et la réintégration, *Programme national: Liberia*. 1<sup>er</sup> juin 2007. <<http://www.unddr.org/countryprogrammes.php?c=52>>
- <sup>77</sup> MINUL, *Désarmement, démobilisation, réinsertion et rapatriement*. 1<sup>er</sup> juin 2007 <<http://www.unmil.org/content.asp?ccat=ddrr>>
- <sup>78</sup> <[http://unmil.org/documents/OGA\\_Achievement\\_2004\\_2006.pdf](http://unmil.org/documents/OGA_Achievement_2004_2006.pdf)>
- <sup>79</sup> 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>>
- <sup>80</sup> Hänggi, H., *Conceptualizing Security Sector Reform and Reconstruction*, Reform and Reconstruction of the Security Sector. Éd. Bryden, A. et Hänggi H., DCAF, Münster, Allemagne, p. 56.
- <sup>81</sup> Wulf, H., *Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries*, Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2007, p. 7.
- <sup>82</sup> Division de statistique des Nations Unies.
- <sup>83</sup> International Association of Women Judges, *Jurisprudence of Equality Program*. <<http://www.iawj.org/what/jep.asp>>
- <sup>84</sup> 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.
- <sup>85</sup> Division de statistique des Nations Unies.
- <sup>86</sup> 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.