

MODULE HUIT

Soutenir les Femmes qui travaillent dans les Institutions du Secteur de la Sécurité



Guide pour les Femmes sur la Réforme
du Secteur de la Sécurité
Programme de Formation



DCAF

un centre pour la sécurité,
le développement et
l'état de droit



**INCLUSIVE
SECURITY**

Remerciements

Au cours des dix dernières années, Sécurité Inclusive et le DCAF ont réalisé des dizaines d'ateliers de formation pour les femmes et les hommes dans des pays où se déroulent des processus de réforme du secteur de la sécurité. Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont participé à ces formations en partageant leur histoire, leur sagesse et leur expérience, et qui nous ont ainsi aidées à élaborer les méthodes de formation employées dans ce programme.

Nous tenons à remercier en particulier Megan Bastick et Tobie Whitman, les auteures du Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité, qui a servi de principal document de référence pour ce programme, ainsi que les membres du conseil consultatif pour ce Guide: Ruth Gibson Caesar, Wazhma Frogh, Alaa Murabit, Jessica Nkuuhe, Bandana Rana et Sonja Stojanovic.

Kathrin Quesada, Megan Bastick, Heather Huhtanen, Carrie O'Neill et Kristin Valasek sont les auteures principales de ce programme. Jacqueline O'Neill et Daniel de Torres ont aidé à définir le projet initial et l'ont enrichi d'éléments substantiels. Michelle Barsa, Anna Kadar, Alice Kielmann, Caroline Pradier, Lorraine Serrano et Nanako Tamaru ont également apporté leur contribution. Les dernières étapes de la publication ont été réalisées par Mylène Socquet-Juglard et Marta Ghittoni.

L'édition en anglais est de Rachel Isaacs et la conception graphique de Stephanie Pierce-Conway. La traduction en français est de Géraldine Chantegrel.

DCAF

Le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale qui a pour mission d'aider la communauté internationale à appliquer les principes de la bonne gouvernance et à mettre en œuvre la réforme du secteur de la sécurité. À cet effet, le centre élabore les normes internationales ou nationales appropriées, en assure la promotion, mène des recherches sur mesure dans le secteur politique et définit les bonnes pratiques ainsi que les recommandations pertinentes qui permettront de mettre en place une gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Sur le terrain, il apporte son soutien en donnant son avis consultatif et propose des programmes d'assistance technique à toutes les parties intéressées.

La division Genre et Sécurité du DCAF se consacre à la recherche, au conseil technique et aux projets régionaux visant à soutenir le développement du secteur de la sécurité afin de répondre aux besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles et d'assurer la participation à part entière des femmes et des hommes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les processus de réforme du secteur de la sécurité.

Site Internet: www.dcaf.ch. Contact: gender@dcaf.ch.

Sécurité Inclusive

Sécurité Inclusive s'emploie à transformer les processus de décision relatifs à la guerre et à la paix, fort de la conviction qu'un monde plus sûr est possible si les décideurs politiques et les populations concernées travaillent de concert. La participation effective des femmes, en particulier, peut faire la différence entre l'échec et le succès. Depuis 1999, Sécurité Inclusive apporte aux responsables politiques des connaissances, des outils et des relations qui renforcent leur capacité à concevoir des politiques et des approches inclusives. L'institut a également développé les compétences et l'influence de dirigeantes dans le monde entier. C'est ainsi, en collaboration avec ces partenaires, que l'inclusion devient la règle, et non plus l'exception.

Site Internet: inclusivesecurity.org. Contact: info@inclusivesecurity.org.

©2017 Sécurité Inclusive et DCAF. L'utilisation, l'adaptation et la reproduction de ce guide sont encouragées, à la condition que tous les documents employés soient signalés et cités.

Merci de prendre contact avec nous si vous souhaitez traduire ce guide.

ISBN: 92-9222-438-7

Citer comme suit: Sécurité Inclusive et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité: Programme de formation* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2017).

PRÉSENTATION DU MODULE: Soutenir les Femmes qui travaillent dans les Institutions du Secteur de la Sécurité

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes savent identifier trois défis auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité.
 - Les participantes sont capables de concevoir une évaluation des besoins et priorités des femmes membres des forces armées et de la police.
 - Les participantes savent identifier des stratégies ou activités pour soutenir les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.
-



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité* (Washington: Institut pour la sécurité inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- Bastick Megan, *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice* (Genève: DCAF, 2011), www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSA_FR_online.pdf
- Denham Tara, « Place du genre dans la réforme de la police », dans Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Dossier02.pdf
- National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self- Assessment Guide for Law Enforcement* (Los Angeles: National Center for Women and Policing, 2001), www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf

Durée

Description

5 minutes

8.1 Introduction du Module

8.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

60 minutes

8.2 Pourquoi les Femmes jouent-elles un Rôle Important dans le Secteur de la Sécurité?

8.2.1 Activité: Les Femmes dans le Secteur de la Sécurité

50 minutes

8.3 Comment les Femmes peuvent-elles Soutenir les Femmes dans le Secteur de la Sécurité?

8.3.1 Activité: Évaluer les Besoins des Femmes dans la Police

8.3.2 Activité: Identifier des Mesures pour Soutenir les Femmes dans la Police

5 minutes

8.4 Récapitulation

8.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 2 heures

8.1 Introduction du Module



8.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section introduit le but et les objectifs d'apprentissage du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Nous avons discuté des institutions et organes qui composent le secteur de la sécurité et étudié en quoi consiste la réforme du secteur de la sécurité. Dans ce module, nous examinerons pourquoi il est important que les femmes travaillent dans le secteur de la sécurité, certains des défis auxquels elles sont confrontées et ce que les femmes de la société civile peuvent faire pour les soutenir.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Identifier trois défis auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité;
 - Concevoir une évaluation des besoins et priorités des femmes membres des forces armées et de la police;
 - Identifier des stratégies ou activités pour soutenir les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent cerner le but et les objectifs d'apprentissage de ce module.

Durée 5 minutes

8.2 Pourquoi les Femmes jouent-elles un Rôle Important dans le Secteur de la Sécurité?



8.2.1 Activité: Les Femmes dans le Secteur de la Sécurité

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Au cours de cette activité, les participantes identifieront les avantages à ce que des femmes travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité et les défis auxquels elles peuvent être confrontées.

Préparez deux tableaux de papier, un intitulé « Police » et un autre intitulé « Forces armées ». Divisez chaque tableau en deux colonnes: « Avantages » et « Défis ».

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, marqueurs, diapositives de présentation

Objectifs d'Apprentissage

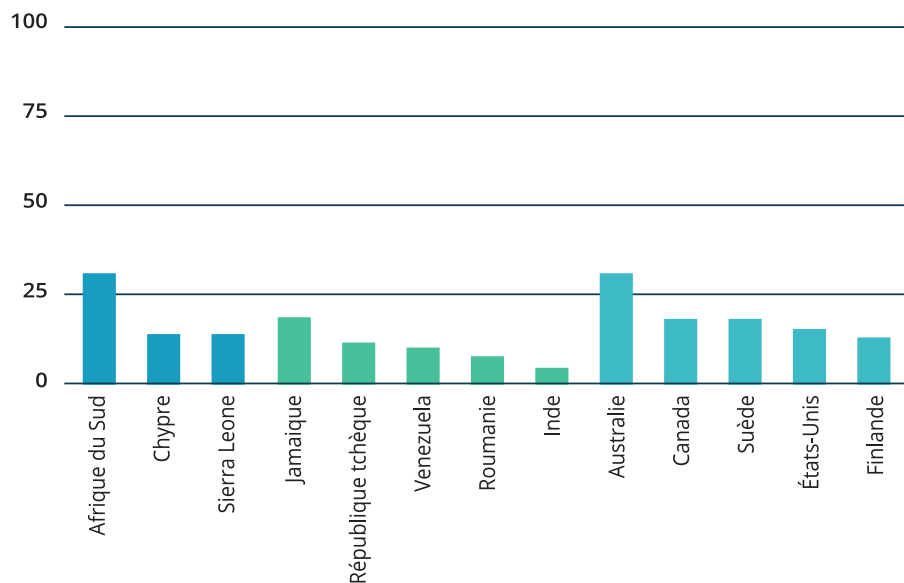
Les participantes savent identifier les avantages à ce que des femmes travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité et les défis auxquels elles sont confrontées.

Durée 60 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Par rapport à la population générale et active, les femmes sont traditionnellement sous-représentées dans le secteur de la sécurité.

% de Policières dans Différents Pays



- Montrez le diagramme ci-dessous ou un autre plus adapté au contexte local
- Dans de nombreux pays, les organisations de femmes ont plaidé en faveur du droit des femmes à participer pleinement au secteur de la sécurité, notamment en appelant à mettre fin à la discrimination et au harcèlement du personnel féminin dans ce secteur.
- Tournez-vous vers votre voisine et discutez de la question suivante: le soutien aux femmes dans le secteur de la sécurité est-il une priorité pour les organisations de la société civile dans votre contexte? Pourquoi? (10 minutes)

Consignes

Distribuez des notes autocollantes.

Demandez aux participantes d'une moitié de la salle de recenser **les avantages d'avoir des femmes dans la police**. Demandez aux participantes de l'autre moitié de la salle de recenser **les avantages d'avoir des femmes dans les forces armées**. Elles doivent écrire chaque avantage sur une note autocollante. Si besoin, utilisez d'autres institutions du secteur de la sécurité (par exemple les prisons, le système judiciaire, les gardes-frontières) selon le contexte dans lequel évoluent les participantes. (3 minutes)

Demandez ensuite aux participantes de répertorier certains des défis auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles font respectivement carrière dans la police ou les forces armées. (3 minutes)

Chaque participante s'avance et place ses notes autocollantes sur les deux tableaux de papier intitulés « Police » et « Forces armées ». Avant de continuer, regroupez les réponses identiques ou demandez au groupe s'il voit émerger des convergences.

Invitez toutes les participantes à regagner leurs places et à débattre de la question suivante: quel est l'impact du personnel féminin sur les capacités de la police et des forces armées?

Points de Discussion pour l'Animation

- Les femmes qui travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité, que ce soit dans la prestation, la gestion ou le contrôle des services de sécurité, peuvent jouer un rôle important en aidant ces institutions à mieux répondre aux besoins de toute la communauté. Elles contribuent, par exemple, à:
 - **Rendre les services de sécurité plus accessibles aux femmes:** beaucoup d'exemples attestent que les femmes parlent plus volontiers des crimes qu'elles ont subis ou de leurs préoccupations en matière de sécurité à d'autres femmes. De fait, il a été démontré dans un certain nombre de pays que les femmes victimes de violence sexuelle sont plus susceptibles de dénoncer ces actes à une policière ou dans un poste de police pour femmes qu'à un policier ou dans un poste de police standard.
 - **Diversifier les compétences:** les études indiquent que les femmes apportent souvent des compétences et des atouts différents et utiles au travail policier. Elles ont plus tendance que leurs collègues masculins à désamorcer les tensions et sont moins susceptibles de faire un usage excessif de la force¹. Dans certains contextes opérationnels, le simple fait d'avoir du personnel féminin facilite l'accomplissement de tâches essentielles, telles que la recherche de femmes. *Demandez au groupe quels sont les obstacles auxquels les femmes sont couramment confrontées dans les deux institutions du secteur de la sécurité. Quelles sont les différences?*
- Les femmes qui souhaitent intégrer des institutions du secteur de la sécurité ou qui travaillent effectivement dans ces institutions se heurtent souvent à des défis et des obstacles, notamment:
 - **Les croyances et pratiques traditionnelles et culturelles:** dans certains contextes, le secteur de la sécurité n'est pas seulement dominé par les hommes, mais aussi perçu comme un endroit inadapté pour les femmes. Celles qui travaillent dans l'armée ou la police sont alors stigmatisées.

¹ National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (Los Angeles: National Center for Women and Policing, 2001), p. 22–25. Voir aussi Bezuidenhout Christiaan, « Performance of female police officers in a male dominated environment: Replacing myth with reality », *Acta Criminologica* 15, no 2 (2001), p. 110–118; Lonsway Kim, Moore Margaret, Harrington Penny, Smeal Eleanor et Spillar Katherine, *Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies* (Los Angeles: National Center for Women and Policing, 2003).

- **Les barrières juridiques formelles:** parfois, les femmes ne pas peuvent intégrer certaines unités (par exemple, les postes de combat en première ligne dans l'armée), ce qui limite leur progression dans la hiérarchie.
 - **Le manque d'infrastructures adaptées:** les toilettes, baraquements et dortoirs pour femmes font souvent défaut, en particulier dans les pays où les ressources sont limitées.
 - **Des conditions de travail peu compatibles avec la vie de famille:** dans la plupart des pays, ce sont les femmes qui s'occupent principalement de la famille et du foyer, en plus de leur travail à l'extérieur de la maison. Les institutions du secteur de la sécurité exigent souvent des plages de travail longues et irrégulières, sans guère de flexibilité. Ces conditions affectent les femmes de manière disproportionnée en raison de leurs responsabilités familiales.
 - **La prévalence des intimidations, du harcèlement sexuel et des abus dans les institutions du secteur de la sécurité:** les femmes comme les hommes peuvent être victimes de ces atteintes. En 2012, une étude des Forces armées finlandaises sur le climat au sein des troupes a ainsi révélé que 14% des soldats et 35% des soldates avaient été victimes de harcèlement sexuel pendant leur service. C'est un facteur souvent avancé par les femmes pour expliquer leur manque d'attrait professionnel pour le secteur de la sécurité ou leur décision d'en partir.
-

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Demandez aux participantes si elles ont des questions ou quelque chose à ajouter, avant de conclure.

8.3 Comment les Femmes peuvent-elles Soutenir les Femmes dans le Secteur de la Sécurité?



8.3.1 Activité: Évaluer les Besoins des Femmes dans la Police

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité prolonge celle du module 7 sur la réforme de la police du Tarastan et aide les participantes à élaborer une évaluation des besoins et priorités des femmes membres des forces armées et de la police.

Elle ne comporte pas de bilan car elle est conçue pour être directement associée à l'activité 8.3.2, qui lui fait suite.

Matériel Nécessaire

Document [Le Cas du Tarastan 2: 1^{re} partie](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes sont capables de concevoir une évaluation des besoins et priorités des femmes membres des forces armées et de la police.

Durée 20 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Nous allons discuter de ce qu'il est possible de faire pour aider les femmes dans les institutions de sécurité.
- Par exemple, les organisations de la société civile peuvent:
 - plaider en faveur de l'équité dans le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes au sein des institutions du secteur de la sécurité;
 - plaider pour que les institutions du secteur de la sécurité traitent le personnel féminin avec respect, égalité et dignité;
 - nouer des partenariats avec des réseaux de femmes au sein des institutions du secteur de la sécurité, les former et les soutenir pour qu'ils puissent promouvoir leurs intérêts.
- Lorsqu'on envisage un engagement et des actions de plaidoyer de ce type, la première étape est de comprendre les expériences et les besoins des femmes qui travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité. Une façon d'y parvenir est de procéder à une évaluation des besoins

Consignes

Distribuez le document [Le Cas du Tarastan 2: 1^{re} partie](#) (voir annexe) et présentez son contenu aux participantes.

Répartissez les participantes en groupes de 4 à 5 personnes.

Expliquez que cette activité s'inscrit dans le prolongement de la réforme de la police du Tarastan, le cas fictif étudié au module 7. Lors de cette activité, les participantes se sont entraînées à exposer des arguments en faveur de la prise en compte de l'égalité des genres dans la réforme de la police (par exemple, recruter plus de femmes dans les services de police, améliorer la rétention et l'avancement du personnel féminin et mettre au point une politique, des procédures et des formations pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel dans les services de police).

Cette fois, les participantes ne sont plus employées des services de police, mais membres d'une organisation de la société civile qui demande une subvention pour un projet visant à renforcer la participation des femmes dans la police du Tarastan. Dans ce cadre, elles souhaitent identifier les principaux défis auxquels sont confrontées les femmes dans la police.

Demandez à chaque groupe de travailler sur l'un de ces trois domaines: le recrutement, la rétention ou l'avancement. Pour évaluer les défis que rencontrent les femmes policières dans cette région, complétez le tableau du document [Le Cas du Tarastan 2: 1^e partie](#) en notant:

- Trois à cinq questions;
- Les personnes que vous interrogeriez pour répondre à chaque question;
- Trois autres sources d'information (en plus des entretiens) qui vous aideraient à répondre à ces questions. (15 minutes)



8.3.2 Activité: Identifier des Mesures pour Soutenir les Femmes dans la Police

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité prolonge la précédente (Le Cas du Tarastan 2), au cours de laquelle les participantes ont évalué les besoins et priorités des femmes dans la police.

Lors de cet exercice, les participantes vont identifier des stratégies ou activités permettant de soutenir les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

Consignes

Lorsque les groupes semblent avoir terminé l'activité précédente, distribuez le document [Le Cas du Tarastan 2: 2^e partie](#) (voir annexe).

Comme l'indique le document, cette partie de l'activité part du principe qu'un certain nombre de problèmes ont été relevés. Sur la base des informations fournies, demandez aux participantes d'identifier un défi précis à l'intérieur de leur domaine (le recrutement, la rétention ou l'avancement) et de proposer trois mesures concrètes qu'elles pourraient inclure dans la proposition de projet pour y remédier. (15 minutes)

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Invitez chaque groupe à présenter à l'assemblée une ou deux mesures qu'il propose.

Matériel Nécessaire

Document [Le Cas du Tarastan 2: 2^e partie](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier des stratégies ou activités pour soutenir les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

Durée 30 minutes

8.4 Récapitulation



8.4.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette section met en évidence les points principaux du module.

Points de Discussion pour l'Animation

- Les femmes qui travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité aident ces dernières à mieux tenir compte des besoins de toute la communauté et à opérer plus efficacement. Être pleinement et équitablement intégrées dans les institutions du secteur de la sécurité est également un droit des femmes en tant que citoyennes.
- Dans de nombreux pays, les femmes qui évoluent dans le secteur de la sécurité se heurtent quotidiennement à des défis et des obstacles. Ces difficultés vont du manque de soutien de la hiérarchie à la désapprobation de leurs familles et communautés, en passant par le harcèlement ou des conditions de travail peu compatibles avec la vie de famille.
- Les organisations de la société civile peuvent soutenir de multiples façons les femmes qui travaillent dans les institutions de sécurité. Par exemple, en plaidant pour l'équité dans le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes dans les institutions de sécurité ou en nouant des partenariats avec des réseaux de femmes au sein des institutions du secteur de la sécurité, en les formant et en les soutenant pour qu'ils puissent promouvoir leurs intérêts.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent les points principaux de ce module.

Durée 5 minutes

Adaptation du Module



Pour Abréger le Module



8.2.1 Activité: Les Femmes dans le Secteur de la Sécurité (10 MINUTES DE MOINS)

Si vous savez que le soutien aux femmes du secteur de la sécurité est déjà une priorité pour vos participantes, vous pouvez passer la discussion de l'activité 8.2.1.



Pour Allonger le Module



8.2.1 Activité: Les Femmes dans le Secteur de la Sécurité (10 MINUTES DE PLUS)

Montrez aux participantes des vidéos dans lesquelles des femmes membres d'institutions du secteur de la sécurité évoquent leurs fonctions et les défis auxquels elles sont confrontées. Quelques exemples en anglais uniquement:

- « Women Peacekeepers »: présentation des femmes Casques bleus de l'armée ghanéenne, membres de la Mission des Nations Unies au Libéria. Produit par UNMILTV. (8 minutes)
www.youtube.com/watch?v=2njom-NKyUk
- « Female Police Peacekeepers: In Their Own Voices »: entretiens avec des policières du maintien de la paix qui décrivent leurs expériences dans les opérations des Nations Unies, ce qu'elles ont appris, ce qui les incite à faire ce travail et l'action qu'elles ont pu avoir. Produit par la Division de la police du DOMP. (5 minutes)
www.youtube.com/watch?v=b_NuG0tj3BA
- « Women in NATO Forces »: des femmes de différents grades militaires évoquent leurs expériences de femmes dans les forces armées de l'OTAN. Découvrez des témoignages personnels sur les faits marquants et les défis que les femmes vivent lorsqu'elles servent leur pays à l'égale des hommes. Produit par l'OTAN. (5 minutes 20 secondes)
www.youtube.com/watch?v=nqFygE9oNWY
- « A Journey of a Thousand Miles – Peacekeepers »: les documentaristes Sharmeen Obaid-Chinoy et Geeta Gandbhir suivent l'histoire de trois policières bangladaises qui ont servi dans la mission de maintien de la paix des Nations Unies en Haïti au lendemain du séisme dévastateur de 2010. Produit par TIIF Trailers. (3 minutes 42 secondes)
Bande-annonce: www.youtube.com/watch?v=YAR3SXSme6c

Mieux encore, invitez des femmes qui travaillent dans des institutions du secteur de la sécurité à témoigner devant votre audience.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.8.1 Pour quelle raison principale les femmes ont-elles tendance à être sous-représentées dans les institutions du secteur de la sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Les femmes trouvent le travail trop perturbant car elles sont plus émotives que les hommes.
- b. Travailler dans le secteur de la sécurité n'intéresse pas les femmes.
- c. Il existe toute une série d'obstacles informels – et parfois formels – à la participation pleine et équitable et à l'avancement des femmes.
- d. Les femmes ne sont pas assez fortes pour réussir les tests physiques de qualification.

Q.8.2 Comment peut-on évaluer de façon adéquate le soutien dont ont besoin les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. En interrogeant les femmes elles-mêmes, en demandant au personnel des ressources humaines et en analysant la documentation existante.
- b. En examinant l'expérience des femmes qui travaillaient dans le secteur de la sécurité il y a cent ans.
- c. En examinant l'expérience des femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité dans des pays aux traditions culturelles différentes.
- d. En étudiant les besoins des hommes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.8.1 Pour quelle raison principale les femmes ont-elles tendance à être sous-représentées dans les institutions du secteur de la sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Les femmes trouvent le travail trop perturbant car elles sont plus émotives que les hommes.
- b. Travailler dans le secteur de la sécurité n'intéresse pas les femmes.
- c. Il existe toute une série d'obstacles informels – et parfois formels – à la participation pleine et équitable et à l'avancement des femmes.
- d. Les femmes ne sont pas assez fortes pour réussir les tests physiques de qualification.

Q.8.2 Comment peut-on évaluer de façon adéquate le soutien dont ont besoin les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. En interrogeant les femmes elles-mêmes, en demandant au personnel des ressources humaines et en analysant la documentation existante.
- b. En examinant l'expérience des femmes qui travaillaient dans le secteur de la sécurité il y a cent ans.
- c. En examinant l'expérience des femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité dans des pays aux traditions culturelles différentes.
- d. En étudiant les besoins des hommes qui travaillent dans le secteur de la sécurité.

ANNEXE

Le Cas du Tarastan 2: 1^{re} partie

Vous êtes membres d'une organisation de la société civile qui demande une subvention pour un projet visant à renforcer la participation des femmes dans la police. Dans ce cadre, vous souhaitez identifier les principaux défis auxquels sont confrontées les policières, en particulier sur les questions du recrutement, de la rétention et de l'avancement.

Complétez le tableau ci-dessous en notant, pour le domaine que vous devez traiter (le recrutement, la rétention ou l'avancement):

- Trois à cinq questions;
- Les personnes que vous interrogeriez pour répondre à chaque question;
- Trois autres sources d'information (en plus des entretiens) qui vous aideraient à répondre à ces questions.

DOMAINE:

Question	Personnes à Interroger	Autres Sources d'Information
1		
2		
3		
4		
5		

Le Cas du Tarastan 2: 2^e Partie

Vos recherches montrent que la police:

- Manque de politiques de ressources humaines et de directives opérationnelles sensibles au genre (telles que la mise en œuvre de pratiques d'avancement non discriminatoires et de conditions de travail compatibles avec la vie de famille);
- A du mal à atteindre de nouvelles candidates potentielles;
- Ne possède pas de politique, de formation ou de procédures pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel au sein de son personnel.

Vous découvrez aussi que:

- La police ne parvient pas à lutter efficacement contre des crimes graves tels que la violence domestique, les agressions sexuelles et la violence armée dans les rues;
- Les ressources policières sont principalement implantées dans la capitale, de sorte qu'il y a très peu de services de police à l'extérieur de la ville.

1. Identifiez un défi dans l'un des trois domaines (le recrutement, la rétention ou l'avancement):

2. Élaborez trois mesures concrètes à inclure dans votre proposition de projet pour résoudre ce problème:

a.

b.

c.

Inclusive Security
1615 M Street NW, Suite 850
Washington, DC 20036
202.403.2000
inclusivesecurity.org

Centre pour le Contrôle Démocratique
des Forces Armées – Genève (DCAF)
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse
Tél. +41 (0) 22.730.9400
dcaf.ch

