

Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

SOMMAIRE

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle de la société civile?

Comment intégrer la perspective du genre au contrôle de la société civile?

Défis et opportunités postconflits

Questions à poser pour les OSC

Complément d'information

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

Cette Note pratique présente sommairement les avantages de l'intégration des questions de genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile et énonce, ainsi que quelques informations sur le faire.

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

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle de la société civile?

Le **contrôle du secteur de la sécurité par la société civile**, y compris le contrôle de la RSS, suppose la participation active d'organisations de la société civile (OSC) dans les processus de définition des politiques de sécurité et de surveillance des structures et des pratiques des acteurs du secteur.¹ L'objectif consiste à garantir l'intégration d'intérêts et de perspectives de niveaux communautaire et local dans les prestations de sécurité intérieure et extérieure, et à soutenir leur appropriation locale et leur durabilité. Les OSC participent au contrôle du secteur de la sécurité de diverses manières, notamment par des conseils politiques et une expertise technique, par des activités de surveillance et de sensibilisation et par des recherches et des analyses.

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

Renforcement de l'appropriation locale

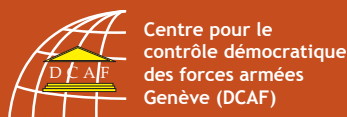
- L'intégration des questions de genre et l'intégration d'organisations de femmes peuvent générer et consolider l'appropriation locale des processus de RSS en garantissant l'engagement des hommes et des femmes, qui ont ainsi l'occasion d'exprimer leurs besoins, opinions et priorités distincts. Les institutions ne peuvent s'en trouver que plus représentatives, plus réactives et plus légitimes aux yeux de la population.

Contrôle exhaustif par l'intégration des questions de genre

- Le contrôle du secteur de la sécurité, qui vérifie le traitement réservé à la violence sexiste par les institutions et les politiques de sécurité et de justice, *peut renforcer la prestation des services de sécurité et de justice.*
- Le contrôle du secteur de la sécurité, qui contraint les institutions du secteur de la sécurité à prohiber la discrimination sur le lieu de travail et à prévenir le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste, *peut améliorer la productivité et l'efficacité opérationnelle.*
- Le contrôle du secteur de la sécurité, qui contraint les institutions du secteur de la sécurité à accroître les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes et d'autres groupes sous-représentés, *peut renforcer la confiance publique et l'efficacité.*

Contrôle optimisé par la participation d'organisations de femmes

- Les organisations de femmes constituent souvent une ressource inexploitée pour le contrôle du secteur de la sécurité. Elles peuvent en effet renforcer ce contrôle de diverses façons:



Encadré 1 Contrôle de l'application des législations²

En Malaisie, des OSC comme la Women's AID Organisation ont contrôlé l'application et l'efficacité de la loi malaisienne sur la violence domestique, ainsi que la prestation de services aux victimes. Les résultats ont servi de support pour demander une amélioration de la législation, dans sa substance comme dans son application.

Au Cambodge, des organisations de femmes et des groupes de défense des droits humains, comme la Ligue cambodgienne pour la promotion et la défense des droits humains (LICADHO), coopèrent avec des organes gouvernementaux de contrôle pour enquêter sur les affaires d'abus et pour contrôler le respect de la loi sur la prévention de la violence domestique et la protection des victimes, récemment adoptée au Cambodge. Cette loi confère davantage de pouvoirs à la police pour intervenir dans des affaires de violence domestique et renforce les moyens de recours légal à la disposition des victimes. Outre ces activités de surveillance, les OSC peuvent offrir une aide juridique et mettre des résidences protégées à la disposition des victimes.

- en dispensant des conseils politiques en vue d'améliorer la transparence, la responsabilité et la réactivité;
- en contrôlant la mise en œuvre des accords internationaux et régionaux, ainsi que des politiques nationales et institutionnelles;
- en renforçant les capacités des organes de contrôle dans le domaine du genre;
- en identifiant les menaces et problèmes de sécurité qui pèsent sur les individus et les communautés;
- en facilitant le dialogue entre les communautés locales et les organes de contrôle du secteur de la sécurité;
- en sensibilisant le public et en lui expliquant comment responsabiliser les institutions du secteur de la sécurité.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

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

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

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

Comment intégrer la perspective du genre au contrôle de la société civile?

Organes de surveillance du secteur de la sécurité

- Renforcer la participation des organisations de femmes dans les organes formels de contrôle du secteur de la sécurité, comme les comités d'examen civil, les commissions publiques de traitement de plaintes, les équipes techniques d'experts et les groupes de surveillance indépendants (voir l'Encadré 1).
- Imposer les questions de genre, comme la prévention de la violence sexiste ou la hausse des recrutements féminins, comme des thèmes prioritaires aux organes de surveillance du secteur de la sécurité.

Collecte de données et de recherches

- Garantir l'intégration des sexospécificités dans les examens ou évaluations internes et externes des institutions et des politiques du secteur de la sécurité.
- Veiller à ce que toutes les données soient ventilées par sexe. Celles-ci révèlent les circonstances distinctes des

hommes et des femmes et constituent une base nécessaire à des services de sécurité équitables.

- Conduire un audit sexospécifique d'une institution ou d'une politique du secteur de la sécurité.
- Pratiquer une évaluation sexospécifique du processus de RSS et diffuser les résultats et les recommandations dans les médias et parmi les responsables gouvernementaux et les donateurs.
- Pratiquer une analyse budgétaire sexospécifique des dépenses gouvernementales en sécurité et en défense ou des budgets individuels des institutions du secteur de la sécurité afin de mieux comprendre l'impact distinct des affectations budgétaires sur les hommes et sur les femmes. Utiliser ces résultats à des fins de mobilisation.
- Garantir la participation de femmes et d'organisations de femmes dans tous les processus d'audit, d'examen, de planification, de mise en œuvre, de surveillance et d'évaluation entrepris par les OSC.

Mobilisation et sensibilisation

Utiliser des recherches sexospécifiques et les résultats des évaluations et de collecte de données pour concevoir des campagnes d'information et de mobilisation publique sur les questions de sécurité liées aux sexospécificités – par exemple en sensibilisant la population et en lui expliquant comment dénoncer des actes de violence sexiste à la police ou en faisant pression pour que le gouvernement finance des programmes de prévention de la violence armée.

- Identifier des moyens pour transmettre ces informations aux populations marginalisées (populations rurales, femmes illettrées, communautés ethniques, par exemple) qui ne parlent pas forcément la langue dominante.
- Cibler la mobilisation sur différents niveaux – local, provincial et national – pour toucher les responsables politiques susceptibles d'influencer les programmes du secteur de la sécurité.
- Engager les médias locaux en diffusant des informations dans de petits journaux, des stations de radio communautaires et des chaînes de télévision locales, ainsi que les médias contrôlés par l'État.
- Travailler avec les médias pour sensibiliser les journalistes et d'autres acteurs aux dimensions sexospécifiques de la sécurité et de la justice.
- Impliquer des hommes dans les campagnes de mobilisation, en particulier ceux qui s'occupent de violence contre les femmes (voir l'Encadré 2).

Formation en matière de genre

Les organisations de femmes et les OSC spécialisées dans les sexospécificités peuvent appuyer la conception et

Encadré 2 Implication d'hommes dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes

La Campagne du ruban blanc (CRB) a été lancée au Canada en 1991 par un groupe d'hommes désireux de participer activement à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et d'informer les hommes sur ce problème. Par leurs campagnes de sensibilisation, leurs déclarations publiques et leur réseau en pleine évolution, les membres de la CRB offrent une nouvelle vision des hommes en les présentant comme des modèles positifs et non violents aux yeux des hommes et des garçons des communautés du monde entier.³

l'exécution de formations en matière de genre pour les personnels du secteur de la sécurité (voir l'Encadré 3).

- Pratiquer une évaluation des besoins en évaluation.
- Concevoir des supports de formation en matière de genre et dispenser les formations.
- Concevoir un programme standard de formation en matière de genre qui puisse être adapté et utilisé par les formateurs.
- Faire pression pour demander des politiques imposant une formation complète en matière de genre.
- Créer un groupe de formateurs qualifiés en sexospécificités, issus de la société civile.

OSC participatives et efficaces

Les OSC qui participent au contrôle du secteur de la sécurité ont aussi l'obligation de réviser les politiques et pratiques internes afin de s'assurer qu'elles promeuvent l'égalité des sexes et de s'entourer d'une expertise interne en matière de genre:

- Concevoir des politiques et procédures d'égalité des sexes et des chances couvrant le domaine des ressources humaines, les pratiques de recrutement, les critères de performance professionnelle, le harcèlement sexuel et la discrimination.
- Dispenser une formation en matière de genre à tous les personnels – avec une formation sexospécifique à la collecte de données et aux méthodes de recherche.
- Intégrer la perspective du genre dans le travail des personnels du secteur de la sécurité.
- Conduire un audit sexospécifique interne pour évaluer les capacités organisationnelles.

Encadré 3 Formation à la santé en matière de sexualité et de procréation pour les personnels des forces armées de Mongolie⁴

L'ONG Mongol Vision travaille sur les questions de santé en matière de sexualité et de procréation avec des soldats et des officiers des forces armées mongoliennes.

La problématique: les nouvelles recrues des Forces armées mongoles, en particulier celles qui proviennent de zones rurales, ignorent quasiment tout du VIH/sida et des IST. Le taux d'IST parmi les officiers et les soldats est donc relativement élevé.

Le but: obtenir le soutien du ministère de la Défense et des Forces armées mongoles pour sensibiliser les officiers et les soldats aux questions du VIH/sida, des IST et de la santé en matière de sexualité.

Principales parties prenantes: le ministère de la Défense et l'état-major des Forces armées mongoles.

Parties prenantes primaires: les soldats/officiers et leurs partenaires sexuels.

Approches et communication: des courriers ont été envoyés au ministère de la Défense et à l'état-major des Forces armées mongoles; des réunions formelles et informelles ont été tenues avec des officiers de haut rang; un projet a été conçu en collaboration avec des officiers de haut rang; un atelier a été organisé avec des officiers de haut rang; des chefs de corps et des médecins militaires ont soumis un rapport sur la situation des personnels des forces armées au regard des IST.

Indicateurs de réussite et de durabilité: la santé en matière de sexualité a été incluse dans le programme officiel de formation militaire; les officiers de niveau supérieur sont mieux informés; le soutien du ministère de la Défense s'est accru.

À voir aussi dans le Dossier 9...

- Phases de l'audit sexospécifique de RSS
- Questions à poser pour planifier une campagne de mobilisation
- Conseils pour une collaboration avec les médias
- Thèmes de formation pour renforcer la capacité de contrôle des ONG de femmes
- Comment renforcer la légitimité des réseaux de la société civile
- Exemples d'Europe orientale, de Fidji, d'Iraq, de Russie, d'Afrique du Sud, du Royaume-Uni et d'Afrique occidentale

Défis et opportunités postconflituels

Les OSC peuvent avoir été fragmentées ou affaiblies pendant le conflit et, partant, manquer de proximité, de légitimité ou des capacités requises pour honorer efficacement leurs fonctions de contrôle sur le secteur de la sécurité. Dans d'autres cas, la collaboration avec les OSC peut se développer au lendemain du conflit, puisque la réforme de l'armée et de la police, ainsi que l'insécurité, demeurent généralement des sujets de préoccupation majeure pour de nombreuses organisations, qui ont ainsi tout intérêt à se rassembler et à travailler ensemble.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- La capacité des institutions étatiques est souvent tellement affaiblie que, même avec une volonté politique affirmée, les moyens techniques, financiers ou humains des prestations de services de sécurité et de justice font généralement défaut.
- Les lois, les structures et les mécanismes pour prévenir et répondre à la violence sexiste sont rarement appliqués ou exploités en bonne et due forme.
- Les personnels du secteur de la sécurité peuvent avoir gravement abusé des droits humains et peuvent poursuivre leurs abus par temps de paix.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- Les processus de RSS peuvent élargir l'espace politique dévolu aux OSC, leur permettant ainsi d'intervenir plus activement dans les affaires de sécurité et de sécurité et dans les prises de décisions et, ce faisant, de soulever des questions de genre.
- Les preuves ne manquent pas pour indiquer l'évolution des rôles sexuels et des relations entre sexes pendant et après un conflit, ce qui a l'avantage de ménager un vaste espace pour négocier la prise en compte des

Encadré 4 Exemple de liste de contrôle sexospécifique pour les organes de contrôle du secteur de la sécurité dans les contextes postconflits

- ✓ Comment la société civile, dont les femmes, participe-t-elle aux processus de contrôle?
- ✓ Comment les besoins particuliers des femmes et des hommes sont-ils identifiés et satisfaits?
- ✓ Combien d'hommes et de femmes travaillent-ils respectivement dans les armées, la police, les services de douane et d'immigration, et dans les autres services de mise en application de la loi (pourcentage de femme/hommes, par grade et par catégorie)?
- ✓ Des mesures garantissant des opportunités d'emploi équivalentes dans les institutions de sécurité pour les femmes sont-elles en place?
- ✓ Une formation aux sexospécificités est-elle assurée au sein de la police, des armées, et des autres services de sécurité?
- ✓ Quelles sont les mesures en place visant à prévenir, enquêter et punir la violence sexiste perpétrée par le personnel du secteur de la sécurité?
- ✓ Le financement de la prise en compte des sexospécificités est-il suffisant?

sexospécificités et promouvoir un recrutement accru de femmes.

- Des donateurs peuvent être intéressés par un soutien aux OSC afin de renforcer leurs capacités de contrôle sexospécifique.

? Questions à poser pour les OSC

L'un des meilleurs moyens pour identifier les points d'entrée de la prise en compte des sexospécificités dans les processus de RSS consiste pour les organisations de la société civile à pratiquer un état des lieux. Ci-dessous figure une liste type de questions importantes que les OSC pourraient inclure dans tout processus d'examen, de suivi et d'évaluation de la RSS.

- Quels sont les besoins, perceptions et priorités spécifiques des hommes et des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice?

- Les personnels du secteur de la sécurité ont-ils les moyens de satisfaire tous ces besoins? Si non, pourquoi?
- Les femmes, les hommes, les garçons et les filles ont-ils accès à pied d'égalité aux services de sécurité et de justice?
- Les législations, politiques et protocoles en matière de sécurité favorisent-ils l'égalité entre les sexes? La législation contre la violence sexiste est-elle pertinente?
- Les femmes bénéficient-elles d'un accès intégral et égalitaire à l'emploi dans les institutions du secteur de la sécurité?
- Comment est l'environnement de travail dans les institutions du secteur de la sécurité? Y a-t-il des problèmes de harcèlement sexuel ou d'autres obstacles qui entravent l'avancement des femmes?
- Les organes de contrôle du secteur de la sécurité comprennent-ils des femmes et consultent-ils des organisations de femmes?
- Les organes de contrôle du secteur de la sécurité surveillent-ils les cas de violence sexiste et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes?

Complément d'information

Ressources

Amnesty International – *Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists*, 2002.

Amnesty International – *Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists*, 2006.

DCAF – *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, à paraître en 2008.

Family Violence Prevention Fund – *Toolkit for Working with Men and Boys to Prevent Gender-Based Violence*, 2003.

International Alert et Women Waging Peace – *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, 2004.

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

Organisations

DCAF – www.dcaf.ch

International Alert – www.international-alert.org

UNIFEM Portail sur les femmes, la paix et la sécurité – www.womenwarpeace.org

www.womenwarpeace.org

UN-INSTRRAW – www.un-instraw.org

WILPF Peacemakers – www.peacemakers.org

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

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

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

Cette Note pratique a été élaborée par Rahim Kanani, de l'UN-INSTRRAW, sur la base du Dossier 9 conçu par Karen Barnes et Peter Albrecht, d'International Alert.

¹ Caparini, Cole et Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.

² Adapté de : CAD-OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. OCDE, Genève, 2007, p. 117.

³ Adapté de : Campagne du ruban blanc.
http://www.whiteribbon.ca/about_us/

⁴ Extrait de : Albrecht, P., *Advocacy – Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Éd. Caparini, Cole et Kinzelbach, Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.