

Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre

SOMMAIRE

En quoi la formation en matière de genre est-elle importante pour les personnels du secteur de la sécurité?

Comment former les personnels du secteur de la sécurité aux questions de genre?

Formation en matière de genre dans des contextes postconflits

Complément d'information

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

Cette Note pratique présente sommairement les avantages des formations en matière de genre et énonce, ainsi que quelques informations sur le faire.

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

En quoi la formation en matière de genre est-elle importante pour les personnels du secteur de la sécurité?

Le **genre** renvoie aux rôles et rapports, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux valeurs que la société attribue aux hommes et aux femmes. Le terme «genre» renvoie donc aux différences *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.

La **formation en matière de genre** est une activité de renforcement des capacités qui vise à accroître la prise de conscience, les connaissances et les compétences pratiques autour des questions de genre en partageant des informations, des expériences et des techniques et en promouvant la réflexion et le débat. Le but de la formation en matière de genre est de permettre aux participants de comprendre les différents rôles et besoins des femmes et des hommes dans la société, de mettre à mal les comportements et structures sexuellement stéréotypés et discriminatoires, ainsi que les inégalités socialement construites, et de mettre en pratique ces connaissances nouvellement acquises dans leur travail au jour le jour.¹

Les **personnels du secteur de la sécurité** comprennent tous les personnels des institutions du secteur de la sécurité, à savoir les forces armées, la police, les services de renseignements, les systèmes judiciaire et pénal, les services de gestion des frontières et les sociétés militaires et de sécurité privées.

Prestation efficace des services de sécurité et de justice

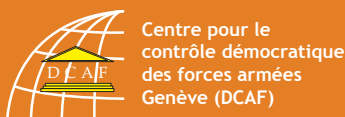
- Le secteur de la sécurité doit être en mesure de satisfaire les besoins distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité, besoins qui sont souvent déterminés par des différences au niveau des rôles, des normes et des comportements sexués. La formation en matière de genre donne aux personnels du secteur de la sécurité des outils essentiels pour améliorer leur capacité à prévenir et à traiter les différentes formes de violence sexiste, comme la violence domestique ou la traite des êtres humains, et pour assurer plus efficacement la justice et la sécurité de tous les membres de la communauté.

Lieux de travail productifs et non discriminatoires

- La formation en matière de genre favorise l'instauration de lieux de travail non discriminatoires, exempts de toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination sexuels.
- La formation en matière de genre permet aussi de rendre les personnels de sécurité plus réceptifs vis-à-vis du recrutement, de la rétention et de l'avancement des femmes, ainsi que des hommes issus de groupes minoritaires. Plus diversifiés et plus représentatifs, les personnels du secteur de la sécurité peuvent bénéficier d'une confiance accrue de la part des civils, ainsi que de leur collaboration.

Prévention des violations des droits humains

- La formation en matière de genre peut aider à empêcher les personnels du secteur de la sécurité de commettre des violations des droits humains, dont des actes de violence sexiste, à l'encontre de civils ou de collègues.



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

Encadré 1 Accompagnement sexospécifique²

Genderforce Sweden a mis au point un «programme d'accompagnement sexospécifique», qui confie douze dirigeants de niveau supérieur d'institutions de paix et de sécurité aux soins de douze spécialistes des sexospécificités. Parmi les participants au programme figurent le Chef du personnel de l'Armée suédoise et le Directeur de la formation et des achats des Forces armées. Le retour d'information sur ce programme a été des plus positifs, puisque les participants ont admis qu'il les avait aidés à changer leur manière d'agir et de communiquer.

Les dirigeants de niveau supérieur ont à la fois le pouvoir et la capacité d'influencer les structures et les comportements au sein des organisations. Il est donc important pour eux d'approfondir leurs connaissances sur l'égalité des sexes. Or, bien souvent, les femmes et les hommes de ce niveau n'ont pas le temps de participer à des programmes de formation longs et fastidieux, c'est pourquoi le mode de l'accompagnement offre un moyen efficace de parvenir au résultat recherché.

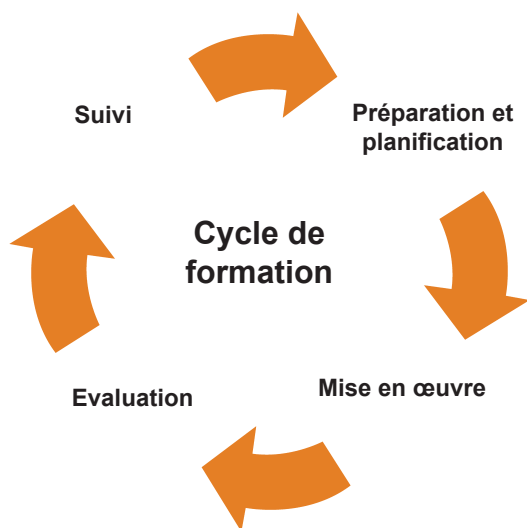
Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

La conduite de formations en matière de genre est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

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

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

Comment former les personnels du secteur de la sécurité aux questions de genre?



1. Planification et préparation

- Obtenir le soutien des instances supérieures vis-à-vis de la formation en matière de genre et s'assurer que les dirigeants de niveau supérieur suivent eux aussi une formation en matière de genre (voir l'Encadré 1).
- Pratiquer un examen des sexospécificités préalable à la formation afin d'identifier les lacunes des formations actuellement dispensées et les possibilités d'amélioration. Quelques questions à poser:
 - ✓ Quels sont présentement le degré de sensibilisation et les capacités en termes de sexospécificités? Les participants ont-ils déjà suivi une formation en matière de genre?
 - ✓ Quel type de formation faut-il pour améliorer les prestations de sécurité et/ou de justice destinées aux hommes, aux femmes, aux filles et aux garçons?
 - ✓ Quel type de formation faut-il pour prévenir la discrimination, le harcèlement et les violations des droits humains?

- ✓ Quelles sont les politiques institutionnelles en place en matière de genre et les participants les connaissent-ils?
- ✓ Quelles compétences sexospécifiques les participants ont-ils identifiées, pour lesquelles ils aimeraient être davantage formés?
- ✓ Quels sont les contextes culturels spécifiques des participants susceptibles d'avoir une incidence sur leur réaction à la formation en matière de genre?
- Adapter la formation en matière de genre au contexte spécifique et aux participants sur la base des résultats de l'examen des sexospécificités pratiqué avant la formation. Pour adapter le mieux possible la formation en matière de genre au contexte, il convient de:
 - pratiquer un examen documentaire des questions sexospécifiques régionales et culturelles,
 - impliquer une organisation de la société civile.
- Engager des hommes, ainsi que des femmes, pour faire fonction de formateurs en matière de genre, notamment dans les institutions qui emploient majoritairement des hommes. Il est ainsi plus facile de gérer le scepticisme des participants, car la présence d'un formateur masculin permet de «légitimer» la question du genre aux yeux des participants masculins.
- Dispenser une formation interne de formateurs en matière de genre et créer un gisement de formateurs expérimentés, connaissant l'environnement interne de l'institution et possédant les capacités requises pour traiter des questions de genre dans ce contexte spécifique. La formation de formateurs en matière de genre peut aussi contribuer à développer les capacités institutionnelles et à réduire la dépendance vis-à-vis des formateurs externes.

Encadré 2 Disciplines de la formation en matière de genre pour la police³

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

Encadré 3 Conseils pour une bonne formation en matière de genre

- Pratiquer des jeux de rôles et recourir au travail collectif pour faciliter les interactions et les discussions.
- Employer des exemples pratiques pour démontrer comment l'intégration de la perspective du genre dans la formation dispensée aux personnels du secteur de la sécurité améliore leur travail.
- Donner des exemples de pratiques non sexospécifiques menées sur le terrain et discuter de leurs conséquences.
- Demander aux participants de partager leurs expériences des sexospécificités, des rôles masculins et féminins et de la violence sexiste.
- Le recours à l'humour rend la formation plus personnelle et dissipe le sentiment de culpabilité ou de honte qui envahit souvent les hommes lorsqu'il est question de genre.

2. Mise en œuvre

- Intégrer la perspective du genre dans la formation standard obligatoire des personnels du secteur de la sécurité, en plus de la formation en matière de genre.
- Le programme et la méthode pédagogique de la formation en matière de genre varient grandement en fonction de l'expérience qu'ont les participants des sexospécificités, des besoins opérationnels et du contexte (voir l'Encadré 2). Les problèmes les plus importants à résoudre à cet égard peuvent être les suivants:
 - Les notions de genre et d'égalité des sexes.
 - Les rôles sexuels et les différentes insécurités rencontrées par les hommes, les femmes, les garçons et les filles.
 - L'impact de la discrimination sexuelle, de la violence sexiste et de la sécurité aux niveaux des individus et de la société.
 - Les conditions et les conséquences de l'exploitation et des sévices sexuels commis par des personnels de sécurité.
 - Politiques institutionnelles et codes de conduite concernant l'égalité des sexes et la violence sexiste.
 - Lois et instruments internationaux, régionaux et nationaux sur le genre et la sécurité.
 - Corrélation entre le genre et d'autres questions de sécurité, comme la violence armée et la traite des êtres humains.
 - Le respect de l'égalité des sexes dans le travail quotidien.

3. Évaluation⁴

- Évaluer les réactions des participants à la formation en matière de genre (voir l'Encadré 4).
- Si des sexospécificités ont été intégrées dans la formation régulière dispensée aux personnels de sécurité, prévoir des questions sexospécifiques dans le formulaire d'évaluation.
- Évaluer les changements d'attitudes des participants au moyen de différents types de tests d'apprentissage: examens par équipe (généralement oraux), formulaires d'auto-évaluation, examens classiques (oraux ou écrits) ou d'autres bases générales d'estimation orales et écrites.
- Évaluer la capacité des participants à mettre en pratique leur changement d'attitude, autorisé par la formation en matière de genre, en modifiant leurs comportements:
 - Conduire des entretiens avec les bénéficiaires du service, par exemple les victimes de violence sexiste qui portent plainte auprès de la police.
 - Conduire des enquêtes anonymes auprès des personnels masculins et féminins du secteur de la sécurité sur le harcèlement fondé sur le sexe ou l'orientation sexuelle.

- Demander aux participants de la formation en matière de genre de compléter des formulaires d'évaluation plusieurs mois après la formation et poser des questions sur leurs attitudes, leurs perceptions et leurs comportements relativement aux besoins sécuritaires et questions liées des femmes et des hommes.
- Interroger des superviseurs/dirigeants pour obtenir leur avis sur les changements d'attitude qu'ils ont pu observer chez les participants.

4. Suivi

- Utiliser les résultats de l'évaluation pour améliorer les futures formations et concevoir des activités de suivi.
- Dispenser aux participants ayant déjà suivi des formations en matière de genre des séances supplémentaires de renforcement des capacités ou d'autres formes de soutien en matière de genre. Ces séances peuvent viser à rafraîchir leurs connaissances de base ou consister en cours techniques sur certains aspects sexospécifiques, comme l'interrogatoire des victimes de traite humaine.
- Établir des points de contact responsables du suivi des formations en matière de genre.
- Donner aux participants la possibilité de rester en contact avec le formateur en matière de genre – ce qui leur permet de formuler des commentaires supplémentaires ou de poser des questions sur l'intégration des sexospécificités dans leur travail quotidien.

Encadré 4 Formulaire d'évaluation de la réaction des participants à la formation en matière de genre⁵

Veillez attribuer une note aux éléments suivants, sur une échelle de 1 à 5 (1 = mauvais, 5 = excellent):

1. Valeur de ce sujet vis-à-vis de mon travail ___
2. Utilité du contenu de ce cours ___
3. Méthodes de présentation utilisées ___
4. Capacité du formateur en matière de transfert des connaissances ___
5. Ambiance propice à la participation ___
6. Mes opinions ont été prises en considération ___
7. Valeur des fiches techniques ___
8. Pertinence des fiches techniques ___

Veillez répondre aux questions suivantes, en employant vos propres mots:

9. Avez-vous des suggestions quant à ce qui pourrait être ajouté au cours?
10. Y a-t-il des choses qui, selon vous, devraient être exclues du cours?
11. Qu'avez-vous le plus apprécié dans le cours?
12. Qu'avez-vous le moins apprécié dans le cours?
13. Quel aspect du cours avez-vous trouvé le plus utile dans le cours?
14. Quel aspect du cours avez-vous trouvé le moins utile dans le cours?
15. Le cours était-il (veuillez cocher) a) trop long? b) trop court? c) d'une durée adéquate?
16. Avez-vous des commentaires à formuler sur l'organisation administrative du cours (ex.: salle, repas)?
17. Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Encadré 5 Formation en matière de genre pour la police haïtienne

À Haïti, des programmes de formation de formateurs ont été conduits par la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti à l'intention de la police afin de créer un pool d'agents bien formés sur différents sujets. Pour Nadine Puechguirbal, Conseillère principale pour l'égalité des sexes de la MINUSTAH, la violence sexiste constitue «un réel problème en Haïti, où la violence à l'égard des femmes est plus ou moins tolérée pour des raisons culturelles et où les agents de police sont connus pour maltraiter les femmes».

Des femmes agents de la police nationale ayant suivi une formation en matière de genre dispensée par la MINUSTAH ont nommé des points de contact pour l'égalité des sexes dans tout le pays afin de diffuser les informations apprises durant la formation en matière de genre dispensée dans les postes de police. La formation en matière de genre et la formation de formateurs font désormais partie intégrante de l'instruction de base dispensée dans l'école de la police nationale d'Haïti.

À voir aussi dans le Dossier 12...

- Avantages et inconvénients des formateurs externes/internes
- Conseils pour gérer les contraintes de temps
- Exemples de programmes de formation en matière de genre
- Bonnes pratiques pour promouvoir des formations interactives en matière de genre
- Discussion sur les supports de formation en matière de genre

Formation en matière de genre dans des contextes postconflits

Qu'ils soient locaux ou internationaux, les personnels du secteur de la sécurité qui travaillent dans des pays sortant d'un conflit ont absolument besoin d'une formation en matière de genre. Il existe de très nombreux supports de formation en matière de genre destinés aux troupes du maintien de la paix et les services de sécurité nationale de plusieurs pays en situation postconflituelle commencent à concevoir leurs propres supports de formation en matière de genre.

- Les programmes de RSS postconflits devraient soutenir la conception et la mise en œuvre de formations en matière de genre pour les personnels du secteur de la

sécurité (voir l'Encadré 5). Les organisations locales de femmes peuvent constituer de puissants partenaires pour concevoir et mettre en œuvre ces formations et des acteurs internationaux peuvent apporter une assistance technique.

- Les formations préalables au déploiement sont essentielles pour les personnels de maintien de la paix. Ces formations devraient aborder des questions générales de genre, ainsi que des informations spécifiques à la culture et au genre dans le pays de la mission – exploitation et sévices sexuels et besoins sécuritaires particuliers des femmes et des hommes dans le pays.
- Les personnels affectés à des programmes de désarmement, de démobilisation et de réintégration doivent suivre une formation en matière de genre axée sur les rôles et les besoins des personnes suivantes:
 - femmes ex-combattantes et femmes associées à des forces ou groupes armé(e)s,
 - enfants soldats (filles et garçons),
 - hommes ex-combattants, avec des questions concernant les rôles masculins, les masculinités et les stratégies de prévention de la violence domestique et d'autres formes de violence.

Complément d'information

FEMNET - *A curriculum for the training of trainers in gender mainstreaming*.

Armée des États-Unis – *Training Package – The Sexual Assault Prevention and Response Program*, 2005.

DOMP/Section des pratiques optimales – *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, 2004.

UNITAR POCI/Ximena Jimenez – *Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations*.

National Institute of Corrections/The Center for Innovative Public Policies - *Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators*, 2004.

UNIFEM – Secrétariat du Commonwealth, CRDI – *Gender Responsive Budgeting Initiative*.

UNICEF - *Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Abuse and Exploitation*.

Conseil international des agences bénévoles – *Building Safer Organisations Handbook*.

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

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

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

Cette Note pratique a été élaborée par Toiko Kleppe, de l'UN-INSTRAW, sur la base du Dossier 12, du même auteur.

¹ Kleppe, T.T., *Gender Training and Capacity Building for the Security*

² Genderforce Sweden, *From Words to Action*, pp. 20-21. ECPAT, Amsterdam, Bangkok), 2006, pp. 132-133.
http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf
 Puechguirbal, N., UNINSTRAW Virtual Discussion on Gender Training

³ Adapté Denham, T., *Police Reform and Gender – Gender and for Security Sector Personnel*, questionnaire, avril 2007.
 Boîte à outils «Place du Genre dans la Réforme du secteur de la sécurité».

Éds. Megan Bastick et Kristin Valasek (DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, Genève, 2008).

⁴ D'après la méthodologie d'évaluation de Kirkpatrick.
 Sector: *A Discussion on Good Practices – Gender, Peace and Security*.

⁵ ECPAT, *Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Working Paper #2*. UNINSTRAW, Saint-Domingue, à paraître en 2008.
Protection in relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes.