

MODULE SEPT

L'Importance de Prendre en Compte l'Égalité des Genres et d'Impliquer les Femmes dans la RSS



Crédit Photo: Australian Civil-Military Centre/Flickr Commons

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 aidés 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: L'Importance de Prendre en Compte l'Égalité des Genres et d'Impliquer les Femmes dans la RSS

Objectifs d'Apprentissage

- Les participantes sont capables de formuler trois arguments montrant pourquoi l'égalité des genres est un aspect important de la réforme du secteur de la sécurité (RSS).
- Les participantes savent identifier des initiatives pratiques pour prendre en compte l'égalité des genres dans la RSS.
- Les participantes peuvent donner au moins deux raisons pour lesquelles il est important d'impliquer les femmes dans la RSS.



Documents de Référence pour les Formateurs et Formatrices

- Bastick Megan et Valasek Kristin (dir.), *Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* (Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), www.dcaf.ch/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit (en anglais uniquement) – <http://www.osce.org/fr/odihr/104131> (en français)
- Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité* (Washington: Sécurité Inclusive et DCAF, 2013), www.dcaf.ch/womens-guide-security-sector-reform
- DCAF, *La Place du Genre dans la Réforme du Secteur de la Sécurité: Exemples du terrain* (Genève: DCAF, 2012), www.dcaf.ch/gender-and-security-sector-reform-examples-ground
- DCAF, *Document d'information sur la RSS: L'égalité des genres et la bonne gouvernance du secteur de la sécurité*, www.dcaf.ch/gender-equality-and-good-security-sector-governance-gender-equality-state-and-human-security
- DCAF, *Document d'information sur la RSS: L'égalité des genres et la réforme du secteur de la sécurité*, www.dcaf.ch/gender-equality-and-security-sector-reform-mainstreaming-gender-equality-security-provision
- DCAF, *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, www.gssrtraining.ch/index.php/fr/
- Sécurité Inclusive, *Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace* (Washington: Sécurité Inclusive, 2009), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Sécurité Inclusive et International Alert, *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, (Washington: Sécurité Inclusive, novembre 2004), www.inclusivesecurity.org/training-resources/
- Reimann Cordula, *Trainer Manual: Mainstreaming Gender into Peacebuilding Trainings* (Berlin: Zentrum für Internationale Friedenseinsätze et Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, 2016), www.zif-berlin.org/en/about-zif/news/detail/article/neue-publikation-trainer-manual-mainstreaming-gender-into-peacebuilding-trainings.html
- Équipe spéciale interinstitutions des Nations Unies pour la réforme du secteur de la sécurité, *Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes: Gender-Responsive Security Sector Reform* (Nations Unies, 2012), dag.un.org/handle/11176/387400
- ONU-Femmes, Centre virtuel de connaissances pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles – Secteur de la sécurité, dernières modifications le 27 juin 2015, www.endvawnow.org/fr/modules/view/13-security.html

Durée

Description

5 minutes

7.1 Introduction du Module

7.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

80 minutes

7.2 Pourquoi le Genre et l'Égalité des Genres sont-ils Importants pour la RSS?

7.2.1 Activité: Le Cas du Tarastan

7.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Pourquoi l'Égalité des Genres est-elle Importante pour la RSS?

30 minutes

7.3 Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité

7.3.1 Activité: Études de Cas

20 minutes

7.4 Pourquoi est-il Important d'Impliquer les Femmes dans la RSS?

7.4.1 Points de Discussion pour l'Animation: Pourquoi les Femmes?

5 minutes

7.5 Récapitulation

7.5.1 Points de Discussion: Ce qu'il faut retenir

Adaptation du Module

Questions d'Évaluation

Durée Totale: 2 heures 20 minutes

7.1 Introduction du Module



7.1.1 Points de Discussion pour l'Animation

Références pour l'Animateur ou Animatrice

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

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

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

Durée 5 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans le module 3, nous avons examiné ce que signifient le genre et l'égalité des genres. Dans le module 4, nous avons vu que les besoins d'une personne en matière de sécurité et de justice sont influencés par les rôles dévolus à son genre par la société. Dans les modules 5 et 6, nous avons évoqué la réforme du secteur de la sécurité et les rôles de la société civile dans ce processus.
- Revoyons rapidement quelques définitions clés: quels sont les deux objectifs de la RSS?
 - **L'Efficacité:** la RSS vise à améliorer la prestation des services de sécurité et de justice pour renforcer le bien-être général de l'État et de sa population. Il s'agit donc de veiller à ce que les institutions du secteur de la sécurité puissent fournir efficacement des services de sécurité et de justice à l'ensemble de la population (hommes, femmes, garçons et filles de toutes les communautés); et
 - **La Redevabilité:** pour atteindre ce deuxième grand objectif de la RSS, il faut mettre en place des mécanismes de régulation afin de déterminer si les acteurs du secteur de la sécurité et de la justice appliquent les lois et les politiques et de sanctionner les pratiques abusives. Ces mécanismes sont essentiels pour garantir que les institutions du secteur de la sécurité respectent les droits humains, obéissent à la loi (maintiennent « l'état de droit ») et sont surveillées par la population civile.
- Dans ce module, nous examinerons pourquoi le genre et l'égalité des genres sont importants pour la RSS et pourquoi il est capital d'impliquer les femmes dans tout processus de RSS, à la fois pour garantir l'efficacité et la redevabilité. Nous commencerons également à chercher des moyens concrets de s'assurer que la RSS favorise l'égalité des genres.
- À la fin de ce module, vous saurez:
 - Expliquer de façon convaincante pourquoi l'égalité des genres est un aspect important de la RSS;
 - Identifier des initiatives pratiques pour prendre en compte l'égalité des genres dans la RSS;
 - Expliquer de façon convaincante pourquoi il est important d'impliquer les femmes dans la RSS.

7.2 Pourquoi le Genre et l'Égalité des Genres sont-ils Importants pour la RSS?



7.2.1 Activité: Le Cas du Tarastan

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Au cours de cette activité, les participantes apprendront à formuler au moins trois arguments montrant pourquoi l'égalité des genres est un aspect important de la RSS. Elles s'entraîneront ensuite à présenter ces arguments en temps limité.

Avant de commencer l'activité, divisez un tableau de papier en deux colonnes. Inscrivez en haut de chaque colonne: « L'égalité des genres n'est pas importante pour la RSS » et « L'égalité des genres est importante pour la RSS ». Préparez quatre autres tableaux de papier portant respectivement les intitulés suivants:

- Activités de proximité – sensibilisation communautaire
- Services spécialisés pour les victimes de violence
- Les femmes dans les services de police
- Le harcèlement sexuel dans les services de police

Matériel Nécessaire

Tableau de papier, marqueurs, diaporama de présentation, document [Le Cas du Tarastan](#)

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes comprennent pourquoi l'égalité des genres est un aspect important de la RSS

Durée 60 minutes

Consignes

Animez une séance de réflexion autour des questions suivantes:

- Pourquoi l'égalité des genres n'est-elle pas importante pour la RSS?
- Pourquoi l'égalité des genres est-elle importante pour la RSS?

Notez les principaux arguments en faveur de chaque point de vue dans les deux colonnes du tableau de papier que vous avez préparé. Ne guidez pas trop la discussion: vous reprendrez ces éléments et aiderez le groupe à les développer au moment de la récapitulation. (10 minutes)

Ensuite, distribuez le document [Le Cas du Tarastan](#) (voir annexe) et donnez les explications suivantes: les participantes sont employées des services de police du Tarastan, un pays fictif. Leur institution est confrontée à plusieurs problèmes: (Présentez les problèmes sur un tableau de papier ou un diaporama.)

- Le public fait peu confiance à la police et il n'existe aucun mécanisme de coopération avec les groupes communautaires.
- Les services de police ne parviennent pas à lutter efficacement contre la violence domestique, les agressions sexuelles et la violence armée; ils n'ont pas de formation ni de directives opérationnelles spécifiquement axées sur ces sujets.

- Peu de femmes sont recrutées dans les forces de police et encore moins y restent. Le nombre de femmes haut gradées est faible: parmi les officiers, le ratio hommes/femmes est de 9:1.
- Il n’y a pas de politique ni de formation sur le harcèlement sexuel dans les services de police, mais on dit que les cas sont nombreux.

Pour remédier à ces problèmes, les services de police tentent d’entreprendre des réformes de grande envergure. Un groupe de femmes a formé un réseau informel de policières. Elles veulent convaincre leur hiérarchie que la prise en compte globale de l’égalité des genres dans le processus de réforme renforcera les services de police du Tarastan. (3 minutes)

Répartissez les participantes en quatre groupes. Demandez à chaque groupe de travailler sur l’un des objectifs suivants en utilisant le tableau de papier correspondant:

- Renforcer les activités de proximité et la sensibilisation communautaire en veillant à atteindre les femmes qui vivent dans les zones défavorisées ou font partie de groupes marginalisés;
- Mettre en place des services spécialisés pour les hommes, les garçons, les femmes et les filles victimes de violence domestique ou sexuelle;
- Recruter plus de femmes dans les services de police, améliorer la rétention et l’avancement du personnel féminin;
- Mettre au point une politique, des procédures et des formations pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel dans les services de police.

Demandez à chaque groupe de développer trois arguments concis qui montrent l’intérêt pour la police d’adopter leurs propositions de changement. Chaque groupe doit se préparer à présenter ses arguments à sa « hiérarchie » en 3 minutes à travers une seule porte-parole. La personne qui incarne la « hiérarchie » interrompra l’exposé au bout de 3 minutes. Les participantes doivent donc être en mesure de faire valoir leurs arguments de façon claire et rapide. (15 minutes)

Écoutez chaque groupe présenter ses arguments en situation. Passez rapidement d’un groupe à l’autre, en invitant les autres participantes à applaudir chaque prestation. (20 minutes)

Animez une discussion pour dégager les arguments les plus convaincants. Reprenez le tableau de papier avec les résultats de la réflexion initiale (L’égalité des genres est-elle importante ou pas pour la RSS?) et ajoutez éventuellement les arguments supplémentaires qui ont été proposés. (10 minutes)

Bilan

Consignes pour l’Animatrice ou Animateur

Pour conclure, invitez les participantes à faire part de leurs observations. Soulignez qu’une réflexion concrète sur le genre et la police a pu vous aider à identifier de nombreux exemples montrant l’importance de l’égalité des genres dans la RSS.



7.2.2 Points de Discussion pour l'Animation: Pourquoi l'Égalité des Genres est-elle Importante pour la RSS?

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Enchaînez directement avec cette présentation afin d'étayer les arguments développés lors de l'activité précédente sur le rôle essentiel de l'égalité des genres pour atteindre les deux objectifs de la RSS. Si possible, intégrez des exemples tirés du contexte local. Vous trouverez d'autres exemples illustrant l'impact des femmes et de l'égalité des genres dans le Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité conçu par l'Institut pour la sécurité inclusive et le DCAF.

Matériel Nécessaire

Diaporama de présentation

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent reconnaître l'importance de l'égalité des genres dans la RSS

Durée 20 minutes

Points de Discussion pour l'Animation

- **L'égalité des genres est essentielle à la RSS parce qu'elle améliore l'efficacité du secteur de la sécurité:** promouvoir l'égalité des genres dans les institutions du secteur de la sécurité améliore l'efficacité interne et opérationnelle des prestataires étatiques et non étatiques de services de sécurité. En effet, cela permet une meilleure utilisation des ressources humaines et crée des services de sécurité plus adaptés aux besoins des bénéficiaires. Par exemple: *(Citez les exemples suivants ou d'autres cas issus de votre contexte.)*
 - Amélioration de l'environnement de travail: pour parvenir à l'égalité entre les genres, le recrutement, le déploiement et l'avancement du personnel doivent être fondés sur le mérite, ce qui, en retour, favorise un environnement et une culture de travail professionnels et propices à la productivité;
 - Renforcement de l'efficacité opérationnelle: dans beaucoup de contextes, un personnel composé à la fois de femmes et d'hommes améliore l'efficacité des opérations.

Après le conflit au Kosovo, par exemple, les forces internationales de maintien de la paix effectuaient régulièrement des recherches d'armes. Cette activité aurait été pratiquement impossible sans la présence de femmes dans l'équipe. Selon l'armée suédoise, il était bien plus facile de pénétrer dans les habitations si les fouilles étaient pratiquées par des équipes constituées de femmes et d'hommes. Les femmes soldats pouvaient parler avec les femmes gérant les foyers qui, souvent, leur faisaient davantage confiance qu'aux hommes, ce qui réduisait le risque d'escalade de la violence¹.
 - Amélioration des services fournis à l'ensemble de la population: promouvoir l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité aide les prestataires de services de sécurité à mieux comprendre et combler les différents besoins de toute la population – femmes, hommes, filles et garçons
- **L'égalité des genres est essentielle à la RSS parce qu'elle favorise l'appropriation nationale et locale:** les processus de RSS ne sont efficaces que lorsqu'ils sont dirigés par les autorités nationales et largement soutenus au niveau communautaire. L'égalité des genres fait partie intégrante de l'appropriation nationale et locale de la RSS. Pour que cette appropriation soit légitime, il faut que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes chances d'influencer les décisions concernant la gouvernance du secteur de la sécurité, notamment par le biais d'un contrôle public. Les processus de participation à la

¹ Valasek Kristin, « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », 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/Dossier01.pdf.

RSS peuvent être institutionnels (par exemple, menés par des organismes diversifiés et représentatifs, élus ou dûment mandatés) ou consultatifs (par exemple, grâce à des consultations avec les organisations de la société civile, y compris celles qui soutiennent des groupes marginalisés de femmes, d'hommes et de minorités sexuelles)².

– Lorsque l'Afrique du Sud a entrepris un examen de sa défense nationale entre 1996 et 1998, une partie du processus consistait à consulter les représentantes d'organisations de femmes de la société civile. Cette démarche a joué un rôle essentiel pour attirer l'attention sur des questions cruciales qui, sinon, n'auraient pas été correctement prises en compte, notamment l'impact environnemental des activités militaires et le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes. Afin de traiter ces questions, de nouvelles structures institutionnelles axées sur le genre ont été constituées au sein des forces armées. L'inclusion des femmes a également garanti la prise en compte du genre dans les politiques de sécurité et mis en avant le rôle des femmes à la fois comme bénéficiaires et prestataires des services de sécurité³.

- **L'égalité des genres est essentielle à la RSS parce qu'elle améliore la redevabilité du secteur de la sécurité:** le contrôle représentatif et participatif du secteur de la sécurité est un volet essentiel de la redevabilité. Le fait d'accroître la participation des femmes dans les organes de contrôle tels que le Parlement, l'exécutif et le pouvoir judiciaire aide à garantir le caractère représentatif (effectif et perçu) de ces organes. Cette approche contribue à renforcer la confiance que le public porte à ces organes, tout en améliorant leur capacité à répondre aux préoccupations de l'ensemble de la population. L'implication d'acteurs de la société civile dotés d'une expertise en matière de genre, notamment les organisations de femmes, les organisations d'hommes et les spécialistes du genre, peut renforcer les mécanismes formels et informels de contrôle du secteur de la sécurité.
- L'égalité des genres doit être prise en considération tout au long du processus de RSS, en particulier pendant l'analyse préliminaire des besoins, la phase de conception et planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

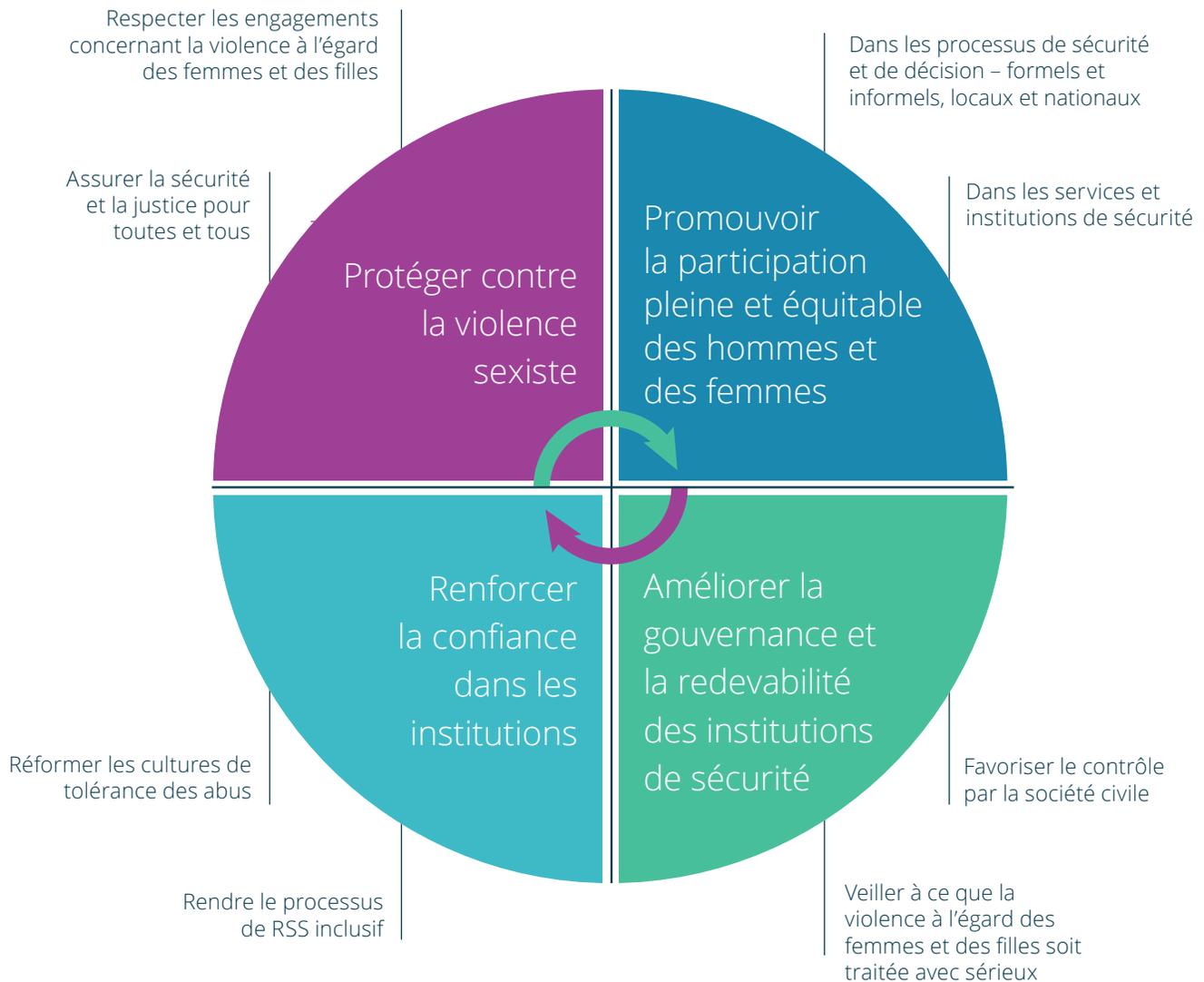
L'Égalité des Genres Fait Partie Intégrante de la RSS



2 DCAF, Document d'information sur la RSS: *L'égalité des genres et la réforme du secteur de la sécurité*, www.dcaf.ch/gender-equality-and-security-sector-reform-mainstreaming-gender-equality-security-provision.

3 Albrecht Peter et Barnes Karen, « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale », 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), DCAF, www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Dossier08.pdf.

Pourquoi le Genre est-il Important pour la RSS?



7.3 Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité



7.3.1 Activité: Études de Cas

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette activité s'appuie sur deux courtes études de cas pour aider les participantes à identifier des initiatives pratiques permettant de prendre en compte l'égalité des genres dans la RSS. Vous pouvez utiliser les études de cas proposées ici ou en choisir d'autres plus adaptées au contexte dans lequel se déroule votre formation. De nombreux exemples sont disponibles dans les Supports de formation du DCAF sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité (www.gsrtraining.ch/index.php/fr/). Veillez à ce que vos études de cas contiennent des informations générales sur le contexte politique et social du pays et des données suffisamment précises sur les défis ou les opportunités qui caractérisent l'institution du secteur de la sécurité dont les participantes seront amenées à discuter.

Matériel Nécessaire

Document Étude de Cas n° 1: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité; document Étude de Cas n° 2: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes savent identifier des initiatives pratiques pour prendre en compte l'égalité des genres dans la RSS.

Durée 30 minutes

Consignes

Expliquez aux participantes que cette activité va les aider à identifier des approches pratiques pour favoriser l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité et les processus de RSS.

Distribuez-leur les documents Étude de Cas n° 1: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité et Étude de Cas n° 2: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité (voir annexe). Demandez-leur de lire attentivement les textes et de les annoter en utilisant le code suivant:

- Une croix (X) lorsqu'elles estiment que le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité ne tient pas suffisamment compte du genre (par exemple, des services inadaptés à un groupe particulier au sein de la communauté);
- Une coche (✓) lorsqu'elles estiment qu'une initiative ou une activité favorise l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité.
- À la suite de chaque étude, demandez également aux participantes de:
 - noter les autres idées qu'elles ont pour promouvoir l'égalité des genres dans le processus de RSS examiné;
 - voir si ces idées pourraient s'appliquer au secteur de la sécurité dans leurs communautés et pays

Bilan

Consignes pour l'Animatrice ou Animateur

Demandez aux participantes de discuter de leurs observations en binôme, puis invitez quelques-unes d'entre elles à faire part de leurs idées et réflexions à l'ensemble du groupe. Concluez en soulignant que, comme le montrent ces exemples, la prise en compte de l'égalité des genres dans la RSS peut offrir plus de choix et de possibilités et éliminer les obstacles et les restrictions fondés sur le genre. (15 minutes)

7.4 Pourquoi est-il Important d'Impliquer les Femmes dans la RSS?



7.4.1 Points de Discussion pour l'Animation: Pourquoi les Femmes?

Références pour l'Animateur ou Animatrice

Cette discussion aidera les participantes à identifier des exemples montrant la différence que les femmes peuvent faire dans la RSS.

Points de Discussion pour l'Animation

- Dans le module 6, nous avons examiné les nombreux points d'entrée dont disposent les organisations de la société civile pour contribuer à la RSS. *Demandez aux participantes de se remémorer certaines de ces activités — par exemple, documenter les violations des droits humains commises par le personnel du secteur de la sécurité; fournir des services de sécurité et de justice, comme une aide aux détenu-e-s ou aux survivant-e-s de violence domestique; sensibiliser le public par des campagnes et un travail avec les médias; faciliter le dialogue entre les communautés et les acteurs du secteur de la sécurité ou encore intégrer des organes et structures de contrôle. Si nécessaire, appuyez-vous sur la cartographie du secteur de la sécurité dressée au module 6.*
- Mais pourquoi la participation des femmes à la RSS est-elle essentielle? *Organisez une réflexion pour chercher des réponses à cette question. Essayez de dégager les points suivants à l'aide des exemples fournis ou à partir de situations locales. Utilisez cette séance de remue-méninges pour voir si les participantes peuvent donner au moins deux raisons pour lesquelles il est important d'impliquer les femmes dans la RSS.*
- Comme nous l'avons vu au module 3, l'égalité des genres signifie que les hommes et les femmes ont les mêmes chances et les mêmes droits. Dans le contexte de la RSS, cela suppose que les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités de participer à la prestation, à la gestion et au contrôle des services de sécurité. Ce droit de participer à la prise de décisions publiques, y compris en matière de sécurité, est reconnu dans des instruments internationaux tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

Matériel Nécessaire

Aucun

Objectifs d'Apprentissage

Les participantes sont capables d'identifier des exemples montrant la différence que les femmes peuvent faire dans la RSS.

Durée 20 minutes

- Comme nous l'avons vu au module 4, les femmes, les filles, les hommes et les garçons ne présentent pas les mêmes besoins en matière de sécurité et n'ont pas toujours la même perception de la sécurité, ni le même degré de confiance envers les institutions du secteur.
 - En République démocratique du Congo, par exemple, les femmes de la région du Kivu ont identifié les violences sexuelles, notamment les viols, comme la principale menace à la sécurité, alors que les hommes se sentent essentiellement menacés par la violence armée et le recrutement forcé dans des gangs armés⁴. Les recherches sur l'impact des armes légères en Afrique de l'Ouest révèlent que, tandis que les hommes se sentent plus en sécurité lorsqu'ils possèdent une arme, les femmes les considèrent comme une menace au sein de leur foyer⁵. En Palestine, les femmes et les filles disent que le harcèlement masculin dans les rues est pour elles la forme la plus commune d'insécurité. La voie publique, perçue comme étant « réservée aux hommes », est par conséquent associée à la peur, à l'intimidation, au harcèlement sexuel et au non-respect de la loi⁶.
- Où et comment les femmes jouent-elles un rôle crucial pour renforcer l'efficacité et la redevabilité des institutions du secteur de la sécurité?
 - **Les femmes transmettent aux responsables politiques des connaissances sur les questions de sécurité au sein de leurs communautés:** les expériences distinctes des femmes en matière de conflit et de violence et leurs connaissances des priorités des communautés peuvent aider le processus de RSS à véritablement refléter les besoins locaux. Par exemple, dans certains districts frontaliers de Sierra Leone, des comités de sécurité de femmes rurales encouragent la discussion et partagent les connaissances de la communauté sur les questions de sécurité. Ces comités informent également les organes de coordination de la sécurité des préoccupations et menaces ressenties par la communauté dans le domaine de la sécurité. Les femmes peuvent aussi sensibiliser les responsables politiques à ces préoccupations de sécurité majeures et promouvoir des changements politiques. En Libye, par exemple, l'OSC La voix des femmes libyennes (VLW) a récemment procédé à une évaluation de la sécurité des femmes. Les ministères de l'Intérieur et de la Défense ont ensuite invité des femmes issues de communautés de tout le pays à des réunions nationales de planification sur le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR).
 - **Les femmes assurent la sécurité:** les femmes peuvent s'associer au secteur de la sécurité pour délivrer des services intégrés. Par exemple, elles sont souvent en première ligne quand il s'agit de fournir des services aux victimes (refuge, conseils juridiques, assistance médicale et psychologique). Les femmes peuvent aussi aider à la mise en œuvre de la RSS dans leurs communautés et constituent des partenaires essentielles dans des processus tels que le DDR. Au Libéria, par exemple, un réseau de femmes appelé WIPNET a joué un rôle vital dans le désarmement des soldats, alors que le système des Nations Unies était dépassé. Comme ils avaient confiance en elles, beaucoup de combattants ont accepté de rendre les armes devant les femmes locales.
 - **Les femmes renforcent l'intérêt et le soutien de la communauté envers la RSS:** les femmes exercent une forte influence au sein de leurs réseaux familiaux et communautaires. Inclure les femmes dans la RSS peut aider à asseoir la crédibilité des nouveaux systèmes et mécanismes de contrôle, ainsi qu'à améliorer l'image des institutions du secteur de la sécurité.

4 Mobekk Eirin, « Gender, Women and Security Sector Reform », *International Peacekeeping* vol. 17, no 2 (2010), p. 278–291.

5 Comité international de la Croix-Rouge, *Répondre aux besoins des femmes affectées par les conflits armés* (Croix-Rouge: 2 mars 2004), shop.icrc.org/repondre-aux-besoins-des-femmes-affectees-par-les-conflits-armes-un-guide-pratique-du-cicr-622.html

6 Stephanie Chaban, Reema Daraghme et Garance Stettler, *Palestinian Women and Security: Why Palestinian Women and Girls Do Not Feel Secure* (DCAF et AECID: 2010), www.dcaf-tunisie.org/adminDcaf/upload/ejournal/Palest_Women_Security_ENG.pdf

- **Les femmes peuvent assurer un contrôle:** grâce à leur expérience unique des conflits et leurs solides réseaux communautaires, les femmes sont bien positionnées pour demander des comptes au secteur de la sécurité. Elles agissent en menant des recherches et des activités de plaidoyer.
- **Les femmes peuvent aider les institutions du secteur de la sécurité à prendre en compte les questions liées au genre:** de nombreuses institutions du secteur de la sécurité s’engagent à intégrer systématiquement le genre dans leur travail afin que l’ensemble de leurs programmes et politiques intègre les besoins et préoccupations des femmes, des hommes, des filles et des garçons. Les OSC de femmes peuvent fournir des informations essentielles concernant l’impact des programmes et politiques sur ces différents groupes.
- Pour s’assurer que les besoins des femmes et des filles sont identifiés et pris en compte, les femmes doivent être pleinement impliquées dans les processus de RSS. En outre, les femmes de toutes les composantes de la communauté doivent être consultées tout au long des processus de RSS. La participation des divers groupes communautaires nous aide à élargir notre réflexion et notre compréhension de la sécurité, de manière à intégrer les besoins et les intérêts spécifiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons, ainsi que la façon dont les institutions de sécurité peuvent répondre à ces besoins.

7.5 Récapitulation



7.5.1 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

- L’égalité des genres est essentielle à la RSS car elle renforce l’efficacité et la redevabilité du secteur de la sécurité et constitue un facteur primordial d’appropriation locale du processus. Au fil de nos discussions, nous avons constaté que l’inclusion de personnel féminin et la capacité à répondre aux différents besoins en matière de sécurité des femmes, des filles, des hommes et des garçons sont des conditions indispensables pour fournir des services de police efficaces.
- Pour être efficace, la RSS doit impliquer les femmes. À défaut, elle ne sera pas en mesure de répondre de façon globale aux besoins de toutes les composantes de la communauté. Les femmes doivent participer à la prise de décisions et au contrôle en matière de sécurité, faire partie des institutions qui fournissent des services de sécurité et être largement consultées sur leurs besoins concernant la sécurité.

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



7.2.1 Activité: Le Cas du Tarastan (40-45 MINUTES DE MOINS)

Remplacez l'activité 7.2.1 (60 minutes) par la suivante, qui prend 15 à 20 minutes:

- Posez une question, par exemple: « Pourquoi est-il important que la police embauche et conserve un personnel représentatif des communautés dont elle est au service du point de vue du sexe, de l'origine ethnique, de la langue et de la religion? »
- Faites asseoir les participantes en cercle et placez un récipient au centre. Demandez-leur d'écrire leur argument ou leur réponse à la question sur un morceau de papier qu'elles plieront et placeront dans le récipient.
- Invitez les participantes à piocher à tour de rôle un papier dans le récipient, à lire la phrase à haute voix et à compléter l'argument par une explication ou une expérience personnelle.
- Les autres participantes peuvent poser des questions à celle qui a la parole pour obtenir des éclaircissements. Plusieurs personnes noteront probablement la même réponse. Ce n'est pas un problème dans la mesure où cela permettra certainement de dégager des informations complémentaires.



Pour Allonger le Module



7.2.1 Activité: Le Cas du Tarastan (20-30 MINUTES DE PLUS)

L'activité 7.2.1 peut être élargie de plusieurs façons:

- Plutôt que de mener en commun la réflexion initiale sur les deux postulats « L'égalité des genres n'est pas importante pour la RSS » et « L'égalité des genres est importante pour la RSS », constituez des groupes. Demandez ensuite aux groupes de présenter ce qu'ils ont trouvé et établissez une grande liste d'arguments.
- Demandez à un ou plusieurs groupes de jouer le rôle de la « hiérarchie » opposée à la prise en compte de l'égalité des genres. Quels arguments cette hiérarchie pourrait-elle avancer pour défendre son point de vue?
- Au lieu d'une seule porte-parole par groupe, faites intervenir tous les membres du groupe à tour de rôle: une fois que la première représentante a exposé le premier argument, une autre personne du groupe lui tape sur l'épaule et prend sa place pour poursuivre le débat.

Questions d'Évaluation (Sans Réponse)

Q.7.1 Pourquoi l'égalité des genres est-elle un aspect important de la RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. L'égalité des genres est un droit humain établi par les cadres juridiques internationaux, régionaux et nationaux.
- b. L'égalité des genres est nécessaire pour abaisser les normes d'emploi et permettre aux femmes d'intégrer les institutions du secteur de la sécurité.
- c. L'égalité des genres est un principe du capitalisme.

Q.7.2 Pourquoi la participation des femmes renforce-t-elle l'efficacité des processus de RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Les hommes se comportent mieux lorsqu'il y a des femmes autour de la table.
- b. Il est important que les discussions sur la sécurité intègrent une diversité de voix, d'hommes aussi bien que de femmes, afin de s'assurer que les différents besoins et intérêts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité sont pris en compte.
- c. Les femmes sont de bonnes secrétaires, elles peuvent prendre des notes lors des réunions

Questions d'Évaluation (Avec Réponse)

Q.7.1 Pourquoi l'égalité des genres est-elle un aspect important de la RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. L'égalité des genres est un droit humain établi par les cadres juridiques internationaux, régionaux et nationaux.
- b. L'égalité des genres est nécessaire pour abaisser les normes d'emploi et permettre aux femmes d'intégrer les institutions du secteur de la sécurité.
- c. L'égalité des genres est un principe du capitalisme.

Q.7.2 Pourquoi la participation des femmes renforce-t-elle l'efficacité des processus de RSS? (Sélectionnez une seule réponse)

- a. Les hommes se comportent mieux lorsqu'il y a des femmes autour de la table.
- b. Il est important que les discussions sur la sécurité intègrent une diversité de voix, d'hommes aussi bien que de femmes, afin de s'assurer que les différents besoins et intérêts des hommes, des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité sont pris en compte.
- c. Les femmes sont de bonnes secrétaires, elles peuvent prendre des notes lors des réunions
- d. Women are good at secretarial work, so they can take notes in meetings.

ANNEXE

Le Cas du Tarastan

Vous êtes employées des services de police du Tarastan. Votre institution est confrontée à de nombreux problèmes:

- Le public fait peu confiance à la police et il n'existe aucun mécanisme de coopération avec les groupes communautaires.
- Les services de police ne parviennent pas à lutter efficacement contre la violence domestique, les agressions sexuelles et la violence armée dans les rues; ils n'ont pas de formation ni de directives opérationnelles spécifiquement axées sur ces sujets.
- Peu de femmes sont recrutées dans les forces de police et encore moins y restent. Le nombre de femmes haut gradées est faible: parmi les officiers, le ratio hommes/femmes est de 9:1.
- Il n'y a pas de politique ni de formation sur le harcèlement sexuel dans les services de police, mais on dit que les cas sont nombreux.

Pour remédier à ces problèmes, les services de police tentent d'entreprendre des réformes de grande envergure. Un groupe de femmes a formé un réseau informel de policières. Elles veulent convaincre leur hiérarchie que la prise en compte de l'égalité des genres dans le processus de réforme renforcera les services de police du Tarastan.

Vous envisagez quatre stratégies:

1. Renforcer les activités de proximité et la sensibilisation communautaire en veillant à atteindre les femmes qui vivent dans les zones défavorisées ou font partie de groupes marginalisés;
2. Mettre en place des services spécialisés pour les hommes, les garçons, les femmes et les filles victimes de violence domestique ou sexuelle;
3. Recruter plus de femmes dans les services de police, améliorer la rétention et l'avancement du personnel féminin;
4. Mettre au point une politique, des procédures et des formations pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel dans la police.

Pour chaque stratégie, développez trois arguments concis qui démontrent l'intérêt pour la police d'adopter ces changements.

Étude de Cas n° 1: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité

Consignes

1. Placez une croix "X" lorsque vous estimez que le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité ne tient pas suffisamment compte du genre (par exemple, des services inadaptés à un groupe particulier au sein de la communauté).
2. Placez une coche "✓" lorsque vous estimez qu'une initiative ou une activité favorise l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité.
3. Quelles autres idées avez-vous pour promouvoir l'égalité des genres dans ce cas pratique?
4. Comment ces idées pourraient-elles s'appliquer dans votre contexte (votre communauté, région ou pays)?

La reconstruction de la Police Nationale Libérienne

La reconstruction de la Police nationale libérienne (PNL) a commencé en 2005, après quatorze années d'une guerre dévastatrice. Pendant la guerre, la PNL a commis de graves violations des droits humains, ce qui lui a conféré une très mauvaise réputation auprès de la population.

La Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL) a mis au point un « programme de vérification des antécédents et de désactivation » afin de purger la PNL de ses éléments les plus brutaux, ce qui a conduit au recrutement de nouveaux agents. La MINUL a également élaboré une politique d'égalité des genres dans le cadre de la réforme et de la restructuration de la PNL. Il s'agit de la première politique de ce type dans les opérations de paix des Nations Unies. La MINUL a ainsi défini un quota de 20 % de femmes dans la police et dans les forces armées. La PNL, de son côté, a établi un programme de recrutement de femmes. Afin de répondre au manque de qualifications des candidates, 150 femmes ont été sélectionnées pour suivre des cours sanctionnés par un diplôme d'études secondaires. En échange, ces femmes ont promis de s'engager dans la PNL et d'y rester un nombre minimum d'années. Cette forme de discrimination positive a permis de développer les effectifs féminins sans avoir à modifier les qualifications d'entrée. En plus de cette mesure, des activités de recrutement spécialement conçues pour attirer des candidates féminines ont été instaurées, notamment des visites sur les marchés, dans les écoles et les églises.

Le déploiement des premières unités de police entièrement féminines, venues d'Inde, a donné en 2007 un coup de pouce au travail de la MINUL. Ces unités de maintien de la paix composées exclusivement de femmes sont restées jusqu'en 2016. Elles ont contribué aux efforts déployés pour lutter contre la violence sexuelle à l'égard des femmes et renforcer la réponse de la PNL à la violence sexiste.

Poursuivant sa démarche d'intégration systématique du genre, la PNL a élaboré sa propre politique d'égalité des genres et mis en place une cellule genre. Elle a révisé en 2008 ses politiques de gestion des ressources humaines pour prendre en compte des aspects tels que le congé de maternité et assurer l'égalité des prestations en matière de retraite et d'assurance santé. Avec l'aide de la MINUL, la PNL a incorporé des modules sensibles au genre dans son programme de formation. En 2010, trente agents de la PNL ont été formés pour devenir des personnes-ressources sur le genre dans leurs comités respectifs. Selon les données de la PNL, en juillet 2013, les femmes représentaient 18 % de l'ensemble de ses effectifs.

Source: DCAF, *La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité: Exemples du terrain* (Genève: DCAF, 2012), p. 9-10.

Étude de Cas n° 2: Approches Pratiques pour Favoriser l'Égalité des Genres dans le Secteur de la Sécurité

Consignes

1. Placez une croix "X" lorsque vous estimez que le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité ne tient pas suffisamment compte du genre (par exemple, des services inadaptés à un groupe particulier au sein de la communauté).
2. Placez une coche "✓" lorsque vous estimez qu'une initiative ou une activité favorise l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité ou la prestation des services de sécurité.
3. Quelles autres idées avez-vous pour promouvoir l'égalité des genres dans ce cas pratique?
4. Comment ces idées pourraient-elles s'appliquer dans votre contexte (votre communauté, région ou pays)?

La Promotion de la Participation des Femmes dans les Forces de Défense Hongroises

Entre 2005 et 2006, la participation des femmes dans les forces de défense hongroises est passée de 4,3 % à 17,56 %. En 2013, les femmes représentaient 20,2 % du personnel militaire en service actif et 10,5 % des effectifs déployés dans les opérations internationales. Ces progrès ont été obtenus grâce à une combinaison de normes juridiques et à la mise en place de mécanismes institutionnels internes pour promouvoir l'égalité des genres. La loi hongroise sur le service militaire 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. Les postes de combat ont été ouverts aux femmes en 1996 et celles-ci peuvent désormais occuper n'importe quelle fonction au sein des armées. Les critères de sélection à l'embauche sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes.

Les forces de défense hongroises ont institué en 2003 un Comité du personnel féminin pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par le biais de recherches, d'analyses et de recommandations politiques. Ce comité organise des réunions avec des femmes militaires afin de recueillir leurs expériences. À partir de ces informations, il dresse un rapport sur le statut réel de l'égalité des genres en dénonçant les problèmes et en formulant des recommandations de changement. Un réseau de responsables de la situation des femmes a également été mis en place au niveau des unités, en concertation avec le comité. En outre, des équipes chargées de veiller à l'égalité des chances ont été intégrées dans tous les services.

Source: DCAF, *La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité: Exemples du terrain* (Genève: DCAF, 2012), p. 20.

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

