

Place du genre dans la réforme de la défense

Cheryl Hendricks et Lauren Hutton



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

Place du genre dans la réforme de la défense

Cheryl Hendricks et Lauren Hutton



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

A propos des auteures

Cheryl Hendricks et Lauren Hutton, de l'Institut d'études de sécurité.

Etablissement de recherche de premier plan consacré à la sécurité humaine en Afrique, l'Institut d'études de sécurité applique aux affaires de sécurité une approche large, représentative de l'origine et de la nature évolutive des menaces au développement humain. Ces dernières années, l'Institut a mené de considérables travaux avec la collaboration et par l'entremise de diverses organisations sous-régionales. Il conforte sans cesse son engagement auprès d'autres groupes de la société civile (essentiellement des ONG) et différents réseaux dans le cadre de ses travaux sur la gestion des armes, l'engagement du secteur de la défense, la lutte contre la corruption et les projets régionaux. Les activités de l'Institut d'études de sécurité promeuvent, de manière générale, le renforcement des capacités aux niveaux supérieurs. Elles s'appuient sur une collaboration avec les organismes étatiques concernés aux niveaux national, régional et continental en Afrique.

Editrices

Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements

Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Alyson Bailes, Helena Carreiras, Gwinyayi Dzinesa, Paul Higate, Darko Stancic, UNINSTRAW, Johanna Valenius, Hugo de Vries, Mark White et Donna Winslow. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour les conseils qu'elle nous a prodigués dans le cadre de ce projet.

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

Ce Dossier consacré à la place du genre dans la réforme de la défense fait partie de la Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexospécificités au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose des douze Dossiers suivants, accompagnés des Notes pratiques correspondantes:

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

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils. Nous tenons également à remercier l'OSCE/BIDDH pour sa précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRRAW expriment également leur gratitude envers le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le ministère des Affaires étrangères et européennes de la France, ainsi qu'envers le Programme des Nations Unies pour le développement pour leurs contributions financières à la traduction et à l'impression de cette Boîte à outils.

DCAF

Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) œuvre pour la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le Centre mène des recherches sur les bonnes pratiques, encourage l'élaboration de normes appropriées aux niveaux national et international, formule des recommandations d'ordre politique, prodigue des conseils aux pays concernés et élabore des programmes d'assistance. Le DCAF a pour partenaires, entre autres, des gouvernements, des parlements, la société civile, des organisations internationales et des acteurs du secteur de la sécurité (police, pouvoirs judiciaires, services de renseignements, services de sécurité aux frontières et forces militaires).

OSCE/BIDDH

Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) constitue le principal organe de l'OSCE dédié à la dimension humaine de la sécurité. Ce vaste concept recoupe la protection des droits humains, le développement des sociétés démocratiques (notamment dans les domaines des élections, du développement institutionnel et de la gouvernance), le renforcement de l'état de droit et la promotion du respect et de l'entente entre les personnes et les nations. Le BIDDH a contribué à l'élaboration de cette Boîte à outils.

UN-INSTRRAW

L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies (UN-INSTRRAW) est la seule entité de l'ONU qui soit mandatée pour élaborer des programmes de recherche contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde. Par les alliances qu'il noue avec des Etats membres de l'ONU, des organisations internationales, des universités, la société civile et d'autres acteurs, l'UN-INSTRRAW:

- entreprend des recherches orientées vers l'action en tenant compte des sexospécificités, qui ont une incidence concrète sur les politiques, les programmes et les projets;
- crée des synergies pour la gestion des connaissances et l'échange d'informations;
- renforce les capacités des principaux intervenants concernant l'intégration des sexospécificités dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, AP, John Moore, 1998.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRRAW, 2008.

Tous droits réservés.
ISBN 9789292220747

Extraits à citer comme suit: Cheryl Hendricks et Lauren Hutton, *Place du genre dans la réforme de la défense*, Boîte à Outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

| | |
|--|------------|
| Sigles et acronymes | iii |
| 1. Introduction | 1 |
| 2. Qu'est-ce que la réforme de la défense ? | 1 |
| 3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la défense? | 3 |
| 3.1 Satisfaire les différents besoins sécuritaires dans la société | 3 |
| 3.2 Satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense. | 4 |
| 3.3 Améliorer l'efficacité opérationnelle | 5 |
| 3.4 Créer des forces de défense et des institutions de sécurité représentatives. | 5 |
| 3.5 Renforcer le contrôle civil démocratique des forces de défense | 6 |
| 4. Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la défense? | 6 |
| 4.1 Intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense. | 7 |
| <i>Examen de la défense</i> | 7 |
| <i>Processus de démocratisation de la défense</i> | 10 |
| <i>Contrôle du secteur de la défense par la société civile</i> | 10 |
| <i>Contrôle parlementaire du secteur de la défense</i> | 11 |
| 4.2 Intégration de la perspective du genre au niveau économique de la réforme de la défense. | 12 |
| <i>Budgétisation sexospécifique</i> | 12 |
| 4.3 Intégration de la perspective du genre au niveau institutionnel de la réforme de la défense | 14 |
| <i>Recrutement, rétention et avancement des femmes</i> | 14 |
| <i>Politiques et mécanismes de réforme institutionnelle</i> | 16 |
| <i>Codes de conduite</i> | 16 |
| <i>Formation</i> | 18 |
| 4.4 Intégration de la perspective du genre au niveau sociétal de la réforme de la défense | 19 |
| 5. Intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense dans des contextes spécifiques | 19 |
| 5.1 Pays sortant d'un conflit | 19 |
| 5.2 Pays en transition. | 20 |
| 5.3 Pays développés | 22 |
| 6. Recommandations principales | 24 |
| 7. Ressources complémentaires | 25 |

SIGLES ET ACRONYMES

| | |
|---------------|---|
| ANC | African National Congress |
| DDR | Désarmement, démobilisation et réintégration |
| FINUL | Force intérimaire des Nations Unies au Liban |
| MINUL | Mission des Nations Unies au Libéria |
| MINUS | Mission des Nations Unies au Soudan |
| MONUC | Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo |
| ONU | Organisation des Nations Unies |
| ONUCI | Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire |
| OSCE | Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe |
| OTAN | Organisation du Traité de l'Atlantique Nord de coopération et de développement économiques |
| PIB | Produit intérieur brut |
| PNUD | Programme des Nations Unies pour le développement |
| RDC | République démocratique du Congo |
| RSS | Réforme du secteur de la sécurité |
| SADC | Communauté de développement de l'Afrique australe |
| SANDF | Force de défense nationale d'Afrique du Sud |
| UNIFEM | Fonds de développement des Nations Unies pour la femme |

Place du genre dans la réforme de la défense

1 Introduction

La réforme du secteur de la sécurité (RSS) est une composante importante de la pacification, de la démocratisation et du développement. En sa qualité d'appareil de la sécurité d'Etat, le secteur de la défense se place naturellement au cœur de la RSS. L'égalité des sexes et la diversité dans ce secteur génèrent des forces de défense plus représentatives et non discriminatoires et accroissent l'efficacité opérationnelle de l'ensemble du secteur.

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Ce Dossier a pour but d'expliquer la relation entre le genre et les structures de défense et d'énoncer quelques mesures pratiques à mettre en œuvre pour transformer le secteur de la défense en un prestataire démocratique et représentatif de services de sécurité. Deux points toutefois doivent être considérés avant de l'aborder. Premièrement, il n'existe pas à proprement parler de «réforme de la défense», car les processus entrepris dans ce sens par chaque Etat sont par nature influencés par des facteurs de changement purement nationaux, par l'environnement politique intérieur et étranger et par les objectifs stratégiques de l'Etat. Deuxièmement, quel que soit le contexte, la réforme de la défense est modelée par les relations particulières qui régissent les forces armées, la société et l'Etat.

Ce Dossier s'adresse aux praticiens et décideurs de la RSS. Comme toute réforme de la défense exige un leadership politique, il entend convaincre les acteurs politiques et exécutifs d'insuffler une perspective sexospécifique dans la conduite des activités de réforme. Il couvre donc les aspects techniques de la réforme de la défense, tels que les examens de la défense et les politiques de recrutement, ainsi que des activités d'ordre plus politique, tel que le contrôle civil du secteur de la défense. La nécessité de l'appropriation locale des processus de RSS est largement admise et défendue dans le discours international. Ce Dossier s'adresse donc en particulier à tous les acteurs nationaux des ministères de la Défense, des services de défense, des organismes de recherche et de la société civile. Il étudie les différents processus de réforme de la défense et s'intéresse aux modes d'intégration des femmes dans les forces

armées et les structures de défense. Il explore également les domaines dans lesquels la société civile peut s'impliquer et se mobiliser pour exercer un contrôle démocratique sur les forces armées.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Introduction à la réforme de la défense
- En quoi l'intégration de la perspective du genre renforce les processus de réforme de la défense
- Mesures pratiques pour intégrer la perspective du genre aux initiatives de réforme de la défense
- Présentation de questions spécifiques de genre et de réforme de la défense dans des contextes de pays sortant d'un conflit, de pays en transition, de pays en développement et de pays développés
- Recommandations principales
- Ressources complémentaires

2 Qu'est-ce que la réforme de la défense ?

A mesure qu'un consensus international s'établit autour d'une définition élargie de la sécurité nationale et d'un nouveau paradigme de la sécurité, le secteur de la défense a tendance à se ranger dans la «grande famille de la sécurité»¹. Toutefois, dans le cadre de la réforme de la défense, le secteur de la défense englobe les acteurs suivants: forces armées (armée de terre, marine, forces aériennes, unités paramilitaires et unités de réserve), services de renseignements militaires, ministère de la Défense et organes exécutifs chargés de la gestion et du contrôle des forces de sécurité (conseils nationaux de sécurité et vérificateur général, par exemple), le corps législatif, les mécanismes de justice militaire et de contrôle civil (médiateurs militaires et inspecteurs généraux, par exemple) et la société civile. Les forces non étatiques jouent également un rôle important au lendemain d'un conflit, car elles peuvent se révéler nécessaires pour démobiliser et/ou intégrer des groupes armés non gouvernementaux.

La réforme de la défense suppose la transformation du secteur de la défense des Etats de sorte que les institutions soient sous contrôle civil, qu'elles appliquent des principes de responsabilité et de bonne gouvernance, qu'elles entretiennent des forces de taille raisonnable, qu'elles soient représentatives en termes de genre, d'éthnicité et autres facteurs, qu'elles

soient formées et équipées en adéquation avec leur environnement stratégique (avec éventuellement l'intervention d'organisations de maintien de la paix et de sécurité régionale) et qu'elles respectent le droit international, contribuant ainsi aux objectifs nationaux et internationaux de paix et de sécurité. La réforme de la défense exige donc une approche multiforme, visant à définir une structure de sécurité optimale et la plus efficace possible tout en veillant à établir et à entretenir/conservé des forces de sécurité nationale qui sont professionnelles, équilibrées, modernes et représentatives de toutes les catégories de la société. En outre, la réforme de la défense doit être accompagnée de politiques de défense nationale et de principes régissant les relations entre civils et militaires. Ce faisant, les forces armées pourront gagner le respect national et international et s'imposer comme des institutions fiables et professionnelles.²

D'après le Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (CAD-OCDE), les principaux objectifs de la réforme de la défense sont les suivants³:

- *Elaborer un contrôle démocratique des politiques de défense et des forces armées, dont un cadre constitutionnel et juridique et une surveillance et une gestion civiles.*
- *Renforcer le processus d'examen des menaces contre la sécurité et développer les capacités de réponse aux menaces.*
- *Délimiter les rôles et les responsabilités des services de police en matière de sécurité interne.*
- *Présenter des approches intégrées à l'élaboration des politiques, aux dépenses militaires, à la planification des ressources humaines et à la gestion des ressources militaires.*
- *Encourager le débat au sein de la société civile et la prise de conscience des citoyens sur la défense et sa participation à la réforme de la défense.*
- *Promouvoir la réforme de la formation et du perfectionnement du personnel militaire et la planification de la réorientation professionnelle et de la réinstallation des anciens membres des forces armées.*
- *Promouvoir les équilibres ethniques et sociaux et les politiques d'égalité des chances dans les forces armées.*
- *Renforcer la coopération militaire régionale, la construction de la confiance, la maîtrise des armements et le désarmement.*

Dans les Etats stables et pacifiques, la réforme de la défense prend généralement la forme d'un processus périodique d'examen et de restructuration des forces de défense en réponse à l'évolution des risques et des menaces ou sous l'impulsion d'une volonté politique de changement. Le degré de réforme est largement déterminé par l'ampleur des changements requis pour renforcer la qualité, la responsabilité et l'adéquation des forces vis-à-vis de l'environnement stratégique. Dans certains Etats, la réforme peut être introduite par de petites mesures progressives, visant par exemple à modifier la position et la conception des forces.

Pour de nombreux Etats sortant d'un conflit, toutefois, la réforme de la défense exige de redéfinir l'ensemble du secteur de la sécurité, de créer les mécanismes du contrôle civil, de bâtir des institutions étatiques légitimes et de déterminer les structures mêmes des forces armées. Dans ces pays, les forces de défense ont souvent été dominées par un groupe ethnique particulier ou se sont alignées sur un parti particulier. Les guerres civiles ont également tendance à multiplier les factions armées et les forces armées non étatiques. Ainsi, il n'est pas rare qu'en situation postconflictuelle la réforme de la défense soit dictée par la nécessité d'instaurer une force intégrée, représentative et non partisane dans le cadre des exercices plus généraux de construction de la nation et de la paix. Les défis posés par une réforme de la sorte procèdent essentiellement des questions de capacité, mais aussi des contraintes qui pèsent sur les ressources humaines et financières et du délicat équilibre de la puissance purement militaire par le contrôle civil dans un environnement d'institutions publiques affaiblies, qui pâtissent souvent d'un manque de légitimité.

La réforme de la défense n'est pas qu'une question de changement au niveau de la gestion ou de la structure organisationnelle. Elle vise avant tout à modifier les relations de pouvoir et se déroule souvent dans un environnement hautement politisé et délicat. Elle suppose fréquemment de réduire le pouvoir des personnels de sécurité et d'aligner le pouvoir et l'efficacité des militaires sur les exigences démocratiques du contrôle civil. Pour garantir l'institutionnalisation des réformes démocratiques de la défense, la réforme doit, si elle veut être viable, changer les mentalités, les états d'esprit et les actions des acteurs de la sécurité, par exemple en déployant des programmes d'éducation civique, en sensibilisant les forces aux questions de diversité et de genre, en renforçant les capacités et en établissant des mécanismes efficaces de contrôle. Le plus difficile, pour la réussite de la réforme, n'est pas de définir la taille exacte et la position idéale des forces de sécurité, mais de parvenir à un consensus national autour des questions de sécurité et de modifier le comportement des militaires envers l'environnement sécuritaire de l'Etat et de son peuple.

La réforme de la défense conduit à une efficacité accrue des forces armées. Les forces et les structures de défense sont remodelées en fonction des besoins de l'environnement géopolitique et stratégique dans lequel évolue l'Etat. Les dépenses de défense inutiles sont donc réduites. La préoccupation principale, cependant, concerne la création d'une force de défense professionnelle qui soit opérante dans l'environnement légal et assume ses responsabilités par le biais de structures démocratiques. Le principal bénéfice de la réforme de la défense est la prestation de services de sécurité par des structures de la défense nationale qui obéissent aux mêmes normes et principes que les autres services publics démocratiques, en veillant toujours à satisfaire les besoins sécuritaires de l'Etat et de ses citoyens.

Comme la réforme de la défense ne va généralement pas sans modifier la culture organisationnelle, les politiques, les structures, les comportements, la gestion, les autorités et les contrôles, elle a besoin d'un leadership dévoué, d'un engagement réel et d'une volonté politique, ainsi que de communication et de consultation. Les processus de réforme constituent donc une rampe de lancement idéale pour la transformation démocratique des forces de défense, qui peuvent ainsi gagner en représentativité et mieux épouser la culture nationale et le caractère de la société.

3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la défense?

«Pourquoi la perspective du genre doit-elle être intégrée au cadre de la sécurité? Premièrement, parce que la prise en compte des sexospécificités et l'égalité des sexes constituent une obligation dans le monde entier... Deuxièmement, parce qu'il est important d'utiliser l'ensemble de l'humanité, et non pas seulement la moitié: on obtient de meilleurs résultats quand les hommes et les femmes participent à la prise de décisions. Enfin, sur le plan pratique, les perspectives du genre et la prise en compte des sexospécificités sont «opérationnellement stratégiques» pour l'efficacité et l'efficacité.»

Giji Gya, The importance of gender in ESDP ⁴

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 **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. ⁵

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»

Comme indiqué au chapitre précédent, les processus de réforme de la défense visent à reconceptualiser la sécurité et à reconcevoir les forces et les structures de la défense afin de les adapter aux besoins de l'Etat et de ses citoyens – le tout, conformément aux obligations démocratiques de représentation,

de responsabilité et de transparence. Dans tout régime démocratique, les forces de défense doivent refléter la société qu'elles sont censées protéger, ainsi que ses valeurs fondamentales, à commencer par la citoyenneté et l'égalité. Une composition plus équilibrée en termes de genre renforce la cohésion et l'efficacité des opérations de paix, qui sont de plus en plus multidimensionnelles.

Il est toutefois important de noter que, si la présence de femmes est certes une condition essentielle à l'équilibre entre les sexes, elle ne suffit pas pour autant à garantir une parfaite égalité des sexes dans la réforme de la défense ou dans les forces de défense elles-mêmes. La perspective du genre dans la réforme de la défense n'est pas qu'une question de chiffres. Elle doit, sous un angle critique, poser cette question: la sécurité, pour qui et comment? Dans son manuel *Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook*, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) affirme que, pour les institutions de défense, les objectifs de toute démarche soucieuse de l'égalité des sexes devraient être les suivants:

- Elimination de la discrimination fondée sur le sexe dans les institutions de défense et les institutions militaires.
- Intégration de la perspective du genre dans les recherches, les politiques et les pratiques des institutions de défense et des institutions militaires. ⁶

L'intégration de cette perspective dans le secteur de la sécurité suppose la prise en compte des expériences, des connaissances et des intérêts des femmes et des hommes dans les opérations et constitue un moyen de reconceptualiser les politiques et processus de mise en œuvre et d'évaluation. ⁷

La perspective du genre va dans le sens des objectifs et des priorités de la réforme de la défense dès lors qu'elle est mise en pratique pour:

- satisfaire les différents besoins sécuritaires dans la société;
- satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense;
- améliorer l'efficacité opérationnelle;
- créer des forces de défense représentatives;
- renforcer le contrôle civil démocratique des forces de défense.

3.1 Satisfaire les différents besoins sécuritaires dans la société

La réforme de la défense doit efficacement satisfaire les besoins de tous dans la société. Les besoins sécuritaires d'une personne varient en fonction de plusieurs facteurs, parmi lesquels le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation économique, le statut de citoyenneté, l'origine ethnique et la religion. La violence sexiste demeure une lourde menace à la sécurité humaine dans toutes les régions du monde. Meintjes, Pillay et Turshen affirment que la fin d'un

conflit n'apporte pas nécessairement la paix aux femmes, car la violence sexiste persiste souvent, voire s'intensifie après la fin des hostilités.⁸ La protection des femmes, aussi bien pendant qu'après un conflit, doit donc constituer une priorité pour les réformes de la défense. Les hommes subissent aussi l'insécurité du fait de leur sexe, par exemple sous la forme de massacres perpétrés en fonction du sexe, de recrutement forcé dans les forces armées, de viol et de violence de gang. Tous ces facteurs doivent être pris efficacement en compte dans les forces de défense déployées dans des zones conflictuelles et être intégrés à tous les aspects de leurs opérations.

3.2 Satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense

Depuis la Deuxième Guerre mondiale, l'art de la guerre, si tant est que l'on puisse parler d'art, a fortement évolué: il dépend moins de la force brute des hommes sur le champ de bataille que de la technologie et de l'expertise des hommes et des femmes qui y sont impliqués. De surcroît, 95% des conflits qui font actuellement rage dans le monde sont de nature interétatique ou civile.⁹ Cette évolution a naturellement induit des changements dans la finalité, la position et la structure des forces armées nationales, qui consacrent désormais moins de temps et de ressources à la protection de leurs frontières et privilégient les missions internationales de maintien de la paix.

Le maintien de la paix est, lui aussi, devenu bien plus complexe: la durée des missions ne cesse de s'allonger et les soldats de la paix se voient attribuer des fonctions qui vont bien au-delà de la traditionnelle sécurisation des opérations de pacification. Les soldats de la paix sont amenés, par exemple, à offrir leurs services aux communautés locales afin de les aider à reconstruire leurs institutions ou à organiser des élections libres. La diversité dans la composition des forces et l'intégration des sexes aux opérations permettent au secteur de la défense de mieux assumer ces fonctions.

Le Brigadier Karl Engelbrekton, commandant du Groupement tactique nordique, qualifie d'«essentielle» la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix, car elle seule peut surmonter certaines limites opérationnelles inhérentes aux forces homogènes dans l'exercice de diverses fonctions, par exemple la fouille au corps ou l'interrogatoire de femmes.¹⁰ Des études ont démontré que la présence de femmes dans les missions de maintien de la paix pouvait en accroître l'efficacité pour les raisons suivantes:

- Les hommes et femmes autochtones ont un contact plus facile avec ces femmes, qui leur paraissent plus compréhensives et moins menaçantes que leurs collègues masculins.
- La présence de femmes militaires est nécessaire pour la fouille des femmes aux barrages routiers, aux aéroports, etc.

- La capacité à travailler avec des organisations de femmes locales et à collecter des informations auprès de femmes autochtones offre à la prise de décisions des données plus détaillées, plus précises et par conséquent plus utiles.¹¹
- Lorsqu'elles ne sont pas en service, les femmes soldats de la paix peuvent nouer des relations avec les femmes autochtones et parler avec elles plus intimement de choses et d'autres. C'est encore un moyen de se procurer de précieuses informations sur ce qui se passe dans le pays hôte.
- Les personnels militaires féminins permettent de surveiller les écarts de leurs homologues masculins.¹²
- Les femmes soldats de la paix font fonction de modèle positif pour les femmes autochtones et peuvent les inciter à entrer dans les forces armées et de défense.
- Les hommes et les femmes qui ont subi des agressions sexuelles ont plus de facilité à évoquer ces actes avec des femmes.

Dans une étude comparative des missions de maintien de la paix, Anu Pillay a recensé différents avantages de la présence de femmes dans ces opérations. Analysant la Mission des Nations Unies en Afrique du Sud, elle cite des femmes qui ont noté que «la mission tirait profit de ce qu'elles ont appelé des *traits féminins*, c'est-à-dire que les femmes semblaient se soucier davantage des besoins de la communauté, n'exposaient pas de symboles de pouvoir et de puissance, engageaient le dialogue, partageaient les informations, se servaient de leur intuition pour prendre des décisions et appliquaient une approche pragmatique». En outre, elle prétend qu'«aucun cas d'abus n'a été signalé sur des femmes autochtones ni aucun problème de comportement, des aspects qui entachent bien souvent les opérations de maintien de la paix».¹³ La présence de femmes n'est pas une garantie absolue contre les abus sexuels, mais lorsqu'elle est forte, elle semble réduire le nombre de ces incidents. Par exemple, l'ONU et les autorités libériennes espèrent que les 103 femmes indiennes qui composent la totalité de l'unité de maintien de la paix actuellement déployée à Monrovia inciteront les Libériennes à s'enrôler dans les forces de police et contribueront à limiter l'exploitation sexuelle et les abus sexuels perpétrés par les soldats de la paix. Au cours du mois suivant le déploiement de cette unité, la Police nationale du Libéria a reçu trois fois plus de candidatures féminines que d'habitude.¹⁴ Les fonctions de cette unité couvrent la garde du ministère des Affaires étrangères, les patrouilles dans les rues, le maintien de l'ordre et le traitement des appels de la police nationale sollicitant des renforts armés.¹⁵

Malgré tout, les femmes demeurent sous-représentées dans la composante militaire des missions de maintien de la paix (voir le Tableau 1). C'est essentiellement dû à leur sous-représentation dans les armées nationales qui alimentent les troupes et fournissent les observateurs militaires dépêchés pour les opérations de paix régionales et de l'ONU. Il est donc impératif que les forces de défense nationale recrutent activement davantage de femmes (voir la Section 4).

Tableau 1 Proportion de femmes dans la composante militaire des missions de maintien de la paix de l'ONU, avril 2007 ¹⁶

| Mission | Hommes | Femmes | Total | Proportion de femmes |
|---------|--------|--------|--------|----------------------|
| MONUC | 17,017 | 301 | 17,318 | 1.73 |
| UNMIL | 13,766 | 294 | 14,060 | 2.09 |
| UNIFIL | 12,854 | 397 | 13,251 | 3 |
| UNMIS | 9,276 | 122 | 9,398 | 1.3 |
| UNOCI | 7,980 | 74 | 8,054 | 0.92 |

3.3 Améliorer l'efficacité opérationnelle

Les réformes de la défense visent intrinsèquement à améliorer le professionnalisme, les compétences et l'adéquation du secteur de la sécurité. Outre qu'elle optimise les capacités de maintien de la paix, au niveau opérationnel général, une représentation accrue des femmes a le potentiel d'accroître l'efficacité des forces armées pour les raisons suivantes:

- Elle crée un plus large gisement de ressources humaines pour la sélection des soldats. Elle incite les militaires à faire preuve de davantage de prudence dans leurs recrutements, ce qui améliore les capacités des armées.
- Elle maximise la base des compétences disponibles, en exploitant les compétences intellectuelles, pratiques/techniques et sociales qui sont plus souvent l'apanage des femmes.

L'inclusion de femmes et d'autres groupes marginalisés dans la société permet aux forces armées de mieux gérer les complexités des conflits en cours, en particulier lorsque la violence sexiste est brandie comme une arme de guerre et lorsque les violations des droits humains et les crises humanitaires servent de point d'appui au conflit. Les forces militaires gagent en efficacité et en crédibilité lorsqu'elles appliquent des valeurs et des pratiques démocratiques. La question du VIH/sida, qui pose de considérables défis aux forces militaires de nombreux pays, exige aussi des réponses sexospécifiques qui peuvent conduire à modifier le comportement sexuel des hommes et des femmes.

En outre, les personnels du secteur de la sécurité se rendent souvent coupables de harcèlement sexuel et de violence sexiste, aussi bien sur leurs collègues que sur des civils. Par exemple:

- En 2006, une étude indépendante diligentée par le ministère britannique de la Défense a révélé que plus de deux tiers des femmes militaires avaient eu une expérience directe de harcèlement sexuel.¹⁷
- L'étude conduite en 2006 auprès des élèves de l'institut militaire américain (Citadel) a également

révélé que 20% des femmes élèves officiers avaient été sexuellement agressées.¹⁸

- Une enquête menée en 2000 par le ministère américain de la Défense a constaté que 80% des personnels en service actif avaient fait l'objet d'insultes verbales, de propos dénigrants ou de plaisanteries homophobes et que 37% avaient observé ou subi des actes de harcèlement homophobe.¹⁹

En temps de paix, les lois relatives aux droits humains imposent aux Etats l'obligation d'éliminer toute forme de violation des droits humains dans les forces de défense. En temps de guerre, cette obligation peut être imposée par le droit humanitaire international. Même sans ce type d'obligation, il est évident que l'élimination des violations des droits humains ne peut que renforcer la crédibilité et l'efficacité des forces de défense. Le harcèlement sexuel, par exemple, met à mal une institution en amoindrissant sa productivité, en sapant le moral de son personnel, en générant de l'absentéisme et en accroissant la rotation du personnel et fait obstacle à l'intégration des femmes. Dans le domaine militaire, une étude conduite aux Etats-Unis a révélé une forte corrélation entre une incidence élevée du harcèlement sexuel, une faible aptitude au combat et un médiocre climat de commandement.²⁰

«Je ne suis pas une victime du harcèlement sexuel. Lorsqu'une affaire de harcèlement sexuel éclate dans l'aviation militaire américaine, ce sont les militaires de l'aviation et les citoyens des Etats-Unis que nous sommes censés protéger qui sont les victimes. Parce que le harcèlement sexuel interfère avec notre mission militaire. Il interfère avec le travail pour lequel moi-même et d'autres professionnels avons été intensément formés. C'est pourquoi cela doit s'arrêter.»

Sergent Zenaida Martinez ²¹

3.4 Créer des forces de défense et des institutions de sécurité représentatives

Les forces de défense d'un pays sont le reflet des identités qui constituent sa société. Cette analogie promeut la représentativité et l'appropriation nationale et, par conséquent, accroît la légitimité des forces de défense. Et cette légitimité optimise l'efficacité des forces de défense. En outre, les organes de gestion des armées et de la défense et autres organismes de sécurité offrent diverses opportunités professionnelles aux citoyens, ne serait-ce qu'en termes de formation, d'exposition et d'expérience internationales. Lorsque des segments de la société sont exclues *de facto* de ces institutions, elles sont privées de débouchés professionnels et de chances de promotion éducative et professionnelle.

Le secteur de la défense, internationalement, et surtout par sa construction historique, n'a pas atteint les mêmes niveaux de parité des sexes que, par exemple, les secteurs du développement et de la politique. Les femmes, comme le montre le Tableau 2, sont extrêmement sous-représentées dans les armées. Dans de nombreux pays, des lois applicables aux armées discriminent explicitement les femmes, par exemple en les excluant des combats. De surcroît, les femmes ont aussi tendance à être sous-représentées dans les ministères de la Défense et les organismes de contrôle. Même sans barrières formelles, l'avancement professionnel des femmes est souvent *de facto* plafonné, tandis que sévissent harcèlement sexuel et autres formes de discrimination.

3.5 Renforcer le contrôle civil démocratique des forces de défense

«La légitimité des structures et processus de gouvernance existants doit être remise en cause lorsque les intérêts et les voix de plus de la moitié de la population ne sont pas reflétés dans les décisions prises. Cette crise de légitimité apparaît dans la nature sexuée du conflit: les femmes sont rarement celles qui déclenchent une guerre, mais toujours celles qui subissent ses conséquences.»

Georgina Ashworth, *Gendered Governance: An Agenda for Change* ²³

L'un des aspects majeurs de la réforme de la défense est le renforcement du contrôle civil. Les sexospécificités doivent être prises en compte dans les commissions parlementaires permanentes sur la défense et dans les institutions de la société civile, de façon à avoir la garantie que les politiques et les programmes adoptés par le secteur de la défense répondent aux besoins des hommes et des femmes, des garçons et des filles. Les organisations de femmes de la société civile et les instituts de recherche qui s'intéressent aux dimensions sexospécifiques du besoin en sécurité doivent participer aux processus de contrôle civil, pour garantir qu'une compréhension holistique de la sécurité soit appliquée.

L'intégration de la perspective du genre dans les processus de réforme de la défense offre des opportunités à une plus large part de la société et lui permet de participer activement aux prestations de sécurité et aux structures de prises de décisions en matière de sécurité. Elle revête une importance particulière pour l'appropriation nationale des institutions de sécurité, puisque les femmes constituent 50% de la société.

Cela peut par la suite induire des changements dans la construction de la sécurité et marquer plus intensément la transition entre la sécurité étatique et la sécurité humaine. La sécurité humaine recoupe la sécurité des individus et des communautés. Elle élargit à la fois la nature des menaces à la sécurité (en y incluant la sécurité alimentaire, la sécurité

environnementale, la violence sexiste, etc.) et l'éventail des acteurs de la sécurité (en y incluant les organisations de la société civile). Les représentants des femmes (dont les groupes de droits humains et les instituts de recherche et politiques, ainsi que les organisations communautaires) apportent ces nouvelles perspectives à l'heure d'évaluer les menaces sécuritaires et de concevoir les capacités de réponse correspondantes.

Une force de défense plus diversifiée associée à une plus large participation au contrôle change la perception du citoyen, qui sait ainsi précisément qui sont les «protecteurs» et qui sont les «protégés». Et la sécurité devient dès lors le souci de tous dans la société. De même, la prise en compte des sexospécificités peut modifier l'image de l'armée et la convertir en une institution dévouée essentiellement à la protection contre la violence et au bien-être de tous, ce qui est plus en adéquation avec la consolidation de la paix et la démocratisation.

La réforme de la défense doit absolument traiter des questions de genre dans le cadre d'un modèle adapté à l'environnement local. Il n'y a pas d'approche unique en ce domaine. L'approche adoptée est largement fonction des rôles que les femmes et les hommes veulent assumer dans une société donnée au regard de la sécurité et de la défense. Comme expliqué plus haut, l'incorporation du genre dans la réforme de la défense va bien au-delà de la simple présence de femmes dans les forces armées et la contribution des femmes peut passer par de multiples voies et forums.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'initiative visant à intégrer la perspective du genre dans la réforme de la défense 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:

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)

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

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

4 Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la défense?

Cette section énonce plusieurs méthodes pratiques pour intégrer avec succès la perspective du genre à la réforme de la défense. Il y a, fondamentalement,

| Tableau 2 | Proportion de femmes militaires dans les forces armées des pays de l'OTAN ²² | | | | | |
|--------------------|---|------|------|------|-------|------|
| | Pays | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Belgique | 7.6 | 7.9 | 8.2 | 8.26 | 8.3 | 8.3 |
| Bulgarie | - | - | - | 4.2 | 6 | 6 |
| Canada | 11.4 | 11.8 | 12.4 | 12.3 | 12.6 | 12.8 |
| République tchèque | 3.7 | 10 | 10 | 12.3 | 12.2 | 12.2 |
| Danemark | 5.0 | - | 5 | 5 | 5 | 5.3 |
| France | 8.5 | 10.8 | 11.2 | 12.8 | 12.8 | 13.3 |
| Allemagne | 2.8 | 3.7 | 4.4 | 5.2 | 6 | 6 |
| Grèce | 3.8 | 3.8 | 3.8 | 4.2 | 4.3 | 5.4 |
| Hongrie | 9.6 | 16 | 16 | 10 | 16 | 17.6 |
| Italie | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.5 | 1 | 1.6 |
| Lettonie | - | - | - | 13.5 | 20 | - |
| Lituanie | - | - | - | 6 | 9 | 12.5 |
| Luxembourg | - | - | - | - | - | 5.7 |
| Pays-Bas | 8 | 8.4 | 8.5 | 8.6 | 9 | 9 |
| Norvège | 3.2 | 3.3 | 5.7 | 6.3 | 6.3 | 7 |
| Pologne | 0.1 | 0.3 | 0.3 | 0.47 | 0.47 | 0.52 |
| Portugal | 6.6 | 6.6 | 8.4 | 8.4 | 8.4 | 12 |
| Roumanie | - | - | - | 3.9 | 5 | 5 |
| Slovaquie | - | - | - | 6.1 | 7 | 7.7 |
| Slovénie | - | - | - | 19.2 | 15.38 | - |
| Espagne | 5.8 | 9 | 10 | 10.5 | 10.7 | 13.5 |
| Turquie | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 3.9 | 3.9 | 3.1 |
| Royaume-Uni | 8.1 | 8.3 | 8.6 | 8.8 | 9 | 9.1 |
| Etats-Unis | 14 | 14 | 15 | 15 | 15.5 | 10.5 |

quatre niveaux à la réforme de la défense: les niveaux politique, institutionnel, économique et sociétal. Le Tableau 3 spécifie les modes d'intégration de la perspective du genre à ces différents niveaux.

4.1 Intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense

La réforme de la défense et, par conséquent, la prise en compte des sexospécificités doivent être guidées par une mission précise, issue des plus hauts niveaux politiques, et transparaître dans la vision et les politiques de leadership.²⁴ Son succès est subordonné à l'adhésion des responsables supérieurs à la tête du processus et des personnels, qui ont besoin de connaître précisément les stratégies et les directives applicables. Il exige également un renforcement du contrôle civil et démocratique. Les processus qui conduisent à ces résultats – examens de la défense, processus de démocratisation, contrôle de la société civile et contrôle parlementaire – font fonction de point de départ à l'intégration des questions de genre.

Examen de la défense

«Les gouvernements n'ont pas le monopole de la sagesse et il est souvent utile de consulter des experts extérieurs. L'expérience de l'étude et de la défense de propositions avec des agents extérieurs est précieuse et génère habituellement de meilleurs résultats. Les groupes de pression politique et les groupes qui prétendent représenter des intérêts sexospécifiques ou ethniques présenteront généralement leurs points de vue et il sera prudent de les écouter. Si l'examen prête à controverse, par exemple si le régime a changé, son aboutissement sera mieux assuré par une large consultation.»

Réseau mondial pour la facilitation de la réforme du secteur de la sécurité, Recueil de bonnes pratiques sur la réforme du secteur de la sécurité, 2005.

Une partie des tâches ordinaires du ministère de la Défense consiste à adapter continuellement les priorités, les politiques et les programmes à l'évolution des réalités stratégiques mondiales. Aux Etats-Unis, par exemple, le Pentagone effectue des examens quadriennaux de la défense, au cours desquels les instances supérieures du ministère de la Défense «étudient la situation présente du ministère et déterminent la direction à prendre pour honorer

[nos] responsabilités envers le peuple américain.»²⁵
Cependant, un examen plus rigoureux et plus complet pourrait parfois se révéler utile.

Il y a, globalement, trois circonstances qui rendent opportun un examen de la défense:

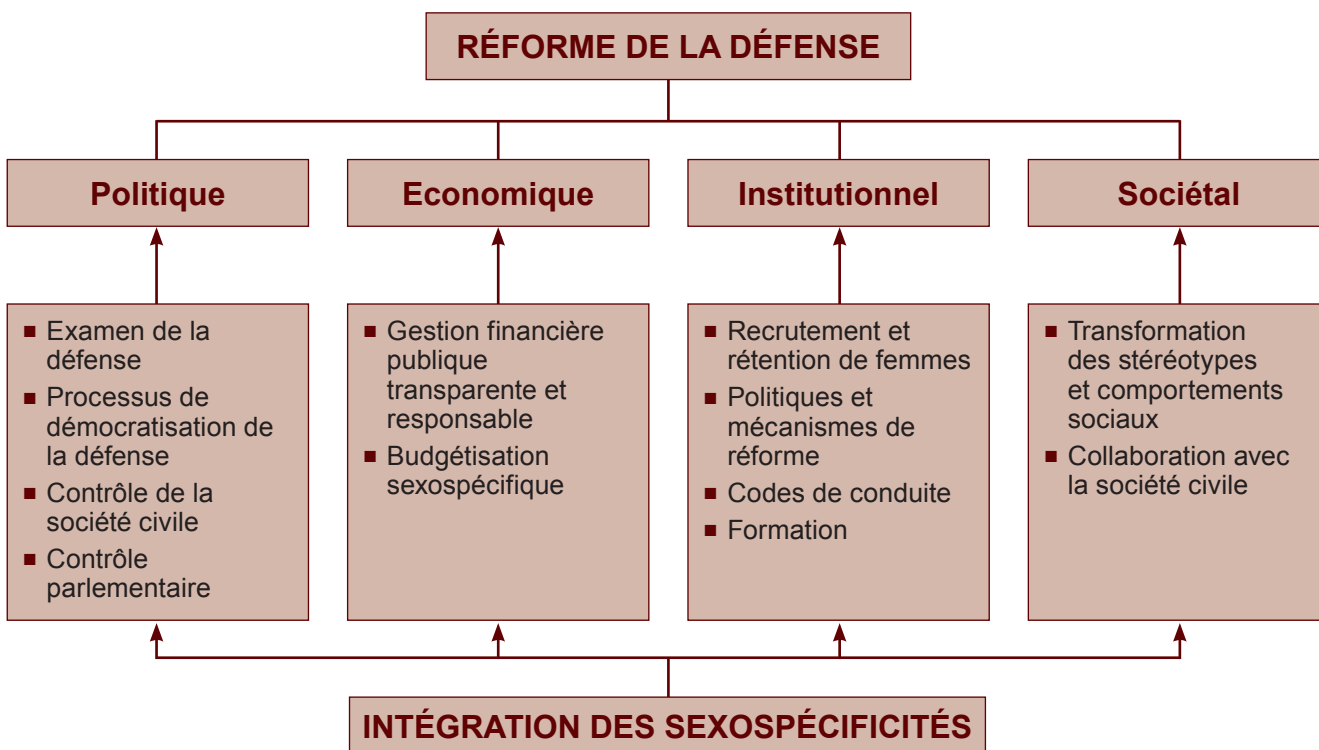
- Lorsqu'un changement fondamental intervient dans la situation stratégique et exige une réponse substantielle (par ex. la fin de la Guerre froide).
- Lorsque la situation n'a pas énormément évolué, mais que le gouvernement estime qu'une approche totalement distincte est requise (par ex. les réformes de la défense promulguées aussitôt après Clinton aux Etats-Unis pour revitaliser les forces suite aux réductions budgétaires pratiquées dans les années 1990).
- Lorsque de grands changements politiques intérieurs ont eu une incidence sur les armées, notamment un changement de régime ou le règlement d'un litige (par ex. les réformes ougandaises sous Museveni).

La priorité numéro un d'un processus d'examen de la défense consiste à définir une analyse claire et précise de la situation stratégique à l'intérieur et à l'extérieur du pays, le but étant de parvenir à harmoniser les moyens militaires avec les objectifs géopolitiques. Un examen de la défense favorise le développement d'une vision démocratique de la sécurité qui reflète les besoins sécuritaires de l'Etat et de ses citoyens en définissant la direction et les objectifs stratégiques de la réforme de la défense.²⁶

Très peu de pays en développement et en transition ont entrepris des processus participatifs d'examen de leur réforme de la défense. Cela peut vouloir dire que la planification et la politique de défense ne sont pas fondées sur une évaluation réaliste de l'environnement stratégique et que l'appréciation des rôles des différents appareils de sécurité demeure limitée. Dans des environnements soumis à de fortes contraintes, les implications pour le processus budgétaire et l'allocation des ressources sont importantes. Un point de départ intéressant pour les groupes de pression et les associations de défense serait d'inciter les forces armées à procéder à des examens de la défense afin d'évaluer ensuite précisément les risques et l'allocation des ressources. Pour ce qui est des Etats en situation postconflictuelle, ils ont tout intérêt à définir les priorités en termes de sécurité nationale pour faire évoluer le rôle conflictuel des forces armées et pour bâtir de nouvelles institutions de défense adaptées à l'environnement stratégique et politique postconflictuel.

Du point de vue de la sécurité humaine, et selon une forme de démocratie holistique et participative, les perspectives du genre doivent être intégrées dans le processus d'exécution de l'examen de la défense et de construction d'une vision de la sécurité nationale. Les hommes et les femmes de tous les segments de la société gagneraient à y participer. L'objet et la structure des priorités, politiques et programmes de la défense, tels qu'ils sont définis, ont ainsi plus de chances de refléter véritablement les besoins sécuritaires de tous les citoyens de l'Etat. En outre, la pratique d'une large consultation sur la conception d'une

Tableau 3 Intégration de la perspective du genre aux quatre niveaux de la réforme de la défense



Encadré 1

Engagement de groupes féminins de la société civile dans la réforme de la défense à Fidji ²⁷

Dans la région du Pacifique, les femmes sont tenues très à l'écart des structures décisionnelles formelles, compte tenu des structures de gouvernance à prédominance patriarcale. Pourtant, en dépit de ces obstacles, elles ont joué un rôle clé pour négocier la paix au plus fort des crises de Bougainville, des Îles Salomon et de Fidji et continuent de faire jouer leur poids dans la pacification et la préservation de leurs communautés.

Face au rôle récurrent joué par les armées dans le traitement de l'instabilité à Fidji, les femmes ont appris à négocier et à communiquer avec les forces de sécurité. Après les discussions tenues lors d'une vigile pour la paix organisée par des femmes pendant la crise des otages de mai 2000, le Conseil national des femmes de Fidji (National Council of Women Fiji) a pris contact avec les militaires. Le Commandant en chef des Forces armées de Fidji a alors rassemblé les membres du Conseil militaire et d'autres officiers supérieurs afin de rencontrer les représentantes de la vigile pour la paix. La délégation de la vigile a présenté ce qui allait devenir la «Lettre des femmes». Cette lettre insistait sur la nécessité pour Fidji de revenir à une démocratie parlementaire et pour les armées de défendre la Constitution de 1997 comme loi suprême du pays, ainsi que d'inciter les militaires à respecter les droits humains. La lettre a été favorablement et respectueusement accueillie et les femmes ont surtout appris à quel point il était utile d'adopter le langage des militaires et des acteurs du secteur de la sécurité pour nouer un dialogue et promouvoir de futures initiatives de paix.

En 2003, le Conseil national des femmes et le Conseil militaire ont entamé un dialogue national, à l'issue duquel le Comité de coordination des femmes, de la paix et de la sécurité de Fidji et le Conseil national des femmes ont soumis des propositions formelles pour l'examen de la défense et de la sécurité nationale. Ces propositions ont réitéré la précieuse contribution que les réseaux de femmes peuvent apporter à tous les échelons, depuis les villages jusqu'à la nation en passant par les communautés, pour les interventions d'alerte rapide, tout en identifiant les points d'entrée des femmes aux niveaux décisionnels locaux et nationaux. Le document comportait ainsi les recommandations suivantes:

- Le ministre des Affaires féminines devrait être membre du Conseil de sécurité nationale.
- Le Secrétaire permanent du ministre des Affaires féminines devrait être membre permanent du Comité consultatif sur la sécurité nationale.
- Des femmes devraient être effectivement et équitablement représentées dans les Comités de sécurité des provinces et des districts.
- Des femmes devraient participer à l'Unité d'évaluation de la sécurité nationale.
- La parité des sexes devrait être garantie aux niveaux décisionnels des forces de sécurité et des efforts devraient être faits pour recruter des femmes dans les forces militaires de la République de Fidji.

politique de défense génère un sens de l'appropriation nationale des forces armées et contribue à l'unité et à la cohésion nationales en établissant un consensus autour de l'objet, de la structure et du fonctionnement de l'appareil de sécurité d'Etat.

Comment intégrer la perspective du genre au processus d'examen de la défense:

- Assurer la participation de femmes, d'experts en sexospécificités et de représentants des ministères en charge des droits des femmes, des questions de genre et de la jeunesse aux organes d'examen de la défense.
- Renforcer les capacités sexospécifiques des organes formels d'examen par des formations, des séances d'information sur les questions de genre et de sécurité, des programmes de tutorat et d'autres initiatives.
- Consulter des femmes et d'autres groupes sous-représentés dans les forces armées sur les obstacles à leur pleine intégration et à leur avancement équitable.
- Consulter des parlementaires, dont des coalitions/groupes de femmes parlementaires.
- Encourager, à travers le pays, un débat sur la vision nationale de la sécurité par:
 - des consultations avec un segment représentatif de la société civile, dont des organisations urbaines et rurales et des organisations de femmes;
 - des réunions municipales avec interaction directe entre les instances de l'examen de la réforme et le public;

- des auditions parlementaires et des débats ouverts;
- des appels à soumissions auprès de la société civile afin de réviser la commission;
- le recours aux médias pour mobiliser un débat public sur les questions de défense et de sécurité par des articles dans la presse et des émissions radio.
- Aborder explicitement les questions de genre dans l'examen et employer une terminologie sexospécifique.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale»

Les acteurs de la défense peuvent être opposés au principe de la consultation, estimant que les parlementaires et la société civile n'ont pas la capacité requise pour s'exprimer sur les questions de sécurité. Les groupes de la société civile et les parlementaires peuvent utiliser des réseaux, comme le Réseau mondial pour la facilitation des réformes dans le secteur de la sécurité (GFN-SSR) et le Réseau africain pour la RSS, pour s'informer plus avant et partager leurs expériences avec d'autres acteurs ayant déjà procédé à un examen de la sécurité. Ce faisant, ils se forment une capacité à traiter plus efficacement les questions liées à la défense.

Processus de démocratisation de la défense

Dans les Etats postcommunistes d'Europe de l'est, les expériences en matière de réforme de la défense ont démontré que l'intégration de la perspective du genre ouvrait la voie à la démocratisation et au contrôle civil des forces armées. Sous le paradigme traditionnel et réaliste de la sécurité imposé par la Guerre froide, les forces armées étaient imprégnées d'une culture hautement militarisée. Aucune place n'était laissée aux civils et aux femmes dans la sphère de la défense et de la sécurité. Après la Guerre froide, les forces armées se sont muées en systèmes de sécurité plus représentatifs de la société, y compris dans leurs pratiques de gestion du personnel. La proportion croissante de personnel féminin dans les forces de l'OTAN, illustrée au Tableau 2, témoigne de cette transition. L'amélioration des relations entre civils et militaires et l'accroissement du contrôle démocratique des forces armées ont, dans certains pays, autorisé la participation des femmes à la gouvernance et à la gestion de la défense (voir les Encadrés 2 et 3).

Si un contrôle démocratique accru des forces armées peut favoriser l'intégration des femmes, notamment à des postes civils, les Etats peuvent toutefois rencontrer quelques difficultés à répartir le pouvoir entre les autorités civiles et militaires au sortir d'un régime militaire ou autocratique.

Comment intégrer la perspective du genre à la gouvernance démocratique de la défense

- Effectuer des audits du personnel pour déterminer les postes qui n'ont pas à être occupés par du personnel militaire (les personnels civils coûtent en effet moins cher que les militaires).
- Recourir à la discrimination positive pour pourvoir des postes dans les structures de la défense civile et promouvoir le recrutement de femmes au secrétariat de la défense.

Contrôle du secteur de la défense par la société civile

La gouvernance véritablement démocratique des forces armées est impossible sans la participation de la société civile aux processus d'élaboration des politiques et au contrôle des forces de défense. Pour que la société civile puisse assumer ces fonctions de gouvernance de la sécurité, elle doit d'abord avoir la capacité de contrôler le secteur de la sécurité et d'intervenir constructivement dans le débat politique sur les priorités en matière de sécurité, puis évoluer dans un environnement politique qui favorise ce rôle actif.

Les organisations de femmes et les autres organisations qui œuvrent à la parité des sexes possèdent une expertise spécifique et ont accès à des informations qui en font de précieux partenaires pour le contrôle de la défense. Elles permettent souvent d'établir un lien entre les insécurités qui menacent les hommes et les femmes au niveau communautaire et les responsables de la sécurité au niveau national. Les informations qu'elles peuvent

Encadré 2

Démilitarisation de la défense en Estonie

Après avoir obtenu leur indépendance en 1991, les pouvoirs politiques estoniens ont décidé d'appliquer à leur ministère de la Défense des principes civils dans le cadre d'une vaste campagne de «déssoviétisation» des structures étatiques. Tous les ministères ont recruté de nouveaux personnels pour rompre le réseau de relations soviétiques et l'inertie propre à ce régime.

Cette restructuration des ressources humaines a introduit dans le ministère de la Défense une large composante civile. La planification de la défense qui, à l'ère soviétique, était considérée comme une affaire purement militaire a cédé le pas à une nouvelle configuration: la défense relevait désormais de la responsabilité du gouvernement démocratiquement élu, étayée par les hommes et les femmes du ministère de la Défense. A l'heure actuelle, 52% des employés du ministère de la Défense sont des femmes. Parmi elles, 60% ont entre 21 et 30 ans, 25% entre 31 et 40 ans et seules trois des 122 femmes sont âgées de plus de 61 ans.

Merle Maigre, Officier de liaison de l'OTAN pour l'Ukraine.

fournir sur la sécurité au niveau communautaire peuvent revêtir une importance critique, tant pour identifier les menaces sécuritaires que pour contrôler la performance des membres des forces armées.

Cependant, certains obstacles peuvent se poser à la participation des femmes aux processus politiques nationaux. Par exemple, en Afghanistan, en mars 2003, le ministère des Affaires féminines et l'UNIFEM ont organisé un programme de sensibilisation constitutionnelle pour garantir la prise en compte des besoins des femmes dans la nouvelle Constitution afghane. Des interlocutrices des différentes provinces d'Afghanistan ont été invitées, mais bon nombre d'entre elles n'ont pas pu se déplacer pour diverses raisons:

- Insécurité et contrôle des provinces par les commandants armés locaux
- Manque d'informations: les femmes ne savaient pas comment s'exprimer ou n'avaient pas le courage d'évoquer leurs besoins
- Inégalité: les femmes n'avaient pas la permission de leur mari/famille
- Pauvreté
- Pénurie de transport²⁹

Voilà qui démontre encore à quel point il est important de comprendre et de personnaliser les processus de contrôle afin de les adapter aux conditions et aux besoins des communautés visées. L'appui des donateurs et de la société civile peut être mobilisé pour surmonter nombre de ces obstacles, mais une vision coordonnée demeure indispensable.

Le principal obstacle à l'intégration du genre dans les politiques de défense et les processus de contrôle

Encadré 3

Les femmes ministres de la Défense se jouent de l'image latino-américaine du macho ²⁸

Les coups d'Etat militaires et les dictatures meurtrières qui ont jadis posé leur chape de plomb sur l'Amérique latine se doivent à une longue tradition machiste, celle de l'homme fort et charismatique. Mais les femmes sont de plus en plus présentes pour donner leur avis sur les affaires de défense.

Ces cinq dernières années, cinq pays sud-américains ont nommé pour la toute première fois une femme aux fonctions de ministre de la Défense: le Chili, la Colombie, l'Uruguay, l'Argentine et l'Equateur.

Ces nominations n'illustrent pas seulement les progrès du féminisme dans la région, mais aussi le contrôle politique accru des femmes sur les forces armées et l'évolution du rôle des militaires.

«Cela dénote une vision différente des forces armées (...) avec de meilleures relations entre civils et militaires et un contrôle civil nettement supérieur», explique Peter DeShazo, directeur du programme Americas du Centre d'études stratégiques et internationales de Washington (Center for Strategic and International Studies) de Washington. Avant de conclure: «La désignation de femmes ministres est symbolique de ce processus.»

En 2002, le Chili est devenu le premier pays latino-américain à nommer une femme ministre de la Défense: l'actuelle Présidente Michelle Bachelet...

En Argentine et en Uruguay, où les militaires assassinaient les dissidents de gauche dans les années 1970 et 1980, ce sont d'anciens juristes spécialistes des droits humains qui tiennent aujourd'hui les rênes des ministères de la défense – des femmes, dans les deux pays.

Dans ces trois pays, mais aussi dans une bonne part de l'Amérique latine, des gouvernements de gauche sont en place, soucieux de la défense des droits humains et de l'égalité des sexes.

Le Président socialiste Rafael Correa a nommé une ancienne enseignante, Guadalupe Lariva, aux fonctions de ministre de la Défense, toute première femme à ce poste. Elle est malheureusement décédée la semaine dernière dans un accident d'hélicoptère, neuf jours à peine après sa prise de fonction.

«Il est important pour ce ministère d'être dirigé par une femme. Le cœur maternel de Guadalupe pouvait faire bien plus que les mains puissantes des généraux», a commenté Correa avant de nommer mardi à ce poste une autre femme, Lorena Escudero, professeure d'université.

Reuters, 31 janvier 2007.

peut être celui du manque de capacités de la société civile – en termes de ressources humaines, de temps et de contraintes financières – qui l'empêche de faire pression pour imposer des politiques et des pratiques sexospécifiques. Les ONG et les groupes de la société civile peuvent avoir besoin du soutien de spécialistes de la défense pour être en mesure de s'engager efficacement et intelligemment dans les débats sur la sécurité.

Comment intégrer la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la défense par la société civile

- Faciliter les interactions entre les groupes de femmes et les prestataires locaux de services de sécurité, par exemple par leur inclusion dans des comités locaux de sécurité.
- Renforcer les capacités des organisations de femmes sur les questions de sécurité, notamment en matière de conseil et de contrôle.
- Les organisations de la société civile peuvent aussi intervenir en sensibilisant les parlementaires et d'autres acteurs du contrôle du secteur de la défense afin d'améliorer leur capacité à intégrer les perspectives du genre dans les activités de contrôle.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

Contrôle parlementaire du secteur de la défense

Bien que le contrôle parlementaire consiste de fait en un examen rétroactif des activités du secteur de la défense, les commissions parlementaires peuvent devenir de véritables moteurs de changement et utiliser leurs fonctions de surveillance et de contrôle pour attirer l'attention sur les questions de genre. Les commissions parlementaires peuvent en effet être de précieux outils pour conduire des réformes sexospécifiques dans les forces armées et sont bien placées pour contraindre ces forces armées à rendre des comptes, par exemple, sur les incidents de violence sexiste et les cas de discrimination.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

Le postulat de départ, naturellement, est la préexistence de relations relativement solides entre civils et militaires, qui ne s'observent généralement que dans des démocraties établies. Dans des Etats en situation postconflictuelle, en développement et en transition, il convient avant tout de renforcer la capacité des parlementaires à exercer le contrôle du secteur de la défense.

Quel que soit le contexte, les activités recensées ci-dessous peuvent être contrôlées par le parlement et indiquent tous les domaines où le parlement peut

inciter à une meilleure intégration du genre dans le secteur de la défense:

- **Examens de rapports annuels** – calculer les effectifs, voir s'ils sont ou non ventilés par sexe et par grade. Ces données peuvent aussi être exploitées pour améliorer les pratiques de recrutement, de rétention et de promotion et, ainsi, promouvoir l'inclusion des femmes et d'autres groupes sous-représentés. Le but est également de détecter les éventuelles hausses ou baisses des ratios hommes-femmes et d'en identifier les raisons.
- **Visites des installations et des bases** pour examiner les conditions matérielles et les infrastructures et vérifier, par exemple, si des dispositions sont prises pour séparer les baraquements et les installations sanitaires des hommes et des femmes. Il serait aussi utile de déterminer si les installations et infrastructures présentent des obstacles à la participation intégrale et égalitaire des femmes, par exemple des dortoirs pour femmes situés à une distance excessive des lieux d'instruction.
- Les commissions parlementaires peuvent examiner les **prestations de santé destinées aux femmes et les questions connexes, comme les congés de maternité**, dans le cadre d'un contrôle élargi des conditions d'emploi et de la distribution des avantages professionnels.
- En donnant son aval aux **déploiements**, le parlement peut demander aux forces de défense d'expliquer comment les considérations sexospécifiques ont été prises en compte dans la planification des opérations prévues. Ces considérations peuvent porter sur les dispositions et approvisionnements logistiques, le recours à des conseillers en sexospécificités et, en particulier dans les opérations d'appui à la paix, la planification des interactions entre les forces et les hommes et femmes de la population d'accueil.
- Par le budget et le rapport annuel, les parlementaires peuvent également contrôler le déroulement des **formations aux droits humains et à l'égalité des sexes**.
- Un **groupe ou une coalition de femmes parlementaires**, ou un groupe «femmes, paix et sécurité» (RCS 1325 de l'ONU), peut s'engager à veiller à la prise en compte des sexospécificités dans le contrôle de la défense.

4.2 Intégration de la perspective du genre au niveau économique de la réforme de la défense

L'un des principaux objectifs des processus de réforme de la défense est d'améliorer l'efficacité des forces armées et de veiller à ce que les dépenses publiques de défense s'inscrivent dans le cadre d'une gouvernance transparente et responsable. Bien souvent, surtout dans les Etats en situation postconflictuelle ou en transition après un régime non démocratique, les systèmes financiers et les mécanismes de contrôle financier sont actionnés au niveau exécutif, si tant est qu'ils le soient. En général,

la dimension économique de la réforme de la défense porte sur diverses questions, par exemple la mise en place d'un système de paye, l'amélioration des processus d'approvisionnement et la mise en œuvre de «bonnes» pratiques de gestion des finances publiques.

De saines pratiques budgétaires dans le secteur de la défense confortent sa responsabilité et garantissent l'alignement du budget sur les priorités des forces armées, grâce au processus d'examen de la défense ou au processus politique de défense. En dépit des avantages évidents qu'ils présentent, de nombreuses forces armées n'ont pas de contrôles financiers suffisants et leurs rares ressources sont souvent utilisées à mauvais escient, notamment pour se procurer des moyens qui ne contribuent guère à la sécurité. La difficulté consiste, dès lors, à mettre en place un système de gestion des finances publiques pour les forces armées, qui soit conforme aux structures, aux systèmes et aux procédures de l'Etat en matière de gestion financière.

Budgétisation sexospécifique

Les forces armées accaparent souvent une large part du budget national. Par exemple, en Afrique du Sud, le ministère de la Défense perçoit la troisième plus importante allocation budgétaire (23,8 milliards de rands), soit plus du double du budget de la santé, un peu moins du double du budget de l'éducation et près de quatre fois le budget du logement.³⁰ Le budget est la déclaration de politique la plus importante d'un gouvernement. Les progrès vers la sécurité humaine en général et vers l'égalité des sexes en particulier doivent être promus par un financement budgétaire des engagements politiques.

L'analyse sexospécifique des budgets d'Etat, qui comporte l'examen des moyens, des activités, des résultats et des impacts des interventions gouvernementales, offre un tableau complet de l'efficacité et de l'efficience des dépenses publiques.³¹ L'analyse sexospécifique du budget de la défense, pour sa part, pourrait déterminer si les hommes et les femmes bénéficient à parts égales des dépenses de la défense.



Questions à poser pour une analyse sexospécifique du budget de la défense:

- Les allocations générales autorisent-elles des prestations de sécurité équitables pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons?
- Le budget prévoit-t-il des fonds spéciaux pour les femmes, les hommes, les filles ou les garçons? (Par exemple, par des affectations de fonds pour le recrutement de femmes, des congés de maternité et de paternité, des services de santé pour hommes et pour femmes.) L'allocation des ressources autorise-t-elle une mise en œuvre efficace?
- Le budget prévoit-t-il des activités, des moyens et des coûts d'ordre sexospécifique? (Ex.: pour la formation en matière de genre.) L'allocation des ressources autorise-t-elle une mise en œuvre efficace?

Encadré 4**De la budgétisation sexospécifique aux dépenses militaires: une trop grande distance?**

En 1996, lors de la Conférence des engagements du gouvernement national, le gouvernement sud-africain s'est engagé à réduire ses dépenses militaires et, constatant que les femmes formaient la majorité des pauvres, à réaffecter les ressources à l'autonomisation des femmes. Le président de la conférence a formulé cette requête: «Nous devons demander aux ministères de mettre leur argent là où sont les bouches, de cesser de dépenser les fonds de la défense pour acheter des corvettes qui coûtent 434 millions de rands pièce, des sous-marins qui coûtent 1,1 milliard de rands l'unité et des généraux qui coûtent chacun 464 638 de rands par an.»

Lors des débats conduits sur la Défense et les Renseignements en 1995, Joe Nhlanhla, ministre des Renseignements, a déclaré: «Les plus grandes menaces qui pèsent sur l'avenir du peuple sud-africain sont la pauvreté, le chômage, le manque de logements et la piètre qualité des services de santé. Il n'y a, pour ce qui est de l'Afrique du Sud, aucune menace militaire externe prévisible. Une analyse réaliste des menaces peut donc autoriser un Etat démocratique à réaffecter les ressources accordées aux organes de sécurité dans le développement socioéconomique.» La politique de l'ANC, stipulée dans le Livre blanc sur la défense et l'examen de la défense, a réitéré cette position.

La Commission paritaire permanente sur l'amélioration de la qualité de vie et du statut des femmes déclarait dans le Rapport CEDAW 1998: «En ce qui concerne le budget, l'un des principaux engagements pris par le Gouvernement vis-à-vis du Programme d'action de Beijing en 1996 était de réduire et de réaffecter les dépenses militaires en vue de financer l'avancement économique des femmes. Aujourd'hui, l'Afrique du Sud met la dernière main à un contrat de 30 milliards de rands concernant la défense, alors même que le Livre blanc dénonce, au rang des plus grandes menaces qui pèsent sur notre démocratie naissante, la pauvreté et la criminalité, et non pas une menace extérieure à notre République. C'est un exemple criant des priorités qui sont à redéfinir au sein et à travers nos ministères.» Si cet engagement avait pris corps, les ressources allouées à la lutte contre la pauvreté, contre le VIH/sida et contre la violence auraient pu avoir de plus grands effets et sauver de nombreuses vies.

Version éditée de la présentation de Pregs Govender (Députée de l'ANC) livrée au Sommet des engagements, le 6 août 2001.³³

- Des spécialistes/conseillers en matière de genre participent-ils au cycle budgétaire? ³²

Il est particulièrement important que la budgétisation sexospécifique soit appréciée selon les résultats «sexués» de la réforme de la défense. Par exemple, si la réforme de la défense induit une démobilisation ou une réduction du personnel, il convient de vérifier si les conséquences vont être différentes pour les hommes et les femmes et de déterminer les mécanismes d'incitation au départ qui seront requis pour pallier d'éventuelles disparités.

Une difficulté de l'intégration des questions de genre dans les budgets de défense consiste à concevoir des structures de gouvernance démocratique et à bâtir la

capacité du corps législatif afin qu'il puisse intervenir plus efficacement dans les dépenses de défense.

Conseils pratiques pour une bonne intégration des sexospécificités dans les budgets de la défense:

- Recadrer les débats autour du budget sexospécifique dans le contexte plus large des relations entre civils et militaires en visant à l'amélioration de la transparence, de la responsabilité et de la gestion financière publique du secteur de la défense. Ce recadrage suppose de former les parlementaires au rôle et aux fonctions du parlement en matière de contrôle des dépenses de défense et de leur donner les moyens d'intégrer les questions de genre dans les débats sur la défense.
- Veiller à ce que la budgétisation sexospécifique soit étayée par des études cohérentes et des données fiables.

Tableau 4 Critères d'aptitude physique des forces armées américaines ³⁸

| Service | Critères pour un score maximal de 300 points, par sexe et par exercice | |
|----------------|--|--|
| | Hommes | Femmes |
| Marine | 20 tractions, 100 redressements assis, course de 3 miles en 18 minutes | 70 secondes de suspension bras fléchis, 100 redressements assis, course de 3 miles en 21 minutes |
| Armée de terre | 75 pompes, 80 redressements assis, course de 2 miles en 13 minutes | 46 pompes, 80 redressements assis, course de 2 miles en 15 min 35 s |
| Navale | 67 pompes, 100 accroupissements, course de 1,5 mile en 8 min 10 s | 67 pompes, 100 accroupissements, course de 1,5 mile en 8 min 10 s |

- Conférer à la société civile les moyens d'analyser les budgets de défense et d'en contrôler les résultats par des campagnes de lobbying.

4.3 Intégration de la perspective du genre au niveau institutionnel de la réforme de la défense

La dimension institutionnelle de la réforme de la défense fait référence à la transformation structurelle et technique des forces de défense de sorte qu'elles satisfassent les normes nationales et internationales établies. Anderlini et Conaway décrivent ainsi les différentes phases de la transformation des institutions de la sécurité³⁴:

- Transformation de la structure des armées (ex.: réduction des effectifs ou intégration).
- Application de nouvelles politiques de recrutement et de formation aux fins de la «professionnalisation» et de la «modernisation».
- Promotion d'une transformation culturelle de sorte à inclure les secteurs de la société jusque là exclus (ex.: groupes ethniques ou religieux, femmes, etc.) dans les forces de sécurité et à sensibiliser les institutions à leurs besoins.

Un travail considérable a été réalisé au niveau politique pour garantir une participation égalitaire des femmes dans les forces de sécurité. Cependant, l'inclusion des femmes et d'autres groupes exclus dans les forces armées et dans d'autres institutions de défense ne peut pas se faire sans la transformation du secteur de la défense. La prise en compte des sexospécificités n'est pas un exercice convenu, consistant à intégrer simplement des personnes de différents horizons dans les structures existantes et à faire perdurer ainsi le *statu quo*. Quoique la participation des femmes soit en évolution, une réforme institutionnelle doit être mise en œuvre pour garantir un environnement institutionnel véritablement soucieux de parité des sexes.

Recrutement, rétention et avancement des femmes

Dans le cadre d'une étude conduite en 2000 sur l'OTAN, Helena Carreiras a observé que 70% des femmes restaient concentrées dans les services d'appui. Seules 7% occupaient des postes dans les domaines plus opérationnels. La participation des femmes aux niveaux opérationnels a été particulièrement touchée par certains facteurs organisationnels militaires, notamment les «quotas de souscription». L'étude a démontré que plus une armée était composée de personnels non professionnels, plus la proportion de femmes était élevée.³⁵

Les forces de défense doivent améliorer leur capacité à recruter et à retenir des femmes et des personnes de différentes origines ethniques et orientations sexuelles. Il serait ainsi possible d'identifier certains des obstacles au recrutement et à la rétention

de groupes sous-représentés et de formuler des politiques et des procédures pour les surmonter.

Définition de cibles

Les politiques de ressources humaines des forces de défense nationale ont intérêt à définir des cibles spécifiques et des calendriers d'exécution précis pour contrôler le processus de diversification des forces de défense. Ces cibles devraient de préférence être alignées sur des cibles internationales, régionales et nationales en termes de représentation sexuelle. Par exemple, la cible fixée par la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) pour la représentation féminine est de 30%. Les ministères de la Défense doivent, dans leurs processus de planification, déterminer les voies à suivre pour atteindre ces cibles et spécifier les mécanismes requis à cet effet. Ces plans doivent être continuellement revus par le ministère, par des comités d'égalité des sexes et par des commissions de contrôle parlementaire afin de tenir compte des contraintes observées et des changements requis pour satisfaire les objectifs.

A ce jour, le seuil de 30% n'a pas encore été atteint par les pays d'Afrique australe, ce qui indique la nécessité d'un contrôle renforcé. Le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN publie régulièrement des statistiques comparatives sur la participation des femmes dans les forces armées, ainsi que des données sur les critères d'admission dans les écoles militaires, les distributions de congés de maternité/paternité, l'accès des femmes au grade de général et le nombre de femmes générales, l'accès des femmes aux postes de sous-marinier et de combat et la proportion de femmes déployées en mission.³⁶ D'autres régions devraient en faire autant, et collecter et diffuser ces données afin d'inciter les pays à concerter davantage leurs efforts pour imposer une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Recrutement

Pour atteindre les cibles en termes de recrutement féminin, des mesures doivent être spécialement prises en faveur des femmes. Ces campagnes, déployées par exemple dans les écoles et dans les médias, doivent expliquer la valeur de cette présence féminine et spécifier les débouchés offerts aux femmes. Les campagnes de recrutement menées au Royaume-Uni dans les années 1990 mettaient en scène une militaire venant en aide à une femme victime de viol au beau milieu d'une guerre. D'après Brown: «A l'ère de l'après-Guerre froide, les femmes militaires peuvent jouer de nouveaux rôles spécifiques, des rôles propres aux femmes qui dispensent des soins et qui protègent d'autres femmes.»³⁷ Conçues spécialement à l'intention des femmes, les mesures de recrutement doivent représenter des femmes militaires dans diverses situations – pilotes, capitaines de navire, officiers – et montrer qu'elles peuvent évoluer bien au-delà des fonctions traditionnelles de service et d'appui.

Sélection

Les critères de sélection doivent être évalués pour s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires. La

sélection est généralement pratiquée sur la base du niveau d'études, de l'expérience et de tests physiques. Le recrutement des femmes est favorisé si les critères de sélection répondent parfaitement aux caractéristiques physiques du poste envisagé et si les normes d'aptitude physique imposées sont différentes pour les hommes et pour les femmes, c'est-à-dire définies à des niveaux réalistes pour ces dernières. Chaque corps des armées américaines, par exemple, impose des critères d'aptitude physique distincts pour les hommes et pour les femmes (voir le Tableau 4).

Cependant, la bonne pratique en sélection devrait plutôt se concentrer sur la satisfaction des normes après l'instruction, et non pas en début d'admission. Ce processus garantirait des conditions plus égalitaires.

Avancement

Beaucoup de militaires appliquent encore des restrictions aux rôles dévolus aux femmes et à leur avancement jusqu'aux grades décisionnels de l'armée. Les politiques qui tiennent les femmes à l'écart des postes de combat ou les empêchent d'accéder aux plus hauts grades doivent être revues et modifiées.

Les femmes doivent avoir accès, en termes d'éducation et de formation, aux opportunités qui peuvent leur permettre d'obtenir les qualifications requises pour leur avancement. Elles doivent également avoir à leur portée des mécanismes de support institutionnel pour faciliter leur avancement. Plus important encore, les femmes qui possèdent les qualifications et l'expérience requises doivent avoir la possibilité de les mettre à profit. Des politiques de discrimination positive doivent être appliquées pour la promotion des femmes dans les structures décisionnelles. En outre, des informations claires, transparentes et faciles d'accès doivent être diffusées sur les évaluations de performance et les critères de promotion. Ces derniers doivent aussi tenir compte

des compétences particulières que les femmes peuvent mettre au service des forces de défense.

Instauration d'un environnement favorable

Des stratégies spécifiques doivent être conçues, non seulement pour recruter, mais aussi pour retenir les femmes dans les forces de défense. L'égalité de traitement et l'accès aux mêmes avantages (pensions, allocations, etc.) doivent faire figure de norme. Des installations adaptées aux femmes seront prévues dans les baraquements et les uniformes et équipements seront adaptés à leurs caractéristiques physiques.

Les femmes continuent d'assumer l'essentiel des responsabilités familiales. Les politiques favorables aux femmes et à la vie de famille ont beaucoup à faire pour attirer et retenir des femmes, par exemple: prévoir des infirmeries et des garderies, autoriser les parents à avoir des horaires flexibles et consentir des congés de maternité et de paternité. Les engagements familiaux peuvent aussi compliquer la tâche des femmes postées hors de leur lieu de résidence, voire à l'étranger, et ces difficultés ne font qu'amoindrir leurs chances de promotion, lorsqu'elles ne les incitent pas à quitter les forces armées. Des mesures créatives doivent être prises pour pallier ces inconvénients, par exemple en prenant soin de leur famille durant leur absence ou en veillant à ce que les parents puissent rentrer chez eux pendant leurs congés.

Pour retenir leurs personnels féminins, les forces de défense doivent faire régner un environnement de travail positif. Au minimum, elles doivent imposer les conditions suivantes:

- Le climat des forces de défense décourage fortement le harcèlement sexuel et les stéréotypes féminins.
- Les femmes sont incitées à assumer des rôles de leadership et des tâches diverses, dont des fonctions opérationnelles.

Encadré 5

Hausse du recrutement et de la rétention de femmes dans les forces armées de Hongrie ³⁹

La Hongrie est parvenue à augmenter la participation des femmes dans ses forces armées: ses effectifs féminins sont ainsi passés de 4,3% en 2005 à 17,56% en 2006. Depuis l'ouverture des postes de combat aux femmes en 1996, celles-ci peuvent désormais occuper n'importe quel poste au sein des armées hongroises.

Les stratégies mises en œuvre par la Hongrie pour augmenter le recrutement, la rétention et le déploiement des femmes consistent, entre autres, en ce qui suit:

- Une loi sur le service militaire qui affirme les droits égaux des hommes et des femmes et garantit une promotion non discriminatoire fondée sur les compétences professionnelles, l'expérience, les résultats et l'ancienneté.
- Une Equipe d'égalité des chances et un Plan d'égalité des chances créés au sein des ressources humaines.
- Un Comité du personnel féminin des forces de défense hongroises institué en 2003 pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ce Comité mène des recherches et organise des réunions avec des femmes militaires afin de collecter leurs expériences, à la suite de quoi il analyse le statut réel de l'égalité des sexes, en dénonçant les problèmes et en formulant des recommandations pour le changement.
- Un réseau de points de contact féminins établi au niveau des unités.
- Des mesures d'amélioration des conditions de repos et d'hygiène dans les unités.

Encadré 6**Commission britannique pour l'égalité des chances et harcèlement sexuel dans les forces armées** ⁴⁰

Au Royaume-Uni, la Commission pour l'égalité des chances (aujourd'hui fusionnée avec la Commission pour l'égalité et les droits humains) était l'organe public indépendant mandaté pour œuvrer à l'élimination de la discrimination et promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes.

En 2004, après avoir constaté plusieurs affaires majeures de harcèlement sexuel et un grand nombre de plaintes, la Commission a écrit au ministère de la Défense pour lui faire part de son inquiétude quant à la fréquence des actes de harcèlement sexuel commis contre des femmes par des membres des forces armées. L'enquête était subordonnée à la condition que les forces armées s'engagent à exécuter un *Accord et un Plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées*. Ce Plan d'action, d'une durée de trois ans, se déroule en trois phases:

- Diagnostic et collecte de données.
- Période d'examen par le ministère de la Défense des informations collectées, puis proposition d'un programme de travaux, spécifiant les résultats et les cibles à atteindre, à la Commission pour son aval.
- Mise en œuvre et suivi.

Le Plan d'action prévoit spécifiquement de conduire un sondage sur le harcèlement sexuel, de convoquer des groupes de réflexion, de fixer des normes concernant le dépôt de plaintes pour harcèlement sexuel, de nommer un examinateur externe pour l'évaluation du traitement des plaintes et d'augmenter le nombre de formatrices. En juin 2008, la Commission pratiquera un examen final de la performance du ministère de la Défense et des forces armées afin de déterminer si ceux-ci ont dûment mis en œuvre la réforme prévue par l'Accord et atteint les résultats prescrits.

- Un forum est en place pour que les femmes puissent librement faire part de leurs griefs personnels ou professionnels.

Politiques et mécanismes de réforme institutionnelle

Toutes les politiques relatives aux forces de défense doivent être examinées pour s'assurer qu'elles tiennent compte des perspectives de genre. Les audits sexospécifiques peuvent être utiles pour informer les processus d'examen de ces politiques.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la Réforme du secteur de la sécurité»

Des politiques spécifiques doivent aussi être définies pour traiter de problèmes tels que l'exploitation sexuelle, le harcèlement sexuel et l'égalité des chances. Ces politiques doivent être diffusées de sorte que tous les employés aient connaissance de leurs droits et responsabilités. Les forces de défense devraient également adopter une approche de «tolérance zéro» concernant le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels et appliquer une stricte discipline aux contrevenants. Ces politiques devraient par ailleurs prendre des dispositions spéciales pour assurer la protection des dénonciateurs et appliquer des procédures claires et indépendantes pour le traitement des plaintes, les enquêtes et les sanctions. Il est recommandé à cet égard de disposer d'une ligne téléphonique spéciale pour dénoncer les affaires de harcèlement et de sévices sexuels (voir l'Encadré 6).

Afin de garantir l'intégration des sexospécificités dans l'institution, des centres de coordination des questions de genre et des conseils d'administrations pour l'égalité des sexes, investis de missions précises, seront établis. Ces départements doivent disposer

des pouvoirs, fonds et capacités nécessaires pour honorer pleinement leurs missions. Les forces de défense peuvent aussi envisager d'organiser des «tables de femmes pour la paix», comme en Afrique du Sud, qui rassemblent des femmes des armées et de la société civile pour convenir de programmes de paix communs.

Codes de conduite

«Je traiterai tous les gens équitablement et respecterai toujours leurs droits et leur dignité, indépendamment de leur race, de leur origine ethnique, de leur culture, de leur langue ou de leur orientation sexuelle.»

Code de conduite pour les membres en uniforme des forces de défense d'Afrique du Sud ⁴¹

La conception et la diffusion d'un code de conduite peuvent être utiles pour instiller une nouvelle culture dans les forces armées et pour revitaliser et renouveler leur engagement vis-à-vis des principes inscrits dans la politique et la législation de la défense. Dans le cas des forces de défense, les codes de conduite permettent de:

- spécifier des règles et des normes de comportement au regard de la discrimination sexuelle, du harcèlement sexuel, de l'exploitation sexuelle et des sévices sexuels;
- renforcer la gravité de ces actes et, ce faisant, contribuer à l'évolution des attitudes parmi les personnels des forces armées;
- insister sur la responsabilité criminelle des individus et des commandants au regard de ces actes et faire savoir qu'il n'y a pas d'impunité;
- démontrer au public que les forces de défense ont à cœur de protéger les femmes et les enfants et de promouvoir la participation des femmes de manière à inspirer confiance.

Lorsqu'un code de conduite couvre tous ces aspects, cela doit être illustré dans les réglementations des forces de défense détaillant les sanctions applicables aux différents délits.

Même s'il ne traite pas directement de la violence sexiste ou de la discrimination sexuelle, le Code de conduite de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) sur les aspects politico-militaires de la sécurité engage les Etats membres à appliquer des pratiques de recrutement conformes aux obligations et aux engagements en termes de droits humains et de libertés fondamentales.⁴² Associant cela aux normes légales internationales, le Code de conduite engage par conséquent les Etats de l'OSCE à éliminer tous les obstacles à la promotion et à la participation des femmes dans la défense. L'article 30 du code engage les Etats de l'OSCE à informer les personnels des forces armées sur les lois, réglementations, conventions et engagements internationaux et à s'assurer qu'ils ont conscience d'être individuellement responsables de leurs actes.

Le code de conduite peut être utilisé pour préconiser une instruction militaire sur la violence sexiste et pour mettre en œuvre la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

Plusieurs organes de l'ONU et forces de défense nationale ont adapté leurs codes de conduite pour y inclure les principes spécifiques énoncés dans la circulaire du Secrétaire général de l'ONU sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles (voir l'Encadré 7).

«En diffusant une circulaire sur la protection contre l'exploitation et la violence sexuelles, le Secrétaire général a manifesté l'intention de veiller à ce que les fonctionnaires servant les Nations Unies, toutes catégories confondues, soient pleinement conscients des normes de conduite attendues d'eux et auxquelles ils doivent se conformer en ce qui concerne la prévention de l'exploitation et de la violence sexuelles. En outre, le Secrétaire général prie les Etats Membres d'inclure les principes fondamentaux consacrés par la circulaire dans les normes et les codes de conduite de leurs forces armées nationales et de leurs forces de police.»⁴³

Le Département des opérations de maintien de la paix a institué des unités de conduite et de discipline en novembre 2005 pour renforcer la responsabilité et faire respecter des normes de conduite dans les missions de l'ONU. Ces unités de conduite et de discipline fonctionnent comme un mécanisme supplémentaire de contrôle des personnels de l'ONU, en sus des structures des Etats participants. Grâce à ces unités de conduite et de discipline, la formation générique à la prévention de l'exploitation et de la violence sexuelles est devenue obligatoire chez l'ensemble des personnels de maintien de la paix, des procédures d'enquête sur les affaires d'inconduite sont en passe d'être normalisées et une base de données mondiale sur les allégations et affaires d'inconduite devrait être opérationnelle d'ici à la fin 2007.⁴⁴

Encadré 7

Code de conduite du Ghana pour les forces armées et les forces de sécurité⁴⁵

Le Ghana envoie régulièrement des troupes dans les missions de l'ONU et a pour principe d'intégrer à son code de conduite national les règles et réglementations de l'ONU qui définissent les normes comportementales des forces armées dans les opérations de soutien à la paix. Ci-dessous figurent quelques extraits du Code de conduite des forces armées et des forces de sécurité du Ghana:

Exploitation et sévices sexuels

Les actes suivants doivent être évités:

Echange d'argent, d'emplois, de biens ou de services contre du sexe

Tout type d'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans)

Toute autre forme d'humiliation ou de comportement dégradant ou coercitif

Toute faveur sexuelle en échange d'un service

Tout type d'inconduite sexuelle qui porte préjudice à l'image, à la crédibilité, à l'impartialité ou à l'intégrité des forces déployées

Discipline

Appliquer les plus hautes normes de discipline. Tous les actes d'indiscipline doivent être considérés comme un affront à la cohésion des forces et les contrevenants seront sévèrement punis.

Relations hommes-femmes

Encourager des interactions saines et professionnelles entre les femmes et les hommes. Pas de relations immorales au sein des troupes.

Règles du Code de conduite

Proscrire tout acte immoral d'exploitation sexuelle et de sévices sexuels, physiques ou psychologiques.

Respecter et mettre en valeur les droits humains de tous.

Encadré 8**Formation à la santé en matière de sexualité et de procréation pour les personnels des forces armées ⁴⁸**

Depuis plus d'une dizaine d'années, le Fonds des Nations Unies pour la population soutient des projets visant à promouvoir la santé en matière de sexualité et de procréation parmi les personnels des forces armées. Ces projets ont été mis en œuvre par les forces armées nationales de différents pays, à savoir le Bénin, l'Equateur, Madagascar, la Mongolie, le Paraguay ou l'Ukraine. Les projets ont d'importantes composantes de formation et de sensibilisation à différents sujets, parmi lesquels la prévention du VIH/sida, la santé maternelle et la violence sexiste.

Equateur: Santé en matière de sexualité et de procréation pour les forces armées et la police nationale (1999-2001)

Telle était la seconde phase d'un projet d'abord axé sur la santé maternelle. Il s'adressait aux élèves des écoles militaires, aux soldats du contingent et aux officiers, par le biais de diverses initiatives:

- Inclusion des questions d'égalité des sexes dans le programme d'enseignement des écoles militaires.
- Formation pédagogique des instructeurs sur ces questions, à l'appui de méthodes pédagogiques participatives.
- Programme d'éducation parentale, avec des débats sur l'estime de soi, les changements psychologiques et biologiques de l'adolescence et le règlement des conflits.
- Inclusion des questions de santé en matière de procréation, d'égalité des sexes, de sexualité et d'amour dans le programme d'instruction militaire des soldats du contingent et des officiers. Introduction aux techniques pédagogiques participatives.
- Offre d'une vaste gamme de services de santé en matière de procréation, notamment des vasectomies.

Il s'est ensuivi une forte hausse de la demande de vasectomies, un phénomène plutôt rare dans un pays où cette question reste taboue. Une baisse du taux de fertilité chez cette population a également été signalée.

Le projet a permis de tirer les enseignements suivants, entre autres:

- Un soutien accru aux plus hauts niveaux militaires et chez les commandants des bases militaires renforcerait le projet.
- Dans un contexte militaire, caractérisé par une forte rotation, la formation doit être permanente pour pouvoir être efficace.
- La capacité de formation devrait être institutionnalisée pour éviter toute dépendance vis-à-vis des consultants externes.
- Les méthodes pédagogiques participatives, comme les saynètes, les jeux, les programmes audiovisuels et les exercices écrits, stimulent l'assiduité et les discussions de groupe.
- L'utilisation de supports pédagogiques et la mise en commun avec d'autres projets d'éducation sexuelle – ceux du ministère de l'Education, par exemple – permettent de réduire les coûts et les redondances.
- L'élargissement des services de santé en matière de procréation au-delà de la planification familiale peut développer l'audience et intéresser les hommes aux questions de santé et aux comportements sains.
- L'analyse des besoins spécifiques de la région (en l'occurrence, forte demande inassouvie en contraceptifs et taux de cancer élevé chez les femmes) peut permettre d'ouvrir des fenêtres sur la santé en matière de procréation et de sexualité.
- Pour être pleinement efficaces, ces projets doivent mettre à disposition tous les éléments matériels de la santé en matière de procréation, par exemple les préservatifs. Il n'est stratégiquement pas viable d'envoyer de jeunes recrues ou des officiers acheter des préservatifs à la pharmacie.
- Le concept de l'égalité des sexes peut s'apprendre, même dans une institution comme l'armée, qui est traditionnellement dominée par des hommes. Cependant, l'égalité des sexes demeure une notion abstraite si elle est détachée des questions de la santé en matière de procréation et de sexualité et des droits.
- Une stratégie viable pour institutionnaliser un tel projet consiste à intégrer l'éducation à la santé en matière de procréation dans les centres de formation pour officiers, sous-officiers et soldats du contingent, plutôt que de la restreindre aux élèves des écoles militaires.
- Le suivi et l'évaluation, essentiels au projet, exigent la budgétisation de ressources humaines et financières, la mise en place de mécanismes de contrôle et l'utilisation d'indicateurs d'évaluation.

Formation

Les cours dispensés dans le secteur de la défense doivent aussi prévoir une formation à la prise en compte des sexospécificités, aux conséquences sexospécifiques des conflits et à l'égalité des sexes à tous les échelons du personnel. Chacun doit connaître la question des sexospécificités, savoir pourquoi elle est importante et en quoi l'égalité des sexes améliore la performance des forces de défense.

Voir le Dossier «Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre»

D'après les conclusions d'une réunion de responsables de vingt-deux Etats fournisseurs de contingents et de policiers, un plan de formation préalable au déploiement pour le maintien de la paix devrait:

- prévoir des formations sur les questions des barrières de la langue, de la sensibilité culturelle, de la responsabilité civile, des droits humains et des sexospécificités;
- faire appel à des experts nationaux en matière de genre dans les ministères des Affaires féminines ou des ONG de femmes pour soutenir les formations préalables au déploiement;

- incorporer les sexospécificités dans les programmes de formation à long terme des personnels militaires de manière à leur garantir un impact durable;
- apporter des compétences fondamentales aux femmes officiers militaires pour accroître leurs chances de sélection dans les opérations de maintien de la paix;
- examiner régulièrement les résultats des formations pour identifier et corriger les lacunes et satisfaire les besoins.⁴⁶

Les personnels engagés dans des programmes de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) ont particulièrement besoin de cette formation aux sexospécificités pour identifier et satisfaire les besoins des ex-combattantes et des femmes associées à des groupes armés et ceux des enfants soldats. Les spécificités masculines doivent aussi être prises en compte afin de faire en sorte que les hommes renoncent à leur identité de guerrier pour assumer un rôle plus approprié et de les impliquer dans la prévention de la violence sexiste (voir l'Encadré 8).⁴⁷

4.4 Intégration de la perspective du genre au niveau sociétal de la réforme de la défense

Les changements au niveau sociétal de la réforme de la défense doivent tenir compte de l'évolution des mentalités de la société vis-à-vis des forces de défense et de la coopération accrue entre les forces de défense et la société civile.

La participation des femmes aux forces de défense a toujours été assujettie à la perception qu'avait la société dans son ensemble du secteur de la défense: un lieu entièrement dédié à la masculinité, qui ne laisse aucune place aux femmes. Le changement social est donc une condition préalable au recrutement et à la rétention des femmes dans ce secteur. Ce changement, toutefois, n'est pas séquentiel: il ne suffit pas de l'amorcer d'abord dans la société pour qu'il gagne ensuite les armées. L'évolution de la culture militaire et la participation accrue des femmes se traduisent aussi par des changements dans la manière dont la société voit l'institution.

Les forces armées d'Afrique du Sud publient un magazine intitulé *Soldier* qui illustre régulièrement les différents rôles joués par les femmes dans l'armée. Le but est de faire tomber les stéréotypes sur les femmes dans les armées. La visibilité des femmes dans les forces de défense doit être régulièrement représentée dans les médias pour faire évoluer les mentalités. Chacun doit pouvoir voir sans difficulté la valeur que peuvent ajouter les femmes à la réforme de la défense.

Les forces de défense doivent s'associer aux organisations de la société civile qui œuvrent pour la paix et la sécurité afin de renforcer leur capacité à contrecarrer les menaces à la sécurité en s'appuyant sur la participation de la communauté. Dans les pays

en situation postconflictuelle, les nouvelles forces de sécurité devraient exploiter l'expertise des groupes de femmes, qui sont souvent restés actifs tout au long du conflit, pour garantir la sécurité des femmes et des enfants et construire la paix. Ces groupes peuvent en effet fournir de précieuses informations sur les difficultés de la communauté, en particulier celles des femmes et des enfants, et font ainsi fonction de mécanisme de contrôle quant à la mise en œuvre effective des stratégies convenues. Ces engagements confèrent une légitimité aux forces de défense et promeuvent les pratiques démocratiques dans le secteur.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

5 Intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense dans des contextes spécifiques

5.1 Pays sortant d'un conflit

La réforme de la défense est un aspect important de la stabilisation postconflictuelle et, bien souvent, elle accorde priorité au désarmement, à la démobilisation et à la réintégration des anciens combattants. Pour les pays qui sortent d'un conflit, la réforme de la défense passe par l'opportunité, la responsabilité, la faisabilité et la pertinence. Ce processus suppose d'importantes réformes politiques, économiques, institutionnelles et sociales. Comme les femmes sont à la fois participantes et victimes du conflit, il est important que leurs rôles et leurs besoins particuliers soient couverts et que leur pleine participation soit garantie dès le début du processus de paix et tout au long des processus de DDR et de RSS.

Insertion des femmes dans le DDR de la République démocratique du Congo

La République démocratique du Congo (RDC) est, encore à l'heure actuelle, en train d'appliquer un processus de DDR et de définir le cadre politique de ses nouvelles institutions de défense.

La RDC est en conflit depuis qu'elle a acquis son indépendance en 1960. Les forces de défense du régime de Mobutu Sese Seko étaient patrimoniales, partisans, irresponsables et coupables de nombreuses violations des droits humains. Depuis le renversement de Mobutu, le conflit aurait tué plus de 3,8 millions de personnes⁴⁹ et la violence sévit toujours à travers le pays.

Où étaient les femmes?

De nombreuses affaires de victimisation et de violation des droits des femmes ont éclaté en RDC durant le conflit. On estime à plus de 40 000 le nombre de femmes et de fillettes violées par des soldats (dont quelques soldats de la paix) et des femmes et des fillettes ont été kidnappées pour servir d'esclaves sexuelles, de porteurs, de cuisinières et de femmes de ménage.⁵⁰ Des femmes et des enfants ont également rejoint les rangs des combattants, sous la contrainte ou de plein gré, des différentes factions armées. Mais elles ont aussi formé une multitude de groupes qui ont fait pression pour mettre un terme au conflit.

Cependant, lorsque le processus de paix a été amorcé, les femmes semblaient être de nouveau invisibles. Bien qu'elles aient demandé à participer au Dialogue intercongolais, là encore, elles ne représentaient que 10% des délégués. Cette exclusion s'est traduite par un faible niveau de représentation féminine dans les structures décisionnelles pendant la transition et après les élections de 2006.

Les femmes et le DDR

En RDC, les quelques milliers de femmes et de fillettes accusées d'avoir «accompagné des hommes combattants» ont été marginalisées dans le processus de DDR et leurs besoins ont été totalement négligés. Schroeder a noté en 2005 que les personnes catégorisées dans les «groupes cibles» du DDR étaient majoritairement des hommes armés et que peu d'attention était accordée aux autres acteurs, bien plus diversifiés, qui ne partageaient pas les mêmes caractéristiques, besoins et vulnérabilités.⁵¹ De fait, le critère à satisfaire pour être intégré au processus de désarmement, à savoir le port d'une arme, niait les rôles non armés joués par les femmes dans le conflit armé. Les stéréotypes sur les rôles féminins dans le conflit armé persistent et inhibent les femmes, celles qui hésitent à se présenter pour le désarmement et celles qui, engagées dans les processus de DDR, hésitent à incorporer des femmes et des fillettes dans les groupes cibles.

Or, l'exclusion des femmes du processus de DDR limite leurs chances, en ce sens qu'elle les empêche de quitter les factions armées pour intégrer l'armée nationale. A ce jour, seules 1 271 femmes ont été admises dans l'armée nationale congolaise et seules 2 584 ont été démobilisées et réinsérées dans leur communauté.

Au lendemain d'un conflit, la période de reconstruction offre d'excellentes opportunités pour faire évoluer les rôles sexuels prescrits et pour faire progresser la parité des sexes. Mais, dans le cas du DDR de la République démocratique du Congo, ces opportunités ont été manquées.

Conseils et enseignements

- Il est important que les femmes soient représentées dans les plateformes décisionnelles dès le début

du processus de paix et que leurs besoins soient identifiés et traités.

- Une expertise en sexospécificités devrait être déployée dans la planification, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des processus de DDR. Des données ventilées par sexe doivent être collectées et utilisées pour dresser un portrait précis de l'ensemble des ex-combattants, des personnes à leur charge et d'autres personnes associées aux groupes armés. Le DDR doit tenir compte des besoins distincts de tous ces groupes. Les *Normes intégrées de démobilisation et de réintégration* de l'ONU et la *Liste de contrôle de l'UNIFEM sur le désarmement, la démobilisation et la réintégration* constituent d'importants outils de référence pour la planification sexospécifique des programmes de DDR.
- Tous les personnels de DDR devraient être formés aux sexospécificités de manière à pouvoir planifier, mettre en œuvre et évaluer les programmes en conséquence.
- Les efforts d'information publique, de formation et de sensibilisation devraient être étendus aux femmes leaders, aux organisations et aux spécialistes des aspects techniques et procéduraux du processus de DDR pour garantir la participation des femmes à la prise de décisions et leur parfaite compréhension de leurs fonctions.⁵²
- Des processus devraient être mis en place pour que des groupes de femmes et des ex-combattantes puissent fournir des informations sur les auteurs de violence sexuelle. Ces informations devraient être utilisées pour vérifier les antécédents des personnes demandant à rejoindre l'armée nationale, ainsi que pour étayer les poursuites judiciaires.
- Après un conflit, les mécanismes de justice constituent une nécessité absolue pour les victimes de violence sexuelle et permettent de poursuivre les criminels, mais aussi d'incriminer des supérieurs hiérarchiques, de porter assistance aux victimes et d'accorder des réparations.

5.2 Pays en transition

Les «pays en transition» sont ceux qui sortent d'un régime répressif et ont des institutions démocratiques fragiles. Ils peuvent requérir une réforme de leur secteur de la sécurité pour consolider leur démocratie naissante et instaurer une culture respectueuse des droits humains. Dans un contexte de la sorte, la réforme de la défense vise aussi à accroître la représentation et à renforcer les mécanismes de contrôle.

Réforme de la défense après l'apartheid en Afrique du Sud

En 1994, l'Afrique du Sud a entrepris une transition entre son ancien régime d'apartheid et un gouvernement démocratiquement régi. Les femmes ont fait partie intégrante du processus décisionnel qui a conduit à la nouvelle Constitution, fondée sur des principes de non discrimination, de non sexisme, de respect des droits

humains et de responsabilité démocratique. Pour défendre ces principes, l'Afrique du Sud a entamé une série de processus de restructuration normative et institutionnelle, avec discrimination positive et prise en compte des sexospécificités. La réforme de la Force de défense nationale d'Afrique du Sud (SANDF) avait pour but d'instituer un contrôle civil sur la force de défense, de réaligner les objectifs de la force de défense sur ceux du nouveau gouvernement, de créer une force non partisane, non sexiste et intégrée et de rationaliser la force de défense sans amoindrir les capacités de défense.

Adoptée en 1996, la Politique de défense:

- posait comme postulat que la sécurité nationale devait être «élargie pour intégrer des affaires politiques, économiques, sociales et environnementales»⁵³. Ainsi établie selon une perspective de sécurité humaine, la Politique considérait que les plus grandes menaces sécuritaires procédaient de la pauvreté, des lacunes de développement et de la criminalité;
- a établi le cadre global du contrôle démocratique des forces armées: le ministre de la Défense était responsable devant le Parlement; le Parlement devait approuver le budget annuel de défense et une Commission paritaire permanente était instituée par le Parlement pour exercer un contrôle;
- a décidé que la SANDF devait être largement représentative de la population sud-africaine et «reconnait le droit des femmes à servir à tous les postes et grades, y compris aux postes de combat».⁵⁴ Pour atteindre ce niveau de représentation, le ministre a été invité à déployer un programme de discrimination positive et d'égalité des chances et à instituer une Sous-direction des questions de genre au sein du ministère de la Défense.

Défis et opportunités

La transition sud-africaine a permis d'inscrire l'égalité des sexes au rang des principaux objectifs du pays tout entier, et du secteur de la défense en particulier. Bien que la SANDF ait déjà bien avancé dans son processus de transformation, notamment en termes d'intégration féminine, elle n'a toujours pas atteint le seuil des 30% de femmes (fixé dans la Déclaration de la SADC sur le genre et le développement) et les femmes continuent de se heurter à de nombreux obstacles dans leur quête d'égalité.

Un audit sexospécifique de la SANDF a été effectué en 2006. Le tableau ci-dessous illustre le manque flagrant de femmes dans les instances supérieures de la SANDF. Il n'y a aucune femme général de corps d'armée et une seule femme général de division (qui est aussi chef des services de transformation de la SANDF). En juin 2007, huit nouvelles femmes étaient nommées généraux de brigade, soit un total de 25 femmes dans les instances supérieures.⁵⁵ Des postes qualifiés et techniques ont certes été ouverts aux femmes, mais la transformation se fait lentement, tant en termes numériques qu'au niveau culturel.

Bien que le ministère de la Défense dispose d'un cadre politique pour la prise en compte des sexospécificités, avec un point de contact pour l'égalité des sexes, un forum dédié à l'égalité des sexes, un conseil consultatif sur les sexospécificités et un comité d'égalité des chances et de discrimination positive, il subsiste quelques problèmes de mise en œuvre des politiques et de capacité institutionnelle. Par exemple, le rapport d'audit dresse le constat suivant:

«Globalement, le ministère de la Défense manque de capacités pour intégrer effectivement toutes les dimensions sexospécifiques. Ces capacités concernent les compétences, les connaissances (obligations de conformité juridique/politique et cadres théoriques) et le volume des ressources humaines, financières et logistiques dédiées à la coordination de la programmation sexospécifique et du contrôle de la conformité au sein du ministère de la Défense.»⁵⁶

Bien que des femmes soient déployées dans des missions de maintien de la paix, leur représentation en qualité d'attachés militaires demeure négligeable. Pourtant, cette qualité a été particulièrement mise en avant et présentée comme une fonction spécialement adaptée aux femmes, qui leur permet d'apporter une précieuse contribution au maintien de la paix.

Avant de pouvoir instaurer l'égalité des sexes, il faut surtout modifier la culture organisationnelle. Or, les femmes de la SANDF continuent de déplorer diverses formes de sexisme et de harcèlement sexuel, une certaine inégalité des chances en termes de promotion et la persistance de la culture machiste. L'incorporation de femmes n'annihile pas automatiquement ces expressions du patriarcat et ce sont à ces aspects que la SANDF doit continuer de prêter attention.



Conseils et enseignements

- La représentation féminine lors des négociations de paix joue un rôle déterminant vis-à-vis des fonctions que les femmes peuvent être amenées à assumer dans la société nouvelle.
- Des politiques sexospécifiques doivent être promulguées et des mécanismes institutionnels doivent être mis en place pour l'égalité des sexes, mais cela ne suffit pas pour imposer la parité

| Niveau hiérarchique | Hommes | Femmes | Total | Proportion totale de femmes |
|-----------------------|--------|--------|--------|-----------------------------|
| Cadres supérieurs | 15 | 2 | 17 | 11.6 |
| Cadres | 269 | 31 | 300 | 10.3 |
| Cadres intermédiaires | 6,595 | 1729 | 8,324 | 20.8 |
| Techniciens | 17,484 | 7,270 | 24,654 | 29.5 |
| Tous personnels | 59,668 | 17,301 | 76,969 | 22.5 |

dans les forces de défense. Ces politiques doivent être popularisées et leur mise en œuvre doit être contrôlée. Les institutions mises sur pied pour imposer l'égalité des sexes doivent être dûment dotées en ressources humaines et financières.

- L'évolution de la culture institutionnelle est le facteur le plus important au regard de l'égalité des sexes dans les pays en transition. Elle exige toutefois du temps et des ressources spécifiques.

5.3 Pays développés

La réforme de la défense dans les pays développés consiste avant tout à créer des forces armées adaptées aux nouveaux défis internationaux, comme le maintien et la consolidation de la paix.

Réforme de la défense en Suède

La réforme de la défense mise en œuvre en Suède a démarré en 1999 avec de profonds changements à la position de défense adoptée jusque là par cet ancien Etat neutre. Les Suédois voulaient transformer «une force de défense dédiée à la protection contre les invasions en une force opérationnelle mobile et flexible, capable à la fois de défendre la Suède et de prendre part à des opérations internationales». Cette double tâche de développement a dû être menée dans un contexte de coupes budgétaires, puisque les dépenses militaires suédoises ont été régulièrement réduites, passant de 2% du PIB en 1999 à 1,4% du PIB en 2006.⁵⁷

Personnels militaires

Bien que la conscription obligatoire fût limitée aux hommes, des femmes pouvaient faire leur service militaire, y compris aux grades d'officiers, depuis 1980

en Suède. Voilà qui augurait, de fait, l'évolution de l'environnement stratégique à laquelle la Suède s'est ensuite trouvée confrontée: les menaces sécuritaires avaient certes progressé, mais les technologies et les compétences requises aussi.

Le processus de réforme de la défense en Suède s'est essentiellement employé à optimiser l'efficacité de la gestion des ressources humaines, parallèlement à leur réduction. D'après les estimations de l'époque, la Suède devait réduire ses effectifs de défense de l'ordre de 25%, ce qui représentait quelque 5 000 employés à temps plein, dont la moitié d'officiers du rang.⁵⁸ Cette restructuration du personnel devait permettre, entre autres, de recruter et de former des officiers pour le nouveau système de défense établi sur le principe des interventions. En effet, les nouveaux officiers doivent accepter de servir à l'étranger, ce qui convient en particulier aux plus jeunes.⁵⁹

Cette restructuration ouvre grand la porte aux femmes, qui ont toute latitude pour accéder à des grades d'officier. En décembre 2006, 19% des effectifs des Forces armées suédoises étaient des femmes et 81% des hommes.⁶⁰ Cependant, 4,5% seulement des officiers du rang étaient des femmes.⁶¹ Des progrès restent certes à faire, mais un certain chemin a été parcouru puisque, au début du processus de réforme, en 1999, les femmes ne représentaient que 2,5% des militaires. Il est déjà question d'un plan visant à recruter davantage de femmes aux rangs d'officiers.⁶²

Egalité des chances et parité

En 2006, six commandants de haut rang ont été sélectionnés pour participer à un programme de «tutorat sexospécifique» sur l'égalité des chances.⁶³ Le but de ce programme est de sensibiliser les officiers de haut rang afin qu'ils transmettent les connaissances acquises au sein de leurs départements et d'intégrer

Encadré 9

Quelques faits d'armes suédois

EUFOR, REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

En 2006, les forces armées suédoises ont participé à l'opération militaire de l'Union européenne en RDC (EUFOR RD Congo), déploiement qui a supposé la désignation d'un Conseiller pour la parité des sexes et d'un Commandant opérationnel. L'objectif premier était d'opérationnaliser la Résolution 1325. Au départ, le Conseiller pour la parité des sexes avait essentiellement pour tâche d'inciter les forces à intégrer les sexospécificités à leurs activités journalières mais, rapidement, ses fonctions ont évolué et il a été amené à collaborer avec des organisations non gouvernementales locales et des groupes de femmes locaux pour les informer sur les objectifs et les activités de l'EUFOR. En intégrant ainsi les questions de genre, l'EUFOR a pu constater que le travail avec les groupes de femmes locaux constituait une inestimable source d'informations et de renseignements. L'UE a estimé que le travail du Conseiller pour la parité des sexes s'était traduit par une meilleure efficacité opérationnelle et a décidé d'incorporer ce mode de travail dans toutes ses futures missions de maintien de la paix.⁶⁸

Afghanistan⁶⁹

Le 24 avril 2006, une cinquantaine de femmes afghanes s'est rassemblée. Il y avait là des enseignantes et des étudiantes de l'Université Balkh de Mazar-i-Sharif, venues rencontrer l'Équipe d'observateurs militaires du groupe de coopération de la Force suédoise. Le groupe de coopération suédois était exceptionnel à double titre : premièrement, il n'était constitué que de femmes et, deuxièmement, il n'avait aucune responsabilité géographique, contrairement aux autres groupes d'observateurs militaires. De fait, les femmes constituaient leur seul domaine de responsabilité.

En Afghanistan, les femmes sont généralement obligées de se tenir à l'écart des hommes en public. Pour une unité militaire entièrement constituée d'hommes, il aurait été quasiment impossible de parler à une femme. Les femmes étrangères ont moins de mal à nouer contact, même si ce n'est pas toujours facile. L'Équipe d'observateurs militaires avait pour rôle de relayer les informations obtenues de femmes afghanes de manière à ce que les institutions politiques afghanes et les organisations internationales d'aide puissent les exploiter.

les questions d'égalité des chances à tous les types de décisions, d'allocations et d'opérations.⁶⁴ En outre, 240 conseillers en harcèlement sexuel ont été formés et toutes les nouvelles recrues des Forces armées suédoises suivent une formation à la tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel.⁶⁵ Le nombre d'affaires de harcèlement sexuel est passé de 16 en 2005 à 10 en 2006.⁶⁶

Les Forces armées suédoises ont également entrepris d'intégrer les préceptes de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies à leurs activités. Tout soldat affecté à une opération ou une mission suit une formation d'au moins trois heures sur la Résolution 1325 et sur les sexospécificités et, depuis 2005, les sexospécificités ont été portées au programme de toutes les écoles militaires et à tous les niveaux d'enseignement.⁶⁷

Accès au pouvoir décisionnel

Les Suédoises ont beaucoup fait pour occuper l'espace qui leur a été ouvert dans les débats sur la défense et la sécurité et pour s'imposer dans les prises de décisions en matière de sécurité. En 2003, le ministère de la Défense, le ministère des Affaires étrangères et la direction des Autorités de gestion de crise étaient tous dirigés par des femmes.



Conseils et enseignements

- L'intégration des sexospécificités dans les forces armées ne se limite pas à la simple admission de femmes. Des formations en matière de genre et d'autres changements institutionnels sont requis à l'appui de ces efforts.
- L'égalité des sexes doit être intégrée à tous les aspects des formations et des opérations.
- L'accès des femmes au pouvoir décisionnel au niveau exécutif est important et peut générer la volonté politique nécessaire pour promouvoir l'intégration des sexospécificités.

6 Recommandations principales

- 1. Veiller à ce que la réforme de la défense promeuve l'égalité des sexes:** s'assurer que la réforme de la défense reflète le caractère démocratique de la société et comporte des mesures pour la promotion de relations égalitaires entre sexes, par exemple en recrutant davantage de femmes et en optimisant leur potentiel et leur contribution aux forces armées.
- 2. Pratiquer un examen complet de la défense:** appliquer un processus d'examen de la défense afin de formuler une vision démocratique des forces armées. Garantir la participation d'une large variété d'acteurs, parmi lesquels des organisations de femmes et d'autres groupes spécialisés dans les sexospécificités.
- 3. Intégrer des femmes dans les forces de défense et les institutions de sécurité:** recruter activement des femmes dans les structures de défense et garantir leur représentation dans les organes décisionnels de la défense. Fixer des objectifs, contrôler l'intégration des femmes et gérer les obstacles à leur rétention et à leur avancement.
- 4. Intégrer la question du genre dans les forces de défense:** dispenser des formations en matière de genre à tous les niveaux et à tous les personnels des forces de défense. Reconnaître les droits égaux et les besoins distincts des hommes, des femmes, des lesbiennes et des gays, aussi bien dans les forces de défense que dans les communautés qu'ils servent.
- 5. Prévenir et punir la violence sexiste exercée par des personnels des forces de défense:** définir un code de conduite interdisant la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels. Veiller à ce qu'il n'y ait jamais d'impunité en cas d'inconduite.
- 6. Renforcer le contrôle parlementaire sur les questions de genre dans la réforme de la défense:** les parlements doivent contrôler les rapports annuels des ministères de la Défense et les déploiements du maintien de la paix et veiller à ce que des politiques et des mécanismes soient appliqués pour l'égalité des sexes. Désigner des hommes et des femmes spécialisés dans les sexospécificités dans des commissions parlementaires permanentes sur la défense.
- 7. Renforcer le contrôle de la société civile sur les questions de genre dans la réforme de la défense:** promouvoir la capacité des organisations de la société civile, dont des organisations de femmes et d'autres groupes spécialisés dans les sexospécificités, à engager des débats productifs sur la défense. Garantir leur inclusion dans les processus de réforme de la défense.
- 8. Pratiquer une analyse sexospécifique du budget de la défense:** améliorer la capacité parlementaire et la capacité de la société civile à interroger les budgets de défense et à garantir une budgétisation sexospécifique.

7 Ressources complémentaires

Sites Web

Centre for Democracy and Development –
<http://www.cddwestafrica.org>

DCAF –
<http://www.dcaf.ch>

Bonn International Centre for Conversion –
<http://www.bicc.de>

Institut d'études de sécurité –
<http://www.issafrica.org>

Siyanda – Mainstreaming Gender Equality –
<http://www.siyanda.org/about.htm>

UN-INSTRAW *Genre et Réforme du secteur de la sécurité*
<http://www.un-instraw.org/fr/gps/general/gender-and-security-sector-reform-3.html>

Articles et rapports en ligne

Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., ***Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women***. Women Waging Peace, Washington DC, 2004.
http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf

Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, ***CWINGuidancefoNATGendeMainstreaming***, 2007.
http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf

UNIFEM, ***Bien comprendre, Bien faire: Genre et Désarmement Démobilisation et Réintégration***, 2004.
<http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf>

UN-INSTRAW, ***Securing Equality Engendering Peace Guiding Principles for Women's Participation in Security (USC1325)***, 2006.
http://www.uninstraw.org/en/index.php?option=com_content&task=view&id=1050

Section des pratiques optimales de maintien de la paix des Nations Unies,

Gender Resource Package for Peacekeeping Operations, juillet 2004.
http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/librar y.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

NOTES

- 1 Ball, N., *Transforming Security Sectors: The World Bank and IMF Approaches*. *Journal of Conflict, Security and Development*, vol. 1, n° 1, pp. 45-66.
- 2 de Vries, R., *Defence Transformation in South Africa: Sharing the Experience with the Forces armées de la République démocratique du Congo*. *African Security Review*, vol. 15, n° 4, pp. 79-97.
- 3 Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice, 2007, p. 133.
- 4 *European Security Review*, n° 34, juillet 2007.
- 5 Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général. *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.
- 6 PNUD, 2005, p. 170.
http://www.un.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- 7 Gya, G., *The importance of gender in ESDP*. *European Security Review*, n° 34, juillet 2007, p. 1-8.
- 8 Meintjies, S., Pillay, A. et Turshen, M. (Eds.), *The Aftermath: Women in PostConflict Transformation*. Zed, Londres, 2001.
- 9 Liu Institute, *Human Security Report, 2005*, p. 23.
<http://www.humansecurityreport.info/content/view/28/63/>
- 10 Engelbrekton, K. (Brigadier), Commandant du Groupement tactique nordique, cité dans *From Words to Actions*, Genderforce Sweden. <http://www.genderforce.se>
- 11 GenderForce Sweden, *From Words into Action*.
<http://www.genderforce.se>
- 12 Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*. *Chaillot Paper*, n° 101, mai 2007, p. 28.
- 13 Pillay, A., *Gender, Peace and Peacekeeping: lessons from Southern Africa*. ISS Occasional Paper 128, octobre 2006.
- 14 Déclaration de Gužhenno au Conseil de sécurité, Débat sur les femmes, la paix et la sécurité, 23 octobre. 2007, p. 5. S/PV.5766 **RAPPORT PROVISOIRE**.
- 15 McConnell, T., *AllFemale Unit Keeps Peace in Liberia*. *The Christian Science Monitor*, 21 mars 2007.
- 16 DOMP ONU, Statistiques ventilées par sexe.
<http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gend.html> (accès le 30 juillet 2007).
- 17 Maley, J., *Sexual harassment rife in armed forces*. *The Guardian*, 26 mai 2006.
- 18 National Organization for Women. *From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever*, 1^{er} septembre 2006.
- 19 Human Rights Watch, *Uniform Discrimination: The 'Don't Ask, Don't Tell' Policy of the U.S. Military*. HRW, janvier 2003.
- 20 Zeigler, S.L. et Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*. University Press of America, Etats-Unis, 2005, p. 125.
- 21 Zeigler, S.L. et Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*. University Press of America, Etats-Unis, 2005, p. 125.
- 22 Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN.
<http://nato.int/issues/womennto/perc/femsoldiers.jpg>
- 23 Cité dans PNUD 2005, p. 170.:
http://www.un.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- 24 Juma, M., *The Role of the Human Resources Department in promoting Gender Equity in the SANDF*. Adresse aux fonctionnaires de ressources humaines de la Force de défense nationale sud-africaine, Pretoria, 30 novembre 2006.
- 25 Hill, J., *US Quadrennial Defense Review sparks anger in China*. *Jane's Defence News*, 7 mars 2006.
http://www.janes.com/defence/news/jir/jir060307_2_n.shtml
- 26 Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform*. Université de Birmingham, 2007, p. 16; FitzGerald, A.M., *Security Sector Reform in Sierra Leone*. Réseau mondial pour la facilitation de la réforme du secteur de la sécurité, Shrivenham, 2004.
- 27 Rolls, S.B., 23 octobre 2006,
www.womenpeacesecurity.org/media/docwaysforward.doc
- 28 Burke, H., *Women Defence Ministers Chip at Latin America's Macho Image*. Reuters, 31 janvier 2007.
<http://www.alertnet.org/thenews/newsdesk/N31389288.htm>
- 29 Basiri, S., *Gender and Security Issues: Women in Afghanistan*. Document de travail présenté à la Conférence électronique du BICC intitulée «Afghanistan: évaluation des progrès de la réforme du secteur de la sécurité un an après la Conférence de Genève», 4-11 juin 2003.
- 30 Estimations 2007 des dépenses nationales. www.treasury.gov.za
- 31 Budlender, D. et al., *Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets*. Département des Affaires de genre, Secrétariat du Commonwealth, janvier 2002, p. 55.
- 32 Adapté de *Genderresponsive Monitoring and Evaluation Indicators*. http://www.unddr.org/tool_docs/GenderResponsivePercent20MonitoringPercent20andPercent20EvaluationPercent20Indicators.pdf
- 33 A consulter à l'adresse: <http://web.uct.ac.za/org/agil/pubs/newsletters/vol9/budget.htm>
- 34 Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., *Security Sector Reform, Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*. International Alert et Initiative for Inclusive Security, 2004.
http://www.internationalalert.org/women/gpb_toolkit.htm
- 35 Carreiras, H., *Gender Integration in the Armed Forces: A Cross National Comparison of Policies and Practices in NATO Countries*. Document présenté à la 26^{ème} Réunion annuelle sur les Femmes en uniforme de l'OTAN, mai 2002.
<http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf02.htm>
- 36 http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html
- 37 Brown, M.T., *Be the best: Military Recruiting and the Cultural Construction of Soldiering in Great Britain*. Social Science Research Council.
http://programs.ssrc.org/gsc/gsc_quarterly/newsletter5/content/brown/ (23 octobre 2007).
- 38 «Une véritable comparaison n'est cependant pas possible car les exercices varient; il s'agit là de l'aptitude physique «maximale» pour un homme et une femme âgés de 22 ans (pour obtenir le score maximal de 300 points) dans chaque corps d'armée», Sergent Borliik, A.K., *Physical Training Differences Explored*. *DefenseLink News*, Service de presse des forces américaines, ministère américain de la Défense, 13 mai 1998.
<http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=41344>
- 39 Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN et The Women's Research & Education Institute, *Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces*.
http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf; Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, *Percentages of Military Service Women in 2006*.
http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers2006.jpg; *Rapport national hongrois 2006*, Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN.
http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf
- 40 «Accord entre le ministère de la Défense et la Commission pour l'égalité des chances sur un plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées».
http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA11D134872A5EF-797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf
- 41 <http://www.navy.mil.za/aboutus/values/conduct.htm>
- 42 Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, *Code de conduite sur les aspects politico-militaires de la sécurité*. Article 27, 3 décembre 1994.
- 43 Rapport du Secrétaire général, *Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles*. A/58/777, 23 avril 2004, § 14.
- 44 *About the Conduct and Discipline Units*, Informations du DOMP.
<http://un.org/dpko/>
- 45 Présentation de Klutsey, E.A. (Colonel), sur le Code de conduite du Ghana présenté à la Réunion préparatoire sur le projet de code de conduite ouest-africain des forces armées et de sécurité, 24-26 octobre 2005.
http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf

- ⁴⁶ Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, *Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Context: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Troop and Police Contributing Countries*, 7-9 février 2007, Conclusions, Agreements and Recommendations, p. 6.
<http://pbpu.unlb.org/pbps/Library/Recommendations%20and%20Conclusions.pdf>
- ⁴⁷ Kleppe, T.T., *Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices*. Gender, Peace and Security Working Paper 3, UN-INSTRAW, Saint-Domingue, 2007.
- ⁴⁸ Adapté de: FNUAP, *Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: lessons learned from nine countries*. Rapport technique, FNUAP, New York, 2003, pp. 32-34.
- ⁴⁹ Médecins sans Frontières, *Democratic Republic of Congo: Forgotten War*, 18 décembre 2006.
http://www.msf.org/msfinternational/invite.cfm?objectid=95575C535056AA776CB1F082D6DDD28B&component=toolkit.article&method=full_html
- ⁵⁰ Tripp, A.M., *Empowering Women in the Great Lakes Region: Violence, Peace and Women's Leadership*. SHS Papers in Women's Studies/Gender Research, n° 3, juillet 2005, p. 21. Voir aussi Bastick, Grimm & Kunz, *Sexual Violence in Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*. DCAF, Genève, pp. 41-42.
- ⁵¹ Schroeder, E., *A Window of Opportunity in the Democratic Republic of the Congo: Incorporating a Gender Perspective in the Disarmament, Demobilization and Reintegration Process*. Peace, Conflict & Development, vol. 6, n° 6, janvier 2005, p. 4.
<http://www.peacestudiesjournal.org.uk/docs/awindowofopportunity.pdf>
- ⁵² UNIFEM, *Bien comprendre, Bien faire: Désarmement, démobilisation et réintégration*. Octobre 2004, p. 5.
- ⁵³ SANDF, *White Paper on National Defence for the Republic of South Africa*, mai 1996.
- ⁵⁴ SANDF, *White Paper on National Defence for the Republic of South Africa*, mai 1996.
- ⁵⁵ Cape Argus, 26 juin 2007.
- ⁵⁶ Rapport d'audit du ministère de la Défense, *op. cit.*, p. 81.
- ⁵⁷ Informations du Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI), *The SIPRI Military Expenditure Database*. A consulter à l'adresse: http://first.sipri.org/non_first/milex.php
- ⁵⁸ Projet de loi du Gouvernement suédois, 2004/05:5, *Our Future Defence: The focus of Swedish Defence Policy 2005-2007*, p. 17.
- ⁵⁹ Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 35.
- ⁶⁰ Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 37.
- ⁶¹ Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.
- ⁶² Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 17.
- ⁶³ Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.
- ⁶⁴ Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.
- ⁶⁵ Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.
- ⁶⁶ Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.
- ⁶⁷ ClaesGoran, F. (Lieutenant-Général), Forces armées suédoises, *Gender Equality and Gender Mainstreaming in Swedish Armed Forces*. Graz, 10 mai 2007.
- ⁶⁸ Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.
- ⁶⁹ Forces armées suédoises, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 16.

