

Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains



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



Organization for Security and
Co-operation in Europe

Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains



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



Organization for Security and
Co-operation in Europe

Auteurs: Megan Bastick

Remerciements: Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et la Section de l'égalité des sexes de l'OSCE souhaitent adresser leurs sincères remerciements aux membres du Conseil consultatif qui ont contribué à la réalisation de cette note d'orientation, en particulier Ana Arganashvili, Kjell Arne Bratli, Bunafsha Malekzade-Mehrizi Gulakova, Natia Katsitadze, Zorica Mrsevic et Paulyn Marrinan Quinn, ainsi que les personnes ayant participé à l'atelier d'experts sur le genre et le contrôle organisé en novembre 2013. Nous aimerions également remercier Susan Atkins, Maja Bjelos et Signe Poulsen d'avoir partagé leur expertise.

L'auteure souhaiterait aussi remercier Andrea Vesa de l'OSCE/BIDDH, ainsi que Hanna Sands et Claudia Stadler de la Section pour le genre de l'OSCE pour leur contribution pendant la phase préparatoire de cette note d'orientation, et pour leur collaboration pendant la mise en œuvre du projet. Enfin, ce projet n'aurait pas pu être réalisé sans le travail de recherche et les compétences organisationnelles de Veerle Triquet, ni les contributions des autres collaborateurs du DCAF : Benjamin Buckland, Karin Grimm, Aiko Holvikivi, Heather Huhtanen, Kathrin Quesada et Kristin Valasek.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et la Section de l'égalité des sexes de l'OSCE souhaitent adresser leurs sincères remerciements à la Direction du développement et de la coopération Suisse (DDC), sans qui cette note d'orientation n'aurait pu voir le jour.



DCAF : Le Centre de Genève pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF) est une institution de premier plan à l'échelle mondiale dans les domaines de la réforme et de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité. Le DCAF fournit un soutien au niveau national dans différents pays, participe à la mise en place de programmes d'assistance sur le terrain, conçoit et soutient l'élaboration de normes démocratiques appropriées à l'échelle nationale et internationale, encourage la mise en œuvre de bonnes pratiques et conduit des recherches sur les politiques permettant d'assurer la bonne gouvernance du secteur de la sécurité.



Organization for Security and
Co-operation in Europe

OSCE : L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), est un organisme intergouvernemental œuvrant en faveur de la sécurité dans ses 57 États participants qui s'étendent de Vancouver à Vladivostok. En vertu du Chapitre VIII de la Charte des Nations unies, l'OSCE constitue un outil de base pour la détection et la prévention des conflits, la gestion des crises et la capacité de reconstruction après un conflit dans l'espace de l'OSCE. Son approche de la sécurité a la particularité d'être à la fois globale et coopérative.



OSCE | ODIHR

OSCE/BIDDH : Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) de l'OSCE est l'institution chargée de la promotion des droits de l'homme au sein de l'OSCE. À cet effet, le BIDDH est en charge d'assister les gouvernements à tenir leurs engagements dans le domaine des droits de l'homme et des libertés fondamentales, respecter l'état de droit, promouvoir les principes de la démocratie, et construire, renforcer et protéger les institutions démocratiques, ainsi que promouvoir la tolérance dans la société.

© DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014. Le DCAF encourage l'utilisation, l'adaptation et la copie de ce guide, sous réserve d'un respect des sources et des textes utilisés.

Veillez nous contacter si vous souhaitez traduire ce guide.

Référence pour la photo de couverture : Dr Susan Atkins, de la Commission d'examen des plaintes du Royaume-Uni, rencontre un membre des forces armées. Crédit : MOD/Crown, 2011.

La conception graphique a été effectuée par Alice Lake-Hammond (www.alicelakehammond.com). Des remerciements sont également dus à Linda Machata pour la traduction française.

ISBN: 978-92-9222-321-2

Extraits à citer comme suit : Bastick, Megan, *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains* (Genève: DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014).

SOMMAIRE

1. Introduction	1
2. Le contrôle du secteur de la sécurité	7
3. Le rôle des institutions de médiation et des INDH dans le contrôle du secteur de la sécurité	11
4. L'importance du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les INDH.	17
5. Comment intégrer le genre dans le contrôle interne du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les INDH ?	23
5.1 Garantir un mandat et des pouvoirs appropriés pour contrôler les institutions du secteur de sécurité en tenant compte du genre	24
5.2 Renforcer les capacité internes des institutions pour aborder les questions de genre	26
5.3 Accessibilité du processus de traitement des plaintes	31
5.4 Traitement des plaintes et enquêtes prenant en charge les questions de genre	36
5.5 Examen systémique des questions de genre dans le secteur de la sécurité	37
5.6 Rapport et recommandations prenant en compte les questions de genre	43
5.7 Éducation et sensibilisation aux questions de genre	46
6. Conclusion	49
7. Tableau d'auto-évaluation.	51
8. Ressources complémentaires	57



1

INTRODUCTION

Les institutions de médiation et les institutions nationales des droits humains (INDH) peuvent jouer un rôle important pour engager la responsabilité du secteur de la sécurité envers le public. En recevant des plaintes, enquêtant à leur sujet, et en publiant des rapports et en formulant des recommandations, elles peuvent aider à identifier, éliminer et dissuader les comportements problématiques du personnel du secteur de la sécurité, ainsi que mettre en évidence les faiblesses institutionnelles. Leurs activités de surveillance peuvent favoriser la transparence dans le secteur de la sécurité, permettant à ce dernier d'élaborer des façons d'améliorer ses performances.

L'ancien Commissaire parlementaire allemand pour les forces armées discute avec une brigade de marines en mission avec les Nations Unies à Chypre.

Crédit : Presse- und Informationszentrum Marine, 2009.

ENCADRÉ 1 – EXEMPLES DE QUESTIONS LIÉES AU GENRE DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

- Le recrutement, la rétention et la promotion des femmes au sein des institutions du secteur de la sécurité, notamment la mise en place de quotas et les préjugés portant sur les mécanismes de promotion.
- La gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée du personnel du secteur de la sécurité.
- Le processus de traitement interne des plaintes de harcèlement, de discrimination et d'intimidation du personnel du secteur de la sécurité.
- Le respect des obligations en vertu des lois relatives à la violence domestique, au viol, à la traite des êtres humains, etc.
- Le traitement des femmes et des hommes en détention.
- La mise en œuvre de politiques nationales et institutionnelles en faveur de l'égalité des sexes, par ex. : une stratégie d'intégration systématique de la dimension genre ou un plan d'action national sur les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité.

Cette note d'orientation vise à aider les institutions de médiation et les INDH à mieux prendre en compte les questions de genre dans leur contrôle du secteur de la sécurité. Puisque les institutions du secteur de la sécurité ont relevé le défi d'être plus sensibles aux questions de genre (voir l'Encadré 1), les institutions de médiation et les INDH sont bien placées pour les soutenir. Un grand nombre d'entre elles ont le mandat explicite (autorité légale) de promouvoir les droits humains, et ont déjà l'expérience nécessaire pour piloter les efforts en faveur de l'égalité des sexes de promotion et protection de l'égalité des sexes. En transférant leur expertise sur le contrôle du secteur de la sécurité, les institutions de médiation et les INDH peuvent soutenir et encourager les institutions du secteur de la sécurité en exigeant qu'elles reconnaissent et répondent aux différents besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans les communautés qu'elles servent. Les institutions de médiation et les INDH peuvent également conseiller et surveiller les institutions du secteur de la sécurité dans leurs efforts pour créer des environnements de travail permettant aux hommes et aux femmes de réaliser leur potentiel. Ce faisant, les institutions de médiation et les INDH peuvent contribuer à exercer un contrôle du secteur de la sécurité favorable à la prise en compte des questions de genre.

Les institutions de médiation et les INDH ont différents mandats en ce qui concerne le secteur de la sécurité, mais les problématiques de genre seront toujours un aspect important de leur travail. La prise en compte du genre permet de prévenir des traitements injustes ou discriminatoires, mais l'égalité des sexes est essentielle à la promotion des droits humains de tous les individus. En outre, les lois et politiques nationales et les normes internationales, notamment les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, préconisent la prise en charge des questions de

genre par les institutions du secteur de la sécurité¹. Certaines soulignent en particulier l'importance de se concentrer sur les questions liées à l'égalité entre les sexes dans les contrôles et les inspections.

Cette note d'orientation a été élaborée en partenariat avec l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (BIDDH/OSCE). Issue de recherches documentaires, d'entretiens et d'avis d'experts, elle a été longuement examinée et débattue lors d'une réunion d'experts et de praticiens qui s'est tenue en novembre 2013.

Cette note d'orientation est destinée à servir de référence en matière de bonnes pratiques issues de nombreux membres de l'OSCE et d'autres États. Elle s'adresse aux institutions de médiation et aux INDH qui sont chargées du contrôle indépendant et impartial d'une ou de plusieurs institutions du secteur de la sécurité, en particulier :

- les institutions ayant une compétence exclusive sur une institution du secteur de la sécurité en particulier ;
- les institutions dotées d'une compétence plus générale, chargées de recevoir les plaintes d'institutions du secteur de la sécurité ou les concernant, et enquêter à leur sujet.

Cette note d'orientation sera également utile à ceux qui soutiennent l'établissement de la bonne gouvernance et/ou l'intégration systématique de la dimension du genre dans le secteur de la sécurité, notamment le personnel de l'OSCE.

Cette note d'orientation s'articule de la façon suivante :

- » une présentation du contrôle du secteur de la sécurité ;
- » une introduction au rôle des institutions de médiation et INDH dans le contrôle du secteur de la sécurité ;
- » une discussion sur l'importance des questions de genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les INDH ;
- » des indications sur la façon d'intégrer une perspective de genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les INDH ;
- » un tableau d'auto-évaluation ;
- » une liste de ressources complémentaires.

Cette note d'orientation fait partie d'une série qui aborde en profondeur les questions liées à la réforme du secteur de la sécurité dans une perspective de genre, précédemment introduites dans la *Boîte à outils* « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* », publiée conjointement par le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW. Les autres éléments de la série sont *Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police*, et *Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées*.

Cette note d'orientation peut aussi être utilisée conjointement au *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, au *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS*, et au *Handbook for Ombuds Institutions for the Armed Forces* publiés par le DCAF. À cela s'ajoute la publication de l'OSCE/BIDDH, *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality* (voir la section sur les *ressources complémentaires* à la page 57).



2

LE CONTRÔLE DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

D'une manière générale, le secteur de la sécurité est constitué de toutes les institutions et autres entités ayant un rôle dans la sécurité de l'État et de sa population. Le contrôle du secteur de la sécurité comprend la surveillance des forces armées et de sécurité d'un État (par ex. : les forces armées, la police, la gendarmerie, la garde présidentielle, les services de renseignements, les garde-côtes, les gardes-frontières, les services des douanes et de l'immigration, et les unités locales de sécurité ou unités de réserve), ainsi que les établissements pénitentiaires, les services de probation et les services de sécurité privée. Le contrôle peut prendre de nombreuses formes, telles que la surveillance, les enquêtes et le signalement, mais aussi promouvoir ou ordonner le changement. Les mécanismes de contrôle sont conçus pour assurer un certain équilibre des pouvoirs visant à empêcher les violations des droits humains, engager la responsabilité des personnes coupables de ces violations, et faire des recommandations pour que ces violations ne se reproduisent pas. Les mécanismes de contrôle veillent également à ce que les institutions fonctionnent réellement et avec l'efficacité voulue, tout en respectant l'état de droit.

Les structures et systèmes de contrôle varient considérablement d'un pays à l'autre, ainsi que d'une institution à l'autre au sein d'un même pays. Dans tous les cas, les mécanismes suivants ont chacun un rôle important à jouer.

Contrôle interne

Dans les institutions du secteur de la sécurité, les gestionnaires et les commandants ont pour responsabilité principale de veiller à ce que les institutions s'acquittent efficacement de leurs mandats, et de prévenir tout abus. Le dispositif de contrôle interne est mis en œuvre tout au long de la chaîne de commandement. Le contrôle consiste en la supervision et la surveillance proactive de la performance, de la formation et du perfectionnement professionnel du personnel, ainsi que des pratiques et des processus opérationnels. Le contrôle interne s'exerce par le biais de systèmes de gestion de la qualité et d'examen des performances, ainsi que par le biais d'organes d'inspection et de services d'audit. La plupart des institutions du secteur de la sécurité disposent d'un mécanisme interne pour recevoir, instruire et gérer les plaintes formulées par le public ou leur personnel, qui devrait lui-même faire l'objet d'un contrôle externe, civil et indépendant. Les institutions du secteur de la sécurité peuvent également affecter un inspecteur général, un vérificateur interne ou un enquêteur à un rôle officiel de contrôle interne. Les notes d'orientation connexes, *Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police* et *Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées*, décrivent comment faire en sorte que les processus de contrôle interne de ces institutions prennent mieux en charge les questions liées au genre.

Contrôle externe

Les institutions du secteur de la sécurité devraient être soumises au contrôle des autorités civiles externes. Au minimum, celles-ci devraient inclure le ministre approprié (par ex. : le ministre de l'Intérieur, de la Sécurité, des Affaires policières, de la Défense et/ou de la Justice) et/ou les maires (contrôle de la police municipale et départementale, des prisons et des sapeurs-pompiers), le pouvoir judiciaire (les jugements et autres ordres auxquels les institutions du secteur de la sécurité doivent se conformer) et le Parlement (qui élabore les lois prévoyant les fonctions et attributions des institutions et approuve leurs budgets). Le bureau du vérificateur général peut exercer un contrôle financier. Les institutions de médiation et les INDH sont des organes de contrôle externes indépendants et leurs rôles dans le contrôle du secteur de la sécurité sont abordés dans la section suivante.

Le contrôle exercé par la société civile est une autre forme de contrôle externe, et il s'agit d'un élément essentiel de la responsabilisation. Le dossier *Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile*, publié conjointement par le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW, fournit une introduction au contrôle des institutions du secteur de la sécurité par la société civile et examine les stratégies à adopter pour qu'ils prennent en compte les questions liées au genre.

Au niveau international, le contrôle est assuré par les organes conventionnels des droits humains nationaux et internationaux, les mécanismes spéciaux et l'Examen périodique universel des Nations Unies. Parmi les organes conventionnels des droits humains internationaux figurent : le Comité des droits de l'homme, le Comité contre la torture et le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU. Les organes conventionnels régionaux comprennent la Commission africaine et la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants, la Cour européenne des droits de l'homme, la Commission interaméricaine et la Cour interaméricaine des droits de l'homme.



3

LE RÔLE DES INSTITUTIONS DE MÉDIATION ET DES INDH DANS LE CONTRÔLE DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

Les termes « institutions de médiation » et « INDH » regroupent un large éventail d'organisations avec une diversité de mandats, fonctions et pouvoirs, qui devraient idéalement être inscrits dans la législation nationale.

Les institutions de médiation sont des organismes publics dirigés par un médiateur (qui peut porter un autre titre, comme « défenseur du peuple » ou encore « protecteur du citoyen »). Le médiateur est généralement nommé par le gouvernement ou le Parlement, mais possède un degré important d'indépendance. Ces institutions sont chargées de représenter les intérêts de la population en examinant et en traitant des plaintes se rapportant à des cas de mauvaise administration ou de violation des droits.

Jasminka Džumhur, Médiateur des droits humains de la Bosnie-Herzégovine, parle à des journalistes avant un atelier d'experts de l'OSCE sur les institutions nationales des droits humains et le rôle qu'ils peuvent jouer dans la promotion de l'égalité des sexes, Sarajevo. Crédit : Verdan Pribilovic, 2012.

Les INDH sont des organismes indépendants établis par une loi constitutionnelle ou un acte législatif, financés par l'État, et spécialement chargés de protéger et promouvoir les droits humains (également connus sous le nom de « commission des droits humains » ou « commission d'égalité des chances »). Aussi, toutes les institutions nationales ont pour mandat de protéger et de promouvoir les droits des femmes et l'égalité des sexes, car ce sont des droits humains fondamentaux. Dans de nombreux pays (y compris en Croatie, en Islande, en Lituanie, aux Pays-Bas et en Suède), une INDH spécialisée a été mise en place pour lutter contre les problèmes liés à la discrimination, à l'égalité et/ou aux droits des femmes, comme la Commission d'égalité des chances ou le Commissaire pour l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe.

En général, les INDH traitent les plaintes, surveillent les acteurs publics (et parfois privés), conseillent les représentants du gouvernement, effectuent un examen des lois et se livrent à la promotion des droits humains et à des activités de sensibilisation et d'éducation. La portée des activités d'une INDH dépendra du mandat attribué par sa législation habilitante. Les Principes relatifs au statut des institutions nationales des Nations Unies (Principes de Paris) définissent les normes minimales et les exigences pour la mise en place d'INDH efficaces. En termes de contrôle du secteur de la sécurité, les Principes de Paris exigent que les INDH aient :

- un mandat de promotion des droits humains aussi étendu que possible ;
- une autonomie et indépendance vis-à-vis de l'État et des institutions qu'elles sont chargées de surveiller ;
- une composition et une coopération pluralistes, impliquant les différents segments de la société, en particulier la participation réelle des femmes ;
- le droit de surveiller et d'enquêter sur les activités des acteurs de la sécurité (notamment l'armée, la police, les services de sécurité aux frontières et de l'immigration) et d'en faire le rapport ;
- le pouvoir de lancer des enquêtes de leur propre initiative, et de mener des recherches et des enquêtes publiques. Cette prérogative est particulièrement importante dans les pays où les femmes semblent être réticentes à porter plainte pour des raisons culturelles, éducatives, d'accès ou autres ;
- des pouvoirs d'enquête appropriés, notamment le droit de citation et d'assignation à comparaître, et la possibilité de faire des visites inopinées dans les écoles de cadets, écoles de police, bases militaires, centres de rétention, centres de détention, centres de réadaptation et les centres de recrutement sur la base d'une plainte ou de leur propre initiative ;
- le pouvoir de faire des recommandations en faveur d'examens et de réforme des problèmes systémiques pour l'ensemble de l'institution, et pas seulement des recommandations visant uniquement à obtenir réparation en cas de plaintes individuelles ;

- la possibilité de rendre compte directement au Parlement et/ou au gouvernement, ainsi qu'au public ;
- des ressources financières et humaines nécessaires pour leur permettre d'exercer leur mandat efficacement ;
- la possibilité d'entreprendre des activités de promotion sous forme d'activités de plaidoyer, de publicité et de rapports publics, et de s'engager dans l'éducation et la formation des institutions du secteur de la sécurité sur les droits humains ;
- la capacité à recevoir les plaintes des membres du public et des familles des membres du secteur de la sécurité, ainsi que des membres du personnel du secteur de la sécurité, qu'ils soient toujours en activité ou qu'ils aient cessé leurs fonctions².

Les institutions de médiation qui remplissent ces exigences forment les INDH.

Les institutions de médiation et les INDH peuvent jouer un rôle important dans la supervision de la conduite des institutions du secteur de la sécurité. Il arrive que des institutions de médiation soient créées précisément dans ce but, et soient chargées de surveiller une ou plusieurs institutions du secteur de la sécurité. En voici quelques exemples :

- les institutions de médiation pour l'armée (par ex. : les commissaires parlementaires aux forces armées indépendants en Autriche, Bosnie-Herzégovine, Allemagne et Norvège, et le médiateur pour les forces de défense en Irlande) ;
- les institutions de médiation pour la police (par ex. : le commissaire aux plaintes contre la police indépendant en Angleterre et au Pays de Galles) ;
- les institutions de médiation pour les prisons (par ex. : l'enquêteur correctionnel au Canada).

Dans d'autres cas, les institutions de médiation et les INDH surveillent les institutions du secteur de la sécurité dans le cadre d'un mandat plus large de supervision des pouvoirs publics. Un de leurs services peut être dédié au secteur de la sécurité, comme c'est le cas dans le Bureau du défenseur des droits humains de la Pologne, où il existe un service pour les soldats et le personnel en uniforme.

Selon leur mandat, les activités de contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les INDH consistent généralement à enquêter sur des plaintes, à mener des activités de sensibilisation sur les violations des droits humains, et à garantir le respect des politiques nationales et institutionnelles et de l'état de droit. Grâce à l'envoi de rapports réguliers au Parlement et à d'autres activités, elles favorisent des changements politiques et législatifs. Concernant les plaintes, leurs activités peuvent comprendre la réception, l'enquête et, dans certains cas, la médiation des plaintes du public et/ou du personnel du secteur de la sécurité ; la surveillance du traitement des plaintes par les institutions du secteur de la sécurité ; et l'analyse des tendances en matière de

plaintes. Si une enquête révèle qu'un acte criminel ou qu'une infraction disciplinaire a vraisemblablement eu lieu, certaines institutions de médiation et institutions nationales peuvent porter l'affaire devant le ministère public ou la magistrature. Certains organes de contrôle externe supervisent également les nominations et les promotions. Dans certains pays, les institutions de médiation et les INDH collaborent directement avec les institutions du secteur de la sécurité sur la réforme de la gestion et sur l'élaboration des politiques. Pour un contrôle efficace du secteur de la sécurité, il est essentiel que les institutions du secteur de la sécurité ne soient pas exclues de la législation protégeant les droits humains, en particulier celles concernant l'égalité des sexes, la discrimination et le harcèlement sexuels.

Une enquête menée en 2006 sur les institutions de médiation en Arménie, en Azerbaïdjan, en Géorgie, au Kazakhstan, au Kirghizistan, en Lettonie, en Lituanie, en Moldavie, en Fédération de Russie et en Ouzbékistan, a révélé que, entre 11 et 59 % des affaires traitées chaque année portaient sur des allégations de violations commises par les institutions du secteur de la sécurité. Elle a identifié les défis suivants pour les INDH et les institutions de médiation dans l'exercice de leurs rôles de surveillance, enquête et conseil auprès du secteur de la sécurité :

- un manque de connaissance sur les droits humains parmi les fonctionnaires et les civils du secteur de la sécurité ;
- une base juridique insuffisante pour la protection des droits humains des membres des institutions du secteur de la sécurité ;
- un accès limité des institutions de médiation aux institutions concernées ;
- une culture du secret, et un échange d'informations rare et irrégulier ;
- des ressources insuffisantes pour embaucher du personnel spécialisé et des experts indépendants ;
- dans certains cas, des pouvoirs insuffisants pour ouvrir des enquêtes de leur propre initiative⁵.

Les *ressources supplémentaires* qui figurent à la page 57 de cette note d'orientation offrent des indications plus génériques pour surmonter les difficultés auxquelles se heurte le contrôle du secteur de la sécurité, telles celles énumérées ci-dessus.

Cette note d'orientation ne traite pas des rôles de contrôle qui sont *intégrés au sein* d'une institution du secteur de la sécurité en particulier, tels que le rôle d'un inspecteur général ou d'un inspectorat au sein des forces armées, comme il en existe, par exemple, au Canada, aux États-Unis, en France, aux Pays-Bas et en République tchèque. Ceux-ci sont abordés dans la note d'orientation connexe *Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées*. Cette note d'orientation ne porte pas non plus sur les organes de contrôle dont le mandat spécifique n'est pas de traiter des plaintes, tels que les institutions de contrôle et les observatoires de l'égalité des sexes. Néanmoins, la plupart des stratégies recommandées dans la section 5, page 23, peuvent aussi être adoptées par ces institutions pour renforcer leur prise en charge des questions de genre.



4

L'IMPORTANCE DU GENRE DANS LE CONTRÔLE DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PAR LES INSTITUTIONS DE MÉDIATION ET LES INDH

Les rôles sexospécifiques – ainsi que d'autres facteurs tels que l'âge, le handicap, l'origine ethnique, et la classe sociale d'une personne sont intimement associés à la façon dont elle fait l'expérience de la violence et de la sécurité. Le genre ne concerne pas seulement les femmes – il se rapporte à la fois aux femmes et aux hommes, et aux différents rôles, caractéristiques et comportements attendus ou assumés par les femmes et les hommes dans toute société. L'Encadré 2 présente certains des termes issus de la terminologie du genre qui sont utilisés dans cette note d'orientation.

La promotion de la sensibilisation aux questions liées au genre et des bonnes pratiques associées dans le secteur de la sécurité est un processus à long terme, qui nécessite non seulement des changements de politiques et de comportements, mais aussi des changements dans les attitudes. Néanmoins, en adaptant certaines lois, règles, politiques, procédures et comportements, il est possible de réaliser immédiatement des progrès réels en vue de garantir la protection des femmes et des hommes contre la discrimination et les violations des droits humains. Quelques-uns des avantages clés de l'intégration du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité sont présentés ci-dessous.

Membres d'une équipe de patrouille (female engagement team)
des États-Unis parle avec un homme afghan lors d'une patrouille.
Crédit : Cpl. Marianne T. Mangrum, 2010.

ENCADRÉ 2 - LEXIQUE DES TERMES SENSIBLES À LA DIMENSION GENDRE

Les institutions de médiations et les INDH utilisent généralement des définitions de lois ou de politiques nationales qui sont fondées sur des termes internationalement convenus. Ce qui suit est donné à titre d'exemple.

Le **genre** « concerne les caractéristiques et les perspectives sociales associées au fait d'être homme ou femme et les rapports entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles. Ces caractéristiques, ces perspectives et ces rapports sont construits socialement et sont appris par des processus de socialisation. Ils dépendent du contexte et de l'époque et peuvent évoluer. La question des sexospécificités détermine ce qui est attendu, permis et valorisé chez la femme et chez l'homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes à propos des responsabilités attribuées, des activités réalisées, de l'accès aux ressources et du contrôle de celles-ci, ainsi que des possibilités de prendre des décisions. Les autres critères importants pour l'analyse socio-culturelle comprennent la classe, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique et l'âge. » (Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme relevant de l'ONU, *Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality*, rev. août 2001.)

La **systématisation de la prise en compte de la dimension du genre** c'est « évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. » (*Documents officiels de l'Assemblée générale A/52/3/Rev.1*, chapitre IV, paragraphe 4, 18 septembre 1997.)

La **discrimination sexuelle** est le traitement injuste ou la distinction arbitraire fondée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle d'une personne. (Adapté de Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale no 20*, Article 2, E/C.12/GC/20, 2 juillet 2009.)

L'**exploitation sexuelle** « désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique ». (*Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels* (ST/SGB/2003/13). Voir également NATO Bi-Strategic Command Directive, *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure, Including Measures for Protection during Armed Conflict*, annexe B. 2012.)

Le **harcèlement sexuel** « s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation ». (*Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur l'Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir*, ST/SGB/2008/5, 11 février 2008.)

Veiller à ce que les institutions du secteur de la sécurité répondent aux différents besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons

Les femmes, les hommes, les filles et les garçons font généralement l'expérience de la criminalité et de la violence de manière différente, par exemple en ce qui concerne la violence domestique, la violence sexuelle, la violence homophobe, la violence des gangs et le trafic des être humains. En cas de détention, les femmes et les hommes ont des besoins en matière de soins, de soutien et de traitement différents. Par conséquent, les organismes de contrôle doivent adopter une approche tenant compte du genre pour veiller à ce que les institutions du secteur de la sécurité fournissent efficacement des services aux femmes et aux hommes dans les différentes parties de la communauté.

Veiller à ce que les institutions du secteur de la sécurité soient représentatives de l'ensemble de la société

Afin de s'acquitter efficacement de leurs mandats respectifs, il est essentiel que les institutions du secteur de la sécurité offrent une représentation équilibrée de l'ensemble de la population, notamment par l'embauche de personnel féminin et masculin. Les institutions de médiation et les INDH devraient être en mesure de jouer un rôle dans la promotion, le suivi et la mise en œuvre de l'égalité des chances des femmes et des hommes employés dans les institutions du secteur de la sécurité.

Prévenir et lutter contre la discrimination, l'inconduite et le harcèlement sexuels par le personnel du secteur de la sécurité

Les actes de violence et de discrimination fondés sur le genre commis par le personnel du secteur de la sécurité contre des détenus, des victimes d'actes criminels, des membres de leur propre famille et d'autres membres de la communauté sont malheureusement courants dans de nombreux pays. Dans de nombreuses institutions du secteur de la sécurité, l'intimidation, le harcèlement et la discrimination sexuels contre le personnel sont également de sérieux problèmes. Non seulement ces comportements répréhensibles violent les droits des victimes, mais ils compromettent aussi l'efficacité et la crédibilité de l'institution tout entière. L'ouverture d'enquêtes sur ces comportements et leur sanction, ainsi que la mise à profit des enseignements tirés des plaintes sont des pratiques essentielles dans les institutions du secteur de la sécurité. Les institutions de médiation et les INDH peuvent surveiller l'efficacité de leurs mécanismes internes de dépôt de plaintes et de leur suivi, et dans certains cas ont également le droit d'enquêter sur ces types de plaintes.

Veiller à ce que leurs propres procédures de plainte et d'enquête soient justes et accessibles à tous

Parfois, il arrive que les institutions de médiation et les INDH négligent les plaintes qui se rapportent à la violence fondée sur le genre ou qui sont déposées par des personnes en marge de la société, ou manquent de sensibilité dans leur examen⁴. Un moyen d'éviter cela serait, pour les institutions, de mettre l'accent sur le harcèlement et la discrimination sexuels et sur le déséquilibre dans le rapport de force entre les sexes, et de faire en sorte d'être accessibles et réceptifs aux femmes et aux hommes de toute la communauté.



5

COMMENT INTÉGRER LE GENRE DANS LE CONTRÔLE INTERNE DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PAR LES INSTITUTIONS DE MÉDIATION ET LES INDH ?

Cette section propose des stratégies concrètes pour intégrer une perspective du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité. Lors de la mise en œuvre de ces stratégies, il convient de garder à l'esprit trois points. Tout d'abord, afin de rester crédibles en s'engageant sur le genre avec le secteur de la sécurité, les institutions de médiation et INDH devraient être elles-mêmes des modèles de bonnes pratiques (ce point est détaillé ci-dessous). Deuxièmement, lorsqu'une institution du secteur de la sécurité examine les questions de genre, il importe de prêter une attention particulière à la culture organisationnelle et aux valeurs de l'institution en question. En se penchant sur cette question au lieu de se concentrer sur les plaintes individuelles, l'institution de médiation ou l'INDH est plus susceptible de contribuer à un changement durable. Troisièmement, les institutions du secteur de la sécurité devraient être encouragées à considérer la prise en charge des questions de genre comme bénéficiant à la fois les femmes et les hommes travaillant dans ces institutions, ainsi que pour les institutions elles-mêmes et les communautés qu'elles servent. Travailler sur les questions du genre peut être une base pour encourager une collaboration positive entre les institutions du secteur de la sécurité et les institutions de médiation et les INDH. Comme toujours, les bonnes pratiques décrites ci-dessous doivent être adaptées en fonction des besoins et ressources de chaque institution de médiation et INDH.

Nicholas Long, autre fois avec la Commission indépendante des plaintes contre la police (Independent Police Complaints Commission) pour l'Angleterre et le Pays de Galles, parle du contrôle interne et de la gestion des cas de violences fondées sur le genre, à l'assemblée de mise en œuvre de la dimension humaine, Varsovie. Crédit : OSCE, Piotr Markowski, 2013.

5.1 Garantir un mandat et des pouvoirs appropriés pour contrôler les institutions du secteur de sécurité en tenant compte du genre

Les pouvoirs de base mentionnés dans la section 3 ci-dessus sont indispensables à la prise en compte des questions de genre dans le cadre du contrôle du secteur de la sécurité. La législation ou les réglementations constitutives de toute institution de médiation ou INDH, y compris celles ayant compétence exclusive sur une institution du secteur de la sécurité, peuvent aborder les questions de genre des manières suivantes :

- Inclure une référence spécifique à la responsabilité de l'institution de s'engager en faveur des droits des femmes et de l'égalité des sexes. Il est également possible (ou envisageable) de faire expressément allusion à leur responsabilité d'examiner, de surveiller et de rendre compte sur la mise en œuvre des lois nationales en faveur de l'égalité des sexes, dans le cadre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, des résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, et d'autres instruments internationaux et régionaux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la violence liée au genre.
- Exiger la représentation et la participation des femmes et des hommes au sein de l'institution, de ses membres et de son instance dirigeante, pour parvenir à une représentation et une participation égales des femmes. Par exemple, la loi régissant le médiateur de la province autonome de Voïvodine en Serbie précise qu'au moins un médiateur adjoint doit être choisi parmi le sexe le moins représenté.
- Veiller à ce que les conditions des institutions concernant la recevabilité d'un cas soient suffisamment souples pour leur permettre de protéger les droits des femmes de manière adéquate (voir l'Exemple 1).

EXEMPLE 1 – SERVICE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES DU DÉFENSEUR PUBLIC DE GÉORGIE

En 1997, le Gouvernement géorgien a désigné un défenseur public et établi le Bureau du défenseur public (PDO), une institution indépendante chargée de veiller à la protection des droits humains. Son personnel se compose d'experts de différents domaines, notamment des avocats, des psychologues et des professionnels de la santé mentale.

Cadre stratégique sur l'égalité des sexes

En 2013, le PDO a élaboré un cadre stratégique de trois ans pour intégrer systématiquement la prise en compte du genre dans toutes ses activités et renforcer les capacités en matière d'égalité des sexes de chaque service. Les progrès réalisés dans la mise en œuvre de cette stratégie sont mesurés à l'aide d'une auto-évaluation institutionnelle. Le programme de formation du personnel du PDO couvre des questions telles que l'égalité des sexes, les droits des femmes, les droits des lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (LGBT), et les mécanismes de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel.

Les rapports annuels du défenseur public présentés au Parlement comprennent une section consacrée aux droits des femmes. En 2012, le rapport annuel a porté sur un large éventail de

questions, en particulier la participation des femmes aux négociations de paix, les structures gouvernementales pour assurer la participation politique des femmes, la violence domestique, les droits du travail, l'aide sociale, le mariage des enfants, le traitement discriminatoire des femmes toxicomanes et la violence contre les femmes âgées.

Expertise dédiée au genre

Il existe au sein du PDO, un service pour l'égalité des sexes chargé de travailler sur les questions de droits des femmes et des LGBT. Ses principales activités sont les suivantes :

- surveiller l'égalité des sexes, la violence domestique, les droits des femmes, la traite des êtres humains et les droits des LGBT, et faire des enquêtes en la matière ;
- traiter les plaintes et mener des enquêtes de sa propre initiative sur ces questions ;
- fournir au défenseur public des renseignements destinés à l'élaboration de propositions et de recommandations pour les organes concernés de l'Etat et les collectivités locales, les établissements publics et les fonctionnaires, ainsi que des informations à inclure dans son rapport annuel ;
- établir des partenariats et lancer des actions conjointes avec des organisations non-gouvernementales (ONG) ;
- mener des campagnes d'éducation civique et de sensibilisation.

Le PDO supervise la mise en œuvre des composantes du Plan d'action de la Géorgie sur la violence familiale et la protection des victimes de violence familiale, notamment les activités visant à améliorer le dispositif de réparation pour les victimes de violence domestique. En 2011 et 2012, le défenseur public a examiné plus de 100 cas de violence domestique pour évaluer la rapidité et l'efficacité de la réponse des organismes chargés de l'application de la loi, et l'accessibilité des mesures de protection pour les victimes. Le défenseur public surveille la formation des policiers sur la violence familiale et le nombre d'ordonnances de restriction émises, met en évidence les lacunes systémiques dans les interventions de la police et fournit des recommandations précises au ministère de l'Intérieur. En partenariat avec une ONG, le PDO a produit un livret sur les questions de violence familiale à l'intention des agents de la police.

Le PDO assiste aussi régulièrement aux séances de travail du conseil de coordination sur la mise en œuvre du Plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité, et est chargé de surveiller les rapports des différents acteurs qui en partagent la responsabilité.

Mesures proactives pour encourager le dépôt de plaintes concernant l'égalité des sexes

Le PDO ayant constaté qu'il recevait peu de plaintes relatives à l'égalité des sexes, il s'est aperçu que les gens ne connaissaient pas leurs droits et/ou ne voulaient pas ou ne pouvaient pas déposer de plainte auprès de la police ou du bureau du procureur. Ces comportements ont amené le PDO à suspendre ses critères de recevabilité pour les affaires concernant l'égalité des sexes (ainsi que celles concernant les droits des enfants et les droits des personnes handicapées), de sorte que les personnes sont dorénavant en mesure de recourir à l'assistance du PDO sans avoir à déposer de plainte auprès d'un organisme public au préalable. Dans de tels cas, le PDO n'enquête pas sur la plainte mais il conseille, soutient et encourage les plaignants à déposer une plainte auprès des autorités, et les renvoie aux ONG compétentes.

Sources : Correspondance avec Anna Arganashvili, Chef du service pour l'égalité des sexes du PDO, 2 septembre and 5 octobre 2013; OSCE/BIDDH, *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality* (Varsovie : OSCE/BIDDH, 2012); Défenseur public de Géorgie, *Annual Report of the Public Defender of Georgia – The Situation of Human Rights and Freedoms in Georgia* (Tbilissi : Défenseur public de Géorgie, 2012), p. 388.

5.2 Renforcer les capacités internes des institutions pour aborder les questions de genre

Il existe quelques guides excellents pour les INDH sur le renforcement des capacités institutionnelles pour promouvoir l'égalité des sexes (voir la section *Ressources complémentaires* à la page 57). En 2012, le Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme a défini, dans la Déclaration et le Programme d'action d'Amman, les grands principes et domaines de travail des INDH pour la promotion de l'égalité des sexes. Vous trouverez ci-dessous une série de mesures essentielles à prendre pour assurer le renforcement des moyens dont disposent les institutions de médiation et les INDH pour agir face aux problèmes liés au genre dans le contrôle du secteur de la sécurité.

Structures et processus internes

- ✓ Engager publiquement l'institution à adopter une approche qui prenne en compte les questions de genre et en faveur de la non-discrimination par le biais, par exemple, d'une déclaration de valeurs. Adopter un code de conduite, des politiques et des procédures visant à promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'institution et de sa mission⁵. Envisager l'élaboration d'une politique de genre qui définisse les objectifs et les engagements de l'organisation.
- ✓ Entreprendre un processus de planification stratégique, en s'appuyant sur les recherches et les consultations menées avec des ONG de femmes, ainsi qu'avec des institutions spécialisées travaillant sur les questions du genre, d'établir des priorités pour les travaux sur les questions de genre (voir l'Encadré 3). Envisager l'élaboration d'une stratégie ou d'un plan d'action pour l'égalité des sexes définissant activités, échéances et les responsabilités prévues, ainsi que la mise au point d'un cadre de suivi et d'évaluation.
- ✓ Mettre en place des structures institutionnelles, accompagnées de personnel et d'un financement dédié aux questions de genre. Cela pourrait comprendre la création d'un service, d'une division, d'une unité ou d'un centre axé en tout ou en partie sur les questions de genre (voir les Exemples 1 et 2), la définition de rôles dédiés à l'égalité des sexes au sein de l'institution et/ou la mise en place de responsables des questions relatives au genre, chargés d'appuyer l'intégration systématique de la dimension du genre.

ENCADRÉ 3 – PRIORITÉS DES INDH EN MATIÈRE DE GENRE DANS LA RÉGION DE L'OSCE

D'après une enquête du BIDDH en 2011 sur les INDH menée dans 28 États membres de l'OSCE, les domaines prioritaires de travail des institutions en matière d'égalité des sexes et de droits des femmes sont la discrimination et la violence contre les femmes, suivies par la traite des êtres humains, la santé et la participation des femmes à la vie politique et dans le secteur public.

Source : OSCE/BIDDH, *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality* (Varsovie : OSCE/BIDDH, 2012), p. 20.

EXEMPLE 2 – DÉPARTEMENT POUR L'OBSERVATION DES DROITS DE L'ENFANCE, LA NON-DISCRIMINATION ET L'ÉGALITÉ DES SEXES DU COMMISSARIAT DE L'UKRAINE POUR LES DROITS HUMAINS

En 2012, les droits de l'enfant, la non-discrimination et l'égalité des sexes ont été définis comme priorités essentielles par le Commissariat de l'Ukraine pour les droits humains. Suite à cela, un représentant et un département de 16 personnes dédiés à ces questions ont été mis sur pied.

Activités

Le département pour l'observation des droits de l'enfant, la non-discrimination et l'égalité des sexes surveille la mise en œuvre des obligations nationales, européennes et internationales et de la jurisprudence pertinente de l'Ukraine, examine les recours des citoyens, et élabore des recommandations pour le commissaire. Il travaille en coopération avec des ONG, des comités parlementaires, des ministères et des organisations internationales. En 2012, le Ministère a reçu quelque 220 recours concernant la non-discrimination et l'égalité des sexes (22 % du total des appels reçus par le département).

En 2013, le département s'est intéressé au suivi du traitement des femmes dans les lieux de détention et la violence domestique. Parmi les activités menées en matière de prévention et de lutte contre la violence familiale, il convient de citer le lancement d'un programme de formation destiné aux agents de police des districts et aux juges, ainsi que l'ouverture de centres de services sociaux pour les familles, les enfants et les adolescents.

Planification et suivi

Le Commissariat pour les droits humains a un groupe d'experts qui suit et évalue les activités de son secrétariat, tout en offrant une assistance consultative et en fournissant des services de recherche. En Octobre 2012, ce groupe d'experts a sollicité les vues des chefs de chaque département au sein du secrétariat du Commissariat sur les violations systématiques des droits humains en Ukraine. L'inégalité entre les sexes et les contraintes sur les types d'emplois auxquels les femmes et les hommes peuvent accéder faisaient partie des préoccupations liées aux droits humains identifiées par les chefs des départements. Les résultats de cette enquête ont inspiré la mise au point du plan d'action stratégique 2013-2017 du Commissariat pour les droits humains.

Sources : Commissariat parlementaire de l'Ukraine pour les droits humains, *Evaluation of the Ukrainian Parliamentary Commissioner for Human Rights 2012 Activity* (Kiev : UPCHR, 2013); Commissariat parlementaire de l'Ukraine pour les droits humains, « The Secretariat of the Ombudsman launched a series of trainings on preventing and combating domestic violence », site internet, 30 mai 2013.

- ✓ Une des recommandations formulées dans les Principes de Paris concerne la composition des INDH, qui devrait faire preuve de pluralisme et de diversité. Les INDH et les institutions de médiation devraient promouvoir la représentation égale des femmes et des hommes au sein du personnel à tous les niveaux, et au sein des conseils d'administration. Les normes internationales exigent cependant que certains rôles soient uniquement tenus par des femmes, comme le suivi des conditions de détention et du traitement des femmes détenues qui doit être réalisé par des inspectrices⁶. Afin de créer un environnement de travail qui favorise l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, les INDH et les institutions de médiation sont tenues d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques pour recruter et promouvoir les groupes sous-représentés, assurer des conditions de travail flexibles et compatibles avec la vie familiale, et prévenir et lutter efficacement contre le harcèlement sexuel en milieu de travail, entre autres.
- ✓ Dispenser régulièrement une formation sur le genre au personnel, ainsi qu'aux autres membres des organes de contrôle et aux principales parties prenantes, sur des sujets tels que les droits des femmes et les cadres d'action en faveur de l'égalité des sexes au niveau international, régional et national, les processus d'enquête sur les plaintes de harcèlement sexuel ou de discrimination, l'intégration systématique de la dimension genre et l'analyse conduite sous la perspective du genre.
- ✓ Veiller à ce que les systèmes de gestion des connaissances des institutions soient en mesure de produire des données ventilées selon le schéma suivant :
 - Le sexe du plaignant, de l'auteur présumé et de la victime (voir Encadré 4) ;
 - Les motifs allégués de la discrimination ou type de violation.

Assurez-vous que l'institution est en mesure d'identifier les tendances liées au genre dans les plaintes (voir l'Exemple 6 à la page 44), et de suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs nationaux et institutionnels en matière de genre. Cela inclut le suivi des ressources allouées aux programmes et politiques visant les questions de genre (aussi connu comme la budgétisation sensible au genre).

Coopération extérieure

- ✓ Établir des relations de coopération avec les organismes gouvernementaux (y compris les ministères, les institutions de contrôle, les organismes statistiques et tout organisme anti-discrimination ou chargé de la question de l'égalité) et le Parlement. Participer à l'élaboration de tous les plans d'action, lois et politiques sur les questions de genre/sécurité, notamment en ce qui concerne les sociétés de sécurité privées (voir l'Encadré 5).

ENCADRÉ 4 – DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

Que sont-elles ? Les données ventilées par sexe sont des données collectées et présentées séparément pour les femmes et les hommes.

Comment les obtenir ?

- ✓ Veiller à ce que tous les formulaires et dossiers informatiques exigent que le sexe du sujet soit enregistré.
- ✓ Exiger que les données recueillies proviennent à part égale d'hommes et de femmes, ou en proportion du nombre de femmes et d'hommes dans le service concerné.
- ✓ Envisager des mesures spéciales pour s'assurer que les femmes et les hommes participent au processus de collecte des données, par ex. en organisant des groupes de discussion séparés pour les femmes et les hommes ou en collaborant avec des organisations communautaires.
- ✓ Toujours comparer les données sur les femmes et les hommes et analyser leurs différences.



- ✓ Participer à des forums internationaux, pour donner aux institutions l'occasion d'échanger leurs expériences sur la résolution de problèmes liés à la dimension de genre. Par exemple, le genre a été un thème clé de la cinquième Conférence des institutions de médiation pour les forces armées, qui s'est tenue à Oslo en octobre 2013.
- ✓ Collaborer avec les ONG concernées. Les ONG, les groupes de femmes en particulier, exercent souvent un contrôle informel sur le secteur de la sécurité en mettant en évidence les lacunes et en préconisant des changements. Leurs rôles ont tendance à être mieux développés en lien avec la police, en particulier lorsque la police est tenue de rendre compte à et de coopérer avec les forums de police de proximité, les comités locaux de sécurité ou des commissions publiques de surveillance. Les ONG peuvent ainsi fournir aux institutions de médiation et aux INDH des informations, et ont souvent les connaissances spécialisées et les ressources humaines nécessaires pour soutenir les activités de sensibilisation et de formation.
- ✓ Développer des relations de coopération avec les associations professionnelles de femmes dans le secteur de la sécurité.
- ✓ Faire en sorte d'être régulièrement informé par les ONG de femmes et les associations de personnel féminin du secteur de la sécurité sur le statut des femmes dans le secteur et leurs préoccupations du moment. Au besoin, les groupes de défense des droits des victimes et les organisations pertinentes devraient aussi être consultés.

ENCADRÉ 5 – LE RÔLE DES INSTITUTIONS DE MÉDIATION ET DES INDH SENSIBLES À LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CONTRÔLE DES SOCIÉTÉS MILITAIRES ET DE SÉCURITÉ PRIVÉES

Les activités des sociétés militaires et de sécurité privées peuvent avoir des implications importantes pour la sûreté et la sécurité des femmes et des hommes. Dans certains pays, ces entreprises représentent une source d'emploi local importante, mais ont tendance à n'embaucher que peu de femmes et seulement pour des rôles peu valorisants. Toutes les institutions de médiation et les INDH n'ont pas le mandat d'examiner les plaintes contre le secteur privé, mais elles peuvent quand même conseiller le gouvernement sur la réglementation des sociétés militaires et de sécurité privées et encourager les pouvoirs publics à prendre des mesures pour lutter contre la discrimination. Le Dossier *Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées*, publié par le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW, présente différentes manières de prendre en compte les questions relatives au genre dans les opérations et le personnel des sociétés militaires et de sécurité privées. Il suggère les types de recommandations qui peuvent être faites par les institutions de médiation et les INDH pour résoudre des problèmes comme les actes de harcèlement et d'abus sexuels commis et subis par leur personnel, l'exclusion des femmes de leurs effectifs et leur implication dans l'exploitation des femmes locales, tout en examinant les aspects sexospécifiques de leur régulation et autorégulation.

Coordination avec des organismes nationaux spécialisés dans l'égalité entre les femmes et les hommes

- ✓ Lorsqu'il existe un organisme spécialisé pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité et/ou les droits des femmes, cet organisme devrait s'assurer que son intervention soit bien axée sur les institutions du secteur de la sécurité.
- ✓ Les autres institutions de médiation et INDH, notamment celles ayant compétence exclusive sur un établissement du secteur de la sécurité en particulier, devraient tout de même prendre en charge les question de genre dans leurs programmes et politiques.
- ✓ Les institutions spécialisées dans le genre et autres organismes de contrôle devraient prendre des dispositions formelles pour se réunir régulièrement en vue d'échanger des informations et de renforcer mutuellement leur travail sur les institutions de genre et du secteur de la sécurité⁷.

5.3 Accessibilité du processus de traitement des plaintes

La réception et l'enquête sur les plaintes représentent un moyen important pour les INDH et les institutions de médiation de remplir leur mandat. Il est essentiel qu'elles identifient les différents obstacles qui empêchent les femmes, les hommes, les filles et les garçons d'accéder à leurs services. Par la suite, une attention particulière peut alors être prêtée aux obstacles auxquels les femmes et les hommes sont confrontés lorsque ces derniers cherchent à déposer des plaintes se rapportant aux questions de genre, impliquant des membres du personnel du secteur de la sécurité.

Accessibilité pour tous

Afin d'accroître leur accessibilité, les institutions de médiation et les INDH devraient évaluer les facteurs susceptibles d'empêcher les membres de la communauté d'y accéder, et devraient prendre des mesures pour y remédier. Les mesures les plus évidentes comprennent les éléments suivants.

- S'assurer que les informations sur les institutions et leurs méthodes de travail sont :
 - largement diffusées en version imprimée ou audio, dans toutes les langues parlées au sein des communautés locales ;
 - illustrées de manière à ce que les personnes qui ne savent pas lire puissent tout de même les comprendre ;
 - diffusées dans les postes de police, aux postes de contrôle aux frontières, et dans d'autres lieux de la communauté ;
 - fournies aux organisations d'aide juridique et organismes de protection sociale.
- Prévoir des horaires d'ouverture flexibles et une aire de jeux pour les enfants qui accompagnent les plaignants.

- Garantir la possibilité d'être interrogé par une femme ou un homme, de manière à ce que le/la plaignant(e) ait la possibilité de s'entretenir avec une personne du même sexe s'il/elle le désire.
- Donner aux plaignants la possibilité de recevoir des informations et de déposer des plaintes par courrier, internet ou téléphone (ligne gratuite).
- Veiller à ce que les bureaux ou les représentants dans les zones rurales ou régionales, ainsi que dans les villes, soient accessibles à pied ou par transports publics. Certaines INDH déploient des dispensaires itinérants et organisent régulièrement des rencontres dans tout le pays pour atteindre les communautés pauvres, rurales ou minoritaires et migrantes.



Accessibilité pour les femmes

Certaines INDH rapportent que, en dépit de la discrimination répandue à laquelle les femmes doivent faire face, ces dernières ne déposent en général que relativement peu de plaintes. Un faible nombre de plaintes ne signifie cependant pas toujours une absence de problème, mais plutôt que les femmes manquent de confiance dans les mécanismes de plaintes. Plusieurs facteurs contribuent à dissuader les femmes de déposer des plaintes auprès d'institutions de médiation et d'INDH. En premier lieu, beaucoup de femmes hésitent à signaler leur problème à la police, au procureur ou à tout autre entité publique, et leurs cas ne remplissent donc pas ce critère de recevabilité pour être examinés par une institution de médiation ou INDH. Par exemple, si les femmes ne signalent que rarement les cas de violence domestique à la police, il y a encore moins de chances pour que de tels incidents soient signalés aux INDH, en raison du mauvais traitement de ces affaires par la police.

En outre, les femmes doivent souvent surmonter des obstacles physiques pour joindre les institutions de médiation et les INDH, notamment un manque de ressources financières pour se déplacer, un accès limité au transport et leurs responsabilités maternelles. Ces obstacles peuvent être encore plus importants parmi les femmes réfugiées, les travailleuse-migrantes, les femmes handicapées et de nombreux autres groupes⁸.

Par conséquent, il conviendrait de mettre en place davantage de programmes pour encourager et autonomiser les femmes à déposer des plaintes dans le cas où elles auraient subi des actes de discrimination ou de violence commis par des membres du secteur de la sécurité, ou dans le cas où ces derniers ne leur auraient pas fourni des services adéquats. Les organisations de femmes peuvent aider à mettre en rapport les communautés avec les organes de contrôle et à leur faire connaître leurs préoccupations. Selon une enquête réalisée en 2006 auprès d'institutions de médiation en Arménie, en Azerbaïdjan, en Géorgie, au Kazakhstan, au Kirghizistan, en Lettonie, en Lituanie, en Moldavie, en Ouzbékistan et en Fédération de Russie, le niveau d'interaction des institutions de médiation et des INDH avec la société civile est faible⁹, soulignant la nécessité d'adopter des mesures en vue de l'établissement de partenariats avec les ONG.

Lorsqu'il s'avère que les victimes ne se présentent toujours pas pour porter plainte, les institutions de médiation et les INDH pourraient envisager de modifier leurs procédures en acceptant les cas qui n'auraient pas d'abord été signalés à la police ou aux procureurs, en mettant en place des systèmes de plaintes internes (voir l'Exemple 1) et/ou en acceptant les plaintes déposées par une personne ayant été témoin des faits.

Le Médiateur de l'égalité et de la politique anti-discrimination de la Norvège s'engage dans un dialogue avec des femmes dirigeantes politiques. Crédit : Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2011.

Encourager les plaintes sur des questions liées au genre impliquant des membres du personnel du secteur de la sécurité

Il existe des obstacles particuliers pour les femmes et les hommes qui déposent des plaintes contre le secteur de la sécurité sur les questions liées au genre, comme le harcèlement et la discrimination sexuels, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou sur l'identité de genre et l'intimidation. Ces obstacles existent quel que soit le statut de la victime, qu'il s'agisse d'un civil ou d'un membre des services de sécurité. Dans le cas où des civils auraient été victimes d'abus de la part d'un agent de police, d'un gardien de prison, d'un militaire, ou d'un autre acteur du secteur de la sécurité, il y a de fortes chances pour qu'ils se sentent impuissants. En outre, ils courent le risque de subir des représailles s'ils décident de déposer une plainte. Cette situation s'aggrave encore lorsque la victime en question est également un(e) détenu(e).

La culture institutionnelle des organismes du secteur de la sécurité dissuade souvent les personnes de porter plainte : les plaignants sont considérés comme n'étant pas loyaux, ou tout simplement pas « assez solides » pour travailler dans le secteur. Le personnel peut être réticent à faire usage de ses droits en matière de congés de grossesse et de parentalité, de crainte d'être perçus comme étant moins engagés. Les structures hiérarchiques du secteur de la sécurité peuvent limiter les options disponibles pour porter plainte pour harcèlement moral ou sexuel, surtout lorsqu'il n'y a pas de mécanisme de plainte indépendant et que le personnel est obligé de signaler ces incidents à ses supérieurs.

Les institutions de médiation et les INDH peuvent encourager le dépôt de plaintes sur des questions liées au genre des manières suivantes :

- ✓ mettre en place un système de signalement confidentiel ;
- ✓ faire connaître les processus d'enquête et les mesures de protection disponibles dont bénéficient les personnes qui déposent des plaintes contre des membres des services de sécurité ;
- ✓ faire clairement comprendre que les plaintes pour harcèlement sexuel, discrimination sexuelle, intimidation, etc, seront prises très au sérieux ;
- ✓ effectuer des visites ou des inspections sur place afin de maximiser les possibilités pour les gens de communiquer leurs plaintes (voir l'Encadré 6) ;
- ✓ modifier les mandats et procédures pour pouvoir admettre le dépôt de plaintes par une personne ayant été témoin des faits, par une tierce personne, comme un partenaire, un membre de la famille, un ami ou un député du membre du personnel du secteur de la sécurité, ou par une ONG (voir l'Exemple 3) ;
- ✓ permettre le dépôt de plaintes anonyme, en particulier pour les personnes qui craignent des représailles¹⁰ ;
- ✓ encourager les prestataires de services aux victimes publics et privés à partager des informations sur les différentes options existantes pour déposer plaintes ;

- ✓ entrer en contact avec les associations professionnelles ou syndicats qui représentent le personnel du secteur de la sécurité.

ENCADRÉ 6 – S'ASSURER QUE LES VISITES ET INSPECTIONS SUR PLACE PERMETTENT D'ABORDER LES QUESTIONS DE GENRE

- ✓ Faites participer des femmes et hommes du personnel adéquatement formés.
- ✓ Visitez les zones où les femmes sont susceptibles de se rassembler, et créer des opportunités pour que les femmes puissent venir vous parler sans la présence d'hommes.
- ✓ Installez-vous dans un espace public (comme devant un bureau de poste) où des personnes peuvent vous approcher sans attirer l'attention.
- ✓ Interrogez les hauts responsables et le personnel responsable des plaintes, des ressources humaines et des questions d'égalité.
- ✓ Organisez des entretiens et/ou des groupes de réflexion séparés pour le personnel féminin et masculin de tous grades, y compris le personnel civil et engagé/assermenté.
- ✓ Rencontrez les représentants de toutes les associations de personnel, notamment les associations de personnel féminin ou les réseaux informels de femmes.
- ✓ Inspectez les installations et les équipements disponibles pour le personnel féminin et masculin.
- ✓ Examinez les registres du processus interne de traitement des plaintes pour harcèlement, discrimination ou violence sexuels.
- ✓ Lorsque cela s'avère opportun, inspectez les installations pour recevoir les plaintes pour violence domestique, violence sexuelle ou traite des êtres humains, et les équipements destinés aux enquêtes (comme les salles d'attente, les salle d'interrogatoire, les troussees médico-légales pour les cas de viol et les autres supports pour la collecte de preuves, et les services criminalistiques), et examinez les recueils de cas, les dossiers d'enquêtes et les registres des heures de service.
- ✓ Inspectez les lieux de détention.
- ✓ Examinez les documents d'information concernant les normes de service et de plainte à l'attention du personnel et du public.

EXEMPLE 3 – LA COMMISSAIRE À LA PROTECTION DE L'ÉGALITÉ SERBE S'ATTAQUE À DES POLITIQUES D'ADMISSION DISCRIMINATOIRES

En mars 2013, le Centre pour la politique de sécurité de Belgrade (BCSP), une ONG serbe, a déposé une plainte auprès de la commissaire à la protection de l'égalité, concernant des critères d'inscription discriminatoires à l'Académie militaire et à l'Académie de police. Les deux institutions avaient prévu un quota d'admission pour les femmes fixé à 15 %, en tant qu'étudiantes boursières de l'État. Bien qu'ils aient été initialement conçus pour encourager une plus grande admission de cadettes, au fil du temps, ces quotas étaient devenus un plafond, considéré comme le nombre maximum de femmes qui pouvaient s'inscrire. Le BCSP a également attiré l'attention du ministère de la Défense sur l'interdiction pesant sur les candidats civils de s'inscrire s'ils étaient mariés.

Une discrimination jugée récurrente

Dans les trois mois suivant la plainte, le commissaire à la protection de l'égalité a émis l'avis que l'Académie militaire et l'Académie de police avaient violé les dispositions des lois contre la discrimination et l'égalité des sexes. Le commissaire a recommandé que les processus d'admission des étudiants se conforment à la législation anti-discrimination, que la limite sur le nombre d'étudiantes soit retirée et, dans le cas de l'Académie militaire, que la condition relative à l'état matrimonial ou familial soit révoquée.

Source : Correspondance privée avec Maja Bjelos, chercheuse au Centre pour la politique de sécurité de Belgrade, 1 octobre 2013.

5.4 Traitement des plaintes et enquêtes prenant en charge les questions de genre

Le personnel des institutions de médiation et des INDH doit être doté des compétences professionnelles nécessaires pour traiter les plaintes individuelles, notamment des compétences en gestion d'affaires, des techniques d'entrevue et (lorsque leur mandat comporte l'enquête dans les cas d'activités criminelles) compétences en médecine légale. Il est important de prévoir des délais d'enquête et des mécanismes de communication régulière avec le plaignant.

Pour veiller à ce que ces processus sont sensibles aux besoins distincts des femmes, des hommes, des filles et des garçons, et appropriés pour traiter les infractions liées au genre, les institutions de médiation et les INDH devraient veiller à ce qui suit :

- ✓ que des protocoles spécifiques soient bien en place pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel ou homophobes, de discrimination ou de violence ;
- ✓ que des intervenants de sexe féminin et masculin soient disponibles, de sorte que les plaignants aient la possibilité d'être interrogés par une femme ou un homme ;

- ✓ que les chercheurs ayant des connaissances techniques et une formation spécialisée mènent des enquêtes relatives à la discrimination sexuelle ou homophobe, au harcèlement et à la violence, y compris des entrevues, l'aiguillage des victimes vers l'organisme compétent et (si besoin) la collecte de preuves médico-légales ;
- ✓ que des procédures existent pour aiguiller les victimes vers des services d'aide, tels que des soins médicaux, des conseils, des abris ou des services juridiques ;
- ✓ que les procédures strictes soient en place pour protéger la confidentialité des plaintes et la sécurité des dossiers ;
- ✓ que des procédures soient en place pour protéger les plaignants et les témoins contre les représailles, notamment de la part de membres du secteur de la sécurité, en coopération avec les services répressifs et/ou autorité judiciaires (et dans certains cas, ONG) compétents ;
- ✓ que, dans le cas où les plaintes ne relèvent pas de la compétence de l'institution (par exemple, si elle ne peut pas enquêter sur les affaires criminelles), des procédures soient en place pour les soumettre à l'organisme approprié et pour surveiller et suivre leur bon cheminement.

Enfin, dans les affaires qui présentent des antécédents ou des menaces de violence, la médiation et la conciliation devraient être employées avec prudence, voire pas du tout.

5.5 Examen systémique des questions de genre dans le secteur de la sécurité

Alors que les enquêtes sur les plaintes individuelles sont généralement un aspect important du travail des institutions de médiation et des INDH, un suivi et une enquête plus systématiques sont nécessaires en ce qui concerne les questions de genre. Les attitudes et les pratiques discriminatoires étant souvent enracinées dans la culture institutionnelle et les pratiques des institutions du secteur de la sécurité, l'examen exclusif de plaintes individuelles ne révèle pas toujours les causes qui sous-tendent la discrimination. L'Encadré 1 suggère des questions clés liées au genre clé pour le secteur de la sécurité qui peuvent justifier des enquêtes ciblées et détaillées. Des exemples d'examens liés aux questions de genre menés par des institutions de médiation et des INDH sont énumérés dans la section *Ressources supplémentaires* à la page 57.

Trois approches systémiques à l'examen des questions de genre dans le secteur de la sécurité sont discutées ci-dessous :

- suivi des progrès sur une question particulière par la collecte de données ;
- mise en commun des plaintes ;
- évaluation ou audit sur les questions de genre d'une institution particulière.

Suivi et collecte des données tenant compte du genre

Dans tout processus de suivi, le genre doit être pris en compte à tous les stades, y compris lors de la planification de la collecte des données et au moment de s'assurer que les femmes comme les hommes y contribuent, ainsi que lors de l'analyse des données et des réponses. Pendant la collecte de données, les institutions de médiation et les INDH devraient indiquer la source des informations : si elles proviennent d'une femme, d'un homme, d'une fille ou d'un garçon, ainsi que son groupe d'âge (données ventilées par sexe et par âge), de sorte que les différences entre les groupes puissent être analysées. Selon le contexte, il pourrait également être important d'enregistrer d'autres caractéristiques, comme le rang institutionnel et l'affiliation militaire, la religion, le groupe linguistique ou ethnique.

En plus de leurs propres données sur les plaintes, les institutions de médiation et les INDH peuvent s'appuyer sur les données provenant de ces diverses sources :

- ✓ Enquêtes menées de leur propre initiative.
- ✓ Enquêtes et réunions publiques, auxquelles les représentantes des femmes devraient être invitées.
- ✓ Groupes de réflexion. Il pourrait être utile d'organiser des groupes de réflexion séparés pour les différents groupes dont on veut obtenir des informations (par exemple, le personnel haut gradé, les bénéficiaires de services, les nouvelles recrues). Il pourrait également être pertinent d'organiser des groupes de réflexion dans différentes régions, ou avec des membres du personnel de grades différents.
- ✓ Sondages.
- ✓ Audits institutionnels.
- ✓ Visites sur place (voir l'Encadré 6 à la page 35 et l'Exemple 4 à la page 40).
- ✓ Recherches menées par des organismes gouvernementaux chargés de travailler sur les questions de genre, le Parlement, les universitaires et les ONG (notamment les groupes de femmes et les prestataires de services).
- ✓ Institutions du secteur de la sécurité (en particulier celles qui gèrent des plaintes, notamment la police militaire et les procureurs).

Lors de la planification des réunions publiques et des groupes de réflexion, les institutions de médiation et les INDH devraient réfléchir à la question de :

- ✓ l'organisation de réunions et/ou groupes de discussion séparés pour les femmes, hommes, filles et garçons de manière à garantir que chaque groupe soit en mesure d'exprimer son point de vue aussi librement que possible ;

- ✓ si des dispositions spéciales doivent être prises pour garantir la participation des femmes et des filles – comme la prise en charge du transport ou de la garde d'enfants ;
- ✓ comment faire en sorte que les horaires et les lieux soient pratiques pour les différents groupes de femmes, d'hommes, de filles et de garçons ;
- ✓ si la présence de membres des deux sexes dans l'équipe est nécessaire, ainsi que d'enquêteurs et/ou de traducteurs.

Dans de nombreux cas, une institution de médiation ou INDH saura qu'un type particulier de faute (par exemple, le harcèlement sexuel) est rarement signalé ou mentionné ouvertement. Pour avoir une image précise de l'ampleur de ces problèmes cachés, il est possible de :

- comparer les données relatives aux plaintes avec des formes plus anonymes de collecte de données (par exemple, enquêtes sur le climat) ;
- effectuer des enquêtes qui demandent aux répondants s'ils sont au courant qu'une chose particulière arrive à une personne dans leur unité, par opposition aux enquêtes axées sur l'expérience personnelle des répondants.

Même une petite étude peut fournir la base de connaissances nécessaire pour placer une question à l'ordre du jour d'un gouvernement ou d'une institution du secteur de la sécurité.



EXEMPLE 4 – LA DIRECTION INDÉPENDANTE DES PLAINTES SUD- AFRICAINES SURVEILLE LES RÉPONSES DE LA POLICE À LA VIOLENCE CONJUGALE

Entre 1999 et 2012, la Direction indépendante des plaintes sud-africaine (ICD) a contrôlé le respect par la police sud-africaine de ses obligations en vertu de la loi sur la violence domestique. Ces obligations comprennent celles de prêter assistance au plaignant, mener des enquêtes et conserver des registres en bonne et due forme. Dans le cas où la police échouerait dans une telle démarche, elle devait en informer la ICD. Un membre du public peut aussi déposer plainte.

Surveillance proactive

Les bureaux provinciaux de la ICD ont effectué des inspections et des entretiens dans des postes de police, à l'aide d'un outil de suivi normalisé pour évaluer le respect de la loi sur la violence domestique dans les postes. Ils ont vérifié :

- comment les recueils de cas étaient conservés ;
- si les installations étaient conviviales pour les victimes et équipées pour gérer les affaires de violence domestique, notamment s'il y avait des copies de la loi sur la violence domestique et une liste des prestataires de services aux victimes ;
- qu'un membre du personnel féminin était bien disponible à tout moment.

Parmi les défaillances les plus communes de la police figuraient l'impuissance de la police à arrêter le coupable présumé ; l'échec de l'ouverture d'un dossier et de sa transmission, en vue de poursuites pénales ; le manque d'information des plaignants sur leurs options ; et l'incapacité à conserver une copie de l'ordonnance de protection après qu'elle avait été obtenue de la cour. Les recommandations de la ICD consistaient le plus souvent en des mesures disciplinaires à prendre contre le policier concerné (dans le cas de plaintes) ou en une formation sur la loi sur la violence domestique (dans le cas des inspections et entretiens).

Rapports au Parlement

Tous les six mois, la ICD a présenté un rapport au Parlement sur le respect de la loi sur la violence domestique par la police. En 2007, l'Unité de recherche proactive du ICD a étudié toutes les plaintes que la ICD a reçues sur une période plus étendue, et a formulé un certain nombre de recommandations concernant l'élaboration d'instructions de la police et la formation et la sensibilisation de la police, ainsi que l'éducation du public.

Le suivi de la mise en œuvre de la loi sur la violence domestique incombe désormais au Secrétariat de la Police, un organe interne.

Sources : ICD Proactive Research Unit, A Study of the Factors Contributing to SAPS Non-Compliance with the Domestic Violence Act (Pretoria : ICD, 2009) ; ICD et African Policing Civilian Oversight Forum, The New Legislative Framework and Mandate of the Independent Complaints Directorate (Pretoria : ICD et APCOF, 2010), p. 17 ; ICD, Department of Independent Complaints Directorate Domestic Violence Act Report July 2011–March 2012 (Pretoria : ICD, 2012), p. 62.

Mise en commun des plaintes

Mettre en commun des plaintes ayant une source ou un facteur commun et les étudier ensemble peut aider à identifier les causes et les obstacles sous-jacents au changement. Cela peut également rendre le processus d'enquête moins difficile pour les plaignants individuels.

Auto-évaluation ou audit sur les questions de genre d'une institution du secteur de la sécurité

Les institutions de médiation et les INDH peuvent également travailler avec des institutions du secteur de la sécurité en vue de leur fournir une aide pour réaliser une auto-évaluation ou un audit de genre institutionnel. Un audit de genre est un processus d'évaluation que les organisations utilisent pour déterminer comment les questions de genre sont abordées dans leurs processus et activités organisationnels internes. Des renseignements sont recueillis de diverses sources, et peuvent être utilisés pour examiner une question spécifique de genre ou tous les aspects de l'organisation. Un certain nombre d'organisations de la police et de forces armées (voir l'Exemple 5) ont trouvé les audits de genre utiles¹¹.

Le *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice* du DCAF peut être utilisé par un organisme de surveillance pour aider à développer et à guider le processus d'audit (voir la section *Ressources supplémentaires* à la page 57). Le Dossier *Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité*, publié par le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW fournit également des conseils pour la réalisation d'audits de genre dans les institutions du secteur de la sécurité.

EXEMPLE 5 – AUDIT SUR L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LA FORCE DE DÉFENSE NÉO-ZÉLANDAISE

En 1998, la Force de défense néo-zélandaise (NZDF) a contracté la Commission des droits humains en Nouvelle-Zélande pour effectuer un audit sur l'intégration des femmes. Cet arrangement avait été conclu suite à des discussions entre la Commission et la NZDF ayant découlé d'une plainte de harcèlement sexuel au sein de la marine en Nouvelle-Zélande. Le but de cet audit, comme indiqué dans les termes de référence, était « d'identifier la philosophie, les politiques et pratiques qui sous-tendent les progrès réalisés en faveur de l'intégration des femmes à tous les niveaux dans la NZDF et, ce faisant, d'identifier toute les barrières culturelles, sociales ou institutionnelles qui entravent la progression des femmes au sein de la NZDF en fonction du mérite ». L'audit a aussi examiné comment différentes approches du genre ont influencé l'efficacité opérationnelle des forces armées.

Déroulement de l'audit

L'audit sur l'intégration des femmes comprenait une étude documentaire, des groupes de réflexion, des entrevues et une interprétation analytique. Les recommandations issues de l'audit ont abordé les sujets suivants :

- les barrières psychologiques et perceptives à l'intégration du genre ;
- les normes physiques, les vêtements et l'équipement ;
- les politiques et pratiques permettant aux gens de concilier vie privée et vie professionnelle ;
- le harcèlement sexuel et le genre ;
- les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines ;
- le leadership sur et la gestion de l'intégration des femmes ;
- l'égalité des chances en matière d'emploi.

Appropriation et suivi proactif

Le rapport de l'audit sur l'intégration du genre a été accepté dans son intégralité par le chef de la Force de défense. Un certain nombre d'initiatives ont été introduites en réponse : tout d'abord, la création d'un milieu de travail sécuritaire pour les femmes ; ensuite, la suppression de tous les obstacles à l'accès et à la réussite des femmes dans les services (l'accès à tous les postes militaires a été ouvert aux femmes en 2000) ; et enfin, l'introductions d'initiatives visant à améliorer la qualité de vie, pour aider le personnel à atteindre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Résultats

En 2005, un examen des progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations de l'audit a constaté qu'il y avait eu des progrès significatifs dans le processus d'intégration des femmes, notamment un nombre croissant de femmes dans l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air, une augmentation constante de la rétention du personnel féminin, une augmentation constante du nombre de femmes occupant des postes plus élevés et une culture plus ouverte aux femmes. Des améliorations ont également eu lieu, dans la façon dont les problèmes de harcèlement ont été gérés, tandis que les plaintes de harcèlement ont diminué de façon spectaculaire, et que les membres du personnel ayant des familles ont bénéficié de carrières plus souples. En outre, l'examen a révélé que les initiatives qui visaient à intégrer les femmes dans les services ont également bénéficié aux autres groupes minoritaires.

Source : National Equal Opportunities Network, « Forward (into equality) march! », novembre 2005, <http://www.neon.org.nz/newsarchive/forwardmarch/>; NZDF et Commission des droits humains en Nouvelle-Zélande, *Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force (The Burton Report)* (Wellington : NZDF, 1998) ; NZDF, *Progress on the Integration of Uniformed Women into the Armed Services 1998–Present* (Wellington : NZDF, 2007) ; NZDF, « Significant progress in gender integration », *Defence Update Newsletter*, 35, 2005.

5.6 Rapport et recommandations prenant en compte les questions de genre

Les rapports des INDH et des institutions de médiation au Parlement sont une très bonne occasion d'attirer l'attention du Parlement, des médias et du public sur les questions de genre en ce qui concerne le secteur de la sécurité. Le genre devrait être pris en considération à chaque étape de la rédaction, présentation et promotion d'un rapport et de ses recommandations.

Rédiger des rapports et des documents publicitaires

La plupart des institutions de médiation et des INDH sont légalement tenues de produire chaque année un rapport au Parlement. Cela peut également concerner d'autres rapports thématiques et documents publicitaires. Tous les rapports, qu'ils soient ou non spécifiquement liés aux questions de genre, ont une terminologie, un style et un contenu sensibles au genre, ce devrait être une exigence pour tous les rapports. Les conseils suivants peuvent contribuer à atteindre cet objectif.

- ✓ Inclure dans la méthodologie des informations sur la façon dont les perspectives des femmes ont été obtenues et les difficultés rencontrées à cet égard.
- ✓ Si possible, préciser si les informations ou opinions qui apparaissent dans le rapport concernent ou proviennent de femmes, d'hommes, de filles ou de garçons. Par exemple, « les hommes ont rapporté que ... » et « les femmes ont signalé que ... »¹².
- ✓ Évaluer les tendances liées au genre dans toutes les plaintes et les enquêtes. Ceci peut être fait par la collecte et la présentation des données ventilées par sexe sur les plaintes et les enquêtes, et, le cas échéant, la comparaison des données de plaintes à la représentation des femmes et des hommes dans la population et dans l'organisation du secteur de la sécurité en cours de révision, ainsi que dans la respective grades et catégories d'emploi. Une analyse des types de plaintes qui ont été déposées doit également être présentée, détaillant les sources de ces plaintes par service, rang et sexe. Inclure une section (dans l'analyse) sur les différentes conclusions concernant les femmes, les hommes, les filles et les garçons. Par exemple, dans son rapport annuel 2009, le Protecteur de droits humains et des libertés du Monténégro a inclus des données sur le nombre et la proportion de plaintes déposées par les femmes et les hommes, les différentes autorités de l'État auprès desquelles elles ont été déposées et les droits concernés (voir aussi l'Exemple 6)¹⁵.

- ✓ Éviter d'utiliser des termes qui excluent les femmes. Par exemple, utiliser « agent(e) s de police » ou « policières et policiers » au lieu de « policiers ».
- ✓ Éviter d'utiliser des pronoms masculins ou uniquement le genre grammatical masculin singulier dans les situations où le sexe du sujet n'est pas clair ou est variable. Par exemple, à la place de « le commandant est nommé sur la base de sa formation », écrire « les officiers sont nommé(e)s sur la base de leur formation ».
- ✓ Lorsque des études de cas sont utilisées, inclure des cas impliquant des femmes et des filles ainsi que des hommes et des garçons.
- ✓ Lorsque des images sont utilisées, s'assurer qu'elles comprennent bien des femmes, hommes, filles et garçons, ainsi que des civils et des membres du personnel du secteur de la sécurité.

EXEMPLE 6 – LA COMMISSAIRE DES SERVICES DE PLAINTÉ DU ROYAUME-UNI : IDENTIFIER LES DIMENSIONS SEXOSPÉCIFIQUES DES PLAINTES

La Commissaire des services de plainte pour les Forces armées (SCC) du Royaume-Uni est une institution qui a été créée par la loi de 2006 sur les forces armées visant à lutter contre l'intimidation, le harcèlement et la discrimination illégale dans les forces armées. Le rôle de la commissaire est d'assurer une surveillance rigoureuse et indépendante du fonctionnement du système de plaintes interne, et de faire rapport aux ministres et au Parlement. Elle présente chaque année un rapport au Parlement sur l'efficacité, l'efficience et l'équité du processus des plaintes durant l'année. Depuis son premier rapport en 2008, la commissaire a constitué des données ventilées par sexe sur les plaintes qu'elle reçoit. Suite à une recommandation dans son rapport annuel de 2011, les services du Commissariat fournissent désormais également une répartition des plaintes liées au service par sexe.

Contenu du rapport

Le rapport annuel de la SCC comprend une section détaillant les différences entre les plaintes déposées par les femmes militaires et celles déposées par les hommes militaires auprès de la SCC. Cette section du rapport sur les différences entre les sexes présente des données sur les plaintes reçues sous la forme de tableaux divisés par sexe et de service (l'armée de l'air, la marine ou l'armée de terre). Le rapport annuel indique également la déclaration de plaintes formelles et informelles concernant l'intimidation, la discrimination et le harcèlement fondés sur le sexe, la race, la religion ou l'orientation sexuelle. Cette information est combinée avec des études de cas illustrant les expériences des femmes et des hommes militaires au regard du mécanisme de traitement des plaintes. Les données relatives aux plaintes de la SCC sont aussi comparées à d'autres sources de renseignements, telles que les Enquêtes sur le harcèlement sexuel du ministère de la Défense, l'Enquête continue d'attitudes annuelle et l'Enquête sur les stagiaires des Forces armées, et des rapports sur l'égalité et la diversité.

La commissaire a déclaré que dans l'ensemble des services, le genre était un facteur auquel il fallait prêter attention (*Annual Report 2010*, p. 19). Les rapports annuels du SCC publiés entre 2010 et 2012 comportent les conclusions suivantes :

- « [...] alors que les hommes militaires contactent la SCC pour tout un éventail de préjudices présumés, les femmes militaires, elles, le font principalement lorsqu'elles ont fait l'objet d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et d'autres formes de comportement inapproprié » (ibid., p. 17) ;
- Le pourcentage de femmes militaires ayant pris contact avec la SCC, ou au sujet desquelles on a pris contact, a toujours été plus élevé que leur représentation dans l'armée de l'air, la marine et l'armée de terre.

Impact

La surveillance des données ventilées par sexe a permis à la commissaire d'identifier et d'analyser les écarts entre les sexes et les disparités dans les plaintes reçues, y compris si les militaires hommes faisaient ou non plus souvent appel aux services de la SCC que les militaires femmes, et d'élaborer des recommandations pour répondre aux préoccupations liées au genre.

Sources : SCC, annual reports for 2010, 2011, 2012 (Londres : SCC).

Recommandations

Les institutions de médiation et les INDH formulent des recommandations politiques ou législatives à l'intention des ministères responsables du secteur de la sécurité de l'État et, si leurs mandats le leur permettent, directement aux institutions du secteur de la sécurité. Ces recommandations peuvent s'axer sur la manière pour les institutions du secteur de la sécurité de mieux prendre en charge les questions de genre, par exemple en suggérant ce qui suit :

- *La modification d'une législation existante ou l'instauration d'une nouvelle législation* concernant les femmes dans les forces armées et la réponse de la police à certains types de crimes, etc.
- *L'élaboration de plans d'action nationaux et institutionnels sur le genre*, la violence domestique, la traite des êtres humains et la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, ou sur l'intégration du genre dans des plans d'action nationaux/institutionnels plus larges sur les droits humains.
- *Un contrôle interne plus solide et plus complet* au sein des institutions du secteur de la sécurité sur les questions de genre, y compris la présentation de rapports sur les résultats et les mesures à prendre pour lutter contre les problèmes identifiés.

Lorsque les institutions de médiation et les INDH recommandent des mesures à prendre dans le cas de violations commises par le secteur de la sécurité, celles-ci doivent être adaptées aux femmes, hommes, filles ou garçons concernés. Les mesures peuvent inclure des réparations sous forme de paiement, mais peuvent aussi consister en des excuses officielles, l'accès à une formation spéciale et/ou l'accès à un logement, à des soins médicaux et à d'autres avantages.

5.7 Éducation et sensibilisation aux questions de genre

Les institutions de médiation et les INDH doivent généralement entreprendre des activités d'éducation et de sensibilisation sur les droits humains ou sur d'autres aspects de leurs mandats. Ces activités devraient viser à la fois l'éducation du personnel du secteur de la sécurité quant à leurs droits et devoirs, et la sensibilisation des communautés sur leurs droits. Ce faisant, les institutions de médiation et les INDH ont la possibilité de :

- Développer des campagnes thématiques ciblées sur les questions de genre, liées soit aux droits ou aux devoirs des acteurs du secteur de la sécurité. Par exemple, en Allemagne, le commissaire parlementaire pour les Forces armées et le ministère de la Défense ont collaboré à l'élaboration d'une campagne d'images relative pour illustrer la grossesse dans les forces armées.
- Développer la sensibilisation des publics cibles spécifiques, par exemple les détenus de sexe féminin, les hommes qui courent le risque d'être victimes de traite à des fins de travail forcé, les nouvelles recrues de la police ou de l'armée, et les hommes et les femmes victimes de violence conjugale. Par exemple, en Afghanistan, le commissaire parlementaire norvégien pour les Forces armées est entré en contact avec des ONG de femmes dans les zones où les forces armées norvégiennes étaient stationnées par l'intermédiaire d'ONG norvégiennes et des conseillers militaires sur la question d'égalité des sexes. Il a distribué des tracts à des groupes de femmes, détaillant le code de conduite des forces armées et la façon dont elles pourraient éventuellement porter plainte auprès de lui.
- Collaborer avec les mécanismes internationaux et de leurs recommandations, comme la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et le Comité des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, y compris en facilitant travail de suivi des recommandations faites au sujet du genre et du secteur de la sécurité.

Les institutions de médiation et les INDH devraient identifier des partenaires qui peuvent les aider à toucher les femmes et les hommes dans toutes les communautés, ou dans toutes les parties du secteur de la sécurité, pertinents dans le cadre de leurs mandats. La section 5.2 de cette note d'orientation suggère certains partenaires potentiels. En outre, les enfants et les adolescents, les personnes ayant un handicap et les autres groupes marginalisés peuvent être impliqués dans la planification de campagnes d'éducation et de sensibilisation sur les questions de genre.

Une enquête réalisée en 2006 auprès d'institutions de médiation en Arménie, en Azerbaïdjan, en Géorgie, au Kazakhstan, au Kirghizistan, en Lettonie, en Lituanie, en Moldavie, en Ouzbékistan et en Fédération de Russie, a révélé que pour la plupart des institutions de médiation, il était plus facile d'établir une coopération avec la police et les prisons qu'avec les forces armées et les autorités frontalières¹⁴. L'Encadré 7 suggère donc quelques façons d'établir la communication avec ces acteurs. L'engagement peut se concentrer sur leurs droits et responsabilités en ce qui concerne les questions de genre, ainsi que les services que les institutions de médiation ou INDH peuvent leur fournir.

ENCADRÉ 7 – MÉTHODES DE SENSIBILISATION DES FORCES ARMÉES ET GARDES-FRONTIÈRES AUX QUESTIONS LIÉES AU GENRE

- Organiser des réunions régulières avec les cadres supérieurs afin de nouer un dialogue constructif.
- Dispenser une formation initiale sur les droits humains et les questions liées au genre, et soutenir son institutionnalisation.
- Visiter les casernes, les postes frontaliers et les établissements de formation à intervalles réguliers.
- Écrire des articles dans les magazines du personnel sur les questions liées au genre.
- Réaliser des spots publicitaires destinés à être diffusés sur les chaînes de radio et de télévision des forces armées ou sur grand écran pendant les soirées cinéma.
- Participer aux discussions en ligne et sur des sites Web utilisés par les forces armées et gardes-frontières.
- Collaborer avec les associations du personnel et les syndicats.
- Rencontrer et parler aux proches du personnel des forces armées et des gardes-frontières.



6

CONCLUSION

Dans de nombreux pays, les institutions de médiation et les INDH ont joué un rôle de premier plan dans les changements législatifs et politiques ayant conduit à des progrès considérables dans l'amélioration des conditions de travail du personnel du secteur de la sécurité, ainsi que la qualité des services qu'ils fournissent. Pour faire bénéficier les femmes du secteur de la sécurité des mêmes progrès, les institutions de médiation et les INDH doivent intégrer les questions de genre dans tous les aspects de leur contrôle. De même, elles doivent engager la responsabilité du secteur de la sécurité sur ses services et l'exercice de ses pouvoirs en ce qui concerne les femmes, les hommes, les filles et les garçons et dans toutes les communautés. De nombreuses institutions de médiation et INDH ont déjà pris des mesures importantes dans ce sens, et ont constaté des résultats positifs dans la protection et la promotion des droits humains.

L'intégration active d'une perspective de genre touche à tous les aspects du mandat et des activités d'une INDH ou d'une institution de médiation, notamment l'examen et l'incitation active au dépôt de plaintes, les rapports d'enquêtes et les enquêtes de propre initiative, les audiences publiques et des activités de sensibilisation et de vulgarisation. Cette note d'orientation invite les institutions et les INDH à intégrer le genre dans tous les mécanismes de contrôle du secteur de la sécurité, tout en leur montrant comment cela peut être fait.



7

TABLEAU D'AUTO-ÉVALUATION

Maintenant que vous avez lu cette note d'orientation, qu'en pensez-vous ? Votre lecture vous a-t-elle apporté de nouvelles informations qui pourraient être utilisées pour améliorer les services de votre institution de médiation ou INDH, ou qui pourraient être partagées avec une institution de médiation ou INDH avec laquelle vous travaillez ?

Vous trouverez ci-dessous un outil d'auto-évaluation de base qui vous aidera à évaluer quels sont les systèmes en place dans votre institution de médiation ou INDH, et la manière dont ils fonctionnent, à vous concentrer sur les domaines clés qui nécessitent une attention particulière et à identifier les étapes à suivre.

Questions	Données ventilées par sexe à recueillir et analyser	Que faire pour combler les lacunes ?	Comment ?
<p>Les institutions de médiation/ INDH possèdent-elles un mandat et des pouvoirs appropriés pour assurer le contrôle des institutions de sécurité ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et % de demandes de renseignements et les plaintes déposées par les femmes, les hommes, les filles et les garçons • Nombre et % de demandes de renseignements et des plaintes qui concernent la discrimination sexiste (y compris la réponse du secteur de la sécurité aux crimes sexiste) • % de plaintes de chaque type acceptées selon les critères de recevabilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Plaider en faveur d'un élargissement de pouvoirs et de mandat • Adopter un code de conduite ou de déontologie abordant les questions de genre et la diversité • Réviser les critères de recevabilité des plaintes 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un groupe de travail • Consulter des parties prenantes, y compris le ministère chargé des affaires de genre et des femmes, ainsi que les ONG
<p>L'institution a-t-elle la capacité interne pour aborder les questions de genre ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de femmes et d'hommes à chaque niveau hiérarchique et au conseil d'administration • % des ressources allouées aux programmes et politiques visant les questions de genre • % de personnel formé au genre 	<ul style="list-style-type: none"> • Donner la priorité aux questions de genre dans la planification stratégique • Envisager d'élaborer une politique sur l'égalité des sexes, et une stratégie et plan d'action sur le genre • Allouer des ressources financières et humaines aux questions de genre • S'engager à un objectif de représentation des hommes et des femmes égale à tous les niveaux hiérarchiques et au conseil d'administration • Revoir les structures et politiques internes pour parvenir à un milieu de travail propice à l'égalité des chances pour les femmes et les hommes • Former tous les membres, le personnel et les principales parties prenantes au genre • Passer en revue les stratégies de gestion des connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un groupe de travail • Consulter des parties prenantes, y compris les ministères concernés, les ONG, et les associations professionnelles de femmes dans le secteur de la sécurité • Organiser des groupes de réflexion avec employés et les utilisateurs de service (groupes de réflexion distincts pour les hommes et les femmes) • Actualiser les formulaires et les systèmes informatiques pour veiller à ce que toutes les informations nécessaires soient recueillies

Questions	Données ventilées par sexe à recueillir et analyser	Que faire pour combler les lacunes ?	Comment ?
Existe-t-il une coopération externe sur les questions de genre ?	<ul style="list-style-type: none"> • % de femmes et d'hommes participant aux rencontres 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mécanismes pour le partage régulier d'informations avec les organes du gouvernement, les organismes spécialisés dans le domaine de l'égalité, les NGO et les associations professionnels dans le secteur de la sécurité, etc. • S'associer avec des réseaux internationaux 	<ul style="list-style-type: none"> • organiser régulièrement des rencontres, des audiences, etc.
Les procédures de plainte sont-elles accessibles aux femmes et aux hommes dans le secteur de la sécurité, et aux femmes, hommes, filles et garçons qui entrent en contact avec le secteur de la sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et % de demandes de renseignements et de plaintes déposées par les femmes, les hommes, les filles et les garçons • Nombre et % de demandes de renseignements et de plaintes déposées par les femmes et les hommes dans les institutions du secteur de la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les facteurs qui empêchent les femmes, les hommes, les filles et les garçons d'accéder aux services des institutions de médiation et des INDH • Améliorer les stratégies et outils de communication et sensibilisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Consulter des ONG, des groupes de victime, d'autres prestataires de services, des associations professionnelles ou des syndicats du secteur de la sécurité, etc. • Organiser des groupes de réflexion distincts pour les hommes et les femmes membres du personnel du secteur de la sécurité • Faire des sondages auprès du personnel du secteur de la sécurité • Examiner les autres sources d'information sur les abus des droits humains (recherche académique, données sur le crime data, etc.)
Les plaintes sont-elles gérées et font-elles l'objet d'enquête d'une manière qui tienne compte des besoins distincts des femmes, hommes, filles et garçons ?	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction des femmes et des hommes à la suite de contacts avec les institutions de médiation ou INDH • % de travailleurs sociaux/travailleuses sociales disponibles • % de protocoles respectés • % de plaignants utilisant les services d'aide aux victimes 	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner ou élaborer des protocoles pour le traitement des plaintes liées au genre, notamment sur les échéances, la communication, la confidentialité, et l'orientation vers des services de protection • Former des travailleurs sociaux et des enquêteurs pour traiter les plaintes liées au genre 	<ul style="list-style-type: none"> • Consulter des ONG, des groupes de victime, d'autres prestataires de services, des associations professionnelles ou des syndicats du secteur de la sécurité, etc.

Questions	Données ventilées par sexe à recueillir et analyser	Que faire pour combler les lacunes ?	Comment ?
<p>Il y a-t-il un examen systémique des questions de genre dans le secteur de la sécurité ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de femmes et d'hommes participant au contrôle et à la collecte d'informations 	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir les outils et processus de surveillance pour s'assurer que les données sont bien ventilées par âge et par sexe, recueillies auprès d'hommes et de femmes et soumis à une analyse centrée sur le genre • Former le personnel à la collecte et à l'analyse tenant compte du genre de données • Élaborer une stratégie axée sur les questions de genre clés dans le secteur de la sécurité et un plan pour recueillir des données les concernant • Envisager de procéder à des audits de genre sur des institutions du secteur de la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualiser les formulaires et les systèmes informatiques pour veiller à ce que toutes les informations nécessaires soient recueillies • Consulter des ONG, des groupes de victime, d'autres prestataires de services, des associations professionnelles ou des syndicats du secteur de la sécurité, etc.
<p>Les rapports et recommandations des institutions de médiation et INDH abordent-elles les questions de genre dans le secteur de la sécurité ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % d'images d'hommes et de femmes dans les supports publicitaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les tendances liées au genre dans toutes les plaintes et enquêtes • Former le personnel à la collecte et l'analyse de données tenant compte du genre • Souligner les différences en terme d'expérience et faire des recommandations pour prendre en compte les différents besoins des femmes et de hommes 	

Questions	Données ventilées par sexe à recueillir et analyser	Que faire pour combler les lacunes ?	Comment ?
<p>Les institutions de médiation et les INDH mènent-ils des activités d'éducation et de sensibilisation au genre à l'intention du personnel du secteur de la sécurité ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % d'images d'hommes et de femmes dans les supports de communication • Nombre et % de femmes et d'hommes participant à des événements de sensibilisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des campagnes thématiques sur les questions du genre pour le secteur de la sécurité • Développer des activités de sensibilisation pour des groupes particuliers de femmes, hommes, filles et garçons en contact avec le secteur de la sécurité • Développer des activités de sensibilisation pour des groupes particuliers de femmes et d'hommes dans le secteur de la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Coopérer avec des ONG, des associations professionnelles ou des syndicats, du personnel des ressources humaines et de l'égalité, dans secteur de la sécurité, etc. • Utiliser des médias sociaux pour sensibiliser et communiquer



8

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Exemples d'enquêtes sur les questions de genre dans le secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les INDH

- Examen du traitement des femmes dans les Forces de défense australiennes par la **Commission australienne des droits humains** : <http://defencereview.humanrights.gov.au>
- Examen du traitement réservé aux femmes purgeant une peine de ressort fédéral compte tenu de leur sexe, de leur race et de leur déficience par la **Commission canadienne des droits de la personne** : Canadian Human Rights Commission, *Protégeons leurs droits : Examen systématique des droits de la personne dans les services correctionnels destinés aux femmes purgeant une peine de ressort fédéral* (Ottawa : CHRC, 2003).
- Étude sur les meurtres de femmes commis par des membres de la police, par la **Direction indépendante des plaintes en Afrique du Sud** : ICD, *Femicide: A Case Study on Members of the South African Police Service* (Pretoria : ICD Proactive Research Unit, 2009).

Un commandant pour l'armée de l'air des États-Unis Corey Akiyama passe en revue les manuels opérationnels de la zone de chute et une liste de contrôle de certification avec un lieutenant d'aviation Emma Taylor de la Force de défense néo-zélandaise.
Crédit : U.S.Pacific Air Forces, 2013.

- Enquête sur la gestion des cas de traite des êtres humains par la police et les autorités frontalières par le **Médiateur espagnol** : Defensor del Pueblo, *Human Trafficking in Spain* (Madrid : Defensor del Pueblo, 2012).
- Enquête sur le harcèlement sexuel dans les forces armées par la **Commission pour l'égalité des chances du Royaume-Uni** : DCAF, « Royaume-Uni : Traitement du harcèlement sexuel dans les forces armées », *La place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité : Exemples du terrain* (Genève : DCAF, 2011), p. 26.
- L'examen de la **Commission indépendante d'examen des plaintes contre la police du Royaume-Uni** des affaires impliquant des fonctionnaires de police ou des membre de la police ayant installé ou tenté d'installer des relations sexuelles avec des membres du public, alors qu'ils auraient dû les aider à titre professionnel : Independent Police Complaints Commission, *The Abuse of Police Powers to Perpetrate Sexual Violence* (Londres : IPCC, 2012).
- L'évaluation de l'**inspecteur général du Département de la Défense américain** des enquêtes sur les agressions sexuelles au sein de l'armée : Department of Defense Inspector General, *Evaluation of the Military Criminal Investigative Organisations Sexual Assault Investigations* (Alexandria, VA : DoD IG, 2013).

Notes d'orientation connexes

Bastick, Megan, *Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées* (Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014).

Bastick, Megan, *Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police* (Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014).

Contrôle du secteur de la sécurité par les INDH et institutions de médiation

Buckland, Benjamin et McDermott, William, *Ombuds Institutions for the Armed Forces : A Handbook* (Genève : DCAF, 2012).

Born, Hans et Leigh, Ian (eds), *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel* (Varsovie : OSCE/BIDDH, 2008).

Cole, Eden et Kinzelbach, Katrin (eds), *Monitoring and Investigating the Security Sector : Recommendations for Ombudsman Institutions to Promote and Protect Human Rights for Public Security* (Genève/Bratislava : PNUD/DCAF, 2007).

Contrôle des questions de genre par les INDH et institutions de médiation

Equitas, *L'égalité des femmes : Un guide pour les institutions nationales des droits de la personne relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (Montréal : Equitas, 2008).

Montgomery, Ruth, *L'établissement de bilans de l'égalité entre les sexes dans les organisations policières* (Ottawa : Condition féminine Canada 2012).

OSCE/BIDDH, *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality* (Varsovie : OSCE/BIDDH, 2012).

Penal Reform International and Association for Prevention of Torture, *Women in Detention: A Guide to Gender-Sensitive Monitoring* (Londres : PRI et APT, 2013).

Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

Bastick, Megan, *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice* (Genève : DCAF, 2011).

Bastick, Megan et Valasek, Kristin (eds), *Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux relatives à la place du genre dans la RSS* (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008).

Bastick, Megan et Valasek, Kristin (eds), *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS* (Genève : DCAF, 2009), www.gssrtraining.ch.

DCAF, *Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux relatives à la place du genre dans la RSS* (Genève : DCAF/UN-INSTRAW, 2011).

Notes

1. Voir DCAF, *Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la place du genre dans la RSS* (Genève : DCAF/UN-INSTRRAW, 2011) Megan Bastick et Daniel de Torres « Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité », dans Megan Bastick et Kristin Valasek (eds), *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRRAW, 2010). Les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité sont une série de résolutions, à commencer par la résolution 1325 de 2000, qui porte, entre autres, sur les expériences particulières des femmes dans les conflits armés. Elles abordent des questions telles que la participation des femmes à la reconstruction et à la prise de décision après un conflit, la police prenant en charge les questions de genre et la protection et la promotion des droits humains de la femme.
2. Brent Parfitt, « Independent oversight and the security of children », dans David Nosworthy (ed.), *Seen, But Not Heard: Placing Children and Youth on the Security Governance Agenda* (Genève : DCAF, 2009), pp. 162–163. Voir aussi Office of the UN High Commissioner for Human Rights, *National Human Rights Institutions – History, Principles, Roles and Responsibilities* (Genève et New York : Nations Unies, 2010).
3. Eden Cole et Katrin Kinzelbach (eds), *Monitoring and Investigating the Security Sector : Recommendations for Ombudsman Institutions to Promote and Protect Human Rights for Public Security* (Genève et Bratislava : PNUD/ DCAF, 2007), pp. 13, 20.
4. Vera Institute for Justice, *Building Public Confidence in Police through Civilian Oversight* (New York : Vera Institute for Justice, 2002), p. 11.
5. Voir les exemples du Code de conduite et de la politique en matière de diversité et d'emploi de la Commission indépendante d'examen des plaintes contre la police, ainsi que le code de déontologie du Médiateur de la police d'Irlande du Nord (notamment la section sur l'égalité).
6. Les Règles des Nations Unies concernant le traitement des détenues et l'imposition de mesures non privatives de liberté aux délinquantes (Règles de Bangkok) exigent que « Les services d'inspection, les missions de visite ou de contrôle ou les organes de supervision chargés de suivre les conditions de détention et le traitement des détenues doivent comprendre des femmes » (règle 25(3)). Les Règles de Bangkok constitue une référence essentielle pour surveiller les organismes dans l'exercice de leurs fonctions à l'égard des femmes en détention. *Women in Detention : A Guide to Gender-Sensitive Monitoring* (Londres : Penal Reform International and Association for Prevention of Torture, 2013) est inestimable pour toute institution de médiation ou INDH chargée de contrôler les lieux de détention.
7. Pour davantage de conseils sur la coordination entre organismes spécialisées et d'autres concernant des allégations relatives à la discrimination fondée sur le sexe, voir OSCE/ BIDDH, *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality* (Varsovie : OSCE/BIDDH, 2012), pp. 25–27.
8. Voir Pearl Eliadis, *Pilot Comparative Review : National Human Rights Institutions and Their Practices in Protecting and Promoting Women's Rights and Gender Equality* (Varsovie : OSCE/ BIDDH, 2011), p. 22; OSCE/BIDDH, *ibid.*, p. 85. Pour une discussion plus détaillée sur l'accessibilité, voir : *Assessing the Effectiveness of National Human Rights Institutions* (Genève : Conseil international sur les politiques des droits humains, 2005), pp. 16–17.
9. Cole et Kinzelbach, voir note 3 ci-dessus, p. 29.
10. Aux États-Unis, l'inconduite sexuelle constitue l'un des plus grands motifs de plaintes anonymes contre la police. Cependant, des procédures spéciales devraient être mises en place pour assurer le traitement des plaintes anonymes, afin de protéger de manière appropriée les droits de l'auteur présumé. En outre, il convient d'admettre que les plaintes anonymes peuvent être utilisées à mauvais escient pour harceler un membre des services de sécurité ; des cas se sont produits dans lesquels des policières ont été victime de fausses plaintes anonymes déposées par leurs collègues masculins.
11. Ruth Montgomery, *L'établissement de bilans de l'égalité entre les sexes dans les organisations policières* (Ottawa : Condition féminine Canada 2012).
12. For an example of this reporting style see: Australian Human Rights Commission, *Listening Tour Report* (Sydney : Australian Human Rights Commission, 2008).
13. Protector of Human Rights and Freedoms of Montenegro, *Annual Report 2009* (Podgorica : Protector of Human Rights and Freedoms of Montenegro, 2010).
14. Cole et Kinzelbach, voir note 3 ci-dessus, p. 25.

Évaluation

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'OSCE apprécieraient vos commentaires sur cette publication – l'usage que vous en avez fait, et si vous l'avez trouvé utile. Nous aimerions connaître vos réponses aux questions suivantes dans la mesure du possible.

1. Avec quel type de public ou d'institution avez-vous utilisé cette publication ?
 - forces armées
 - police
 - institutions du secteur de la justice
 - groupes de la société civile/ONG/groupes de femmes
 - parlementaires
 - institutions de médiation ou institutions nationales de défense de droits humains
 - autre (veuillez préciser)

2. Comment l'avez-vous utilisée ? Par exemple, dans le cadre de :
 - a. une évaluation des besoins
 - b. recherches
 - c. l'élaboration de nouvelles politiques
 - d. l'organisations d'un atelier ou d'un séminaire
 - e. une formation
 - f. suivi et évaluation

3. Y a-t-il des passages de la publication que vous ne trouvez pas clairs ?

4. Y a-t-il des sujets qui ne figurent pas dans cette publication mais que vous trouvez importants ?

5. Y a-t-il des sujets inclus dans le présent document qui, selon vous, auraient du être abordés différemment ?

6. Quel est l'impact de l'utilisation de cette publication dans votre travail/organisation ?

7. Avez-vous d'autres commentaires ?

Veuillez renvoyer ce formulaire par email à gender@dcaf.ch ou par courrier à

Programme Genre et sécurité
Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées (DCAF) – Genève
PO Box 1360
CH-1211 Genève
Suisse

