Module 14

Boîte à outils Genre et sécurité

Genre et renseignement

Lauren Hutton

DCAF Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève

OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights ODIHR

UN WOMEN

À propos de l'auteure
Lauren Hutton est analyste politique et travaille sur les interventions internationales dans les États touchés par les conflits, plus particulièrement en Afrique. Lauren a publié plusieurs travaux sur le genre et la sécurité, ainsi que sur la gouvernance démocratique du secteur du renseignement. Elle est consultante indépendante et a travaillé avec, notamment, des think-tanks, des bailleurs des fonds, des agences de l'ONU et des acteurs humanitaires pour le développement et la mise en place de projets de sécurité et de gouvernance.

Éditrice
Megan Bastick, DCAF

Remerciements
Le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN Women tiennent à remercier les nombreuses personnes qui ont contribué à ce projet, que ce soit en participant à l'atelier de révision organisé à Genève en décembre 2018 ou en relisant et commentant les versions préliminaires de ce module, notamment : Ben Buckland (APT), Nazli Yildirim Schierkolk, Sandy Africa, et Brad Orchard (UN Women), Graziella Pavone et Omer Fisher (OSCE/ODIHR), Lorraine Serrano et Hans Born (DCAF). Nous adressons des remerciements tout particuliers à Marta Ghittoni du DCAF, qui a coordonné la réalisation de cette Boîte à outils.

Le DCAF remercie la Confédération suisse, la Suède et le département du Développement international britannique pour leur soutien à l'élaboration de cette Boîte à outils.

Publié en Suisse par le DCAF – Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève
DCAF Genève
Case postale 1360
CH-1211 Genève 1
Suisse

Traduction de l'anglais par Tridiom Traducciones
Mise en page : Alice Lake Hammond (alicelh.co)

Photo de couverture : Dialogue de 2019 autour des innovations de l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, « Technologies digitales & Sécurité internationale », 2019 © UN Photo/Jean-Marc Ferré.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019
L'utilisation, la traduction et la diffusion de cette publication sont encouragées, à la condition que les contenus soient signalés et cités et qu'ils ne soient pas modifiés.

Référence à citer : DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, « Genre et renseignement », dans *Boîte à outils Genre et sécurité*, Genève : DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019.

ISBN 978-92-9222-588-9

Cette Boîte à outils a été publiée avec le soutien du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (OSCE/ODIHR). Son contenu ne reflète pas nécessairement la politique et la position de l'OSCE/ODIHR.

Ce document a été initialement publié par le DCAF, le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (OSCE/ODIHR) et UN Women en 2019 en anglais sous le titre *Gender and Security Toolkit*, « Tool 14: Intelligence and Gender». Cette version française est une traduction non officielle, réalisée et publiée par le DCAF. Son contenu ne reflète pas nécessairement la politique et la position de l'OSCE/ODIHR. En cas de différences dans le texte, veuillez vous référer à la publication originale en anglais comme version définitive et officielle.

Ce matériel a été financé par UK aid du gouvernement britannique, mais les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les politiques officielles du gouvernement britannique

UKaid
from the British people

Boîte à outils Genre et sécurité – DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women

Ce module fait partie de la *Boîte à outils Genre et sécurité* réalisée par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN Women, qui comporte neuf modules et une série de notes de synthèse.

Outils :

1. Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité
2. Genre et maintien de l'ordre
3. Place du genre dans le secteur de la défense
4. Genre et justice
5. Place du genre dans les lieux de privation de liberté
6. Place du genre dans la gestion des frontières
7. Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
14. Genre et renseignement
15. Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité

Notes de synthèse :

Les objectifs de développement durable, le secteur de la sécurité et l'égalité des genres

L'agenda « Femmes, paix et sécurité » par le prisme de la gouvernance du secteur de la sécurité

La place du genre dans la prévention de l'extrémisme violent et la lutte contre le terrorisme

La place du genre dans la régulation du secteur de la sécurité privée

Par ailleurs, un recueil de droit international, « L'égalité des genres dans le secteur de la justice et de la sécurité », est disponible en ligne.

La *Boîte à outils Genre et sécurité* prend la suite de la *Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* publiée par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et l'UN-INSTRAW en 2008. Les dossiers suivants peuvent être utilisés en complément de la présente Boîte à outils :

8. Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale
9. Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile
11. Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité
12. Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre
13. Application des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité

Table des matières

1. Présentation 1

1.1 Le secteur du renseignement dans le contexte de sécurité mondiale 1

1.2 À qui s'adresse ce module ? 3

1.3 Que contient ce module ? 3

2. Pourquoi est-il important d'assurer l'égalité des genres et d'intégrer une perspective de genre dans les services de renseignement ? 7

2.1 Concepts clés 7

2.2 Une perspective de genre renforce les produits du renseignement 12

2.3 L'égalité des genres permet aux services de renseignement de tirer profit des avantages qu'apporte la diversité du personnel 15

2.4 Les services de renseignement doivent prévenir la discrimination basée sur le sexe ou l'orientation sexuelle 17

2.5 Les services de renseignement peuvent contribuer à la réalisation de l'Agenda « Femmes, paix et sécurité » 19

2.6 Les services de renseignement peuvent contribuer à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 21

3. Quelles sont les caractéristiques des services de renseignement qui font progresser l'égalité des genres et intègrent une perspective de genre ? 25

3.1 Opérer dans le cadre de règles claires qui font progresser l'égalité des genres et les droits humains de manière plus étendue et qui reflètent les valeurs démocratiques 25

3.2 Intégrer activement les perspectives des femmes et des hommes 26

3.3 Engagement, culture et pratiques organisationnels pour parvenir à l'égalité entre les genres et à une diversité plus importante 28

4. Comment les services de renseignement peuvent-ils faire progresser l'égalité des genres et intégrer une perspective de genre ? 31

4.1 Intégrer une perspective de genre dans le cycle de renseignement 31

4.2 Entreprendre une réforme en vue de renforcer le contrôle et la responsabilisation de manière inclusive 33

4.3 Renforcer la perspective de genre dans le contrôle des services de renseignement 38

4.4 Leadership organisationnel et stratégies pour parvenir à l'égalité des genres, à la diversité et à l'inclusion 39

4.5 Recruter des femmes et d'autres personnes de groupes sous-représentés dans les services de renseignement. 43

4.6 Mécanismes visant à prévenir et à répondre aux plaintes liées au genre 45

5. Questions pour guider l'auto-évaluation institutionnelle 49

6. Ressources complémentaires 53

Image: Agent de renseignement humain écoutant le récit d'un coéquipier lors d'un jeu de rôle, pendant une mission de collecte de renseignements de la formation Panther Strike 2014 à Camp Williams, Utah, juin 2017 © U.S. Army Photo National Guard photo/Spc. Brianne M. Roudebush/Released.

Abréviations

BIN	Badan Intelijen Negara (service de renseignement d'état de l'Indonésie)
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CIA	Central Intelligence Agency (États-Unis) ou « agence centrale de renseignement »
DCAF	Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité
GCHQ	Government Communications Headquarters (Royaume-Uni) ou « Quartier général des communications du gouvernement »
GCSB	Government Communications Security Bureau (Nouvelle-Zélande) ou « Bureau de la sécurité des communications du gouvernement »
INDH	Institution nationale de défense des droits de l'homme
LGBTI	Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes
MI5	Military Intelligence Section 5 (Service de la sûreté du Royaume-Uni)
MI6	Military Intelligence Section 6 (Secret Intelligence Service du Royaume-Uni)
ODD	Objectif de développement durable
ONA	Office of National Assessments (Australie)
PIDCP	Pacte international relatif aux droits civils et politiques
SCRS	Canadian Security Intelligence Service (Service canadien du renseignement de sécurité)
STIM	Science, technologie, ingénierie et mathématiques
UK	Royaume-Uni
UN	Nations unies
US	États-Unis
VBG	Violence basée sur le genre

Image: Des officier·ère·s de police somalien·ne·s assistant à une formation sur la sécurité et le renseignement criminel, 2018 © AMISOM.

1. Présentation

Il a été prêté relativement peu d'attention à la place du genre dans les services de renseignement. Pourtant, l'intégration d'une perspective de genre dans la collecte et l'analyse de renseignements peut renforcer ces processus. De plus, les services de renseignement qui opèrent en ayant en ligne de mire des objectifs démocratiques doivent effectuer leur mission sans faire preuve de discrimination basée sur le sexe, le genre ou l'orientation sexuelle. Pour ce faire, il est vital de prendre des mesures visant à garantir que les femmes et les hommes, notamment celles et ceux qui ont diverses orientation sexuelle, identité ou expression de genre*, disposent des mêmes possibilités de participer au secteur du renseignement. Des mesures doivent être mises en place afin de veiller à ce que les besoins et droits des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité sont équitablement pris en compte dans les fonctions du secteur du renseignement. Faire progresser l'égalité des genres et intégrer une perspective de genre dans le secteur du renseignement relèvent de la responsabilité d'un gouvernement, qui doit, dans le cadre de la sécurité de ses citoyens, protéger et défendre les droits de tous. Cette responsabilité a des dimensions normatives nationales et internationales.

Cette *Boîte à outils Genre et sécurité*, publiée par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN Women, rassemble les principaux enseignements tirés d'une décennie de promotion de l'égalité des genres au sein du secteur de la justice et de la sécurité. Elle a pour objectif de diffuser les bonnes pratiques, nouvelles ou émergentes, et d'analyser comment les progrès en matière d'égalité des genres ont été accomplis. Cette Boîte à outils vise à encourager l'intégration, dans les institutions du secteur de la justice et de la sécurité, d'une perspective de genre. Dans ce contexte, les besoins d'effectifs féminins dans les secteurs de la justice et de la sécurité, souvent négligés, ne doivent pas être perdus de vue. Ce module « Genre et renseignement » adopte une approche novatrice dans le but de montrer que les services de renseignement ont l'obligation, et sont en mesure, de jouer un rôle dans la progression de l'égalité des genres.

1.1 Le secteur du renseignement dans le contexte de sécurité mondiale

Ce module entend par « services de renseignement » les agences nationales définies et mandatées par la loi comme responsables des fonctions de renseignement. Les services de renseignement collectent, analysent et diffusent des informations relatives aux menaces pesant sur la sécurité nationale.

* La terminologie se rattachant à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et à l'expression de genre, notamment aux personnes LGBTI, est détaillée dans le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».

Image: Une participante du Kazakhstan prend la parole lors d'une session sur les rôles respectifs du juge et du procureur au cours de la procédure préliminaire. La discussion, qui s'est déroulée en 2012, a porté sur la réglementation des mesures impliquant de graves atteintes aux droits individuels d'une personne ainsi que sur la réglementation des opérations de collecte de renseignements et la manière dont les informations obtenues sont utilisées © OSCE.

Les services de renseignement du vingt-et-unième siècle constituent les avant-postes des efforts déployés pour contrer les menaces complexes et multiples envers l'État. Certaines peuvent mettre en péril l'ordre politique d'un État, comme le terrorisme, les troubles civils et les ingérences extérieures, tandis que d'autres peuvent porter atteinte à la stabilité économique d'un État, notamment au travers de l'espionnage économique, par exemple, et enfin certaines menaces sont des menaces à la sécurité, notamment celles provenant du crime organisé et du cybercrime.

Le travail des services de renseignement est particulièrement affecté par l'ère de l'information qui est la nôtre. Ce phénomène a engendré une recrudescence de la quantité des données disponibles ainsi que des risques que peut présenter l'interconnectivité. Les services de renseignement ont vu leur capacité de collecte d'informations renforcée, mais, dans le même temps, le contrôle des informations est devenu plus complexe. Des organisations de la société civile affirmées et promouvant la reddition de compte aux acteurs du secteur privé capables de tirer profit de la technologie, en passant par les médias sociaux qui bousculent les concepts d'identité et d'appartenance, les informations sont devenues la principale arène de contestation dont les gouvernements ne détiennent pas le monopole. Pour autant, tandis que les gouvernements sont toujours en mesure de réguler l'accès et le contrôle des informations, les services de renseignement continuent de faire l'objet de contestations et font face à des demandes régulières exigeant leur réforme et une plus grande transparence de leur part.

Étant donné le caractère fermé et confidentiel du secteur du renseignement, les vastes initiatives du public et du secteur de la sécurité pour l'intégration d'une perspective de genre ont, pour la plupart, mis plus de temps à pénétrer le domaine du renseignement. Les travaux de réforme du secteur du renseignement ne comportent que très rarement des considérations liées au genre. Les efforts déployés pour contrer les déséquilibres de genre dans les services de renseignement sont relativement récents, et sont tributaires des perceptions sociétales plus vastes quant aux rôles sociaux de genre, des progrès en matière d'égalité des genres et du niveau de démocratisation.

Les services de renseignement aux États-Unis (US), au Royaume-Uni (UK) et en Israël, créés en temps de guerre, et dépendant des contributions à la fois des hommes et des femmes, ont une expérience relativement importante de la prise en compte du genre. Les pays comme l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande ont engagé des efforts institutionnels systématiques pour aborder l'égalité des genres et la diversité au cours des cinq dernières années, avec un certain succès. Depuis 2016, le service de renseignement du Royaume-Uni, le MI5, faisait partie de la liste créée suite à l'enquête nationale publiée sous le nom « *The Times* Top 50 Employers for Women » (« 50 meilleurs employeurs pour les femmes selon *The Times* »), et le Secret Intelligence Service, ou MI6, a également rejoint le palmarès en 2018.[1] Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) a figuré sur la liste des « 100 meilleurs employeurs » à plusieurs reprises entre 2010 et 2017.[2] Les États scandinaves et d'autres États européens ont intégré la dimension de genre dans leurs services publics, et leurs services de renseignement ont tendance à rapporter un certain équilibre de genre dans leur personnel, mais très peu d'informations permettant de montrer la façon dont ils ont abordé la question d'égalité des genres et intégré une perspective de genre sont accessibles au public. En Afrique du Sud, en Roumanie et en Sierra Leone, lors des périodes de transition, des espaces propices à la diversité des genres ont été créés parallèlement aux efforts de démocratisation, mais rares sont les informations disponibles quant à l'impact qu'une perspective de genre sur les processus de renseignement a pu avoir ces dernières années.

1.2 À qui s'adresse ce module ?

Ce module est une ressource de bonnes pratiques à mettre en place lors de l'élaboration de politiques et de procédures et/ou lors d'une réforme du secteur du renseignement dans le but de faire progresser l'égalité des genres et d'intégrer une perspective de genre.

Le module a avant tout été conçu pour les services de renseignement, les professionnel·le·s du renseignement, les décideur·euse·s politiques du renseignement mais également pour les parlements, notamment les comités spécialisés dans le contrôle du secteur du renseignement. Il sera également d'utilité pour les autres organismes qui contrôlent et surveillent le secteur du renseignement, telles que les institutions de médiation et les institutions nationales de défense des droits de l'homme (INDH). Les organisations de la société civile, les institutions de défense de l'égalité des genres, les chercheur·euse·s et les autres entités ou personnes qui défendent l'agenda « Femmes, paix et sécurité » peuvent également trouver ce module utile, car il s'adresse à une partie du secteur de la sécurité qui a reçu relativement peu d'attention.

1.3 Que contient ce module ?

La section 2 explique pourquoi le genre est important pour le travail des services de renseignement, et introduit des concepts clés en termes de renseignement, de contrôle et de surveillance du secteur du renseignement et de genre. Elle décrit comment un service de renseignement qui intègre et fait avancer l'égalité des genres est mieux équipé pour remplir sa mission.

- Appliquer une perspective de genre à la collecte et à l'analyse d'informations peut potentiellement faire passer des signes d'instabilité généralement négligés au premier plan. L'analyse de genre s'avère particulièrement intéressante pour les services de renseignement, dans la mesure où elle leur permet de mieux comprendre les relations sociales et les réseaux sociaux, ainsi que les dynamiques de la violence et de la criminalité. Une perspective de genre est indispensable pour formuler des réponses alternatives qui ne perpétuent pas les pratiques discriminatoires.
- Des hommes et des femmes qualifié·e·s et expérimenté·e·s forment le noyau du personnel du renseignement. L'efficacité des services de renseignement dépend de la façon dont ceux-ci peuvent capter et tirer profit des compétences et capacités spécialisées de tou·te·s les employé·e·s sans discrimination. Une main d'œuvre diversifiée est capitale à la fois pour le fonctionnement efficace des services de renseignement, pour neutraliser la singularité des idées et des perspectives, mais aussi pour dissoudre les tendances aux pensées de groupe. Comme le recours aux espionnes au cours de l'histoire l'a démontré, les femmes peuvent apporter des contributions distinctes au travail opérationnel mais également analytique du renseignement.

En outre, un ensemble de normes et de critères internationaux rendent impératifs, pour les services de renseignement, le respect et la défense des droits humains, l'intégration d'une perspective de genre et la progression de l'égalité entre les genres. Faisant partie du service public, les services de renseignement sont, à cet égard, tenus de respecter les mêmes normes que les autres agences. Ils peuvent par ailleurs contribuer à la réalisation des objectifs de l'Agenda « Femmes, paix et sécurité » et du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

La section 3 détaille les caractéristiques des services de renseignement qui intègrent une perspective de genre dans leur travail et renforcent l'égalité des genres. À savoir :

- Ils opéreront dans le cadre de règles claires qui font progresser l'égalité des genres et les droits humains de manière plus étendue et qui reflètent les valeurs démocratiques

- Ils intégreront activement les perspectives des femmes et des hommes
- Ils feront preuve d'un engagement, d'une culture et de pratiques organisationnels pour parvenir à une égalité entre les genres et une diversité plus importante.

La section 4 énonce les mesures qui doivent être mises en place par les gouvernements, les organismes de contrôle et les services de renseignement pour garantir que les services de renseignement intègrent une perspective de genre et défendent d'égalité des genres, parmi lesquelles :

- Des processus permettant d'intégrer une perspective de genre dans le cycle de renseignement
- Une réforme en vue de renforcer le contrôle et la responsabilisation de manière inclusive
- Des mesures visant à renforcer la perspective de genre dans le contrôle des services de renseignement
- Un leadership organisationnel et des stratégies actives pour parvenir à une égalité des genres, une diversité et une inclusion
- Le recrutement de femmes et d'autres personnes de groupes sous-représentés dans les services de renseignement
- Des mécanismes visant à prévenir et à répondre aux plaintes liées au genre.

La section 5 propose une check-list permettant d'évaluer la façon dont les services de renseignement intègrent une perspective de genre et font progresser l'égalité des genres.

La section 6 offre d'autres ressources utiles.

Les autres modules et notes de synthèse de cette boîte à outils sont consacrés à d'autres prestataires de services de sécurité et de justice et à d'autres questions en lien avec ce sujet (voir page i). La Boîte à outils est conçue comme un ensemble à l'intérieur duquel vous pouvez naviguer entre les différents modules et les notes de synthèse afin d'en savoir plus sur les aspects qui vous intéressent.

Notes de bas de page

1. *The Times*, « Top 50 employers for women 2019 », 24 avril 2019, Londres : *The Times/The Sunday Times*.
2. MediaCorp Canadan, « Canada's Top 100 Employers », 2019, https://www.canadastop100.com/national/ (consulté le 13 septembre 2019).

Steve Williams
WEST MIDLANDS POLICE

2. Pourquoi est-il important d'assurer l'égalité des genres et d'intégrer une perspective de genre dans les services de renseignement ?

En renforçant l'égalité des genres et en intégrant une perspective de genre, les services de renseignement sont mieux équipés pour comprendre et répondre aux menaces dans leurs sphères d'influence domestiques et globales, et sont ainsi plus représentatifs des populations qu'ils servent. Fondamentalement, l'intégration d'une perspective de genre et la quête de l'égalité des genres sont primordiales à l'efficacité des services de renseignement. Cela contribue notamment à garantir que les services de renseignement :

- Ont un vivier de candidat·e·s dans lequel puiser, et peuvent retenir et développer les compétences de leur personnel
- Protègent et défendent les droits humains
- Réduisent les préjudices et la possibilité d'impunité en ce qui concerne la violence basée sur le genre* (VBG) et la discrimination liée au genre
- Faisant partie de l'État, et en vertu du droit international, ils remplissent leurs obligations de renforcer l'égalité entre les genres ainsi que leurs obligations au titre de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » et du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Cette section commence par expliquer les concepts et la terminologie clés utilisés tout au long de ce module, puis détaille les arguments qui s'articulent autour de la thématique.

2.1 Concepts clés

Renseignement

Comme mentionné dans la Section 1, les *services de renseignement* font référence aux agences nationales définies et mandatées par la loi et qui sont responsables des fonctions de renseignement. Les services de renseignement collectent, analysent et diffusent des informations relatives aux menaces pesant sur la sécurité nationale. La principale fonction des services de renseignement est de fournir aux gouvernements des informations crédibles sur les menaces qui pèsent sur ceux-ci et de comprendre les enjeux complexes, les problèmes émergents et les menaces aux intérêts nationaux. L'une des caractéristiques importantes des services de renseignement est leur capacité à collecter des informations via des méthodes confidentielles, discrètes et intrusives, telles que les écoutes téléphoniques, la surveillance, l'interception de communications et les opérations d'infiltration.

La plupart des pays disposent d'une multitude d'organisations de renseignement qui ont des responsabilités spécifiques, mais qui peuvent parfois se chevaucher. On retrouve notamment les services de renseignement internes et externes, les renseignements

* Pour les besoins de cette boîte à outils, la phrase « violence basée sur le genre » est utilisée pour faire référence à tous les actes préjudiciables infligés à l'encontre d'une personne en raison d'hypothèses normatives à l'égard de son genre. VBG est un terme parapluie pour désigner tout acte préjudiciable commis contre la volonté d'une personne et qui est basé sur des différences attribuées (genre) par la société entre les femmes et les hommes. La nature et l'étendue des types spécifiques de VBG varient selon les cultures, les pays et les régions. Parmi les exemples figurent la violence sexuelle, y compris l'exploitation ou l'abus sexuel et la traite des personnes destinée à l'exploitation sexuelle, la violence domestique, le mariage forcé/précoce, les pratiques traditionnelles néfastes, comme les mutilations génitales féminines, les crimes d'honneur, le lévirat, ou encore la violence homophobe et transphobe.

Voir UN Women, « Glossaire d'égalité de sexes », 2019, https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr (consulté le 6 septembre 2019) ; HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme), « Lois et pratiques discriminatoires et actes de violence dont sont victimes des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre », Rapport de la Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 novembre 2011, paragr. 20

Image: La police des West Midlands (Royaume-Uni) a affecté une équipe permanente, composée de deux inspecteur·trice·s et de deux spécialistes du renseignement, à une prison de catégorie B, lui confiant la mission de réduire la contrebande, 2012 © West Midlands Police.

tactiques et stratégiques, le renseignement criminel, les services de collecte (par exemple, les communications, l'intelligence humaine et l'imagerie), le renseignement militaire ou civil, ou encore les organismes d'évaluation stratégique.[1] Ensemble, ces services constituent la « communauté du renseignement » d'un État.

Contrôle et surveillance du secteur du renseignement

Dans une société démocratique, les relations entre les populations et les services de renseignement doivent être définies selon les normes de transparence, de responsabilité, de bonne gouvernance et d'État de droit. Les sociétés démocratiques nécessitent que les organismes publics fassent preuve d'un degré important d'ouverture et de transparence dans leurs activités. Les services de renseignement sont plus efficaces et légitimes en tant qu'institutions démocratiques lorsqu'ils mobilisent le public, l'informent de la nature, des priorités et des tâches du secteur du renseignement, et établissent une relation de confiance avec les citoyen·ne·s, grâce à laquelle ces dernier·ère·s savent que les services de renseignement opèrent de façon non partisane, en quête des meilleurs intérêts nationaux, tout en protégeant leurs droits et leurs libertés.

Le risque que des services de renseignement opèrent hors des systèmes de contrôle et de surveillance tout en étant capables de respecter le principe de confidentialité représente une menace pour les démocraties, les droits humains et l'État de droit. Cette menace est contrée au moyen des processus de contrôle et de surveillance. Dans la plupart des cas, le *contrôle* des services de renseignement est exercé par la branche exécutive, tandis que les autorités civile, législative et judiciaire assurent des fonctions de *surveillance*. La distinction est expliquée dans la Boîte à outils du DCAF sur la *supervision des services de renseignement* :

> … il faut faire la distinction entre la surveillance et le contrôle, car ce dernier (tout comme la gestion) implique le pouvoir d'orienter les politiques et les activités d'une organisation. Par conséquent, le contrôle est typiquement associé au pouvoir exécutif du gouvernement et plus précisément conjointement à la haute direction des services de renseignement. Un exemple de contrôle, par opposition à la surveillance, serait la promulgation d'un décret exigeant qu'un service de renseignement adopte une nouvelle priorité, telle que la lutte contre le terrorisme.[2]

L'importance de la confidentialité dans le travail des services de renseignement peut les exposer aux abus de programmes politiques partisans. En d'autres termes, la surveillance externe indépendante est critique afin d'assurer que les services de renseignement opèrent en tant qu'organes exclusifs, légaux, efficaces et efficients du service public.

Dans le cadre de la prévention des abus de pouvoir, les services de renseignement doivent opérer en suivant des cadres juridiques et réglementaires clairs (voir encadré 1). Leurs actions doivent être justifiées et conformes à la législation, réalisées dans un intérêt national défini et opérer selon les principes de bonne gestion des finances publiques. Le recours à des méthodes intrusives et à des actions secrètes doit respecter les normes en matière de droits humains et ces actions doivent être menées en vue d'appuyer la réalisation des droits civils et politiques.

Encadré 1 : Principes de sécurité nationale et accès à l'information

Dans de nombreux pays, l'accès à l'information est un droit protégé : les citoyen·ne·s ont un droit général d'accès aux informations sur la façon dont le gouvernement envisage de protéger et de renforcer la sécurité nationale. En cas de circonstances exceptionnelles, ce droit peut se voir restreint, mais cela exige des paramètres opérationnels et juridiques clairs.

Connus sous le nom de « Principes de Tshwane », les Principes globaux sur la sécurité nationale et le droit à l'information ont été rédigés en consultation avec plus de 500 expert·e·s provenant de plus de 70 pays, et ont été finalisés à Tshwane, en Afrique du Sud, en 2013. Les principes s'articulent autour des enjeux que représente le maintien de la sécurité nationale, tout en respectant les impératifs démocratiques relevant de l'accès à l'information. Ils énoncent des points importants en matière de défense et d'ordre législatif sur le droit à l'information, parmi lesquels :

- Il est de bonne pratique, lorsque le droit à l'information se voit généralement limité dans un pays, de définir précisément la sécurité nationale dans le cadre juridique de ce pays conformément aux valeurs d'une société démocratique.
- Aucune restriction au droit à l'information, pour des motifs de sécurité nationale, ne peut être imposée, excepté si le gouvernement peut prouver que :
  - La restriction est prévue par la loi et est nécessaire dans une société démocratique pour protéger un intérêt légitime en matière de sécurité nationale, et
  - La loi fournit des garanties adéquates contre les abus, notamment un examen rapide, complet, accessible et efficace de la validité de la restriction en faisant appel à une autorité de surveillance indépendante, et en le soumettant aux tribunaux pour vérification.
- La charge que représente la démarche de démontrer la légitimité d'une restriction revient à l'autorité publique cherchant à dissimuler des informations.
- Le droit à l'information doit être interprété et appliqué de façon générale, et toutes les restrictions doivent être interprétées de manière stricte.
- Aucune autorité publique, y compris les services de renseignement, ne peuvent être exemptés des exigences de divulgation.
- Aucune information ne peut être dissimulée pour des motifs de sécurité nationale simplement sur la base qu'elle a été générée ou partagée avec un autre état ou un organe intergouvernemental, ou une autorité publique particulière, ou une unité au sein d'une autorité.
- Tous les organes de contrôle, y compris les institutions de médiation, les cours, les tribunaux et les organes d'appel, doivent avoir accès à toutes les informations, notamment celles relatives à la sécurité nationale, indépendamment du niveau de classification, qui sont pertinentes au regard de leur capacité à s'acquitter de leurs responsabilités.

Les Principes de Tshwane décrivent également les types d'informations en termes de sécurité nationale que les États devraient divulguer de manière volontaire et active dans les intérêts du droit à l'information. En ce qui concerne le secteur du renseignement, les informations qui devraient relever du domaine public sont notamment :

- Les structures et pouvoirs de tous les services de renseignement, tel que stipulé par la loi
- Les informations permettant d'évaluer et de contrôler l'utilisation des fonds publics
- L'existence et les termes des accords bilatéraux et multilatéraux

- Le cadre juridique global relatif au recours aux modalités de surveillance de tout type, notamment les lois régissant toutes les formes de surveillance, à la fois secrètes et manifestes, les objectifs recevables en matière de surveillance, le seuil de suspicion requis pour initier ou poursuivre la surveillance, les limitations de la durée des mesures de surveillance, les procédures en place pour l'autorisation et l'examen de l'utilisation de telles mesures, les types de données personnelles susceptibles d'être collectées et/ou traitées à des fins de sécurité nationale, et les critères au regard de l'utilisation, de la rétention, de la suppression ou du transfert de ces données.

Les Principes de Tshwane expliquent en détail comment réguler l'accès à l'information en vue de prioriser l'ouverture et la transparence tout en investissant pour la sécurité nationale. Enfin, ils mettent en avant la nécessité, pour les organes de surveillance indépendants, de contrôler les entités du secteur de la sécurité, notamment du point de vue de leurs opérations, de leurs régulations, de leurs politiques, de leurs finances et de leur administration.

Genre*

Lorsque l'on considère le genre et l'égalité des genres dans le contexte du renseignement, il est indispensable de comprendre clairement les concepts clés. Tandis que les organisations et les institutions adoptent différentes terminologies, elles ont, pour la plupart, recours aux définitions suivantes, issues des politiques et des documents des Nations Unies.

Le *genre* désigne les rôles, les comportements, les activités, les attributs et les critères qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés pour les hommes et les femmes. Ces attributs, opportunités et relations sont *socialement construits* et *assimilés* à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuel et variable. Le genre fait partie du contexte socio-culturel plus large, au même titre que d'autres critères importants pour l'analyse socio-culturelle, comme la classe, la race, le handicap, le niveau de pauvreté, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle et l'âge.[3] Le genre détermine ce qui est attendu, permis et apprécié chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les responsabilités attribuées, les activités effectuées, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les possibilités de prise de décisions. Dans les sociétés patriarcales, le pouvoir politique, économique et social sont détenus par les hommes, et les attributs associés à la masculinité sont davantage valorisés par rapport à ceux associés à la féminité. Les femmes et les filles ont moins tendance à occuper des postes de pouvoir, en comparaison avec les hommes et les garçons, et sont généralement confrontées à diverses formes de discrimination structurelle sur le plan économique, politique, social et en termes de droits juridiques.

La façon dont les femmes et les hommes se conforment, ou au contraire résistent, aux attentes en matière de genre dans leur vie quotidienne est parfois définie par les termes de *féminités* et *masculinités* : Les diverses façons d'être ou d'agir, les rôles, les valeurs et les attentes qu'une société, à un moment donné, associe au fait de devenir et d'être respectivement une femme ou un homme.

Il est essentiel de ne pas réduire le concept de « genre » à « femmes », ou à « femmes » et « hommes ». Dans le cadre du secteur du renseignement, tenir compte du genre signifie répondre et prendre en considération les différents besoins, perceptions et expériences des femmes, des hommes, des filles, des garçons et des personnes ayant une identité et une expression de genre diverse. Les personnes LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes) et ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses sont souvent victimes de multiples formes de discrimination, d'exploitation, d'abus

* Le genre, les rôles sociaux de genre, les stéréotypes de genre, les masculinités et les féminités, l'égalité des genres, l'intersectionnalité, les orientations sexuelles, les identités et expressions de genre diverses sont examinés de manière plus approfondie dans le module 1 « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».

Les modalités d'une analyse de genre intersectionnelle sont décrites dans le module 15, « Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité ».

et de violence. Ce constat est d'ailleurs reconnu par de nombreux États et organisations internationales qui visent à remédier à la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre dans leur législation et dans leurs déclarations. Lorsqu'il est question d'intégrer une perspective de genre, on ne doit pas oublier que les femmes et les hommes (les personnes qui s'identifient au modèle binaire femme/homme ou bien en dehors de celui-ci) ne sont jamais des groupes homogènes. Ils ne partagent pas tou·te·s les mêmes expériences, besoins ou valeurs, et n'ont pas les mêmes opportunités.

Par ailleurs, la notion d' « intersectionnalité » fait référence aux interactions entre deux ou plusieurs formes de discrimination ou de systèmes de subordination, tels que le racisme, le patriarcat ou le désavantage économique. Une analyse intersectionnelle montre souvent que les dynamiques d'exclusion, d'inégalité et de violence sont exacerbées lorsque deux ou plusieurs de ces systèmes de subordination se recoupent : par exemple, lorsqu'une femme est, d'une part, marginalisée sur le plan socio-économique et, d'autre part, fait partie d'un groupe ethnique minoritaire. Tout travail sur le genre et le renseignement doit intégrer les recoupements entre le genre et l'origine ethnoreligieuse, l'âge, la classe sociale, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'appartenance raciale, le handicap et d'autres marqueurs démographiques, en différents lieux et à différents moments.

Égalité des genres

L'*égalité des genres* est un droit humain fondamental et un objectif en faveur duquel les gouvernements et les organisations internationales se sont engagés. Promouvoir l'égalité des genres est intégré dans le mandat des institutions du secteur de la sécurité et de la justice, et en particulier dans le secteur du renseignement. L'engagement à l'égard de l'égalité des genres est inscrit dans le droit international et dans les constitutions et législations nationales à travers le monde (ce point est détaillé dans le paragraphe 2.4). L'égalité des genres signifie que :

> … les droits et responsabilités qui sont propres aux individus, ainsi que les opportunités qui leur sont offertes, ne dépendent pas de leur sexe. La notion d'égalité ne signifie pas « le même que ». En d'autres termes, promouvoir l'égalité des genres ne consiste pas à effacer la distinction entre les genres masculin et féminin. L'égalité entre les femmes et les hommes possède à la fois un aspect quantitatif et qualitatif. L'aspect quantitatif fait référence au désir de parvenir à une représentation équitable des femmes, c'est-à-dire améliorer l'équilibre et la parité, tandis que l'aspect qualitatif renvoie quant à lui à l'accomplissement d'une influence équitable lorsqu'il est question d'établir les priorités et résultats de développement pour les femmes et les hommes. L'égalité consiste notamment à ce que les perceptions, les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes (qui peuvent être très différents compte tenu des différents rôles et responsabilités des femmes et des hommes) aient la même importance dans la planification et la prise de décision …[4]

L'égalité des genres peut également être définie comme « l'absence de discrimination sur la base du sexe d'une personne en termes d'opportunités, de répartition des ressources ou des bénéfices, ou d'accès aux services ».[5] Parvenir à l'égalité des genres implique une obligation positive de transformer les relations de pouvoir inégales, de traiter les causes et structures sous-jacentes à l'inégalité de genre, notamment les normes discriminatoires, les préjugés et les stéréotypes, et de réformer les institutions qui contribuent à perpétuer la discrimination et les inégalités.

Dans le cas du secteur du renseignement, l'égalité des genres signifie que les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes chances de travailler pour les services de renseignement, que leurs droits soient protégés et défendus et que leurs besoins soient satisfaits sur un pied d'égalité.

Intégrer une perspective de genre

Les stratégies clés à mettre en place pour parvenir à une égalité des genres dans les politiques internationales, nationales et institutionnelles consistent en l'intégration de la dimension de genre/de la perspective de genre et de l'analyse de genre.

Le concept de *gender mainstreaming* (ou « intégration d'une dimension de genre ») désigne le processus d'*évaluation des incidences* pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans l'élaboration des politiques, la réforme législative, la restructuration des institutions, les formations ou d'autres programmes. 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 à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages de façon égale et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. L'objectif ultime de l'intégration de la dimension de genre est de parvenir à une égalité des genres.[6]

Aujourd'hui, le terme *perspective de genre* a une signification plus vaste, et ne se concentre pas uniquement sur les femmes et les hommes. UN Women définit la « perspective de genre » comme :

> … une façon de percevoir ou d'analyser qui s'intéresse à l'impact du genre au niveau des opportunités des personnes, de leurs rôles sociaux et de leurs interactions. Cette façon de voir permet de procéder à une analyse de genre et, ultérieurement, d'intégrer une dimension sexospécifique dans toute proposition de programme, de politique ou d'organisation.[7]

Dans ce module, le concept de « perspective de genre » fait référence à la façon de percevoir ou d'analyser l'impact des rôles sociaux de genre, des stéréotypes de genre et des structures instaurées selon le genre dans la société et les institutions, notamment à l'égard de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre. En outre, intégrer une perspective de genre implique un engagement délibéré et un questionnement vis-à-vis des répercussions du genre sur les opportunités, les rôles sociaux et les interactions des individus. Par ailleurs, la boîte à outils utilise l'expression « intégrer une perspective de genre » plutôt que l'expression « intégrer une démarche d'équité entre les sexes », établie en 1972, afin d'insister sur le fait qu'une perspective de genre requiert plus qu'une simple « évaluation des incidences », elle nécessite que des actions soient mises en place en conséquence.

2.2 Une perspective de genre renforce les produits du renseignement

Mieux comprendre les rôles sociaux de genre, les stéréotypes de genre et les structures instaurées selon le genre dans la société et les institutions peut améliorer la collecte et l'analyse des renseignements. L'identité, et en l'occurrence l'identité de genre, joue un rôle important dans les dynamiques relationnelles ainsi que dans les dynamiques des inégalités, et façonne la façon dont chacun·e perçoit et comprend les autres, à la fois au niveau individuel et au niveau national.[8] L'intégration de considérations de genre dans les cadres analytiques implique d'examiner plus attentivement les relations entre les hommes et les femmes, ainsi que leurs rôles respectifs dans un contexte particulier. L'analyse de genre aide les services de renseignement à mieux concevoir les modèles respectifs de participation que les femmes, les hommes et d'autres identités de genre adoptent au sein d'une société. C'est pourquoi l'analyse de genre est particulièrement utile pour que les services de renseignement comprennent les relations sociales et les réseaux sociaux, et la façon dont les ressources, les responsabilités et le pouvoir sont accessibles et partagés, ou

non, dans une communauté. L'encadré 2, qui aborde la perspective de genre dans le contexte de l'extrémisme violent, illustre ce point.* Appliquer une perspective de genre à la collecte et à l'analyse d'informations peut potentiellement faire passer des signes d'instabilité généralement négligés au premier plan.

À l'inverse, si des préconceptions sexistes, au même titre que toutes les autres préconceptions, interfèrent dans l'analyse des renseignements et dans les mesures de sécurité mises en place à la suite de ladite analyse, cela peut engendrer des mesures qui perpétuent les pratiques discriminatoires envers les femmes et les autres groupes, notamment les personnes LGBTI. Intégrer une perspective de genre dans les actions du renseignement peut également permettre d'éliminer les préjugés systémiques au regard des mesures militarisées et de sécurité nationale et de celles relatives aux défis sur le plan de la politique étrangère, mais aussi de mieux comprendre les risques sociétaux et les vulnérabilités auxquels les services de renseignement sont confrontés.

Encadré 2 : Intégrer une perspective de genre dans les produits du renseignement : le cas de l'extrémisme violent

Parmi les domaines dans lesquels ont été accomplis des progrès en matière d'intégration d'une perspective de genre dans l'analyse des renseignements figure la compréhension et la prévention de l'extrémisme violent et de la radicalisation conduisant au terrorisme. Il a été démontré que le genre est un élément psychologique moteur des comportements extrémistes violents et des crimes motivés par la haine. Les mesures visant à remédier et à prévenir de tels comportements doivent faire appel à des méthodes d'intervention axées sur le genre (Weilnböck, 2014).

L'étude mondiale de l'ONU sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies a découvert que « à travers toutes les religions et toutes les régions, les groupes extrémistes partagent tous un point commun, à savoir que leurs avancées sont toujours accompagnées d'attaques à l'encontre des droits des femmes et des filles, notamment de leurs droits à l'éducation, à mener une vie publique et à prendre les décisions qui concernent leur propre corps » (UN Women, 2015 : 16). L'étude mondiale met en avant des exemples d'extrémisme juif, chrétien, bouddhiste et hindou afin de souligner que l'indicateur de genre outrepasse les groupes religieux, et doit être au centre de notre compréhension de l'extrémisme. Une préconisation issue d'une étude pour la prévention de l'extrémisme violent en Indonésie consistait à se servir de l'analyse de genre dans la phase d'alerte précoce, étant donné que des signes précurseurs propres au genre avaient été observés au quotidien et étaient des indicateurs précoces de fondamentalisme, de violence et de comportements extrémistes. La recherche identifiait notamment quatre signes précurseurs : l'utilisation croissante du hijab, les restrictions relatives au déplacement des femmes et l'exclusivité des mosquées, la réputation sociale et les « crimes de haine », et enfin les menaces ou les actes de VBG (True et Eddyono, 2017).

En comprenant dans quelle mesure le genre a des répercussions sur les comportements extrémistes, les services de renseignement seront davantage conscients des tendances en matière de recrudescence de l'extrémisme violent et de la radicalisation menant au terrorisme. De fait, ils seront en mesure de remarquer quels sont les types d'interactions entre les groupes au sein des réseaux, et de préparer des stratégies d'intervention qui ciblent en particulier les besoins genrés des individus et des communautés. Une analyse de genre portant sur la radicalisation violente et sur l'extrémisme violent révèle que les hommes et les femmes sont attirés et interagissent avec la radicalisation violente de diverses façons. Les hommes jeunes rejoignent les groupes extrémistes violents dans le but de satisfaire leurs besoins perçus et leurs identités en tant qu'hommes. Les hommes jeunes, en particulier, aspirent à jouer les rôles que la société leur attribue, c'est-à-dire être le soutien de la famille, le mari, le père et le protecteur. Dans de nombreux pays, le manque d'opportunités économiques, les obstacles au mariage et l'horizon

* Voir également la note de synthèse sur « La place du genre dans la prévention de l'extrémisme violent et la lutte contre le terrorisme ».

professionnel réduit empêchant d'avoir un statut social instaurent un environnement propice qui attire les hommes désillusionnés en quête de fraternité, de sens, de vie familiale et communautaire, et enfin de respect. L'analyse de genre offre aux services de renseignement un aperçu des motivations sociales qui incitent les individus à rejoindre des groupes extrémistes violents, et peut fournir une perception essentielle du calcul des risques que représentent les individus dans certaines circonstances. Ce type d'informations s'avère précieux dans le cadre de l'identification des individus à haut risque, afin d'élaborer et de mettre en place des interventions visant à endiguer l'extrémisme violent et d'aider les services de renseignement à recruter des sources. La réalisation d'une analyse de l'extrémisme violent fondée sur le genre peut contribuer à identifier les espaces propices à la création et au renforcement des masculinités, et mettre ainsi en lumière les trajectoires critiques conduisant à la radicalisation violente.

En ce qui concerne la radicalisation violente des femmes, celle-ci peut s'expliquer, entre autres, par des conditions spécifiques comme l'inégalité et la discrimination basées sur le genre, la violence à l'égard des femmes, le manque d'éducation, le manque de possibilités économiques et d'opportunités à exercer leurs droits civils et à participer à la vie politique de manière légale et pacifique (Secrétariat de l'OSCE, 2013). L'application de stéréotypes de genre par les services de renseignement a donné lieu à des lacunes quant à la détection de menaces provenant des femmes, c'est d'ailleurs pour cette raison que les services de renseignement n'ont pas été en mesure d'interrompre le recrutement et le financement de réseaux dirigés par des femmes. En fait, l'image même de la femme pacifique a été utilisée par les groupes terroristes dans le but de recruter des femmes, et ces groupes se servent ensuite de la participation des femmes au sein de leur organisation pour revendiquer leur nature inoffensive et pacifique.

Une meilleure connaissance de la radicalisation terroriste serait également bénéfique pour de meilleures interactions entre les services de renseignement et les autorités publiques dans d'autres domaines, tels que l'éducation, les services de santé et sociaux, aux niveaux national et local, notamment via, par exemple, des forums interinstitutions permettant de croiser les compétences, de renforcer les échanges d'informations, de susciter une prise de conscience et d'accroître les connaissances à la fois sur le genre et sur la sécurité de toutes les parties prenantes. En outre, les services de renseignement peuvent renforcer l'intégration d'une perspective de genre en nouant des relations avec les organisations de femmes. Les services de renseignement doivent identifier les principaux défenseurs des droits des femmes et les organisations de femmes, ainsi que leurs compétences et besoins, en vue de diversifier leurs partenariats et de prioriser l'engagement avec les organisations et leaders communautaires (Secrétariat de l'OSCE, 2013).

Si les services de renseignement parviennent à intégrer une perspective de genre, ils bénéficieront d'une meilleure compréhension des rôles des femmes dans les groupes extrémistes et terroristes, et seront par conséquent aptes à mettre en place des interventions plus efficaces pour aborder les différents rôles des femmes dans ces groupes. À titre d'exemple, la mesure initiale prise par les gouvernements européens à l'égard des combattants terroristes retournant en Syrie et en Irak consistait à condamner seulement les hommes : les femmes étaient considérées comme jouant des rôles moindres dans les conflits, et étaient pour cela rarement traduites en justice (Heinke et al., 2018). Cependant, à la suite de l'attentat du musée juif de Bruxelles, en 2014, et des attentats de Paris, en 2015, la condamnation des rapatrié·e·s est devenue plus systématique, et s'est élargie aux femmes, dont la contribution active au terrorisme a été mise en avant.

Sources : H. Weilnböck, « Rehabilitating perpetrators of violent extremism and hate crime: The importance of gender-based approaches and the limits of online interventions », Londres : Open Democracy, 2014 ; UN Women, « Preventing conflict, transforming justice, securing the peace – A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 », New York : UN Women, 2015 ; J. True et S. Eddyono, « Preventing violent extremism: Gender perspectives and women's roles », Melbourne, Vic. : Monash University, 2017 ; Secrétariat de l'OSCE , « Women and terrorist radicalization: Final report », OSCE/ODIHR Expert Roundtables, Vienne : OSCE, 2013 ; D. H. Heinke, D. Malet, S. Minks, J. Raudszus, B. van Ginkel, T. Renard et R. Coolsaet, « Returnees: Who are they, why are they (not) coming back and how should we deal with them? Assessing policies on returning foreign terrorist fighters in Belgium, Germany and the Netherlands », Bruxelles : Egmont Institute, 2018.

2.3 L'égalité des genres permet aux services de renseignement de tirer profit des avantages qu'apporte la diversité du personnel

Dans de nombreux services d'intelligence, les femmes ont tendance à être limitées sur le plan des fonctions administratives, des ressources humaines et de secrétariat ; les postes opérationnels, de direction et de prise de décision sont majoritairement occupés par des hommes. Dans certaines instances, des régulations institutionnelles ont même empêché les femmes d'être affectées ailleurs, plus particulièrement à l'étranger si elles sont mariées. Les services de renseignement ont également l'habitude d'être confrontés à des attitudes de culture organisationnelle de type « club réservé aux hommes », caractérisées par un langage discriminatoire très prononcé, des commentaires obscènes ou encore un harcèlement verbal et sexuel envers les femmes ou vers les minorités raciales ou ethniques. Et ce constat est vrai malgré le fait que, en période de conflit, les femmes se sont souvent impliquées de manière active dans les opérations de renseignement. Au cours de la Seconde guerre mondiale, par exemple, le Royaume-Uni faisait appel à des agentes secrètes britanniques pour infiltrer l'Europe, alors sous le contrôle des Nazis, du fait que les femmes traversaient les frontières plus facilement. Lors de l'occupation de l'Irlande du Nord et de la Palestine, le Royaume-Uni et Israël ont eu recours à des équipes mixtes pour les opérations de surveillance et sous couverture, car les couples passaient davantage inaperçus. Dans certains pays, les femmes travaillant pour les services de renseignement ont réussi à lutter pour une meilleure égalité d'embauche, à briser les plafonds de verre et à dépasser les rôles sociaux et de genre tacites. Aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Israël, par exemple, des femmes ont déjà occupé des postes de leadership à responsabilité au sein des services de renseignement. En outre, dans de nombreux contextes, les femmes participaient aux rôles de surveillance des services de renseignement, plus particulièrement au travers des comités parlementaires.

En revanche, il reste difficile pour les personnes LGBTI de profiter d'une égalité d'embauche, et de surmonter l'homophobie et la transphobie au sein du secteur du renseignement. Dans de nombreuses sociétés, les comportements homophobes signifient que l'homosexualité peut être utilisée à des fins d'extorsion et peuvent par conséquent mettre la vie d'un individu en péril. C'est pourquoi les services de renseignement ont généralement été biaisés contre le recrutement et le déploiement des personnes LGBTI, considérant le risque comme très élevé. À titre d'exemple, en 1953, le Président Eisenhower a signé un décret présidentiel visant à réévaluer les habilitations de sécurité, notamment au regard du traitement des personnes homosexuelles, alors considérées comme des employé·e·s du service public à haut risque. Suite à ce décret, environ 10 000 hommes et femmes ont perdu leur emploi.[9] Jusqu'en 1994, l'orientation sexuelle était, aux États-Unis, un motif valable pour refuser l'habilitation d'un individu en matière de sécurité. Il existe toujours, dans 73 pays, des lois qui incriminent l'homosexualité[10] et limitent gravement les droits des personnes LGBTI à prendre part au service public, et plus particulièrement à travailler dans les services de renseignement.

Des hommes et des femmes qualifié·e·s et expérimenté·e·s forment le noyau du personnel du renseignement. L'efficacité d'un service de renseignement est tributaire de la façon dont celui-ci peut capter et tirer profit des compétences et capacités spécialisées de tou·te·s les employé·e·s, sans aucune discrimination. De manière plus précise, il est essentiel, dans le but d'assurer le bon fonctionnement des services de renseignement, de conserver une *diversité* du personnel (des exemples de services de renseignement qui ont pris conscience de cela sont décrits dans les encadrés 3, 4 et 12). Il est primordial de mettre en place des mesures visant à promouvoir l'égalité des genres au sein d'une institution afin de parvenir à une diversité du personnel.

Encadré 3 : Reconnaître la nécessité d'un personnel diversifié au sein de la communauté de renseignement néo-zélandaise

La communauté de renseignement néo-zélandaise a réalisé des progrès en termes d'intégration de la dimension de genre en affirmant : « il est nécessaire d'avoir des personnes compétentes et diversifiées, dans un large spectre de capacités, afin de contrer les menaces auxquelles nous sommes confrontés … Si on ne s'adresse qu'à une seule partie de la communauté, il sera difficile d'atteindre nos objectifs de croissance et de renforcer la diversité. Cela restreint en outre notre agilité et notre sécurité opérationnelle, ainsi que nos compétences en matière de renseignement. » Le Communications Security Bureau et le Security Intelligence Service's Diversity and Inclusion Strategy (2017–2020) considèrent la diversité comme leur première ligne de défense. Ils préconisent de renforcer la diversité des genres et ethnique en se basant notamment sur :

- La performance – la capacité à opérer sera renforcée
- Le recrutement et le maintien en fonction – disponibilité d'un vivier de candidat e·s plus vaste et rétention du personnel compétent
- L'innovation – des perspectives nouvelles ouvrent la voie à de nouvelles idées
- L'introspection – la diversité améliore la compréhension des autres cultures
- La confiance – la communauté de renseignement doit refléter la société néo-zélandaise afin de renforcer la confiance.

Les mesures visant à faire de la diversité et de l'inclusion des valeurs importantes au sein de l'organisation se traduisent notamment par la création de programmes de formation ciblés, par exemple sur les préjugés sexistes inconscients pour tous les managers, ainsi que par l'élaboration de politiques de travail souples.

Source : Bureau de la sécurité des communications du gouvernement et New Zealand Security Intelligence Service, Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020.

Encadré 4 : Un engagement organisationnel de l'Office of National Assessments australien pour l'inclusion

L' « engagement pour la diversité » amorcé par l'Office of National Assessments australien (ONA) se résume par les engagements suivants.

- L'ONA doit composer un personnel qui reflète la diversité de notre société. Tou·te·s les managers doivent être des champion·ne·s en matière de diversité.
- L'ONA accueillera la diversité à chaque étape du cycle d'embauche. Notre stratégie renforcera la diversité dans le contexte du recrutement et de la promotion, de la formation et de l'évolution professionnelle, de la gestion de la performance et de l'accès à des arrangements professionnels flexibles.
- Nous favoriserons une culture organisationnelle inclusive, qui renforce la collaboration entre nos analystes, nos chercheur·euse·s, notre personnel administratif et notre direction.
- La diversité renforcera tous les aspects de notre organisation : de nos fonctions critiques de recherche et de coordination à notre rigueur analytique, sur laquelle se basent nos décisions.

Source : ONA, « ONA Diversity Action Plan 2015–2018 », Canberra : Australian Government, 2015.

Afin d'attirer les forces opérationnelles et organisationnelles de la diversité et de l'égalité des genres, les services de renseignement ne doivent pas perdre de vue la diversité dans leur processus de recrutement, mais doivent créer un environnement qui soutient et encourage la diversité, et surmonter les stéréotypes négatifs de genre qui étayent les plafonds de verre. Néanmoins, il ne faut pas supposer que recruter davantage de femmes débouchera

forcément sur un nombre plus conséquent de politiques et de pratiques *prenant en compte le genre*. Des mesures complémentaires, détaillées dans la section 4, sont nécessaires afin de garantir que les services de renseignement s'articulent autour de la protection des droits humains, notamment de l'égalité des genres.

2.4 Les services de renseignement doivent prévenir la discrimination basée sur le sexe ou l'orientation sexuelle

Les services de renseignement font partie du service public, et doivent, en tant que tel, respecter les mêmes normes que les autres organes gouvernementaux, en particulier en termes d'égalité entre les genres. En d'autres termes, les services de renseignement doivent être soumis aux législations nationales en matière de discrimination basée sur le sexe, d'orientation sexuelle ou d'identité de genre, et, enfin, aux cadres juridiques internationaux qui condamnent la discrimination et qui font appliquer des mesures visant à l'éradiquer.

Les sous-sections suivantes énoncent certains des instruments clés aux niveaux international et régional.*

Cadres internationaux des droits humains

L'un des premiers traités internationaux à reconnaitre l'égalité de genre, ethnique et raciale a été le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 1966. Le PIDCP énonce des engagements envers plusieurs droits importants que les services de renseignements sont susceptibles de violer, notamment le droit à la vie privée, le droit à la vie et le droit de ne pas être soumis à la torture, le droit de ne pas faire l'objet d'une arrestation ou d'une détention arbitraires, le droit à un procès équitable et à l'égalité devant la loi, et l'interdiction de propagande en faveur de la guerre (articles 6–27).

Le PIDCP inscrit les droits de tou·te·s les citoyen·ne·s à la non-discrimination et à l'égalité devant la loi. Les services de renseignement doivent être tenus responsables des obligations étatiques qui leur incombent en termes de droits civils et politiques. Deux articles sont particulièrement pertinents pour ce qui est des obligations du secteur du renseignement de ne pas faire preuve de discrimination basée sur le sexe, sur le genre ou sur l'orientation sexuelle.

- L'article 2(1) établit le principe de non-discrimination : « Les États parties du présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence les droits reconnus dans le présent Pacte, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »
- L'article 26 établit le principe d'égalité : « Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de patrimoine, de naissance ou de toute autre situation. »

En outre, les articles 2–5 exigent des États parties de donner effet aux droits reconnus dans le PIDCP dans leur législation nationale, de disposer d'un recours juridique efficace à toute violation de ces droits, et de reconnaitre les droits « sans aucune discrimination, notamment fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique et toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, le patrimoine, la naissance ou toute autre situation ». Bien que le PIDCP ne se réfère pas spécifiquement à l'orientation sexuelle, les organes

* Un résumé plus approfondi des législations et des instruments internationaux et régionaux relatifs à l'égalité des genres peut être consulté dans le module 4, « Genre et justice ». Un compendium d'instruments juridiques internationaux et régionaux a été publié en ligne dans le cadre de cette Boîte à outils.

des Nations Unies ont établi des obligations découlant du PIDCP d'intégrer une obligation de prévenir la discrimination basée sur l'orientation sexuelle.[11] Ces dispositions exigent des services d'intelligence qu'ils garantissent l'égalité des genres dans les politiques et procédures des ressources humaines, ainsi que dans leurs processus et opérations, afin de veiller à ce que les lois auxquelles ils sont assujettis soient appliquées de manière égale et que tous les individus aient accès à des protections juridiques pour prévenir les abus commis par les services de renseignement.

En 1979, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) dans le but de promouvoir l'égalité des genres de manière explicite et d'assurer les droits des femmes dans la législation. La CEDEF instaure des obligations en vue d'assurer la pleine participation des femmes dans les sphères de la vie sociale, politique, culturelle et économique. L'article 2 contient l'obligation d'inscrire dans la législation nationale le principe d'égalité hommes-femmes, d'abroger toute loi qui constitue une discrimination à l'égard des femmes et promulgue de nouvelles dispositions visant à éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes. Les États ayant ratifié la CEDEF doivent par ailleurs garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire, et prendre les mesures appropriées pour éliminer toute forme de discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque. L'article 5 demande aux États d'éliminer les préjugés fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou de l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes. L'article 10 exige des États qu'ils assurent les mêmes possibilités en ce qui concerne l'éducation et l'octroi de bourses, en portant une attention particulière aux taux d'abandon des femmes. Conformément à ces obligations, les services de renseignement doivent s'assurer que les politiques réglementaires et internes luttent explicitement contre la discrimination basée sur le genre, et que des mécanismes et processus efficaces sont mis en œuvre afin d'éliminer les préconceptions sexistes institutionnelles, notamment les obstacles en termes d'accès à la formation et à l'évolution de carrière.

Cadres internationaux des droits humains

Un certain nombre de lois et d'instruments régionaux obligent les États à promouvoir le principe de la non-discrimination et de l'égalité des genres. Comme tout engagement mondial relatif aux droits humains, ceux-ci s'appliquent à toutes les autorités et services publics, et par conséquent au secteur du renseignement. Vous retrouverez ci-dessous certains des instruments régionaux clés.

- Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (2003). Connu sous le nom de Protocole de Maputo, ce texte vise à lutter contre toutes les formes de discrimination envers les femmes, en s'assurant notamment que les États africains s'engagent à :
  - Promulguer et mettre en place des mesures réglementaires destinées à interdire et à endiguer toutes les formes de discrimination
  - Intégrer une perspective de genre dans leurs décisions politiques, programmes et activités de développement
  - Prendre des mesures correctives et positives dans les domaines où la discrimination à l'égard des femmes perdure en droit et en fait
  - Éliminer tous les stéréotypes de genre négatifs et préconceptions sexistes qui ont un impact négatif sur l'évolution des femmes et la réalisation de l'égalité entre les genres.

Il est également important de citer le Protocole de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) sur le genre et le développement (1997) et le Protocole sur le genre et le développement (2008).

- L'Organisation des femmes arabes, créée sous l'égide de la Ligue des États arabes, et sa « stratégie arabe de lutte contre la violence envers les femmes 2011–2020 ».
- La Convention européenne des droits de l'homme (1950) et la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2011) (aussi connue sous le nom de la Convention d'Istanbul). La Convention d'Istanbul a pour objectif de prévenir la violence faite aux femmes, de protéger les victimes et de mettre fin à l'impunité des auteurs de ces crimes. Pour les services de renseignement, il est impératif de s'assurer que les obligations en matière de confidentialité imposées à leur personnel n'affectent pas leurs signalements de violence envers les femmes aux autorités compétentes.
- La Directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne (2012), qui établit les normes minimales applicables aux droits, au soutien et à la protection des victimes de la criminalité (Directive sur les droits des victimes).
- La Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (1994).
- Le plan d'action de l'OSCE pour la Promotion de l'égalité des genres dresse le principal cadre de l'organisation pour les activités en faveur de l'égalité des genres, et attribue les responsabilités et tâches du Secrétariat de l'Organisation, des institutions et des missions de l'OSCE, ainsi que des États membres. Les dispositions consistent notamment à :
  - S'assurer que les politiques, les projets et les programmes de l'OSCE sont axés et intègrent une dimension de genre
  - Fournir aux membres du personnel des outils et dispenser des formations de sensibilisation à l'égard de la dimension de genre
  - Développer une culture managériale et un environnement de travail professionnel et qui tiennent compte du genre
  - Accroître la représentation des femmes managers dans les postes supérieurs
  - Appuyer les efforts des États participants qui parviennent à l'égalité des genres
  - Fixer des priorités spécifiques pour la promotion des droits des femmes
  - Mettre en avant et renforcer le rôle des femmes dans les processus de prévention des conflits et de rétablissement de la paix
  - Contrôler et évaluer les progrès en termes de mise en œuvre du plan d'action pour la promotion de l'égalité des genres – le secrétaire générale de l'OSCE présente un rapport annuel sur les progrès réalisés au Conseil permanent.

Les États participants ont également adopté trois décisions du Conseil des ministres pour la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes, dont deux font écho au rôle du personnel du secteur de la sécurité.[12]

2.5 Les services de renseignement peuvent contribuer à la réalisation de l'Agenda « Femmes, paix et sécurité »

En 2000, la résolution 1325 pionnière du Conseil de sécurité des Nations unies a été adoptée. Elle reconnait que les femmes et les hommes ont vécu des expériences différentes pendant le conflit, ont des besoins différents après le conflit, des perspectives différentes sur les causes et les conséquences du conflit, et contribuent différemment au processus de consolidation de la paix. C'est la raison pour laquelle le Conseil de sécurité des Nations

unies a adopté, au moment où ces lignes ont été rédigées, neuf résolutions supplémentaires sur la question des femmes et des conflits, constituant l'Agenda « Femmes, paix et sécurité ». Les objectifs de l'Agenda « Femmes, paix et sécurité » sont les suivants :

- Promouvoir l'égalité des genres et renforcer la participation des femmes dans les processus de prise de décisions dans tous les aspects relatifs à la prévention du conflit, des processus de paix, des opérations de paix et des initiatives de consolidation de la paix
- Améliorer la protection des femmes dans les environnements en proie aux conflits, éradiquer la violence sexuelle commise en période de conflit et condamner ces crimes
- S'assurer que l'engagement international dans les environnements touchés par les conflits traite des besoins spécifiques des femmes et renforce la protection des droits des femmes.

L'Agenda « Femmes, paix et sécurité » souligne le caractère indispensable de l'égalité des genres pour la prévention des conflits et les actions visant à maintenir la paix et la sécurité internationale. Il souligne également l'importance de la participation pleine et égale des femmes dans le secteur du renseignement, et dans la prise de décisions sur les sujets de paix et de sécurité.*

Étant donné le rôle essentiel du secteur du renseignement pour la sécurité nationale, il se doit de déployer des efforts pour mettre en œuvre les engagements pris en vertu de l'Agenda « Femmes, paix et sécurité ». Les gouvernements doivent intégrer le secteur du renseignement dans les plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité » et dans leurs processus associés de contrôle et d'établissement de rapports. L'Agenda « Femmes, paix et sécurité » est pertinent pour les services de renseignement sur deux plans (au moins) : tout d'abord, il exige l'inclusion des femmes dans les services de sécurité, et, dans un second temps, demande d'avoir recours à l'analyse de genre pour mieux comprendre les motifs, les impacts, la résolution et les options de relèvement d'un conflit. Plus précisément, la résolution 2242 du Conseil de sécurité met en avant la nécessité de l'intégration d'une perspective de genre dans la lutte contre le terrorisme et les actions pour contrer l'extrémisme violent, en particulier en intégrant une perspective de genre dans les évaluations et les rapports. Il s'avère donc pertinent pour le renseignement. Les États membres sont vivement encouragés à « mener des recherches et à collecter des données qui tiennent compte du genre sur les motivations conduisant les femmes à la radicalisation, ainsi que sur les impacts des stratégies de la lutte contre le terrorisme sur les droits des femmes et sur les organisations de femmes, afin d'élaborer des réponses politiques et des programmes d'intervention ciblés et fondés sur des données probantes ».[13]

Sans l'engagement actif des femmes dans le secteur du renseignement et la capacité des services de renseignement à mener des analyses de genre et à intégrer une perspective de genre, il est peu probable que les objectifs de l'Agenda « Femmes, paix et sécurité » soient pleinement réalisés. Les services de renseignement et leurs organes de surveillance doivent se concentrer sur l'égalité des genres, à la fois afin d'éliminer la discrimination, mais aussi dans le but de contribuer à la paix et à la sécurité.

* Voir aussi la note de synthèse de cette Boîte à outils sur « L'agenda " Femmes, paix et sécurité " par le prisme de la gouvernance du secteur de la sécurité ».

La décision n° 14/05 de l'OSCE sur « Les femmes dans la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit » (2005) fournit un cadre à l'OSCE et aux États participants à l'OSCE pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (voire note 12 à la page 22).

2.6 Les services de renseignement peuvent contribuer à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (aussi appelé « Agenda 2030 ») appelle tous les pays à prendre des mesures transformatrices pour parvenir à la paix et à la prospérité pour toutes les personnes et pour protéger la planète. Adopté en septembre 2015 par tous les États membres des Nations Unies, le programme identifie 17 objectifs de développement durable (ODD), déclinés en 169 cibles et 232 indicateurs. Les ODD couvrent les enjeux mondiaux, notamment en termes de pauvreté, d'égalité des genres, de climat, de dégradation de l'environnement, d'injustice et de violence. Les ODD, et plus particulièrement l'ODD 5, reconnaissent l'égalité des genres comme la condition indispensable pour un monde en paix, prospère et durable, et, par ailleurs, que l'égalité des genres est un élément central pour réaliser l'ODD 16, c'est-à-dire permettre l'accès de tou·te·s à la justice, et créer des institutions efficaces, responsables et inclusives.*

Les services de renseignement doivent être tenus responsables de leur contribution à la réalisation des ODD, au même titre que les autres organismes gouvernementaux. Certaines composantes de l'Agenda 2030 peuvent être utiles aux décideur·euse·s politiques, aux législateur·rice·s et aux défenseur·euse·s de la société civile pour accroître la transparence, la responsabilisation et la légitimité des services de renseignement. Le programme de développement durable peut également orienter les actions à entreprendre dans le but d'intégrer une perspective de genre dans ce secteur. Les indicateurs associés aux ODD doivent être appliqués aux services de renseignement afin de suivre leurs progrès en termes de renforcement de l'égalité des genres et d'intégration d'une perspective de genre. Cela permettra notamment d'évaluer si les services de renseignement ont, par exemple :

- Pris des engagements relatifs à la politique et aux réglementations qui lient le secteur du renseignement aux engagements pour les droits humains, notamment en faveur de l'égalité des genres, et qui permettent de surveiller efficacement et de manière indépendante les services de renseignement
- Des cadres juridiques qui encouragent, renforcent et contrôlent l'égalité et la non-discrimination basée sur le sexe au sein du secteur du renseignement
- Une représentation équitable des femmes, y compris pour les postes de direction, dans les agences de renseignement et dans les organes de surveillance du renseignement, notamment au parlement^
- Des engagements et des processus pour accéder aux informations qui prennent en compte les différentes façons dont les hommes et les femmes ont accès à l'information
- Des mécanismes pour le contrôle et la gestion des allégations contre les services de renseignement faisant état d'abus des droits humains qui identifient les pratiques de VBG et de discrimination envers les personnes LGBTI.

* Pour plus d'informations, voir la note de synthèse sur « Les objectifs de développement durable, le secteur de la sécurité et l'égalité des genres ».

^ Pour des instructions plus détaillées sur la façon de parvenir à une meilleure représentation des femmes au parlement et dans les processus de contrôle, voir module 7, « Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité ».

Notes de bas de page

1. CAD de l'OCDE, *Manuel sur la réforme des systèmes de sécurité : soutenir la sécurité et la justice*, Paris : OCDE, 2007, p. 140.
2. H. Born et A. Wills (eds), *Overseeing Intelligence Services: A Toolkit*, Genève : DCAF, 2012, p. 6.
3. Adapté de UN Women, « Glossaire d'égalité de sexes », 2019 https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr (consulté le 6 septembre 2019).
4. UN OSAGI, *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming*, New York : ONU, 2001.
5. Organisation Mondiale de la Santé, « Intégrer dans l'action de l'OMS des approches soucieuses d'équité entre les sexes », Genève : OMS, 2002.
6. Conseil économique et social des Nations Unies, Résolution 1997/2 du Conseil économique et social des Nations Unies : Conclusions adoptées, 18 juillet 1997, 1997/2.
7. UN Women, note 3 ci-dessus.
8. M. Conway, « The 'F' word", *United Nations Association UK Magazine*, Numéro 2, Londres : UNA UK, 2017.
9. S. Harris, « How the CIA came out of the closet », *The Daily Beast*, 31 août 2015.
10. OHCHR, « Statement by Ivan Simonovic, UN Assistant Secretary-General for Human Rights », présenté lors de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, Oslo, 15–16 avril 2013.
11. Par exemple, les résolutions du Conseil de sécurité et de l'Assemblée générale des Nations Unies listées sur la page https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx (consulté le 6 septembre 2019). Voir aussi Conseil de l'Union européenne, « Lignes directrices visant à promouvoir et à garantir le respect de tous les droits fondamentaux des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI) », Luxembourg : Conseil de l'Union européenne, 2013. La Déclaration d'Ottawa de l'assemblée parlementaire de l'OSCE, en 1995, appelle les États membres « à assurer à toutes les personnes appartenant aux différents groupes de leurs populations le même respect et la même considération dans la constitution, la législation et l'administration et à veiller à l'absence de toute forme - explicite ou implicite - de subordination sur la base de … l'orientation sexuelle », Ottawa : OSCE, 2013.
12. Décisions du Conseil des ministres de l'OSCE N° 15/05, N° 7/14 et N° 4/18. De plus, la décision n° 14/05 de l'OSCE sur « Les femmes dans la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit » (2005) fournit un cadre à l'OSCE et aux États participants pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Les décisions sont axées sur la représentation des femmes dans les processus de prévention des conflits et de relèvement après un conflit, sur la formation et l'éducation des femmes et des filles, et sur le partage des meilleures pratiques au regard de la participation des femmes dans les initiatives pour la paix et de l'évaluation des efforts déployés pour l'intégration de la dimension de genre. S'appuyant sur la décision susmentionnée, la décision n° 7/09 de l'OSCE sur la « Participation des femmes à la vie politique et publique » a permis de renforcer le cadre de l'OSCE en appelant les États participants à :
    - Envisager de prendre des mesures en vue d'instaurer l'égalité des chances dans les services de sécurité, y compris les forces armées, s'il y a lieu, afin de permettre d'assurer l'équilibre entre les hommes et les femmes en matière de recrutement, de maintien en fonction et de promotion
    - Envisager de prévoir des mesures spécifiques pour atteindre l'objectif de la parité entre les genres dans tous les organes législatifs, judiciaires et exécutifs, y compris les services de sécurité, tels que les services de police
    - Envisager éventuellement des mesures législatives susceptibles de faciliter une participation plus équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique et publique, et en particulier à la prise des décisions
    - Faire en sorte que les femmes et les hommes contribuent sur un pied d'égalité aux initiatives de consolidation de la paix
    - Encourager un partage des tâches et des responsabilités parentales entre les femmes et les hommes afin de faciliter l'égalité des chances pour les femmes de participer effectivement à la vie politique et publique.
13. Résolution 2242 du Conseil de sécurité des Nations unies, adoptée le 13 octobre 2015, paragr. 12.

INFANCIA
ADOLESCENCIA

3. Quelles sont les caractéristiques des services de renseignement qui font progresser l'égalité des genres et intègrent une perspective de genre ?

Cette section décrit une vision de ce à quoi ressembleront les services de renseignement qui intègrent une perspective de genre dans leur travail et renforcent l'égalité des genres. Les dimensions de cette vision sont de nature normative, conceptuelle, procédurale et organisationnelle.

La section 4 explique comment concrétiser cette vision.

3.1 Opérer dans le cadre de règles claires qui font progresser l'égalité des genres et les droits humains de manière plus étendue et qui reflètent les valeurs démocratiques

Un processus de renseignement qui intègre une perspective de genre et fait progresser l'égalité des genres inclut des considérations en matière de genre tout au long du cycle de la collecte, de l'analyse et de la diffusion de données. Pour ce faire, la structure, les fonctions et les pouvoirs des services de renseignement doivent être clairement définis par la loi. Ce cadre juridique découle d'une approche d'une nation en matière de sécurité nationale, qui, à son tour, doit être définie de façon à remédier aux inégalités.* Ce mandat doit ensuite être mis en œuvre au travers de cadres réglementaires, de politiques et de processus organisationnels visant à faire progresser l'égalité des genres et à renforcer l'inclusion d'une perspective de genre dans les services de renseignement.

Les organes de surveillance du secteur du renseignement, tels que les comités parlementaires de contrôle, les institutions de médiation et les INDH, doivent se pencher sur : la façon dont les services de renseignement cherchent à réaliser leurs objectifs en matière d'égalité des genres ; le fait que leur approche en termes de sécurité nationale reflète les besoins de sécurité des hommes et des femmes, notamment les personnes qui s'identifient comme LGBTI, et sur le fait que leur action s'inscrit dans les principes de l'Agenda « Femmes, paix et sécurité ». Les organes de surveillance doivent également s'intéresser à la façon dont ils tiennent compte des besoins et des intérêts des hommes et des femmes, notamment les personnes qui s'identifient comme LGBTI, dans le cadre d'évaluations de sécurité nationale. Les services de renseignement doivent être en mesure d'expliquer les répercussions que leurs options proposées en termes de politique ont sur le genre. Le recours à des mécanismes de surveillance pour évaluer l'égalité des genres au sein des services de renseignement permet de créer un espace propice au dialogue sur les questions de genre, étant donné que le personnel peut éprouver des difficultés à s'exprimer sur le sujet avec ses superviseur·euse·s direct·e·s, et d'offrir un mécanisme favorisant la responsabilisation.^

* Pour plus de conseils sur ce sujet, voir le module 8, « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale » dans la *Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève : DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

^ Pour de plus amples directives sur l'intégration d'une perspective de genre dans le contrôle externe du secteur de la sécurité, voir DCAF/OSCE/OSCE/ODIHR, *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains*, 2014.

Image: Police de proximité, 2008 © Policía Nacional de los colombianos.

Les acteurs internationaux qui soutiennent les interventions visant à démocratiser les services de renseignement doivent encourager les engagements en faveur de l'égalité des genres dans le cadre d'engagements plus vastes pour les droits humains et pour le renforcement de la transparence, de la responsabilité et de la légitimité. De telles initiatives pour l'égalité des genres permettent non seulement de se rapprocher des objectifs de bonne gouvernance, mais peuvent également donner corps aux actions locales pour les processus de réforme, en incitant à l'inclusion des parties prenantes de la communauté, notamment les femmes et les personnes LGBTI.

3.2 Intégrer activement les perspectives des femmes et des hommes

Les services de renseignement exercent une fonction de conseil auprès des décideur·euse·s quant aux menaces à la sécurité actuelles et futures. Les services de renseignement doivent pour cela tenir compte d'un large éventail de facteurs structurels afin de comprendre comment les dynamiques de l'insécurité et des conflits évoluent et se manifestent. Étant donné que l'exclusion sociale est un facteur structurel de violence, il est primordial que les services de renseignement soient attentifs à l'endroit et à la façon dont émergent la discrimination, l'exclusion et la marginalisation, et à la façon dont elles contribuent à fragiliser la sécurité. Les renseignements recueillis doivent au moins être ventilés par sexe (et devraient tous être des statistiques recueillies en interne, au sein des services). En outre, ils doivent tenir compte des rôles des masculinités et des féminités ainsi que des dynamiques de l'insécurité. Afin de comprendre ces facteurs, les visions et les perspectives des différents groupes d'hommes et de femmes, notamment des personnes LGBTI, doivent être intégrées aux processus de collecte et d'analyse des renseignements. Cela peut permettre de faire passer des signes d'instabilité généralement négligés au premier plan et de susciter la formulation de mesures qui n'alimentent pas les pratiques discriminatoires.

Le travail dans ce secteur s'est avant tout centré sur la phase d'alerte précoce : en mettant en lumière des schémas de discrimination structurelle, l'intégration d'une perspective de genre peut améliorer l'efficacité des systèmes d'alerte précoce en recueillant des informations plus spécifiques et en favorisant une analyse plus détaillée et précise (voir tableau 1). Cela peut assurer un meilleur état de préparation et des réponses plus précises et mesurables pour aborder les causes sous-jacentes d'un conflit. Ces principes s'appliquent à tous les processus de renseignement.

L'intégration d'une perspective de genre dans les processus de collecte d'analyse de renseignements a également une dimension conceptuelle : appliquer à cette analyse les perspectives et les voix d'un plus large spectre d'acteurs, en tenant compte des préférences cognitives. Il faut, pour commencer, remettre en question la façon dont les problèmes sont définis, et la façon dont les menaces et les ennemis sont déterminés et constitués, tout en tenant compte des préjugés implicites établis au cours de ces processus.

Une approche de ce type permet par ailleurs de démystifier les tensions entre la sécurité nationale et les droits humains. Les droits politiques et civils doivent être placés au cœur de la sécurité nationale. Intégrer une perspective de genre permettra au secteur du renseignement de percevoir les problèmes non seulement comme des questions de sécurité « difficiles », mais aussi comme étant liés aux droits et aux libertés. L'action des services de renseignement doivent refléter les besoins et les priorités des populations en termes de sécurité, c'est-à-dire les femmes et les hommes, notamment les personnes LGBTI, issus de différentes communautés, et pas uniquement les besoins de l'exécutif. Lorsque les évaluations des renseignements sont effectuées via des processus fermés, celles-ci sont plus susceptibles de se lier à des intérêts partisans et politiques. Les produits de renseignement

qui intègrent une perspective de genre sont plus aptes à remettre en question des hypothèses sur les pouvoirs politiques. L'intégration d'une perspective de genre dans les réflexions en matière de sécurité nationale permet de mettre l'accent sur l'impact humain des politiques étrangères et domestiques et de freiner les modes de pensée étroits.[1]

Tableau 1 : Exemples d'indicateurs d'alerte rapide sensibles au genre

Afin de permettre l'intégration de la dimension de genre dans les systèmes d'alerte précoce, les hommes et les femmes, y compris les personnes LGBTI, doivent se voir accorder la chance d'exprimer leur situation en termes de sécurité. Les différentes menaces et préoccupations qui les affectent doivent être dûment analysées. Les causes sous-jacentes des conflits, et plus particulièrement le rôle qu'elles ou ils jouent dans le renforcement des inégalités, doivent être prises en compte. La façon dont un conflit accentue les inégalités doit être prise en compte dans l'analyse des informations et la collecte de données nécessaires pour formuler des réponses.

UN Women a dressé une liste de divers exemples d'indicateurs d'alerte rapide sensibles au genre, dont certains figurent ci-dessous. Ils sont regroupés par catégories d'analyse de conflits les plus fréquentes, en faisant la distinction entre les indicateurs les plus pertinents pour mener des évaluations initiales ou pour rassembler des données de base et des indicateurs pour un suivi continu des tendances.

Indicateurs d'évaluation	Contrôle périodique/continu
Droits humains et sécurité (dont violence envers les femmes)	
Prévalence de la violence sexuelle (viol notamment) Prévalence de la violence domestique Impunité des auteurs de violence envers les femmes (par ex. nombre de cas signalés, ayant fait l'objet d'enquêtes et de poursuites, et aboutissant à des condamnations) Prévalence de la mutilation génitale féminine Le pourcentage de femmes qui ressentent de la violence à leur égard a diminué au cours d'une période déterminée (par ex. ces cinq dernières années) Les politiques/programmes qui imposent la régulation des naissances Existence et qualité de la législation sur la VBG Existence de centres de crises et de hotlines conçus pour apporter un soutien aux femmes	Décès dus aux conflits (hommes/femmes) Signalements d'agression physique ou connaissance d'agressions physiques envers un membre de la famille (ventilés par sexe) Incidence des différentes formes de violence envers les femmes (viols, violence domestique, crimes d'honneur, mariage par enlèvement, mutilation génitale féminine, etc.) Abus sexuels perpétrés par les forces de sécurité Abus sexuels perpétrés par les services répressifs Meurtres, enlèvement et disparition de femmes Cas de femmes/enfants victimes de la traite des personnes Pratiques discriminatoires et attaques contre les populations indigènes
Facteurs politiques et institutionnels	
Égalité et protection des hommes et des femmes devant la loi Suffrage féminin Femmes qui votent, se portent candidates et surveillent les élections Pourcentage de femmes au parlement Leadership politique des femmes (ou part des hommes au pouvoir, comparée à celle des femmes) Conscience de la dimension de genre du secteur de la sécurité et mesures pour lutter contre la violence faite aux femmes Impact de la formation en matière de genre sur le secteur militaire Résistance à la participation des femmes dans les processus de paix et les négociations	Menaces envers les femmes actives/visibles sur le plan politique ou envers leurs enfants Menaces et restrictions de groupes armés illégaux envers les femmes ou les organisations de femmes Recrutement forcé et enrôlement Utilisation des femmes pour l'obtention d'information et pour l'infiltration dans la communauté par les groupes armés illégaux

Source : UN Women, Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide, New York : UN Women, 2012, p. 6–7. Voir aussi OSCE/ODIHR, Gender and Early Warning Systems, Varsovie : OSCE/ODIHR, 2009.

3.3 Engagement, culture et pratiques organisationnels pour parvenir à l'égalité entre les genres et à une diversité plus importante

Les services de renseignement qui captent les compétences et les talents, à la fois des hommes et des femmes, indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre, s'engagent activement sur le plan organisationnel à renforcer l'égalité et à mettre en place des stratégies visant à favoriser l'inclusion et la diversité des personnes mais aussi des perspectives.

Les services de renseignement qui font intentionnellement progresser l'égalité des genres considèrent la diversité comme un atout sur le lieu de travail, prennent des mesures pour comprendre les facteurs qui font obstacle à l'égalité des genres au sein de l'institution et pour attirer, recruter et retenir les individus des groupes sous-représentés (l'encadré 5 contient des exemples qui illustrent ces efforts au Royaume-Uni). Leur culture organisationnelle résiste aux préjugés fondés sur certains idéaux de la masculinité comme les principaux modèles de réussite. Au contraire, les services de renseignement se battent pour éliminer les préjugés et attentes sociétaux quant aux caractéristiques des hommes et des femmes travaillant pour les renseignements, à leur comportement et à leurs rôles. Les perceptions implicites des groupes d' « initié·e·s » et d'« étranger·ère·s » (« insider/outsider »), qu'elles soient basées sur l'appartenance ethnique, l'aspect économique, le genre ou d'autres préjugés sexistes, sont remises en question par le prisme de l'égalité. Des efforts sont déployés pour surmonter les obstacles comportementaux et institutionnels qui restreignent et découragent les femmes et d'autres personnes appartenant aux groupes sous-représentés.

Plus concrètement, les services de renseignement qui tirent profit des forces d'une main d'œuvre diversifiée ont des politiques et des procédures spécifiques qui visent à prévenir et à mettre fin à l'exploitation sexuelle, au harcèlement et aux abus, à la discrimination basée sur le genre et à tout autre type d'abus basé sur le genre perpétré au sein ou par le personnel. Les politiques des ressources humaines répondent aux besoins spécifiques des femmes et des parents, et prévoient notamment des dispositions correctes pour le congé parental, comme un soutien apporté aux conjoint·e·s en cas d'affectation à l'étranger, une certaine flexibilité, etc.

Ces mesures sont contrôlées et guidées par des organes de surveillance activement impliqués et soutenant les services de renseignement dans leurs progrès pour parvenir à l'égalité des genres. Pour ce faire, un leadership clair et fondé sur l'éthique est indispensable, ainsi qu'un investissement de temps et de ressources.

Encadré 5 : L'évaluation de l'égalité des genres du Comité parlementaire de renseignement et de sécurité britannique et les mesures des services de renseignement

Les législatures peuvent être efficaces lorsqu'il s'agit d'engager la responsabilité des services de renseignement quant à leurs obligations d'égalité d'embauche et d'intégration de la dimension de genre. En 2015, le Comité parlementaire de renseignement et de sécurité britannique a examiné les facteurs faisant obstacles à l'égalité des genres au sein des services de renseignement, ainsi que les mesures mises en œuvre pour améliorer la parité hommes-femmes. Le Comité, après s'être entretenu avec les responsables des services et avec le personnel au regard des défis qu'ils doivent relever en matière de genre, a élaboré une série de recommandations. Les services de renseignement étaient tenus de faire un rapport au comité un an plus tard, indiquant les progrès accomplis dans les domaines suivants.

1. Cibler certains groupes de femmes spécifiques en termes de recrutement.
2. Améliorer la gestion de carrière des femmes afin d'optimiser leurs perspectives d'avancement professionnel.
3. Avoir recours à des réseaux de soutien informels.
4. Supprimer les restrictions entravant la participation des femmes à certains emplois.
5. Renforcer les connexions internationales.
6. Éliminer les obstacles culturels et comportementaux à la diversité et à l'inclusion.

En mars 2016, les services de renseignement ont fait part au Comité de leur état d'avancement, et ont signalé, entre autres, que tous les services avaient des objectifs caractérisés par des responsabilités de leadership spécifiques à atteindre. Des formations visant à lutter contre les préjugés inconscients ont été organisées afin de remettre en question les obstacles empêchant le changement. Le Quartier général des communications du gouvernement (GCHQ) et le MI6 ont intégré des engagements en faveur de la diversité et de l'inclusion dans les critères d'évaluation du comportement des cadres supérieur·e·s et des programmes de développement du leadership. Le conseil d'administration du MI5 a entrepris une formation de « leadership inclusif », et chacun des membres du conseil s'est vu fixer des objectifs spécifiques en faveur de la diversité pour lesquels elle ou il était la ou le seul·e responsable. Tous les services ont organisé des réunions trimestrielles axées sur la diversité afin d'échanger sur les progrès réalisés et de partager leurs expériences.

Un ensemble de mesures ciblées a été instauré dans le but de recruter plus de femmes, en se focalisant notamment sur des programmes de sensibilisation destinés à recruter plus de femmes dans les cyber-portfolios et à encourager plus de filles à étudier la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). En janvier 2016, le GCHQ a organisé un évènement appelé « Women in Cyber » à l'Université de Birmingham, auquel le MI5 et le MI6 étaient également présents. Lors de cet évènement, s'adressant particulièrement aux femmes, des intervenantes ont présenté le fonctionnement des organisations et les opportunités professionnelles à pourvoir. Cela a permis de développer le programme de sensibilisation du GCHQ et de porter à 13 % les candidatures de femmes pour la Cyber Summer School du GCHQ, soit une augmentation de 8 % par rapport à l'année précédente. Le GCHQ a également intensifié ses actions de promotion dans des écoles, afin d'inciter plus de filles à étudier les STIM.

Les premiers effets de ces efforts déployés pour accroître le recrutement des femmes furent indiscutables ; pour l'année 2015/2016, 46 % du nouveau personnel du MI5 étaient des femmes, soit 5 % de plus que l'année précédente, portant à 41,6 % la part des femmes dans l'ensemble du personnel ; 40 % des candidatures au GCHQ provenaient de femmes ; et 41 %t des nouvelles recrues du MI6 étaient des femmes. En 2019, le GCHQ a souhaité organiser le premier cours de CyberDefenders exclusivement destiné aux femmes, en proposant 600 places gratuites aux femmes pour les programmes de formation résidentiels et non résidentiels.

Sources : Comité parlementaire de renseignement et de sécurité britannique, « Women in the UK intelligence community », Londres : Parlement britannique, 2015 ; Gouvernement du Royaume-Uni, « Government response to the Intelligence and Security Committee of Parliament report on women in the UK intelligence community », Londres : Gouvernement du Royaume-Uni, 2016 ; M. Oppenheimn, « British spy network GCHQ runs all-female classes to recruit women hackers », The Independent, 17 janvier 2019.

Notes de bas de page

1. M. Conway, « The 'F' word", *United Nations Association UK Magazine*, Numéro 2, Londres : UNA UK, 2017.

TNI
BRUNEI

4. Comment les services de renseignement peuvent-ils faire progresser l'égalité des genres et intégrer une perspective de genre ?

Cette section décrit les différentes manières de faire progresser l'égalité des genres et de promouvoir la sécurité au moyen de l'intégration d'une perspective de genre dans le secteur du renseignement. Elle préconise notamment les actions suivantes :

- Intégrer une perspective de genre dans le cycle de renseignement
- Entreprendre une réforme en vue de renforcer le contrôle et la responsabilisation de manière inclusive
- Renforcer une perspective de genre en termes de contrôle des services de renseignement
- Leadership et stratégies permettant de parvenir à l'égalité des genres
- Processus de recrutement permettant de promouvoir l'égalité des genres et la diversité
- Mécanismes solides visant à prévenir et à répondre aux plaintes du personnel liées au genre.

Afin de faciliter la réflexion sur ces étapes visant à amorcer le changement, des instructions sont fournies dans la check-list d'auto-évaluation de la section 5.

Étant donné que peu de services de renseignement se sont ouvertement attelés à la question du genre, la quantité de documentation sur les bonnes pratiques élaborées par les agences de renseignement elles-mêmes est relativement modeste. Les efforts visant à remédier à la discrimination basée sur le genre dans les services de renseignement sont le plus souvent menés par des actions du personnel pour lutter contre les préjugés, ainsi que par la pression des organes de surveillance externes et/ou par des mesures en faveur de l'égalité des genres à l'initiative du secteur public. Sur la base de ces types de processus en tant que sources d'informations, conjointement avec les bonnes pratiques établies par d'autres parties du secteur de la sécurité, cette section présente un cadre d'activités pouvant être enrichi et ajusté aux services de renseignement.

4.1 Intégrer une perspective de genre dans le cycle de renseignement

Il est important d'intégrer une perspective de genre à tous les aspects de la collecte de renseignements, du renseignement humain au renseignement d'origine électromagnétique. Comme mentionné dans la section 2.2, il existe des considérations en matière de genre pour toutes les activités de renseignement. Les services de renseignement doivent intégrer le genre tout au long du cycle de renseignement : de l'attribution des tâches à la diffusion et au feedback, en passant par la collecte et l'analyse. Pour ce faire, il est nécessaire de se concentrer sur le développement des compétences et des capacités parmi les professionnel·le·s du renseignement, afin d'inclure les dimensions de genre dans leurs actions au quotidien.

Image: Des officiers de Thaïlande, de Brunéi et d'Indonésie échangeant à distance avec leurs forces lors d'un exercice d'abordage dans le cadre d'un entraînement en mer d'une semaine, conçu pour mettre en avant l'importance du partage d'informations et de la coordination multinationale, 2010 © U.S. Navy photo/Jason Tross.

Bonnes pratiques

- Le personnel opérationnel, au même titre que les analystes de renseignement, est formé pour réaliser une analyse de genre, intégrer une perspective de genre et remettre en question les préjugés implicites. Les services de renseignement élaborent et dispensent des formations initiales et permanentes portant sur l'intégration d'une perspective de genre dans l'analyse et l'utilisation des indicateurs relatifs au genre. Les indicateurs relatifs au genre doivent, dans la mesure du possible, être utilisés pour orienter la collecte de données.* Il peut s'avérer utile d'établir des lignes directrices sur la marche à suivre pour intégrer une perspective de genre (voir encadré 6).
- L'attribution des opérations de renseignement comprend des considérations en matière de genre.
- La conception des tactiques de collecte de renseignement passe par une analyse de genre de l'impact potentiel des moyens intrusifs et manifestes de collecte sur les différents groupes d'hommes, de femmes, de garçons et de filles.
- Les plans opérationnels comprennent des stratégies d'atténuation des risques vis-à-vis des impacts potentiels de genre.
- Les actions de collecte sont réalisées conformément aux principes des droits humains, et sont dénuées de harcèlement, de violence ou d'abus liés au genre.
- Les données et les informations recueillies par les services de renseignement sont ventilées par sexe et par âge, comme toutes les statistiques générées au sein de ces services.
- Les analyses sont effectuées en intégrant une perspective de genre, en ventilant notamment les données et les informations par sexe, par âge et selon d'autres caractéristiques pertinentes, et les options de réponses comprennent une analyse de genre.
- Il n'existe aucune discrimination liée au genre au sein du personnel, que ce soit en termes de collecte, d'analyse ou de diffusion des renseignements.

4.2 Entreprendre une réforme en vue de renforcer le contrôle et la responsabilisation de manière inclusive

Les services de renseignement font partie du secteur de la sécurité, et sont, de fait, soumis aux normes et pratiques de *bonne gouvernance du secteur de la sécurité*. D'ailleurs, les principes et caractéristiques de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité comprennent notamment la surveillance, la responsabilisation et la conformité à l'État de droit. Les services de renseignement qui adhèrent à ces principes remettent en question de manière active leur façon de promouvoir et de protéger les droits humains et les libertés fondamentales, notamment l'égalité entre les genres. Aussi, un engagement envers une vision des services de renseignement qui protègent les droits et libertés de chacun devrait figurer dans le cadre juridique dans lequel ils opèrent, dans leurs politiques internes et leurs énoncés de missions, ainsi que dans leurs codes de conduite et leurs réglementations afférentes au comportement de leur personnel. Cela se traduit notamment par une approche de tolérance zéro au regard des violations des droits humains perpétrées par les agents des services de renseignement, ainsi que par des politiques claires condamnant la discrimination, l'exploitation, le harcèlement ou la violence sexuels basés sur le genre.

La *réforme du secteur de la sécurité* (ou RSS) peut permettre de faire progresser l'égalité des genres dans les services de renseignement, notamment grâce à la possibilité de débattre publiquement et de les consulter sur leur nature, leurs actions et leurs méthodes de fonctionnement. Les réformes du secteur du renseignement sont généralement la conséquence d'échecs au sein du secteur, de scandales et/ou de transitions politiques

* La formation en matière de genre est traitée plus en détail dans le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».

Les indicateurs relatifs au genre sont décrits dans le module 15, « Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets dans le secteur de la justice et de la sécurité ».

Encadré 6 : Intégrer une perspective de genre dans les composantes militaires des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

En 2010, les opérations de maintien de la paix des Nations Unies ont établi des lignes directrices pour intégrer une perspective de genre dans les composantes militaires des missions de maintien de la paix. L'objectif était de soutenir le personnel militaire travaillant aux niveaux stratégique et opérationnel afin de veiller à ce que les priorités et les préoccupations en matière de sécurité de tous les secteurs de la population locale (femmes, hommes, garçons et filles) soient pris en compte lors des processus de planification et des activités opérationnelles de la composante militaire dans ce domaine d'opération.

Les lignes directrices suivantes peuvent permettre aux services de renseignement de s'atteler à la manière d'intégrer une perspective de genre :

- La planification des opérations et la liaison avec d'autres acteurs du secteur de la sécurité comprennent une évaluation des différences de priorités des femmes et des hommes autochtones en termes de sécurité, et de leur possible contribution à la mise en œuvre du mandat
- Planification des opérations militaires pour améliorer les conditions de service, évaluer et répondre aux besoins spécifiques du personnel militaire, féminin et masculin, qui va être déployé
- Planification de la constitution des forces et activités qui intègrent des stratégies pour l'amélioration progressive de l'équilibre de la part des hommes et des femmes à l'échelle du personnel de maintien de la paix
- Contrôle et suivi des activités des composantes militaires dans les missions de maintien de la paix pour évaluer les progrès accomplis grâce aux efforts militaires dans le cadre de l'exécution des mesures pour les femmes, la paix et la sécurité.

Les lignes directrices fournissent également une série de check-lists sur la façon dont intégrer une perspective de genre. Par exemple :

- Tous les documents relatifs à la planification stratégique, notamment les concepts opérationnels et les forces requises, intègrent des dispositions visant à renforcer la participation des femmes autochtones dans les actions de maintien de la paix et à améliorer la protection des femmes et des filles
- La documentation relative à la planification stratégique comprend des indicateurs propres au genre dans un souci d'amélioration du suivi des progrès accomplis en termes d'exécution des mesures en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité
- Les risques en matière de sécurité auxquels les femmes et les personnes LGBTI sont confrontées sont définis et intégrés dans les évaluations des risques de la zone d'opération
- Les organisations locales de femmes non partisanes font partie du réseau de contacts de la société civile identifié pour influencer les activités de planification militaire lors des missions d'évaluation technique et à chaque étape de la planification des missions.

Source : UN DPKO/DFS, « DPKO/DFS guidelines: Integrating a gender perspective into the work of the United Nations military in peacekeeping operations », New York : UN DPKO, 2010.

démocratiques ou post-conflictuelles. Les processus de réforme du renseignement qui s'articulent autour de l'amélioration de la gouvernance, de la surveillance et de la responsabilisation du secteur de la sécurité font progresser l'égalité des genres en créant un contexte propice à l'égale participation des hommes et des femmes, y compris des personnes LGBTI. Par ailleurs, les processus de réforme du secteur du renseignement peuvent également ouvrir la voie aux discussions sur les répercussions des réformes législatives, des politiques ou des programmes d'un point de vue du genre (voir encadré 7).*

* Les dimensions de genre afférentes à la bonne gouvernance du secteur de la sécurité et à la réforme du secteur de la sécurité sont détaillées dans le module 1, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».

Encadré 7 : Réforme du renseignement et genre en Afrique du Sud

Dans une Afrique du Sud post-apartheid, la transformation du secteur de la sécurité, notamment via la réforme du secteur du renseignement, s'est principalement axée sur l'accroissement de la légitimité et de la crédibilité des services de sécurité au sein d'une démocratie représentative. Le processus de transformation reposait sur les négociations et les consultations du public quant à la nature des services de sécurité, définie selon les paramètres d'un ordre constitutionnel et libéral qui réprimait la discrimination liée à la race et au genre. En d'autres termes, le processus de transformation portait sur la représentation démographique, sur l'élimination des déséquilibres d'autrefois, fondés sur la race et le genre, sur l'introduction de mécanismes de surveillance multipartite ainsi que sur la création de mécanismes de plainte indépendants.

Les objectifs relevant de la transformation du secteur public comprennent notamment des objectifs départementaux pour la représentation raciale et de genre au niveau de la direction. Au sein du secteur public (qui, par définition, inclut les services de renseignement), des responsables des questions relatives à l'égalité des genres ont été désigné·e·s, et des stratégies de recrutement et de rétention ont été élaborées, mises en place, contrôlées et suivies en vue d'être rapportées au ministère de la Fonction publique, à l'organe de surveillance indépendant (la Commission de la fonction publique) et aux comités parlementaires. Un groupe de travail « Women in security » a été créé lors de la transition démocratique, tandis que les responsables des questions relatives à l'égalité des genres issu·e·s des secteurs de la police, militaire et du renseignement se sont réuni·e·s afin d'échanger sur l'égalité des genres et ont conjugué leurs efforts pour un changement institutionnel aspirant à surmonter les obstacles à la pleine participation des femmes dans les secteurs de la sécurité. En 2003, les Règlementations des services de renseignement ont intégré l'obligation, pour les services de renseignement, de mettre en œuvre des mesures garantissant que les pratiques des ressources humaines sont dénuées de toute discrimination, d'obstacle invisible et d'injustice, ce qui, dans le cas contraire, pourrait porter atteinte aux opportunités de travail égales.

L'engagement envers la démocratie, la bonne gouvernance et les droits humains se traduit également dans la législation et les documents de politique. En 1994, le « White paper on intelligence » (le « Livre blanc sur le renseignement ») incitait les services de renseignement à opérer de façon cohérente aux objectifs d'une politique de sécurité s'étendant « au-delà de l'absence de guerre et couvre la recherche de la démocratie, le développement économique durable et la justice sociale ». À cette fin, les objectifs de la sécurité nationale recouvrent les principes de base et les valeurs fondamentales associées à une meilleure qualité de vie, à la liberté, la justice sociale, à la prospérité et au développement, qui reposent notamment sur leur engagement pour la démocratie, caractérisée par le renforcement de la capacité de tou·te·s les Sud-Africain·e·s à participer au processus de gouvernance et à toutes les questions qui les concernent. Enfin, la doctrine de la sécurité nationale défendait une vision de la sécurité qui serait concrétisée seulement si les besoins d'ordre social, politique, économique et culturel des tou·te·s les citoyen·ne·s étaient pourvus.

Sources : S. Africa, The transformation of the South African security sector: Lessons and challenges », Genève : DCAF, 2011 ; Government of the Republic of South Africa, « White paper on intelligence », 1994, https://www.gov.za/documents/intelligence-white-paper ; Government of the Republic of South Africa, Intelligence Services Act: Intelligence Services Regulations 2003.

Une part importante de la réforme du secteur du renseignement repose sur la remise en question active de la manière dont les services de renseignement devraient être définis dans une société démocratique. Pour ce faire, la participation significative de la société civile, des universités et des plateformes médiatiques, avec l'engagement et la participation des services de renseignement et des organes de surveillance. Dans les sociétés démocratiques, il est possible de renforcer l'efficacité de la participation. Parmi les approches importantes figurent les consultations publiques par les services de renseignement, les législateur·rice·s ou encore les groupes d'intérêt de la société civile (voir encadré 8 pour un exemple en Indonésie).

À l'heure d'organiser une consultation publique, l'idée de base est de créer un forum public pour réunir les différents groupes, comme par exemple un centre communautaire, une église, un centre de conférence ou une université. Les intervenant·e·s sont encouragé·e·s à s'adresser au public à un moment déterminé. Les intervenant·e·s peuvent être sélectionné·e·s au sein des services de renseignement, tels que d'ancien·ne·s ou des membres actuel·le·s du personnel ou du leadership, ainsi que des universités, de la société civile ou du secteur des médias. Les organisateur·rice·s doivent, dans la mesure du possible, s'assurer qu'il y ait un équilibre entre les intervenant·e·s femmes et hommes, et permettre aux groupes marginalisés de se faire entendre.*

Afin d'encourager une plus grande participation, les consultations publiques doivent faire l'objet d'une publicité à grande échelle, et la méthode employée doit également être considérée. Il convient d'examiner attentivement les obstacles possibles à la participation (par ex. la langue, l'heure, le lieu, le manque de confiance) et les moyens de les surmonter. Ces obstacles doivent par ailleurs être étudiés sous le prisme du genre : par exemple, existe-t-il des obstacles à la participation de groupes particuliers d'hommes ou de femmes ?

Lors de l'organisation de réunions, il est indispensable de s'assurer que la réunion elle-même est un espace inclusif pour tou·te·s : hommes, femmes, personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses. L'animateur·rice doit prendre des mesures appropriées pour s'assurer que l'environnement, la durée et les possibilités de participation sont les mêmes pour les hommes que pour les femmes. Dans de nombreuses cultures, les femmes ont moins tendance à parler ouvertement devant des hommes lors de réunions publiques. Dans ces situations, les femmes peuvent être encouragées à participer aux discussions si les grands groupes sont divisés en plus petits groupes, et éventuellement si les participant·e·s sont séparé·e·s par genre.

Les comités parlementaires, les institutions de médiation et les INDH peuvent également organiser des forums publics de sensibilisation et de discussion. Les comités parlementaires peuvent organiser des sessions ouvertes de manière régulière, afin de faire découvrir aux membres du public et aux médias le fonctionnement et les priorités des services de renseignement. Cela peut se faire lors d'une discussion annuelle sur la sécurité nationale, ou en réponse à des thèmes, controverses ou problèmes particuliers. Afin d'organiser une réunion accessible au public au parlement, la Présidence du Comité spécial, chargée de la surveillance des services de renseignement, doit consulter les règles et procédures parlementaires relatives à la tenue de rencontres publiques. À l'heure de définir le lieu et la date de la réunion, le personnel parlementaire ne doit pas perdre de vue les obstacles potentiels à la participation des hommes et des femmes, ainsi que des personnes LGBTI. Le lieu et la date doivent être confirmés avec les services de renseignement avant de les annoncer. Le personnel du comité parlementaire doit alors élaborer et publier un communiqué de presse pour annoncer l'évènement. En outre, afin d'inciter à la participation, il peut aussi envoyer une invitation directement aux organisations de la société civile, aux universitaires et aux organismes de médias intéressés et stratégiques. Lors de la session

* L'encadré 7 du module 4, « Genre et justice », prodigue des conseils sur la façon de mener des consultations diversifiées et inclusives. La section 6 de ce module liste d'autres ressources utiles afin de conduire des consultations constructives auprès des femmes.

publique, il est exigé de la Présidence du Comité spécial d'expliquer en détail la finalité de la réunion, sa structure globale et les résultats escomptés. En parallèle, la Présidence doit s'assurer que des hommes et des femmes y participent, et qu'il n'y ait pas de traitement de faveur ou de distinction entre les intervenant·e·s. Dans un souci d'efficacité, les comités parlementaires et leur personnel doivent au préalable bénéficier d'une formation destinée à le sensibiliser au concept de genre.*

Les plateformes médiatiques, incluant notamment, sans toutefois s'y limiter, la télévision, la radio, la presse et les réseaux sociaux, peuvent être utilisées pour annoncer et médiatiser les évènements, organiser les réunions ou encore pour apporter un feedback et des informations aux citoyen·ne·s. L'utilisation selon le genre et l'accès aux médias doivent être pris en compte avant de sélectionner un seul moyen de communication, et une analyse de genre doit être réalisée avant de mettre en œuvre tout type d'action de sensibilisation. Cette analyse de genre doit énoncer explicitement la finalité de la réunion telle que définie par l'inclusion d'une perspective de genre ; identifier tout facteur de genre pouvant faire obstacle à la participation et à l'élaboration de mesures d'atténuation ; ainsi que les résultats escomptés de la réunion, ventilés par genre.

Des efforts considérables sont requis pour s'assurer que les femmes et les hommes, au même titre que les personnes LGBTI, s'impliquent activement dans la réunion. Il est essentiel de disposer d'espaces ouverts pour discuter de la nature et des actions des services de renseignement, car cela permet de s'assurer que ces derniers sont inclusifs envers les hommes et les femmes, et pourvoient aux besoins et intérêts de la communauté dans son ensemble.

Bonnes pratiques

- Les menaces à la sécurité nationale auxquelles les services de renseignement doivent remédier sont définies au travers des processus inclusifs. Ceux-ci tiennent compte des besoins des hommes, des femmes et des personnes LGBTI en matière de sécurité.
- Les services de renseignement s'acquittent de leurs tâches de manière à contribuer à la promotion et à la protection des droits humains et des libertés fondamentales de tous les individus en vertu de la juridiction de l'État. Les services de renseignement n'exercent pas de discrimination envers les individus ou les groupes selon leur sexe, leur race, leur couleur de peau, leur langue, leur religion, leur opinion politique et toute autre opinion, leur origine nationale ou sociale ou toute autre situation.
- Au contraire, il est formellement interdit aux services de renseignement d'entreprendre des actions contraires à la constitution nationale ou à la législation internationale en matière de droits humains. Ces interdictions concernent non seulement le comportement des services de renseignement sur leur territoire national, mais s'étendent aussi à leurs activités à l'étranger. Il est également prévu des interdictions explicites en matière de discrimination liée au genre et de VBG.

4.3 Renforcer la perspective de genre dans le contrôle des services de renseignement^

Un large panel d'acteurs prend en charge la surveillance des services de renseignement, incluant notamment, sans toutefois s'y limiter, les comités législatifs spéciaux, les comités parlementaires de surveillance, les INDH, les institutions de médiation et les inspecteur·rice·s généraux·ales, comme expliqué dans la section 2.1. Les organes de contrôle doivent se voir confier les mandats et pouvoirs les habilitant à organiser des auditions publiques ou à huis clos sur les activités des services de renseignement. En parallèle, ils doivent être en mesure de remettre en question le leadership exécutif de la posture générale, de l'objectif et de la structure des services de renseignement.

* Voir le module 7, « Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité » pour de plus amples directives sur la façon dont les parlements peuvent assurer la surveillance du secteur de la sécurité tout en intégrant une perspective de genre et en faisant progresser l'égalité des genres.

^ Pour plus d'informations sur le contrôle du secteur de la sécurité sensible au genre, notamment sur les mandats et la formation destinée aux organes de contrôle, voir DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR *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, 2014.

Encadré 8 : Des efforts publics pour influencer la réforme du secteur du renseignement en Indonésie

Depuis la transition démocratique de l'Indonésie en 1998, plusieurs efforts ont été déployés pour la réforme des services de renseignement. Avec la recrudescence du terrorisme mondial après les attentats du 11 septembre et les attentats de Bali en 2002, les services de renseignement indonésiens se sont retrouvés au premier plan des efforts du gouvernement pour lutter contre le développement et l'expansion des réseaux extrémistes radicaux violents. Sans une stratégie cohérente et des lois spécifiques définissant les mandats et pouvoirs des services de renseignement, les différentes branches de la communauté de renseignement ont rivalisé au titre de l'influence politique, des ressources et des pouvoirs pour mener la lutte contre le terrorisme intérieur.

En 2002, l'agence de renseignement nationale (Badan Intelijen Negara, ou BIN) a mis au point un projet de loi sur le renseignement afin de s'octroyer les pouvoirs d'arrestation et de détention, levant ainsi les exigences en termes d'autorisation judiciaire quant à l'utilisation de méthodes d'investigation intrusives et limitant la surveillance. Dans le contexte post-attentats du 11 septembre, le BIN s'est servi du projet de loi afin de faire pression pour obtenir des pouvoirs et des ressources financières plus considérables. Le projet de loi a immédiatement été contesté par des activistes de la société civile, qui craignaient un recul des libertés civiles récemment acquises et qui ont accusé le BIN de vouloir récupérer les pouvoirs perdus lors de la transition démocratique. Suite aux attentats de Bali, le débat sur la législation du secteur du renseignement a laissé la place à la question prioritaire des lois antiterroristes solides, utilisées pour définir les rôles et les pouvoirs attribués aux services de renseignement militaires, de la police ou civils.

De 2003 à 2005, une série de débats publics sur la réforme du secteur du renseignement a eu lieu dans plusieurs villes d'Indonésie, lors desquels des intellectuel·le·s, des universitaires, des avocat·e·s et des défenseur·euse·s des droits humains ont critiqué l'opinion du gouvernement quant à la réforme du renseignement et ont proposé des points de vue et des solutions alternatifs. En 2004, le projet de loi du BIN a de nouveau été proposé, et a, une fois de plus, été confronté à la résistance des groupes de la société civile. En 2005, un groupe de dix chercheur·euse·s, la plupart issu·e·s de l'Université d'Indonésie, ont proposé une version alternative du projet de loi, qui a été rebaptisé projet de loi Pacivis, qui doit son nom à l'un des centres de recherches impliqués. Le projet de loi Pacivis reconnait le besoin d'avoir une nouvelle législation dans le secteur du renseignement, mais a souligné que celle-ci devrait être élaborée selon des valeurs démocratiques.

Un processus long et fastidieux a suivi, jusqu'en 2011, lorsque la loi sur le renseignement national a été adoptée. Tandis que la loi de 2011 a fait l'objet de nombreuses critiques, la contribution et les forts engagements de la société civile envers le processus législatif ont porté leurs fruits : Le BIN ne dispose pas des pouvoirs d'arrestation et de détention (qui sont toujours détenus par la police) ; l'interception des communications nécessite une autorisation judiciaire ; et la loi prévoit des engagements explicites concernant la protection des droits humains, qui ne figuraient pas dans le projet de loi de 2006. La loi de 2011 prévoyait en outre une surveillance parlementaire limitée par le biais d'un comité spécial.

Sources : P. Sulistiyanto « The politics of intelligence reform in post-Suharto Indonesia », APIO Journal, 15(2), p. 29–46, 2007 ; Human Rights Watch, « Indonesia: Repeal new intelligence law », Human Rights Watch News, New York : Human Rights Watch, 2011 ; International Crisis Group, « Indonesia: Debate over a new intelligence bill », Asia Briefing 124, Jakarta et Bruxelles : International Crisis Group, 2011.

Dans un souci d'efficacité du travail de surveillance, les organes de contrôle doivent intégrer une perspective de genre. Ainsi, ils doivent s'atteler à la façon dont les services de renseignement intègrent une perspective de genre dans leurs opérations et, dans un second temps, à la façon dont les services de renseignement font progresser l'égalité des genres.

Dans le cadre d'une surveillance du renseignement sensible au genre, les organes de contrôle sont dotés de mandats et de pouvoirs appropriés pour conduire une surveillance des institutions du secteur de la sécurité sensible au genre, dans le but de leur permettre de réaliser une analyse systémique des problèmes liés au genre, à la fois dans les activités et au sein du personnel des services de renseignement. Les organes de surveillance doivent prendre des mesures pour développer leur propre capacité institutionnelle interne à répondre aux questions de genre, notamment au travers de formations et de mécanismes de développement pour avoir accès aux conseils de spécialistes. En outre, les organismes de surveillance doivent accorder une attention particulière à l'identification des préjugés sexistes et de la discrimination via l'analyse des plaintes mais aussi grâce à des enquêtes indépendantes (l'encadré 5, à la page 28, présente l'exemple du Royaume-Uni et du comité parlementaire de surveillance du renseignement qui examine attentivement les préjugés liés au genre). S'ils détiennent le pouvoir de recevoir des plaintes, les organes de contrôle doivent s'assurer que la réception, le traitement et les enquêtes sur les plaintes, qu'elles proviennent du personnel ou de tout·e citoyen·ne souhaitant déposer une plainte contre le service de renseignement, tiennent compte du genre et sont accessibles (ce point est détaillé dans la section 4.6).

Lorsqu'ils analysent des questions liées au genre au sein du renseignement, les organismes de surveillance peuvent suivre les progrès réalisés grâce au regroupement de plaintes et/ou en effectuant une analyse de genre ou un audit de genre du service de sécurité concerné.* Quel que soit l'élément examiné, le genre doit être pris en compte à chaque étape, notamment lorsqu'il s'agit de planifier la collecte de données et de s'assurer que les femmes, tout autant que les hommes contribuent à la fois à l'analyse et la réponse aux données. Par exemple, lors de la collecte et de l'enregistrement de consultations publiques, les organes de contrôle doivent indiquer si les informations proviennent d'une femme, d'un homme, d'une fille ou d'un garçon, ainsi que le groupe d'âge (données ventilées par sexe et par âge), dans le but d'analyser les différences entre les perspectives des divers groupes. Il peut également s'avérer important, selon le contexte, de noter d'autres caractéristiques, telles que le niveau hiérarchique et l'affiliation, l'appartenance religieuse, le groupe linguistique ou l'appartenance ethnique.

Les services de renseignement doivent conserver de bonnes relations de travail avec les organes de contrôle. Ils doivent être disposés à participer de manière positive à la surveillance, qui contrôle attentivement les répercussions de l'égalité des genres sur les activités du renseignement et sur les services de renseignement. Par exemple, les services de renseignement doivent mettre à la disposition des organes de surveillance les données relatives à la part des hommes et des femmes dans leur personnel, à différents niveaux ; des informations détaillées de plaintes déposées pour discrimination et harcèlement sexuel, le traitement et les résultats de celles-ci ; ainsi que leurs efforts pour accroître la représentation des femmes.

Bonnes pratiques

- Les institutions de contrôle sont explicitement chargées de surveiller la bonne exécution des obligations internationales quant à l'égalité entre les genres et à l'intégration d'une perspective de genre.

* Le *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice* du DCAF peut aider un organe de contrôle à développer et à guider le processus de vérification. Le module 15, sur le thème « Intégrer le genre dans la conception et le suivi des projets pour le secteur de la sécurité et de la justice » prodigue également des conseils sur l'analyse de genre et les institutions de contrôle du secteur de la sécurité, ainsi que sur les données ventilées par sexe et par âge.

- Toute personne qui considère avoir été victime de préjugés sexistes, de discrimination liée au genre ou de VBG par un service de renseignement est en mesure de déposer une plainte auprès d'une institution de contrôle ou d'un tribunal, qui pourront y remédier de manière efficace, et accorder une pleine réparation pour le préjudice subi.
- Les organismes de surveillance sont divers et représentatifs, et ont des objectifs définis pour parvenir à l'équilibre entre les sexes en termes de personnel mais aussi de collecte de données.
- Une formation en matière de genre a été dispensée aux agent·e·s et au personnel des organismes de contrôle, qui ont accès à une expertise spécialisée sur le genre.
- Les organismes de contrôle collectent activement et en permanence des informations relatives aux dimensions de l'égalité des genres au sein des organisations de renseignement et de leur action, surveillent attentivement les services de renseignement par rapport à ces dimensions et intègrent l'égalité des genres comme axe central de leurs rapports.

4.4 Leadership organisationnel et stratégies pour parvenir à l'égalité des genres, à la diversité et à l'inclusion

Les changements sur le plan de la culture organisationnelle prennent généralement du temps. Les préjugés sociétaux peuvent freiner la création d'environnements de travail équitables en termes de genre dans le secteur du renseignement. C'est la raison pour laquelle, afin de créer une culture institutionnelle qui fait progresser l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion, il est indispensable d'avoir non seulement une surveillance active, mais également une participation soutenue des leaders et des membres de la haute direction des services de renseignement. Ce leadership doit être considéré comme une priorité organisationnelle, et être appuyé d'un point de vue stratégique, financier et participatif.

Bonnes pratiques

- Renforcer les capacités de la haute direction en matière d'égalité des genres.
- Assurer le leadership en matière d'égalité des genres à tous les niveaux.
- Développer un engagement organisationnel fort envers l'égalité et la diversité, en élaborant une stratégie de communications interne et externe claire.
- Nommer des membres du personnel chargés de soutenir les mesures en faveur de l'égalité des genres.
- Avoir recours aux consultations du personnel et à d'autres méthodes de recherches afin d'identifier les obstacles à l'égalité des genres sur le lieu de travail (voir encadré 9).
- Créer un plan clair sur la manière de surmonter ces obstacles, notamment via la mise en place de délais de rapports et la responsabilité des cadres supérieurs. (Le Tableau 2 de la page 41 illustre le plan pour la diversité et l'inclusion d'un service de renseignement australien.)
- Établir et conserver une tolérance zéro à l'égard des violations des droits humains, notamment de la VBG.
- S'assurer que les politiques de ressources humaines répondent aux besoins particuliers des femmes et des personnes LGBTI, en particulier les politiques relatives au congé maternité ou parental, les avantages accordés aux conjoint·e·s, les changements en termes de marqueurs de genre, etc.
- Dispenser des formations destinées à tout le personnel sur l'approche organisationnelle de l'égalité et de la diversité.

- Assurer le contrôle et la surveillance internes et externes de la progression vers le renforcement de l'égalité des genres sur le lieu de travail.
- Envisager de mettre en pratique les conseils en matière d'intégration d'une perspective de genre en partant du secteur plus large du gouvernement, en impliquant notamment les commissions spéciales ou les ministères responsables de l'égalité professionnelle et de la question du genre. Envisager, en outre, le recours à l'expertise de la société civile, des universitaires et d'autres institutions du secteur de la sécurité, ainsi qu'au travers de partenariats internationaux (voir encadré 10).

Encadré 9 : Intégration d'une perspective de genre dans la réforme du secteur du renseignement en Macédoine du Nord

Les initiatives pour la réforme du secteur du renseignement en Macédoine du Nord se concentrent sur l'amélioration de la transparence et de l'efficacité du service de renseignement civil, le North Macedonia Service for Security and Counterintelligence (Service de sécurité et de contre-espionnage de Macédoine du Nord). En parallèle, des mesures sont implémentées pour la mise en œuvre d'approches novatrices en matière d'égalité des genres et d'intégration d'une perspective de genre.

Les défis relatifs au genre auxquels les services de renseignement doivent faire face sont ancrés dans les normes sociétales et dans l'histoire socialiste de la région des Balkans. Du fait de plusieurs décennies d'égalité en termes d'opportunités d'emploi pour les femmes dans le secteur public, les services de renseignement comptent davantage de femmes que d'hommes : les femmes représentent 63 % du personnel, mais rares sont les femmes qui occupent des postes de haute direction ou de gestion opérationnelle. Les femmes ont plus tendance à travailler dans les services administratifs et d'analyse : par exemple, dans l'unité d'analyses, on compte 40 professionnelles du renseignement pour seulement sept hommes. Pour cause, l'unité a éprouvé des difficultés à recruter des hommes car ceux-ci considèrent le travail d'analyse comme trop administratif, et moins palpitant que les rôles opérationnels. Les femmes se sont quant à elles montrées moins enclines à rejoindre les unités opérationnelles, en partie car elles perçoivent des difficultés à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, mais aussi en raison de la charge de travail importante et des longues durées de travail, ainsi que de l'influence d'une culture qui privilégie le leadership masculin. Au niveau de la haute direction, les femmes occupent seulement 20 % des postes de leadership. L'héritage du système yougoslave antérieur a enclenché une puissante force motrice en faveur de l'égalité au travail, pour autant, les mœurs sociales traditionnelles continuent d'alimenter les stéréotypes de leadership masculin. Ces préjugés incitent les hommes managers à considérer les hommes comme des leaders plus fiables, et à favoriser les candidats masculins lors de promotions.

Il convient en ce sens, dans le cadre de la réforme des dispositifs de renseignement, d'intégrer des mesures visant à séparer les services de renseignement civils de ceux de la police. En effet, cela permettra d'aborder la question de la culture organisationnelle et de s'attaquer aux préjugés sexistes. Des discussions internes se sont tenues sur le thème du genre, se focalisant non seulement sur comment surmonter les obstacles au développement des femmes, mais également en s'attelant aux problèmes liés au recrutement de personnel masculin. Les leaders internes reconnaissent qu'il est nécessaire d'avoir plus d'hommes dans le service d'analyses afin de garantir la qualité optimale des produits de renseignement. Dans le même temps, un « Conseil des femmes » récemment créé encourage les employées à se porter candidates pour des postes opérationnels et de direction.

Dans le cadre de leur progression en termes d'égalité des genres et d'intégration d'une perspective de genre, les services de renseignement de Macédoine du Nord feront notamment face aux enjeux clés suivants :

- Améliorer le sourcing et le recrutement d'hommes dans la section dédiée à l'analyse en éliminant les stéréotypes liés au travail administratif
- Créer des opportunités, pour le personnel, de changer de poste entre les unités opérationnelles et d'analyse
- Accompagner et encourager les femmes à occuper des postes de direction
- Améliorer le dialogue sur les obstacles et les enjeux sous-jacents à l'égalité des genres
- Encourager les membres de la haute direction à soutenir et à promouvoir l'égalité des genres et l'intégration d'une perspective de genre comme éléments indispensables pour l'efficacité opérationnelle des services
- Accroître la transparence et la surveillance des services de renseignement.

Basé sur un entretien avec Mme Daniela Jakovlevski-Gjorshoska, Directrice adjointe des analyses et de la recherche, Agence de renseignement de Macédoine du Nord, avril 2019.

Tableau 2 : Le plan de l'Office of National Assessments australien (Bureau australien d'évaluations nationales) pour la création d'une forte culture fondée sur la diversité et l'inclusion

Objectif	Initiative	Indicateur de performance clé
L'inclusion, le bien-être et la diversité font partie des valeurs fondamentales des leaders de l'ONA	La direction promeut activement la diversité sur le lieu de travail	Recueillir des données sur les réponses d'attitude au sein du leadership dans les enquêtes internes et externes
		Composant obligatoire des accords de performances des cadres supérieur·e·s, et intégré dans les processus de feedback à 360°
	Engagement des leaders à seulement faire partie de panels de discussion diversifiés	Avant d'accepter, obtenir la confirmation sur la façon dont l'équilibre entre les genres sera atteint dans un panel, et faire en sorte que leur participation soit tributaire de la participation active des femmes
	Arriver à atteindre une représentation des genres équitable à 50/50 dans tous les conseils, comités et panels internes	Analyse régulière de la composition des conseils, comités et panels internes afin de veiller à ce que la représentation cible soit atteinte

Tableau 2 : Le plan de l'Office of National Assessments australien (Bureau australien d'évaluations nationales) pour la création d'une forte culture fondée sur la diversité et l'inclusion

Une culture qui valorise l'inclusion, le bien-être et la diversité	Les managers et les employé·e·s ont conscience de la relation entre les préjugés inconscients, la direction et les problèmes liés au personnel	Initialement, assister aux formations sur les connaissances non reconnues et les préjugés, et feedback en résultant
	Contestabilité accrue garantissant la responsabilisation en termes de recrutement et de rétention du personnel de l'ONA	Comprendre l'impact des types de jugement portés sur l'expertise analytique et non-analytique
		Aptitude à modifier les styles de management
Conscience accrue des impacts négatifs que les préjugés peuvent avoir sur le milieu de travail	Introduction de programmes de formation sur les connaissances non reconnues et les préjugés au sein de l'ONA	Programmes de formation sur les connaissances non reconnues et les préjugés intégrés à la formation d'initiation et de mise à jour
		Nombre de membres du personnel assistant à la formation
		Conscience et discussions accrues sur l'impact des préjugés présentes au sein de l'environnement de travail
	Conscience qu'une conversation ouverte sur les questions de diversité est encouragée et que tou·te·s sont pris·e·s en considération et respecté·e·s	Identification de la transition de la rhétorique à des valeurs/ comportements mesurés par des réponses aux enquêtes internes
		Staff confidence that personnel management and recruitment practices acknowledge and mitigate the effects of unconscious bias, measured through internal and external survey tools
		Conscience des employé·e·s que les pratiques de gestion et de recrutement du personnel reconnaissent et atténuent les effets des préjugés inconscients, mesurés au moyen d'instruments d'enquêtes internes et externes

Source : ONA, « ONA Diversity Action Plan 2015–2018 », Canberra : Australian Government, 2015.

Encadré 10 : S'appuyer sur les partenariats internationaux pour partager des enseignements sur le genre et la diversité

Travailler en partenariat dans le but de partager des expériences pour faire progresser l'égalité des genres et pour intégrer une perspective de genre peut permettre aux services de renseignement d'apprendre les uns des autres et de développer une base de bonnes pratiques. Depuis la Seconde guerre mondiale, l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et les États-Unis ont coopéré en formant une alliance de renseignement internationale, communément appelée les « Five Eyes ». Selon la communauté de renseignement du Royaume-Uni, les partenaires des Five Eyes ont créé un groupe de travail sur le genre et la diversité afin d'échanger leurs perspectives et expériences, de faciliter les discussions relatives aux initiatives envisagées et enfin de solliciter les points de vue de leurs homologues sur les points et questions clés. Des programmes d'échanges bilatéraux ont été mis en place entre les États-Unis et le Royaume-Uni, et entre le Royaume-Uni et l'Australie. La Diversity and Inclusion Strategy (« stratégie pour la diversité et l'inclusion ») de la communauté du renseignement néo-zélandaise reconnait que les partenaires des Five Eyes ont été encouragés à s'atteler à la question de la diversité des genres, et évoquent des commentaires publics de la part de leaders du renseignement britannique sur l'importance de la diversité des genres. Ce type de partage d'expériences peut être source de normes informelles au sein des services de renseignement, et leur permettre d'instaurer de bonnes pratiques de façon à maintenir leurs relations avec les alliés.

Sources : Gouvernement britannique, « Government response to the Intelligence and Security Committee of Parliament report on women in the UK intelligence community », Londres : Bureau du Cabinet, 2016 ; Bureau de la sécurité des communications du gouvernement et New Zealand Security Intelligence Service, Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020 »,Wellington : Gouvernement néo-zélandais, 2017.

4.5 Recruter des femmes et d'autres personnes de groupes sous-représentés dans les services de renseignement

Toute stratégie en faveur de l'égalité des genres et de la diversité doit tenir compte des obstacles au recrutement, à la rétention et à la promotion des femmes et d'autres groupes sous-représentés. Le point de départ de ces stratégies doit consister en l'évaluation de la façon dont les potentielles recrues sont ciblées, et en l'élaboration de nouvelles stratégies de recrutement afin d'attirer les femmes et d'autres groupes sous-représentés. Les encadrés 5 et 11 proposent des exemples d'approches visant à accroître le recrutement des femmes, en se concentrant notamment sur les femmes qui étudient les STIM. L'encadré 12 étudie de manière active le recrutement des personnes LGBTI, dans le cadre d'une stratégie plus large sur la diversité.

Bonnes pratiques

- Réaliser une évaluation, en utilisant des données ventilées par sexe et par âge et en intégrant une perspective de genre, visant à comprendre les facteurs faisant obstacle au recrutement de groupes sous-représentés, en particulier les femmes et les personnes LGBTI.
- Se servir de l'évaluation pour concevoir des stratégies aspirant à recruter davantage de personnes issues des groupes visés.
- Établir des objectifs clairs en matière de représentation pour les campagnes de recrutement.
- Tester et mettre les stratégies en œuvre afin d'attirer plus de personnel diversifié, notamment au moyen de différents types de médias, recruteurs et matériel de recrutement.
- Contrôler et examiner l'efficacité des nouvelles stratégies en matière de recrutement.

Encadré 11 : Les stratégies à l'initiative du Bureau de la sécurité des communications du gouvernement néo-zélandais pour recruter plus de femmes

En Nouvelle-Zélande, le Bureau de la sécurité des communications du gouvernement (GCSB) a pris conscience que son incapacité à réaliser ses objectifs en termes d'égalité des genres était due au grand nombre d'hommes menant une carrière dans les matières STIM, en comparaison avec les femmes. En juin 2017, tandis que les femmes représentaient 44 % du personnel du Security Intelligence Service, seulement 36 % du personnel du GCSB et 20 % du personnel STIM étaient des femmes.

Afin d'augmenter le nombre de femmes diplômées dans ses embauches annuelles, le GCSB a mis au point un plan permettant de :

- Entreprendre des actions ciblées
- Poursuivre le programme du GCSB de bourses pour l'enseignement supérieur, consacré aux femmes étudiant les matières STIM
- Développer une campagne de communication structurée pour le programme d'études supérieures à travers internet et les réseaux sociaux, et promouvoir ce programme auprès des jeunes femmes conjointement avec le programme de bourses
- Fournir des ressources et un soutien via le sponsoring d'évènements STIM dans les écoles et les universités.

Sources : Bureau de la sécurité des communications du gouvernement et New Zealand Security Intelligence Service, Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020 »,Wellington : New Zealand Government, 2017 ; Bureau de la sécurité des communications du gouvernement néo-zélandais, « Let's talk about why we need more women in STEM », 1er juin 2018, https://www.gcsb.govt.nz/news/lets-talk-about-why-we-need-more-women-in-stem/.

Encadré 12 : Les initiatives pour le genre et la diversité de la Central Intelligence Agency (CIA)

En 2012, le Directeur de la CIA de l'époque, David H. Petraeus, s'est préoccupé du pourcentage anormalement faible de femmes promues à des postes à responsabilité. Il a, de ce fait, chargé un groupe consultatif d'examiner les raisons pour lesquelles si peu de femmes occupaient des postes de direction. Le Général Petraeus a demandé à Madeleine Albright, ancienne Secrétaire d'État et membre du Conseil consultatif externe de la CIA, d'explorer les obstacles systémiques à l'avancement professionnel des femmes et de formuler des recommandations dans le cadre d'initiatives visant à améliorer la promotion des femmes à des postes de leadership, via la création du Groupe consultatif sur les femmes dirigeantes.

L'étude du Groupe consultatif comprenait une enquête de la CIA ainsi que plus de 30 groupes de discussions et interviews. L'évaluation a révélé qu'« il n'y avait aucune raison pour que les femmes travaillant à la CIA ne se voient pas proposer de promotions et de postes à responsabilité, et que les défis organisationnels et sociétaux devaient tenir compte des problèmes affectant les femmes » (CIA, 2013 : 1). Le Groupe consultatif a proposé une série de recommandations, incitant la CIA à augmenter la représentation des femmes au niveau des postes de direction, en suivant notamment les préconisations suivantes.

1. Établir des critères de promotion clairs.
2. Développer le vivier de candidat·e·s pouvant être promu·e·s.
3. Fournir des données démographiques pertinentes aux panels de promotion.
4. Établir une assurance que les panels sont équitables et représentatifs des rôles.
5. Réduire le nombre et moderniser les instruments de développement de carrière.
6. Fournir un feedback exploitable et en temps opportun à tou·te·s les employé·e·s.
7. Perfectionner de futurs leaders.

8. Libérer le talent grâce à la flexibilité du milieu de travail.
9. Promouvoir le sponsoring

Dans sa dernière stratégie pour la diversité et l'inclusion, la diversité et l'inclusion font partie intégrante d'un programme de formation destiné au personnel de la CIA afin de leur instiller l'état d'esprit et la culture souhaités. En outre, la diversité et l'inclusion sont identifiées comme des attentes et des objectifs en matière d'apprentissage des responsables de niveau intermédiaire et de haut niveau.

Le personnel d'orientations sexuelles, d'identité et d'expression de genre diverses est désormais recruté et soutenu au sein de la CIA. La CIA a créé des organes pour la représentation et le soutien du personnel sous la forme d'« Agency Reference Groups », qui consistent en des cohortes d'employé·e·s qui ont des caractéristiques et/ou des objectifs communs. Les leaders de la CIA reconnaissent officiellement que ces groupes donnent une voix à un groupe d'agent·e·s identifiable, et sont par ailleurs chargés de renforcer la collaboration, les directives, le soutien et la compréhension au sein du personnel. En 1996 a été créée l'Agency Network of Gay and Lesbian Employees (Angle), et la première Gay Pride de la CIA a eu lieu. En 2012, le réseau s'est appuyé sur les efforts de la CIA pour sensibiliser la communauté gay à plus grande échelle, et a organisé son premier Sommet LGBT afin d'attirer des personnes de n'importe quelle orientation sexuelle à rejoindre le service. La CIA a réalisé une vidéo YouTube afin de décrire le changement culturel qui avait lieu au sein de l'agence depuis la signature du décret 12968, qui octroyait le droit aux agent·e·s LGBT d'obtenir les habilitations de sécurité et de servir librement au sein du gouvernement fédéral.

Sources : CIA, « Director's Advisory Group on Women in Leadership unclassified report », Washington, DC : CIA, 2013 ; CIA, « CIA Diversity and Inclusion Strategy (2016–2019) », Washington, DC : CIA, 2016 ; CIA, « Angle of ascent », chaîne YouTube, 6 décembre 2016.

4.6 Mécanismes visant à prévenir et à répondre aux plaintes liées au genre

Les services de renseignement doivent avoir des politiques et des structures visant à interdire, à prévenir et à lutter de manière efficace contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, la discrimination basée sur le genre et toute autre violation des droits humains liée au genre. Le personnel des services de renseignement ne doit pas être soumis à des obligations de non-divulgation qui l'empêcheraient de lutter contre la discrimination ou les abus, le cas échéant. En cas de mauvaise conduite, le personnel doit se voir accorder le droit de remédier au problème sans crainte d'être victime de représailles, et des mécanismes de plaintes fiables doivent être mis en place. Le personnel doit être soutenu tout au long du processus de plainte. À titre d'exemple, l'Organisation de renseignement et de sécurité australienne a son propre réseau interne de conseiller·ère·s en matière de harcèlement et de discrimination.

Les mécanismes de plainte peuvent être internes, mais il doit toujours y avoir des moyens externes indépendants au travers desquels déposer plainte. Pour ce faire, il est possible de faire appel à des syndicats du secteur public ou à des comités de surveillance indépendants, ainsi qu'à des procédures judiciaires.*

Bonnes pratiques

- Assurer le soutien du leadership dans le système de plaintes.
- Garantir que les lois, les directives, les politiques et les codes de conduite condamnent explicitement la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les abus basés sur le genre.

* Pour de plus amples directives sur les mécanismes de plainte dans le secteur de la sécurité, voir *Manuel sur la place du genre dans les mécanismes de plaintes*, DCAF, Genève : DCAF, 2015

- Dispenser un enseignement et des formations portant sur les processus de plaintes.
- Encourager le signalement et le traitement des plaintes liées au genre.
- Proposer différentes méthodes pour déposer plainte.
- Assurer un soutien aux victimes.
- Assurer une investigation efficace et juste des plaintes liées au genre.
- Disposer de mécanismes spécifiques pour l'investigation des actes criminels de harcèlement ou d'abus sexuels.
- Superviser le traitement des plaintes liées au genre.
- Tirer des enseignements des plaintes.

Encadré 13 : Répondre aux allégations de discrimination, de harcèlement et d'intimidation au Canada

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) a été confronté à un questionnement législatif et à une action en justice après que cinq employé·e·s ont affirmé que des responsables avaient fait preuve de discrimination, de harcèlement et d'intimidation systémique à l'égard du personnel. L'affaire a fait l'objet d'un règlement à l'amiable, avec plus de 30 millions de dollars de dommages et intérêts.

Les allégations ont incité le SCRS à réaliser une enquête indépendante sur la culture du service et le comportement du personnel. Les résultats, rendus publics, ont été abordés avec le Ministre de la sécurité intérieure. L'enquête indépendante a révélé que le mécontentement et la crainte de représailles étaient largement répandus parmi le personnel dans un bureau en particulier, faisant notamment référence à des actions inacceptables, comme l'intimidation, des commentaires et comportements inappropriés. La publication du rapport a encouragé le Ministre de la sécurité intérieure à demander aux dirigeant·e·s des services de renseignement de préparer un résumé de leurs actions afin de s'assurer que leurs environnements de travail étaient dénués de harcèlement, mais aussi dans le but de veiller aux progrès à l'égard de leurs plans et d'exposer les défis rencontrés dans leur avancement.

Source : J. Bronskill, « CSIS director calls behaviour 'unacceptable' after report uncovers bullying, reprisals », The Globe & Mail, 25 octobre 2017.

AAA
NON CLA

5. Questions pour guider l'auto-évaluation institutionnelle

Les questions suivantes pour guider l'auto-évaluation institutionnelle servent de point de départ à une démarche visant à évaluer la façon dont un service de renseignement peut améliorer l'intégration d'une perspective de genre et renforcer l'égalité des genres. Les tableaux indiquent les types de données qui devraient être regroupées et traitées, ainsi que des recommandations pour s'améliorer.

Cette liste de questions n'est pas exhaustive. Elle a vocation à être complétée et adaptée en fonction de chaque contexte. Nous vous encourageons à ajouter d'autres questions pour préciser la façon dont le genre est actuellement abordé dans votre institution.

Questions	Sources d'informations à collecter et analyser	Exemples pour améliorer les faiblesses
Est-ce que le service de renseignement a une mission, un mandat et une attribution des tâches clairement définis, qui respectent les droits humains et les libertés fondamentales ?	✦ Lois et réglementations régissant le service de renseignement ✦ Rapports annuels des services de renseignement et des organes de contrôle du renseignement ✦ Documents de politiques reconnaissant l'égalité des genres, y compris les énoncés de missions et les codes de déontologie	✦ Rédiger/réviser la législation du renseignement ✦ Entreprendre la révision de la politique ✦ Dispenser des formations et partager les informations et les évaluations avec les comités de surveillance, la société civile, les journalistes et la communauté du renseignement sur les thèmes de la sécurité nationale et de l'égalité des genres
Le secteur du renseignement dispose-t-il d'organismes mandatés pour le tenir responsable à l'égard de ses engagements sur l'égalité des genres ?	✦ Mandats des mécanismes de surveillance interne et externe, par ex. les comités de surveillance, les institutions de médiation et les INDH ✦ Questions et recommandations détaillées quant à l'égalité des genres issues des rapports et des enquêtes des organes de contrôle ✦ Actions des services en réponse aux recommandations visant à garantir la progression de l'égalité des genres	✦ Habiliter les organes législateurs et les organismes de contrôle indépendants à tenir le secteur du renseignement responsable à l'égard de ses obligations de défendre l'égalité des genres ✦ Établir une stratégie d'égalité des genres pour les services de renseignement qui assurent un contrôle consciencieux par l'intermédiaire d'organismes de contrôle tout au long de sa mise en place

Image: Une agente du renseignement camerounaise affine le MCOO (*Modified Combined Obstacle Overlay*) de son groupe, une représentation visuelle du terrain et de ses caractéristiques clés, dans le cadre de la préparation du renseignement de l'environnement opérationnel lors d'une formation régionale destinée aux femmes sur les renseignements fondamentaux, Tunis, 2019 © USAFRICOM.

Questions	Sources d'informations à collecter et analyser	Exemples pour améliorer les faiblesses
Le service de renseignement intègre-t-il le genre dans tous les aspects du cycle de renseignement ?	✦ Registres d'attribution des tâches prouvant les considérations en matière de genre ✦ Plans opérationnels comprenant des stratégies d'atténuation des risques vis-à-vis des impacts potentiels de genre ✦ Collecte de données brutes qui intègrent une perspective de genre ✦ Analyses et produits du renseignement sensibles au genre ✦ Plans de diffusion des informations qui comprennent les considérations en matière de genre ; partage d'informations sensible au genre ✦ Feedback sur les produits de renseignement qui intègre le genre	✦ Élaboration d'instruments internes qui intègrent la dimension de genre ✦ Élaboration de méthodologies et de formations de planification opérationnelle qui intègrent les considérations des impacts du genre sur les opérations du renseignement ✦ Veiller à ce que les données brutes intègrent les perspectives des hommes et des femmes ✦ Élaborer et dispenser des formations portant sur l'intégration d'une perspective de genre dans l'analyse et l'utilisation des indicateurs relatifs au genre ✦ Former les responsables et les décideur·euse·s politiques à la place du genre dans le renseignement et à l'importance de l'intégration d'une perspective de genre
Le secteur du renseignement utilise-t-il des indicateurs sensibles au genre dans ses évaluations et analyses, notamment en termes de planification et d'exécution des opérations ?	✦ Évaluations rendues publiques, notamment les données ventilées par sexe et les indicateurs sensibles au genre ✦ Instruments d'analyse du genre ✦ Formation interne sur les instruments d'analyse du genre ✦ Exemples de la façon dont est utilisée l'analyse de genre pour orienter la planification opérationnelle	✦ Élaborer et dispenser des formations portant sur l'intégration d'une perspective de genre dans l'analyse et l'utilisation des indicateurs relatifs au genre ✦ Sensibiliser sur les avantages de l'intégration d'une perspective de genre dans les évaluations
Le secteur de renseignement priorise-t-il activement l'égalité des genres ?	✦ Développement des études et des stratégies pour la diversité et l'inclusion ✦ Enquêtes et rapports des organismes de contrôle traitant des enjeux et des actions en faveur du genre et de la diversité	✦ Entreprendre des évaluations ou des audits pour le genre et la diversité ✦ Fixer des objectifs et un plan d'action en matière de diversité des genres ✦ Contrôler et suivre les progrès accomplis pour atteindre les objectifs fixés en matière de diversité des genres

Questions	Sources d'informations à collecter et analyser	Exemples pour améliorer les faiblesses
Le service de renseignement défend-il activement le recrutement des femmes dans tous les secteurs d'opération ?	✦ Matériel de recrutement ✦ Programme de sensibilisation du public ✦ Représentation des femmes dans les jurys de recrutement ✦ Formation relative au genre et à la diversité dispensées aux jurys de recrutement ✦ Soutien pédagogique et bourses d'enseignement supérieur	✦ Révision des politiques, des processus et des documents de recrutement afin de garantir les meilleures pratiques pour attirer et recruter des femmes et des personnes ayant des orientations sexuelles, des identités ou des expressions de genre diverses ✦ Promouvoir les rôles modèles positifs des femmes dans le secteur du renseignement et remettre en question les stéréotypes sur le genre de manière proactive ✦ S'assurer que les recruteurs soient à la fois des femmes et des hommes tout au long du processus de recrutement ✦ S'assurer que les jurys de recrutement ont bénéficié d'une formation sur la diversité des genres et ont conscience des objectifs en matière d'égalité des genres ✦ Sensibiliser à l'importance de la diversité des genres au sein du personnel
Le service de renseignement fait-il des efforts notables pour éviter et remédier à la discrimination systémique liée au genre ?	✦ Des études et stratégies pour la diversité et l'inclusion sont développées afin d'intégrer des objectifs et des actions de promotion de responsables ✦ Données relatives à l'emploi ventilées par sexe disponibles ✦ Les enquêtes et rapports des organismes de contrôle intègrent des actions visant à parvenir à l'égalité des genres et les types d'efforts déployés par le service	✦ Fixer des objectifs en termes d'égalité des genres à tous les niveaux du leadership et des domaines d'activité ✦ Créer des groupes de travail et/ou des comités consultatifs pour remédier à la discrimination liée au genre
Comment les politiques des ressources humaines tiennent-elles compte des besoins spécifiques des femmes ?	✦ Politiques des ressources humaines qui proposent des congés maternité et paternité, des avantages accordés aux conjoint·e·s (indépendamment de leur sexe), des horaires de travail flexibles, etc.	✦ Entreprendre une évaluation du genre des politiques des ressources humaines ✦ Amorcer des processus de consultation du personnel sur les réponses des ressources humaines aux besoins du personnel, notamment masculin, féminin et LGBTI
Le personnel du secteur du renseignement dispose-t-il de connaissances et de compétences suffisantes pour faire progresser l'égalité des genres et intégrer une perspective de genre ?	✦ Pourcentage du personnel ayant assisté à une ou plusieurs formations sur les thèmes du genre et de la diversité ✦ Objectifs en matière de diversité et de genre inclus dans les descriptions de postes de direction et dans les évaluations de la performance ✦ Réalisation d'auditions/plaintes internes dues à une discrimination basée sur le genre	✦ Formations sur le genre, la diversité et les préconceptions obligatoires pour tou·te·s les employé·e·s ✦ Recours aux objectifs en termes de sensibilisations sur la diversité et le genre pour la gestion ✦ S'assurer que l'ensemble du personnel dispose des compétences requises pour agir face à des cas de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail, notamment grâce aux formations et à la connaissance adéquate des procédures

6. Ressources complémentaires

Sites internet

Bibliothèque de la CIA Library, collecte de documents, « From typist to trailblazer: The evolving view of women in the CIA's workforce », https://www.cia.gov/library/readingroom/collection/typist-trailblazer

DCAF, « Genre et sécurité » https://www.dcaf.ch/gender-and-security

Série de documents d'information sur la RSS, DCAF, http://ssrbackgrounders.org

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Gender stakeholder consultation »

OSCE/ODIHR, « Human rights, gender and the security sector », https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector

Privacy International, « Gender », https://privacyinternational.org/topics/gender

UN Women, « Femmes, paix et sécurité », https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security

Guides et manuels

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/ODIHR, 2014.

Bastick, Megan, *Manuel sur la place du genre dans les mécanismes de plaintes*, Genève : DCAF, 2015.

Born, Hans et Aidan Wills (eds), *Overseeing Intelligence Services: A Toolkit*, Genève : DCAF, 2012.

DCAF, « Intelligence services » et « Le contrôle du renseignement », Série de documents d'information sur la RSS, Genève : DCAF, 2017.

Open Society Justice Initiative and Open Society Foundations, *The Global Principles on National Security and the Right to Information (Tshwane Principles)*, New York : Open Society Justice Initiative et Open Society Foundations, 2013.

Image: Des membres du ministère de l'Intérieur afghan, du Service de renseignement de la police, du Département d'enquête criminelle de la ville de Kaboul et de différents districts de police de Kaboul participant à une formation de l'EUPOL pour soutenir le développement des services de répression fondés sur le renseignement, 2013 © European External Action Service.

OSCE, *Understanding Referral Mechanisms in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism, Navigating Challenges and Protecting Human Rights, A Guidebook for South-Eastern Europe*, Vienne : OSCE, 2019.

OSCE, *Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism: Good Practices for Law Enforcement*, Vienne : OSCE, 2019.

Schmeidl, Susanne, *Gender and Conflict Early Warning: A Framework for Action*, Londres/Berne : International Alert et Swiss Peace, 2002.

UN Women, *Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide*, New York : UN Women, 2012.

Women for Women International, *Beyond Consultations: A Tool for Meaningfully Engaging with Women in Fragile and Conflict-Affected States*, Londres : Women for Women International, 2019.

Articles, rapports et podcasts

Davies, Sara E., Sarah Teitt et Zim Nwokora, « Bridging the gap: Early warning, gender and the responsibility to protect », *Cooperation and Conflict*, 50(2), p. 228–249, 2014.

MacIntosh, Elizabeth P., « The role of women in intelligence », McLean, Virginie : Association of Former Intelligence Officers, 1989.

OSCE/OSCE/ODIHR, « Women and terrorist radicalization: Final report », Vienne : OSCE, 2013.

OSCE/ODIHR, « Gender and early warning systems », Varsovie : OSCE/ODIHR, 2009.

OSCE/ODIHR, « Guidelines for addressing the threats and challenges of 'foreign terrorist fighters' within a human rights framework », Varsovie : OSCE/ODIHR, 2018.

Privacy International, « From oppression to liberation: Reclaiming the right to privacy », Londres : Privacy International, 2018.

Recorded Future, « Women in intelligence: Navigating a male-dominated field », podcast, 14 août 2017, https://www.recordedfuture.com/podcast-episode-19/ (consulté le 22 novembre 2019).

Ziegler, Maseena, « Why the best spies in Mossad and the CIA are women », *Forbes*, 30 septembre 2012.

Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève

Office for Democratic Institutions and Human Rights

OSCE ODIHR

UN WOMEN