

Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées

SOMMAIRE

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour les sociétés militaires et de sécurité privées?

Comment intégrer la perspective du genre aux SMSP?

Défis et opportunités conflictuels et postconflits

Questions à poser aux SMSP et à leurs clients

Complément d'information

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

Cette Note pratique présente sommairement les avantages de l'intégration des questions de genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées (SMSP) et énonce, ainsi que quelques informations sur le faire.

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

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour les sociétés militaires et de sécurité privées?

Les **sociétés de sécurité privées** sont définies ici comme étant des «sociétés spécialisées dans la sécurité et la protection des personnes et des biens, y compris des biens humanitaires et industriels». ¹ En d'autres termes, leurs services ne sont pas nécessairement armés, leurs opérations sont de nature défensive, et non pas offensive, et leurs clients sont extrêmement variés, puisqu'ils vont des gouvernements aux organismes internationaux en passant par les organisations non gouvernementales (ONG) et les organisations commerciales.

Le **genre** renvoie aux rôles et rapports, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux valeurs que la société attribue aux hommes et aux femmes. Le terme «genre» renvoie donc aux différences *appries* entre les hommes et les femmes, tandis que le terme «sexe» renvoie aux différences *biologiques* entre les hommes et les femmes. Les rôles liés au genre varient grandement d'une culture à l'autre et évoluent au fil du temps. De fait, le genre ne se rapporte pas simplement aux femmes ou aux hommes, mais également aux relations entre les femmes et les hommes.

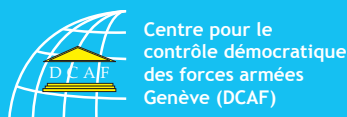
Les **sociétés militaires privées** (SMP) «sont des sociétés privées spécialisées dans les activités militaires, à savoir les opérations de combat, la planification stratégique, la collecte de renseignements, l'appui opérationnel, la logistique, la formation, l'approvisionnement et la maintenance d'armes et de matériel». Leurs clients consistent donc généralement en gouvernements, mais peuvent aussi comprendre des insurgés, des milices et autres factions armées. ²

Prise en compte des sexes

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

Améliorer l'efficacité opérationnelle

- Les hommes et les femmes ont généralement des expériences et des besoins distincts en ce qui concerne la sécurité et la justice. Pour améliorer leurs chances de réussite opérationnelle, les personnels de sécurité doivent donc tenir compte de l'impact de leurs activités sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons au niveau local.
- Une bonne connaissance des sexes aidera ces personnels à s'adapter à la communauté qui les accueille et à se montrer plus réceptifs au milieu culturel dans lequel ils travaillent, ce qui peut renforcer l'acceptation locale de la présence de personnels de sécurité privée.
- Des agents féminins sont nécessaires pour pratiquer des fouilles sur des femmes et pour collecter des renseignements précis. Elles peuvent en outre adopter une approche distincte de l'identification des risques sécuritaires.
- Les études menées sur le sujet démontrent que, au niveau local, les hommes et les femmes ont tendance à avoir avec les personnels féminins un contact plus facile et



Encadré 1 Les SMSP et l'autoréglementation

L'autoréglementation par le biais d'associations sectorielles est particulièrement importante lorsque la réglementation gouvernementale est inexistante ou insuffisante. L'autoréglementation est un mécanisme essentiel pour améliorer les normes des SMSP :

- Les normes fonctionnent de deux manières. Premièrement, elles améliorent la performance, la transparence et la responsabilité des SMSP. Deuxièmement, elles excluent d'emblée les acteurs « sans foi ni loi » de l'industrie. Cependant, l'autoréglementation ne va pas de soi et se révèle la plus efficace dans un contexte de verrouillage synchronisé et de mécanismes réglementaires à renforcement mutuel, tant aux niveaux national et international qu'au niveau sectoriel.
- Le respect des normes dans les environnements hostiles peut être contrôlé par une association sectorielle.
- Un organe d'autoréglementation peut, si nécessaire, discuter bilatéralement des avantages et des problèmes de l'intégration des sexes avec les sociétés individuelles.

moins menaçant, même dans les sociétés traditionnelles. Ainsi, la présence de personnels féminins peut renforcer la légitimité d'une entreprise et ses opérations parmi les communautés d'accueil.³ Les personnels féminins peuvent aussi faire fonction de modèle positif pour les femmes autochtones et, ce faisant, les inciter à rejoindre des institutions du secteur de la sécurité.

Améliorer les procédures de dotation en effectifs et les normes d'emploi

- Les hommes sont fortement surreprésentés dans les SMSP, ne serait-ce que parce qu'elles ont l'habitude de recruter d'anciens membres de forces de sécurité. La prise en compte des sexospécificités peut améliorer les procédures de dotation en effectifs et les normes d'emploi au sein des SMSP afin d'instaurer une culture professionnelle inclusive et non discriminatoire.

Prévenir les inconduites et les violations des droits humains

- De nombreuses SMSP tolèrent, voire favorisent certaines formes de comportement agressif dans le cadre de leur culture institutionnelle, ce qui a conduit par le passé et continue de conduire aujourd'hui à des violations des droits humains. Une formation appropriée en matière de genre, associée à une formation au droit humanitaire international (DHI) et au droit international des droits humains (DIDH) pour les agents des SMSP contribuera à prévenir les violations des droits humains et à pallier les effets concomitants que sont la baisse des revenus et la perte de crédibilité.
- La lutte contre la culture d'impunité rehaussera la réputation des sociétés individuelles et de l'industrie tout entière.

Améliorer la coordination entre les organismes dans les opérations d'appui à la paix

- Beaucoup de clients de SMSP, comme les Nations Unies et les gouvernements donateurs, ont déjà intégré les sexospécificités dans leurs opérations d'appui à la paix et dans leurs projets de reconstruction postconflictuelle, ainsi que dans leur RSS. L'inclusion de considérations sexospécifiques dans les SMSP améliorerait la coordination des politiques sexospécifiques de tous les acteurs présents dans les contextes opérationnels complexes.

Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'initiative visant à intégrer la perspective du genre dans les SMSP n'est pas qu'une question d'efficacité opérationnelle, elle est aussi nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux et régionaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants :

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

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

Comment intégrer la perspective du genre aux SMSP ?

Définir des normes et des procédures sexospécifiques

Pour améliorer les normes applicables aux SMSP, il faut une approche conjointe des obligations contractuelles, d'une part, et des processus réglementaires, d'autre part. Les clients ont un rôle essentiel à jouer pour influencer le comportement des SMSP, en particulier si l'exécution des obligations contractuelles est vérifiée par des évaluations régulières.

- Intégrer les sexospécificités aux nouveaux cadres d'autoréglementation qui régissent de plus en plus de composantes de l'industrie (voir l'Encadré 1). La définition et la surveillance de normes dans le domaine du genre pourraient se faire conjointement avec d'autres problématiques (les droits humains, par exemple).
- Établir des mécanismes de conformité et des procédures internes de dénonciation concernant le harcèlement sexuel, les brimades et la violence sexiste commis dans les sociétés et des codes de conduite sectoriels.
- Établir des mécanismes autorisant les communautés locales et/ou d'autres personnels à dénoncer des incidents de violence sexiste, de comportement discriminatoire ou d'inconduite auprès d'une autorité indépendante habilitée à enquêter.
- Élaborer et appliquer des politiques et procédures transparentes concernant les enquêtes sur les cas d'inconduite, d'indécence et d'activité criminelle afin d'éliminer toute impunité.
- Vérifier les antécédents de tous les personnels effectifs ou potentiels des SMSP, en particulier les charges criminelles, les violations de droits humains et la violence sexiste.

Mettre en œuvre des politiques et pratiques de ressources humaines inclusives et non-discriminatoires

Examiner et, le cas échéant, réformer les processus de recrutement et les politiques de ressources humaines de manière à instaurer une culture professionnelle inclusive et non-discriminatoire, en particulier en traitant de questions comme le recrutement, la rétention et la promotion des femmes, le harcèlement sexuel et les comportements discriminatoires.

Exploiter les mines d'expériences présentes dans la police, l'armée et le secteur privé pour promouvoir le recrutement, la rétention et l'avancement de femmes.

Dispenser des formations en matière de genre

Intégrer la perspective du genre dans la formation de base dispensée aux personnels des SMSP (voir l'Encadré 2):

- Personnaliser la formation en fonction de la situation locale spécifique afin d'optimiser l'efficacité de l'opération.
- Engager des organisations de la société civile, dont des associations de femmes, dans la conception et l'exécution des formations.
- Inclure dans la formation en matière de genre:
 - Comment satisfaire les besoins distincts des clients féminins et des clients masculins.
 - Comment interagir correctement et efficacement avec les victimes de violence sexiste.
 - Politiques internes de ressources humaines, avec des normes sur le harcèlement sexuel.

Contrôler et évaluer

- Les gouvernements devraient concevoir des mécanismes nationaux et internationaux de contrôle et de dénonciation pour contrôler l'industrie des SMSP, avec une attention particulière pour les violations des droits humains, dont la violence sexiste.
- Les clients des SMSP peuvent contrôler l'exécution des obligations contractuelles par des audits réguliers et d'autres procédures de contrôle de la qualité. Les clients ont donc tout intérêt à inclure des normes de bonnes pratiques concernant les sexospécificités dans leurs contrats avec les SMSP.

À voir aussi dans le Dossier 10...

- Discussion sur les fonctions et les services des SMSP
- Liste de contrôle pour l'élaboration de politiques contre le harcèlement sexuel
- Stratégie type pour accroître le recrutement et la rétention des femmes
- Sexospécificités dans la réglementation internationale et nationale des SMSP

Défis et opportunités conflictuels et postconflictuels

Les pays en situation conflictuelle et postconflictuelle pâtissent généralement d'une pénurie de services de sécurité publique et les SMSP sont souvent là pour combler ces lacunes. La dynamique de ces pays revêt un intérêt tout particulier, car la récente explosion mondiale du secteur de la sécurité privée s'est d'abord inscrite dans des contextes

conflictuels et postconflictuels, notamment en Afghanistan et en Iraq.

Défis posés à l'intégration de la perspective du genre

- Les mécanismes de contrôle applicables aux institutions de sécurité, en particulier les SMSP, sont généralement inexistants, ce qui nourrit une culture d'impunité au regard de la violence sexiste et d'autres crimes.
- Des risques distincts pèsent sur la sécurité des hommes, des femmes, des filles et des garçons dans les contextes conflictuels et postconflictuels. Les personnels des SMSP ont pour mission d'assurer leur protection, de satisfaire leurs besoins sécuritaires spécifiques et de respecter leurs droits humains, même s'ils n'ont pas été formés pour cela ou s'ils ne possèdent pas les connaissances requises.
- Les SMSP internationales œuvrant dans des environnements (post)conflictuels, ainsi que les SSP présentes dans les pays en développement, ont tendance à recruter leurs employés les plus vulnérables et les moins bien rémunérés parmi les groupes marginalisés des pays en développement. Ces employés sont souvent des hommes pauvres, sans instruction, provenant de zones rurales. Beaucoup d'entre eux sont d'anciens soldats qui ont été démobilisés et mal réinsérés dans leur milieu social. Ces pratiques posent de graves problèmes et ont besoin d'être traitées conjointement par les donateurs, les gouvernements et les entreprises.

Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- Les SMSP internationales ont commencé à travailler dans de nouveaux domaines, à savoir la RSS, le désarmement, la démobilisation et la réintégration, le développement et les secours en cas de catastrophe. Les SMSP devraient bénéficier d'une plus grande demande dans ces domaines, ce qui constitue une occasion idéale pour définir des directives sexospécifiques à leur intention.
- Les situations postconflictuelles offrent également des opportunités sans précédent pour imposer un changement sociétal, ne serait-ce qu'en permettant de contrecarrer la discrimination sexuelle et de redéfinir les

Encadré 2 Disciplines de la formation en matière de genre pour les personnels des SMSP

- Qu'est-ce que le genre?
- Définitions du travail des SMSP et compréhension de l'impact sur les femmes et sur les hommes.
- En quoi l'intégration des sexospécificités peut-elle multiplier les chances de réussite et d'efficacité opérationnelles?
- Voir son travail avec un prisme sexospécifique – comment inclure la perspective du genre dans son travail opérationnel de sécurité?
- Traiter les sexospécificités dans la RSS (ex.: collaboration avec des organisations locales de femmes, recrutement de femmes dans les forces de sécurité).
- Comment collaborer avec les membres féminins et masculins de la communauté d'accueil et comment les protéger?
- Qu'est-ce que la violence sexiste? Comment la traiter?
- Codes de conduite et politiques internes de tolérance zéro sur le harcèlement sexuel, les inconduites sexuelles et les comportements sexuellement offensants.

rôles sexuels. Les SMSP peuvent participer à ces processus en fournissant des exemples positifs concernant, par exemple, le recrutement et le traitement équitable des femmes.

- Les SMSP répondent aux demandes de leurs clients. Il y a donc possibilité de créer des normes et des réglementations pour faire des SMSP des partenaires légitimes dans toutes les opérations. Les gouvernements et les autres clients qui engagent des SMSP devraient imposer des responsabilités au regard de la prise en compte des sexospécificités dans les contrats qu'ils signent avec les SMSP.

? Questions à poser aux SMSP et à leurs clients

- Les gouvernements et les autres clients imposent-ils une prise en compte des sexospécificités (comme la responsabilité au regard de la violence sexiste ou les formations obligatoires en matière de genre) dans les contrats qu'ils signent avec les SMSP? Les SMSP incluent-elles ces questions de leur propre gré?
- Les sexospécificités sont-elles incluses dans les cadres réglementaires nationaux et internationaux des SMSP?
- Les SMSP offrent-elles des opportunités d'emploi égalitaires et des codes de conduite prévoyant des procédures de traitement des plaintes pour harcèlement sexuel, violence sexiste et discrimination?
- Des mécanismes permettent-ils à la communauté locale de dénoncer des violations de droits humains par les SMSP, dont des incidents de violence sexiste?
- Des mécanismes ont-ils été établis pour augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes?
- Des questions de genre sont-elles intégrées à la formation standard des personnels des SMSP? Ces personnels suivent-ils une formation spéciale sur les sexospécificités, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels?
- Suivent-ils une formation pour apprendre à identifier et traiter les besoins spécifiques au niveau local des hommes, des femmes, des filles et des garçons en matière de sécurité et de justice?
- Les SMSP vérifient-elles exhaustivement les antécédents de leurs personnels, en particulier les charges criminelles, les violations de droits humains et la violence sexiste, dans leurs processus de recrutement?

Complément d'information

Ressources

CAD-OCDE – *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*, 2007.

Caparini, M. – *Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security, Private Actors and Security Governance*, 2006.

Abrahamsen, R. et Williams, M.C. – *The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone*, 2005.

Saferworld and Centre for Security Studies – *The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies*, 2006.

Swisspeace – *The Impact of Private Military and Security Companies on the Local Population in Post-Conflict Countries: A Comparative Study for Afghanistan and Angola* (à paraître).

Organisations

British Association of Private Security Companies – www.bapsc.org.uk

CICR – www.icrc.org

Association internationale pour les opérations de paix – ipoaonline.org/php

OCDE – www.oecd.org

Privatemilitary – www.privatemilitary.org/home.html

Private Security Company Association of Iraq – www.pscal.org

Swisspeace – www.swisspeace.org

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

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

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

Cette Note pratique a été élaborée par Nadia Nieri, de l'UN-INSTRAW, sur la base du Dossier 10, en concertation avec Sabrina Schulz et Christina Yeung.

¹ Caparini, M. et Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*. Document occasionnel, Genève, DCAF, 2005, p. 2.

² Ibid.

³ Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*. Institut d'études de sécurité, Paris, 2007, p. 28.