

# Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité

Henri Myrttinen



### À propos de l'auteur

Henri Myrntinen travaille pour Gender Associations International Consulting (GAIC), cabinet de conseil basé à Berlin. Il compte plus de 15 ans d'expérience sur la question du genre, de la paix et de la sécurité, en particulier dans les États touchés par un conflit. Il a travaillé sur différents aspects du genre, notamment sur les masculinités et les orientations sexuelles diverses, en tant que chercheur, exécutant de programme, responsable du plaidoyer et formateur. Auteur de nombreuses publications sur les questions de genre, il a rédigé à l'Université du KwaZulu-Natal (Afrique du Sud) une thèse de doctorat sur les masculinités et la violence au Timor-Leste.

### Éditrice

Megan Bastick, DCAF

### Remerciements

Le DCAF, UN Women et l'OSCE/ODIHR tiennent à remercier les nombreuses personnes qui ont contribué à ce projet, que ce soit en participant à un atelier de révision à Genève en décembre 2018 ou en relisant et commentant ce module, notamment Gabriella Elroy (FBA) ; Charbel Maydaa (MOSAIC MENA) ; Brad Orchard (UN Women) et le personnel des missions des Nations Unies à Madagascar et en Somalie ; Graziella Pavone (OSCE/ODIHR) ; Jennifer Salahub et Ana Glenda Tager ; ainsi qu'Ann Blomberg, Fairlie Chappuis, Dorte Hvidemose, Anna-Lena Schluchter, Lorraine Serrano et Callum Watson (DCAF). Merci également à Aiko Holvikivi, Diana López, Sanne Tielemans et Kristin Valasek pour leurs précieux commentaires.

Le DCAF remercie la Confédération suisse et le ministère britannique du Développement international pour leur soutien à l'élaboration de cette Boîte à outils. Le DCAF remercie enfin Conciliation Resources de lui avoir permis de reproduire l'illustration apparaissant dans la *Trousse à outils sur le genre et l'analyse des conflits*.

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

Traduit de l'anglais par Florence Lesur, Géraldine Chantegrel et Alain Laferté

Mise en page : Alice Lake Hammond (alichelh.co)

Photo de couverture : Forum du leadership féminin à l'occasion de la journée internationale des femmes à N'Djamena, Tchad, 2017 © USAFRICOM

© DCAF, UN Women, OSCE/ODIHR, 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, UN Women et OSCE/ODIHR, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », dans *Boîte à outils Genre et sécurité*, Genève : DCAF, UN Women et OSCE/ODIHR, 2019.

ISBN : 92-9222-484-0

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.

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

Ce module fait partie de la *Boîte à outils Genre et sécurité* réalisée par le DCAF, UN Women et l'OSCE/ODIHR, 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

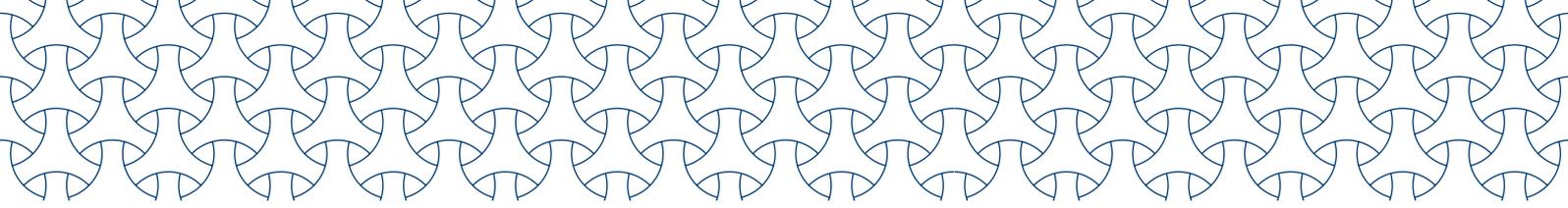
La place du genre dans le contrôle des sociétés de sécurité privées

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-INSTRRAW 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

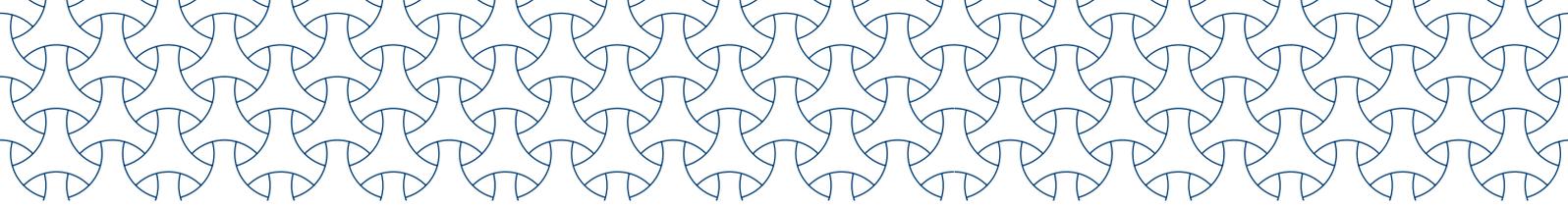




# Table des Matières

1. Présentation . . . . .	1
1.1 Pourquoi ce module? . . . . .	1
1.2 À qui s'adresse ce module ? . . . . .	2
1.3 Que contient ce module ? . . . . .	3
2. Pourquoi l'égalité des genres revêt-elle de l'importance pour le secteur de la justice et de la sécurité et pour la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ? . . . . .	5
2.1 Pourquoi le genre revêt-il de l'importance pour la GSS et la RSS ? . . . . .	5
2.2 Les concepts clés . . . . .	6
2.3 Les cadres juridiques nationaux, régionaux et internationaux relatifs à l'égalité des genres, à la GSS et à la RSS . . . . .	18
3. Quelles caractéristiques les institutions de justice et de sécurité devraient-elles réunir pour intégrer une perspective de genre et faire avancer l'égalité des genres ? . . . . .	23
3.1 Promouvoir l'égalité des genres à l'intérieur des institutions de justice et de sécurité . . . . .	24
3.2 Promouvoir l'égalité des genres dans la société par l'intermédiaire des institutions de justice et de sécurité . . . . .	25
3.3 Concevoir et aborder la sécurité et la justice avec une perspective de genre . . . . .	26
4. Comment faire avancer l'égalité des genres et intégrer une perspective de genre dans la GSS et les processus de RSS . . . . .	31
Axe 1 : Définir les besoins en matière de sécurité de façon inclusive, avec une perspective genre . . . . .	31
Axe 2 : Mettre en place des cadres politiques pour intégrer l'égalité des genres dans la gouvernance de la justice et de la sécurité . . . . .	34
Axe 3 : Former les prestataires de services de sécurité et de justice sur le genre . . . . .	36
Axe 4 : Recourir à des spécialistes du genre en interne . . . . .	39
Axe 5 : Remettre en cause les cultures institutionnelles masculines pour accroître la participation des femmes et la diversité en général . . . . .	41
5. Gérer la résistance à l'égalité des genres . . . . .	47
5.1 Arguments courants et réponses possibles . . . . .	48
5.2 Stratégies plus générales . . . . .	49
6. Questions pour guider l'auto-évaluation institutionnelle . . . . .	51
7. Ressources complémentaires . . . . .	55

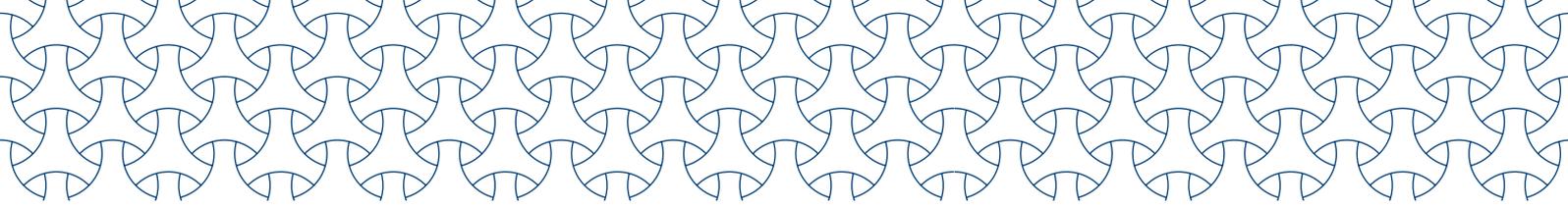




## Abréviations

<b>GSS</b>	Gouvernance du secteur de la sécurité
<b>LGBTI</b>	Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes
<b>ODD</b>	Objectifs de développement durable
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>PSNI</b>	Services de police d'Irlande du Nord
<b>RDC</b>	République démocratique du Congo
<b>RSS</b>	Réforme du secteur de la sécurité
<b>UNICEP</b>	Unité policière d'édification de la paix





# 1. Présentation

## 1.1 Pourquoi ce module?

Plus de dix ans se sont écoulés depuis la publication par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN-INSTRAW de la Boîte à outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*. Depuis, des dizaines de milliers de membres du personnel du secteur de la justice et de la sécurité dans le monde ont suivi une formation plus ou moins poussée sur l'égalité des genres, des dizaines de pays ont adopté des plans d'action nationaux « Femmes, paix et sécurité » et un important corpus de lois nationales et de normes internationales a été adopté pour lutter contre la discrimination et les inégalités de genre. L'adoption et la mise en œuvre des Objectifs de développement durable (ODD) à l'échelle mondiale soulignent également la nécessité d'une bonne gouvernance du secteur de la sécurité (GSS) et le rôle central que jouent les acteurs de la sécurité et de la justice dans la promotion de l'égalité des genres.

L'importance accordée à la place du genre et des femmes dans le secteur de la justice et de la sécurité et les connaissances à ce sujet ont considérablement évolué en dix ans. La parité hommes-femmes a progressé dans de nombreuses institutions de ce secteur à travers le monde, en particulier dans les pays du Sud<sup>1</sup>. Les femmes ont gravi les échelons, et les dispositifs internes et mécanismes de contrôle externe destinés à lutter contre la discrimination, le harcèlement, l'exploitation et les mauvais traitements fondés sur le genre ont été consolidés. Ces mesures ont aidé les institutions concernées à devenir plus inclusives et plus représentatives, ainsi qu'à mieux incarner leur mission de promotion de l'égalité des genres.

Néanmoins, comme en témoignent plusieurs études mondiales<sup>2</sup>, la réalisation de l'égalité des genres et l'élimination de la discrimination se heurtent encore à des difficultés majeures, tant au sein du secteur de la justice et de la sécurité que dans la société en général. Les mesures visant à accroître l'accès et la participation des femmes aux services de sécurité et de justice sont parfois restées symboliques et n'ont pas réussi à produire de vrais changements. En outre, dans de nombreuses régions du monde, l'espace politique pour promouvoir l'inclusion, l'égalité et les droits humains se réduit, en raison du mouvement de sécurisation allant de pair avec la lutte contre l'extrémisme violent et d'une résistance active aux changements sociaux progressistes en faveur des droits des femmes et de l'égalité des genres.

Cette nouvelle *Boîte à outils Genre et sécurité* publiée par le DCAF, UN Women et l'OSCE/ODIHR 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

---

Image: Cérémonie pour la marine, l'armée et l'aviation mexicaines, 30 juillet 2015.  
© Presidencia de la República Mexicana/Secretaría de Marina

de diffuser les bonnes pratiques nouvelles ou émergentes en analysant leur processus de développement. La Boîte à outils est conçue pour accompagner les institutions du secteur de la justice et de la sécurité dans l'intégration d'une perspective de genre. Il est nécessaire pour le secteur de la justice et de la sécurité d'aller plus loin que la simple augmentation des effectifs féminins. Il s'agit de prendre davantage conscience du caractère genré des besoins de la population en matière de justice et de sécurité et de répondre à ces besoins. Dans cette démarche, l'attention aux besoins souvent négligés des femmes et des filles doit toujours constituer une priorité.

Nous espérons que la *Boîte à outils Genre et sécurité* sera exploitée par des publics très différents et sous des formes variées. Elle peut, par exemple, être utilisée comme une source de bonnes pratiques et d'enseignements utiles en vue l'élaboration de nouvelles politiques, stratégies et procédures ou de nouveaux programmes ; comme un réservoir d'idées pour les dispositifs de suivi et de contrôle ; ou comme une référence pour construire un argumentaire à l'appui d'un plaidoyer ou d'une formation.

## 1.2 À qui s'adresse ce module ?

Ce module est principalement destiné aux responsables et aux praticien-ne-s qui travaillent à améliorer l'égalité des genres dans ou avec les institutions du secteur de la justice et de la sécurité, que ce soit pour améliorer l'égalité au sein même de ces institutions ou dans la société par le travail qu'elles accomplissent. Certaines personnes s'intéresseront peut-être à ces questions dans le cadre de la mise en œuvre des engagements d'un plan « Femmes, paix et sécurité » (voir encadré 1) ou en relation avec un processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS). Ce module peut aussi être utilisé, de façon plus générale, par les prestataires de services de sécurité et de justice, celles et ceux impliqué-e-s dans le contrôle et la gestion du secteur, les organisations de la société civile, les médias et les universitaires.

### Encadré 1. L'agenda « Femmes, paix et sécurité »

En 2000 a été adoptée la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Cette résolution historique prend acte de ce que les femmes et les hommes vivent différemment un conflit, ont des besoins différents après celui-ci, posent des regards différents sur ses causes et ses conséquences et ont des contributions différentes à apporter à un processus de paix. Par la suite, le Conseil de sécurité a adopté neuf autres résolutions concernant les femmes et les conflits (au moment d'écrire ces lignes), qui forment ensemble l'agenda « Femmes, paix et sécurité ». Celui-ci entend :

- ✦ promouvoir l'égalité des genres et accroître la participation des femmes aux prises de décision dans tous les aspects de la prévention des conflits, des processus de paix et des opérations de maintien et de consolidation de la paix ;
- ✦ améliorer la protection des femmes en situation de conflit, mettre fin aux violences sexuelles liées aux conflits et lutter contre leur impunité ;
- ✦ veiller à ce que l'intervention de la communauté internationale dans les contextes de conflit réponde aux besoins spécifiques des femmes et améliore la protection de leurs droits.

L'agenda « Femmes, paix et sécurité » met l'accent sur la participation des femmes à la RSS et sur leur accès à la justice. Se reporter à la note de synthèse *L'agenda « Femmes, paix et sécurité » par le prisme de la gouvernance du secteur de la sécurité* pour plus de détails.

### 1.3 Que contient ce module ?

La **section 2** explique pourquoi le genre est important dans les processus de gouvernance et de réforme du secteur de la sécurité et décrit les avantages à y intégrer une perspective de genre. Elle explore les principaux concepts employés dans la Boîte à outils : le genre, l'intersectionnalité, les masculinités, les féminités, les personnes LGBTI, l'égalité des genres, la perspective de genre, ainsi que la GSS et la RSS. Elle fournit également un aperçu des obligations légales au niveau international, régional ou national relatives à la place du genre dans les processus de GSS et de RSS.

La **section 3** se penche sur ce qu'impliquent l'intégration du genre et la promotion de l'égalité des genres pour les prestataires de services de sécurité et de justice, pour la gestion et le contrôle de ces services et pour les processus de GSS et de RSS.

La **section 4** présente plusieurs voies permettant au secteur de la justice et de la sécurité d'intégrer une perspective de genre et de faire avancer l'égalité des genres dans les processus de GSS et de RSS. Les axes proposés sont les suivants :

- ◆ La définition des besoins en matière de sécurité de façon inclusive, en intégrant la dimension genre ;
- ◆ La mise en place des cadres politiques pour intégrer l'égalité des genres dans la gouvernance du secteur de la justice et de la sécurité ;
- ◆ La formation des prestataires de services de sécurité et de justice sur le genre ;
- ◆ Le recours à des spécialistes du genre en interne ;
- ◆ La remise en cause les cultures institutionnelles masculines pour accroître la participation des femmes et la diversité.

La **section 5** fournit des conseils sur les moyens de gérer la résistance aux initiatives prises pour promouvoir l'égalité des genres au sein du secteur de la justice et de la sécurité.

La **section 6** propose des éléments pour guider les auto-évaluations réalisées par les institutions sur l'intégration du genre.

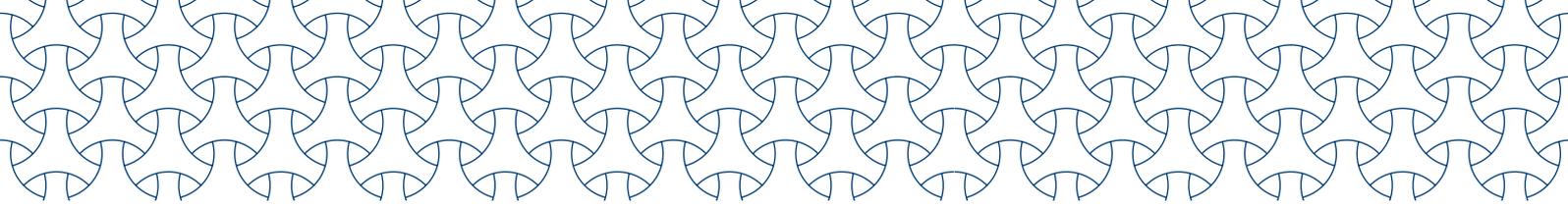
La **section 7** recense d'autres ressources utiles pour accompagner les efforts de promotion de l'égalité des genres au sein du secteur de la justice et de la sécurité ou en relation avec la GSS et la RSS.

Les autres modules et notes de synthèse de cette Boîte à outils sont consacrés à des thèmes ou à des prestataires de services de sécurité et de justice spécifiques. Ils s'intéressent plus particulièrement aux caractéristiques de l'égalité des genres et aux moyens de l'atteindre dans les secteurs concernés (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. Par exemple : The Women in Public Service Project , World's Percentage of Women in Public Service Positions, Positions indicator: count of female police personnel at national level, <http://data.50x50movement.org/data/view/591df8e54b89251100145ec3>, consulté le 6 septembre 2019.
2. Par exemple : 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 ; Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS) et Peace Research Institute Oslo (PRIO), « Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking Sustainable Peace through Inclusion, Justice, and Security for Women », Washington : GIWPS et PRIO, 2017 ; Ghittoni M., Lehouck L. et Watson C., « Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study », Genève : DCAF, 2018 UN Women, *Traduire les promesses en actions : l'égalité des sexes dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, New York : UN Women, 2018 ; UN Women, International Development Law Organisation (IDLO), World Bank et Task Force on Justice, « Justice for women », UN Women, IDLO, World Bank et Task Force on Justice, 2019.





## 2. Pourquoi l'égalité des genres revêt-elle de l'importance pour le secteur de la justice et de la sécurité et pour la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ?

Assurer la sécurité et l'égalité d'accès à la justice de tou·te·s, y compris les populations traditionnellement marginalisées ou défavorisées, est au cœur de la mission de protection de la population et de l'État qui incombe au secteur de la justice et de la sécurité dans le cadre d'une bonne gouvernance. Le genre est l'un des principaux facteurs explicatifs des inégalités dans nos sociétés. Il place les personnes dans des situations inégales de pouvoir, de risque, de sécurité et d'insécurité, offrant plus ou moins de possibilités d'accéder aux services des prestataires de justice et de sécurité.

La boîte à outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* publiée en 2008 défendait l'idée que la prise en compte du genre dans la RSS renforçait l'appropriation locale, améliorait la qualité des services rendus en matière de sécurité et de justice et consolidait le contrôle et la redevabilité du secteur. Ces thèmes sont étudiés plus en détail dans ce module ainsi que dans le reste de cette Boîte à outils. En plus des avantages qu'elles procurent, l'intégration d'une perspective de genre et la promotion de l'égalité des genres constituent des obligations au titre des engagements nationaux et internationaux à fournir des services de sécurité et de justice sans discrimination.

### 2.1 Pourquoi le genre revêt-il de l'importance pour la GSS et la RSS ?

La bonne GSS implique de fournir des services de sécurité à tou·te·s sur un pied d'égalité. La RSS consiste à accompagner le secteur de la justice et de la sécurité dans la compréhension des besoins distincts des un·e·s et des autres, et à répondre à ces besoins dans le cadre de la prestation, de la gestion et du contrôle des services de sécurité. Pour s'acquitter de leurs missions sans discrimination, les prestataires de services de sécurité et de justice doivent comprendre le rôle que joue le genre. L'intégration d'une perspective de genre dans la gestion et le contrôle des services de sécurité et de justice met en lumière la façon dont la prestation des services en matière de sécurité est liée au genre. Cette démarche est nécessaire pour garantir ensuite que l'allocation des ressources, les budgets, la logistique, les ressources humaines, les cadres juridiques et stratégiques, les décisions opérationnelles et les autres processus de gestion qui encadrent la prestation des services de sécurité et de justice contribuent activement à promouvoir l'égalité des genres. Ces concepts et cette terminologie (genre, égalité des genres, GSS, RSS) sont expliqués dans les sous-sections suivantes.

Le genre pèse de façon déterminante sur les risques encourus par les femmes, les hommes et les personnes ayant une autre identité de genre en matière de sécurité, mais aussi sur leur capacité à accéder aux services de sécurité et de justice. Intégrer une perspective de genre dans la prestation de ces services signifie :

---

Image: Après avoir suivi une formation sur les techniques des services de police de proximité, un membre de la police de proximité jordanienne s'entretient avec une femme syrienne dans le camp de réfugié·e·s de Zaatari, dans le nord de la Jordanie.  
© Russell Watkins/DFID

- ◆ mieux comprendre les besoins distincts des un·e·s et des autres en matière de justice et de sécurité ;
- ◆ répondre de façon plus fine et plus effective à ces besoins ;
- ◆ offrir des services de sécurité et de justice plus diversifiés et représentatifs, en ayant la volonté et la capacité de comprendre et de satisfaire ces besoins.

La prise en compte du caractère genré des besoins en matière de sécurité permet également d'améliorer les relations entre les prestataires de services et les communautés qui reçoivent ces services. Engager le dialogue avec des groupes auparavant négligés, ou avec lesquels les relations ont été conflictuelles, peut asseoir la légitimité et faciliter l'acceptation d'une institution et de son travail. En outre, en collaborant avec différentes organisations de la société civile (OSC), notamment des associations de femmes et LGBTI, les prestataires de services de sécurité et de justice sont à même de dresser un tableau plus complet des problèmes de sécurité dans un contexte donné, ce qui leur permet d'affiner leur compréhension des différents besoins en la matière et d'identifier les moyens d'y répondre.

## 2.2 Les concepts clés

Penser le genre et l'égalité des genres dans les secteurs de la justice et de la sécurité suppose de bien comprendre les concepts clés. Si le vocabulaire employé diffère selon les organisations et les institutions, la plupart d'entre elles dérivent des définitions suivantes, tirées de politiques et de documents de l'ONU.

### Le genre : rôles et relations

*Le genre* désigne les rôles, les comportements, les activités, et les attributs 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 s'inscrit dans le contexte socio-culturel plus vaste, à l'instar d'autres critères importants d'analyse socio-culturelle, en particulier la classe sociale, la race, le handicap, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, etc. Certains de ces critères peuvent même se révéler plus importants que le genre dans certains cas<sup>1</sup> (voir l'encadré 2 sur l'intersectionnalité). Social et culturel, le genre est souvent défini par opposition au *sexe*, qui désigne des caractéristiques biologiques et biochimiques telles que les chromosomes, le bilan hormonal, l'appareil reproducteur et d'autres différences biologiques.

Outre les attributs sociaux et les opportunités associés au fait d'être un homme, une femme ou d'avoir une autre identité de genre, le genre influe sur les relations et les rapports de force *entre* les êtres humains. 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 est dévolu aux hommes, et les attributs associés à la virilité sont davantage valorisés que ceux associés aux femmes. Les femmes et les filles occupent habituellement des positions inférieures aux hommes et aux garçons et sont souvent confrontées à de multiples formes de discrimination structurelle, que ce soit sur le plan économique, politique, social ou bien en ce qui concerne les droits qui leur sont reconnus par la loi. Bien que les hommes et les garçons puissent également en être victimes, les femmes et les filles sont plus souvent exposées à des comportements de domination de la part des hommes, au harcèlement sexuel dans l'espace public, chez elles ou au travail, à la violence conjugale et intrafamiliale ainsi qu'à différentes formes de violence sexuelle\*. Dans

---

\* À propos des violences sexuelles et domestiques à l'égard des hommes et des garçons, voir DCAF, *Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions*, 2014.

Le même temps, l'application stricte d'un schéma binaire hommes/femmes et la primauté de l'hétérosexualité placent les personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre différentes dans des situations socialement ambiguës, parfois illégales et souvent dangereuses. Les normes sociales liées au genre créent ainsi des inégalités qui façonnent et influencent ensuite des *rapports de domination* entre les individus. Le plus souvent, cela a pour effet de faire courir des risques aux femmes et aux filles qui ont moins de pouvoir et de valeur présumée que les hommes et les garçons dans la société, mais aussi aux personnes qui ne se reconnaissent pas dans le schéma binaire hommes/femmes.

### Encadré 2. L'intersectionnalité

Le terme « intersectionnalité » revient de plus en plus souvent dans la terminologie des politiques et programmes en matière de genre. Le concept a été proposé par Kimberlé Crenshaw comme un « outil pour mieux cerner les diverses interactions entre la race et le genre dans le contexte des violences contre les femmes de couleur ». Son utilisation s'est depuis élargie pour définir comment les attentes liées au genre recoupent d'autres marqueurs sociaux tels que l'origine ethnoreligieuse, l'âge, la classe sociale, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, l'appartenance ethnique ou le handicap, plaçant les individus dans des positions inégales de pouvoir et de privilège ou de discrimination et d'exclusion.

Ces inégalités de pouvoir revêtent souvent une importance centrale dans la prestation des services de sécurité et de justice. En effet, les femmes pauvres, tant en milieu urbain qu'en milieu rural, connaissent davantage de difficultés d'accès à la justice ; les jeunes hommes issus d'une minorité ethnoreligieuse et marginalisés sur le plan socioéconomique peuvent être davantage contrôlés par la police ; les personnes en situation de handicap se heurtent souvent à des obstacles qui viennent s'ajouter aux contraintes liées à leur genre, leur âge ou leur classe sociale. Les déséquilibres intersectionnels de pouvoir peuvent aussi concerner les institutions du secteur de la justice et de la sécurité si, par exemple, le point de vue d'hommes d'un certain âge prévaut systématiquement sur celui de femmes tout aussi compétentes, mais plus jeunes, ou si le personnel d'une classe sociale, caste ou origine ethnoreligieuse particulière est défavorisé, en plus de rencontrer des obstacles liés à l'âge et au genre.

*Source : Kimberlé Crenshaw, « Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color », Stanford Law Review, vol. 43, 1991, p. 1241-1299. Une version abrégée a été publiée en français sous le titre : « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », Cahiers du genre, vol. 39, 2005, p. 51-82.*

Pour décrire comment les femmes et les hommes répondent – ou résistent – aux attentes liées au genre dans leur vie quotidienne, on parle parfois de *féminités* et de *masculinités*. Ces termes désignent les différentes manières d'être et d'agir, ainsi que les rôles, les valeurs et les attentes associées au fait d'être une femme ou un homme, dans une société et à une époque données. Féminités et masculinités ont tendance à être définies les unes par rapport aux autres, et souvent en opposition. Ce que l'on considère comme féminin est défini par rapport à ce que l'on juge masculin, et inversement. Dans de nombreuses cultures, les femmes sont censées rester discrètes et être soumises au contrôle des hommes, assumer les tâches ménagères et l'éducation des enfants, et laisser les fonctions publiques, politiques et rémunératrices aux hommes. Dans de nombreuses cultures, les hommes subissent d'importantes pressions sociales pour endosser des rôles sociaux de genre qui se caractérisent, entre autres, par des notions de domination, de maîtrise émotionnelle, de prise de risques, de force physique et de désir hétérosexuel affiché, mais aussi par le devoir de protéger, subvenir aux besoins économiques et prendre les décisions pour sa famille. Tenter d'être à la hauteur des attentes rigides liées au genre peut provoquer des souffrances tant pour les intéressé·e·s que pour les autres, mais transgresser ces normes

peut aussi conduire à être la cible d'attaques verbales, psychologiques, physiques voire meurtrières. Si les féminités sont souvent associées aux personnes de sexe féminin, et les masculinités aux personnes de sexe masculin, elles ne sont pas pour autant déterminées biologiquement et relèvent plutôt d'une construction sociale. Par exemple, il peut être attendu des femmes évoluant dans un espace dominé par les hommes, tel que les forces armées, qu'elles adoptent des comportements associés à des masculinités militarisées. De même, les hommes effectuant des tâches que la société considère comme dévolues aux femmes peuvent être jugés efféminés.

Les présomptions au sujet de ce qu'un genre « est censé être » ou « devrait être » peuvent entraîner un « *biais de genre* ». Il s'agit des idées préconçues ou des actions fondées sur l'hypothèse d'une inégalité, ou des *stéréotypes de genre* qui conduisent à favoriser ou à désavantager certains individus ou groupes en fonction de leur genre. Ce « biais de genre » interagit avec d'autres formes de préjugés. Dans le domaine de la prestation de services de sécurité et de justice, cela peut conduire à penser, par exemple, que les femmes ne sont généralement pas faites pour servir dans l'armée ou que les hommes d'une classe sociale ou d'un groupe ethnique spécifique sont portés à la criminalité ou à l'extrémisme. Il en va de même pour les décisions de justice qui attribuent la garde des enfants en fonction de présomptions sur les mères et les pères au lieu d'examiner la dynamique d'un cas particulier, ou pour la mise en cause des victimes dans les cas de violence liée au genre (VLG)\*. Les « biais de genre » opèrent à différents niveaux et peuvent être difficiles à identifier, surtout s'ils sont implicites et si enracinés qu'ils sont devenus inconscients et/ou imprègnent les structures et les procédures.

En période de conflit et de consolidation de la paix, en raison des rôles sociaux de genre qui leur sont traditionnellement dévolus par la société, les femmes et les filles sont souvent considérées comme étant d'une nature plus pacifique que les hommes et plus vulnérable à la violence, en particulier aux violences sexuelles liées aux conflits. S'il est essentiel de reconnaître le rôle des femmes dans la consolidation de la paix et leur vulnérabilité à la violence, il est tout aussi essentiel de reconnaître que leurs capacités d'action sont étendues, et notamment qu'elles peuvent aussi soutenir ou commettre des actes de violence. Certaines participent directement et indirectement aux forces de sécurité de l'État, à des groupes insurrectionnels, à des milices d'autodéfense, etc. De même, il est essentiel de dépasser les stéréotypes assimilant les hommes et les garçons à des délinquants violents et de reconnaître les vulnérabilités masculines.

Construire des interventions sur des stéréotypes de genre plutôt que sur une *analyse de genre* ancrée dans la réalité peut déboucher sur des interventions inadaptées qui manqueront leurs objectifs et risquent d'aggraver encore les inégalités. Trois courts exemples permettent d'illustrer ce point. En raison de stéréotypes voulant que les combattants soient des hommes, les programmes de réinsertion d'anciens combattants ont, par le passé, majoritairement laissé de côté les anciennes combattantes. Dans les situations de migration forcée, les stéréotypes sur les hommes se traduisent par le fait que les vulnérabilités des hommes, une fois adultes, ne sont que très rarement reconnues et prises en charge. Enfin, au cours de la dernière décennie, la lutte contre la traite des êtres humains s'est surtout intéressée aux femmes et aux filles visées à des fins d'exploitation sexuelle, car les femmes et les filles représentent plus de 90 % des victimes<sup>2</sup>. Si cet angle d'approche demeure primordial, le fait de se focaliser sur ce seul aspect a conduit à occulter la traite des femmes et des filles à d'autres fins, ainsi que celle des hommes et des garçons (pour du travail forcé, par exemple), qui touche une population plus importante dans certaines régions.

---

\* Dans la présente Boîte à outils, on entend par « violence liée au genre » (en anglais *gender-based violence*, souvent abrégé en GBV) tout acte préjudiciable infligé à quelqu'un en raison d'idées préconçues normatives concernant son genre. Il s'agit d'un terme générique qui sert à désigner tout acte préjudiciable commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents des hommes et des femmes que leur attribue la société. La nature et l'étendue des types particuliers de VLG varient selon les cultures, les pays et les régions. On peut citer comme exemples les violences sexuelles, y compris l'exploitation ou l'abus sexuels et la prostitution forcée, la violence conjugale, la traite, le mariage forcé ou précoce, les pratiques traditionnelles préjudiciables comme les [mutilations génitales féminines], les [crimes d'honneur], le [lévirat] et les actes de violence homophobes et transphobes].

Voir UN Women, *Glossaire d'égalité de sexes*, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr>, consulté le 6 septembre 2019 ; Haute-Commissaire 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 Haute-Commissaire, Doc. A/HRC/19/41, 17 novembre 2011, § 20.

## Attentes sociales de genre, orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre

Les attentes sociales concernant le comportement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre font partie de la façon dont les sociétés construisent le genre et ses rôles sociaux de genre. La conception qu'ont les sociétés des femmes et des hommes intègre, par exemple, des idées sur leur apparence ou leur manière de s'habiller, sur les personnes avec lesquelles ils ou elles devraient avoir des relations sexuelles, et sur l'opportunité qu'il y aurait à être mère ou père. Ces conceptions peuvent varier considérablement selon les lieux et les époques, mais la violence – ou la menace de violence ou d'exclusion – est souvent employée pour imposer les attentes sociales de genre dominantes. Si l'on veut réfléchir à la façon dont fonctionnent le genre, les rôles sociaux et les inégalités de genre dans la société et au sein des institutions, il est essentiel d'étudier comment les attentes sociales de genre dominantes et les inégalités qui en résultent se répercutent sur la sécurité des femmes en particulier. Il est également nécessaire d'inclure des personnes représentant toute la diversité des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre, en intégrant des individus qui revendiquent une identité conforme au schéma binaire hommes/femmes ou différente de celui-ci\*.

---

\* L'expression « orientations sexuelles et identités et expressions de genre diverses » qualifie les personnes dont l'*orientation sexuelle* n'est pas (ou pas seulement) hétérosexuelle et dont l'*identité de genre* ne s'inscrit pas nécessairement dans un schéma binaire hommes/femmes. L'*expression de genre* de quelqu'un fait référence à sa façon de se comporter, de s'habiller, de réaliser certaines activités ou d'adopter certaines manières qui sont associées à un genre particulier dans un contexte culturel donné. D'après le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme :

L'orientation sexuelle fait référence à l'attraction physique, sentimentale ou émotionnelle que l'on éprouve pour d'autres personnes. Nous avons [tou-te-s] une orientation sexuelle, qui fait partie intégrante de notre identité. Les gays et les lesbiennes sont [attiré-e-s] par des personnes du même sexe, les [individus] hétérosexuels par des personnes du sexe opposé, et les [individus] bisexuels (parfois dits « bi ») par des personnes des deux sexes.

L'appellation « transgenre » (parfois abrégée en « trans ») est un terme générique qui désigne un large éventail d'identités associées à une apparence et à des caractéristiques sexuelles perçues comme atypiques, et englobe les [individus] transsexuels, les travestis et les personnes qui se revendiquent d'un troisième genre. Les femmes transgenres se sentent femmes mais ont été considérées comme appartenant au sexe masculin à la naissance, les hommes transgenres se sentent hommes mais ont été considérés comme appartenant au sexe féminin à la naissance, tandis que d'autres personnes transgenres ne se reconnaissent pas dans l'identité de genre binaire. Certaines ont recours à la chirurgie ou à la prise d'hormones pour mettre leur corps en conformité avec leur identité de genre, d'autres pas.

Les personnes intersexuées sont celles dont les caractéristiques physiques ou biologiques, telle que l'anatomie sexuelle, les organes génitaux, le fonctionnement hormonal ou la structure chromosomique ne correspondent pas aux définitions classiques de la masculinité et de la féminité. Ces caractéristiques peuvent se manifester à la naissance ou plus tard dans la vie, souvent à la puberté. L'intersexualité ne détermine ni l'orientation sexuelle, ni l'identité de genre.

Les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) entrent dans cette description des « orientations sexuelles et identités et expressions de genre diverses », mais c'est également le cas de nombreuses autres orientations sexuelles et identités et expressions de genre, à l'instar des hommes qui ont des relations sexuelles avec des hommes ou des femmes qui ont des relations sexuelles avec des femmes sans pour autant se considérer comme homosexuel-le-s. En outre, il existe à travers le monde bien plus d'identités non binaires que celles désignées par le sigle LGBTI. Citons par exemple les *bacha posh*, des filles élevées comme des garçons, en Afghanistan et au Pakistan ; les *burmehsha*, des personnes à qui l'on a attribué le sexe féminin à la naissance mais qui vivent comme des hommes, en Albanie et au Monténégro ; les *fa'afafine*, des personnes à qui l'on a attribué le sexe masculin à la naissance et qui incarnent des caractéristiques explicitement masculines et féminines, dans les Samoa, et des identités similaires dans toute la Polynésie ; les *hijra*, des eunuques, personnes intersexes et transgenres (majoritairement d'homme à femme) en Asie du Sud ; les *travestis*, des personnes à qui l'on a attribué le sexe masculin à la naissance et qui ont une expression de genre féminine, en Amérique latine ; les êtres aux deux esprits dans certaines Premières Nations canadiennes ; et les *yan daudu*, des personnes à qui l'on a attribué le sexe masculin à la naissance, mais qui se comportent, parlent et s'habillent selon une expression de genre féminine et peuvent entretenir des relations homosexuelles, chez les Haoussa au Nigéria.

Source : HCDH, « Droits des LGBTI : faire aux questions », <https://www.unfhe.org/wp-content/uploads/2018/10/FAQs-FR.pdf>, consulté le 10 septembre 2019.

---

Les personnes LGBTI ou ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses sont souvent confrontées à des formes particulières de discrimination, d'exploitation, de maltraitance et de violence. Cet état de fait est reconnu par un grand nombre d'États et d'organisations internationales qui luttent contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans leurs lois et déclarations<sup>3</sup>.

La discrimination, l'exploitation, les mauvais traitements et la violence à l'égard des personnes LGBTI peuvent prendre des formes multiples : railleries et brimades parce qu'elles n'entrent pas dans les normes de genre, humiliation, extorsion, chantage, harcèlement sexuel, exploitation sexuelle, mais aussi diverses formes de violence physique et sexuelle qui peuvent parfois entraîner la mort. Ainsi que l'a expliqué la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, « ces agressions constituent une forme de violence liée au genre, motivée par le désir de punir celles et ceux qui sont perçu-e-s comme remettant en cause les normes sociales relatives au genre<sup>4</sup> ». Les personnes LGBTI se heurtent souvent à des problèmes et obstacles juridiques particuliers pour accéder aux services de sécurité et de justice, qui vont d'attitudes discriminatoires envers leurs relations intimes ou leur identité jusqu'à l'interdiction ou à la dénégation, par la loi, de leurs relations et de leur identité<sup>5</sup>. Le fait de signaler les actes criminels dont ils ou elles sont victimes peut les mettre en danger si leur orientation sexuelle ou leur identité de genre vient à être connue. Il est important de ne pas considérer les personnes LGBTI comme un groupe homogène, mais au contraire, comme pour les autres identités de genre, d'étudier leurs besoins, vulnérabilités et moyens d'action sous un angle intersectionnel. S'il peut arriver que leurs besoins et leurs objectifs se rejoignent dans certains domaines, les besoins, les expériences et les priorités varient selon les composantes de ce que nous pourrions appeler collectivement la « communauté LGBTI ». Dans une société donnée, certaines personnes LGBTI pourront plus facilement que d'autres participer aux processus sociaux et politiques et exprimer ouvertement leurs préoccupations. Il faut donc veiller à tenir compte de la diversité de la population LGBTI et déployer des efforts supplémentaires pour faire participer les personnes qui, traditionnellement, ont été davantage marginalisées, notamment les personnes trans et intersexes.

Dans les situations de conflit, les personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses sont souvent exposées à des risques accrus. Il arrive parfois que les acteurs locaux et étrangers, présumant qu'elles n'existent pas, ne cherchent pas à entrer en relation avec elles. Leur invisibilité peut cependant constituer un mécanisme de survie essentiel pour échapper à la violence homophobe, biphobe ou transphobe\*.

### Le genre : valeurs symboliques, structures et institutions

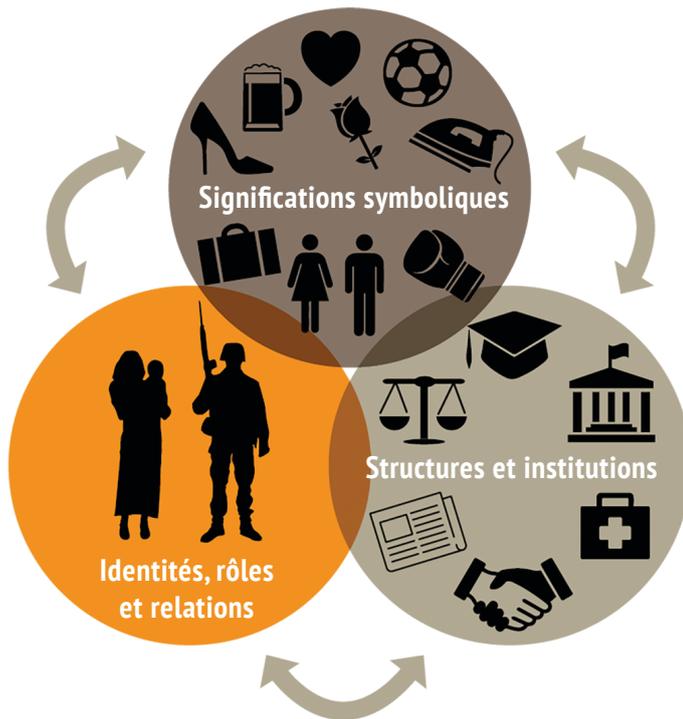
Les masculinités et les féminités, et par conséquent le genre, ont également des dimensions plus abstraites, symboliques, qui dépassent le cadre des attentes de rôle et des comportements. Selon les contextes, certaines activités, notions et institutions peuvent être considérées comme plus masculines, et d'autres plus féminines. C'est en ce sens que certaines institutions sont décrites comme « genrées ».

La figure 1 illustre comment les valeurs symboliques sont liées aux identités, aux rôles et aux relations, ainsi qu'aux structures et aux institutions. Les services de sécurité en sont un bon exemple. La sécurité « pure et dure » (*hard security* en anglais) et les institutions et activités associées (forces armées, police antiémeute, etc.) sont souvent jugées masculines. Ce sont des « affaires d'hommes », car « il n'y a que les hommes qui sachent vraiment comment faire ». À l'inverse, la sécurité « molle » ou *soft security* en anglais (consolidation de la paix, services de santé, etc.) est associée à la féminité. L'association *symbolique* des femmes avec l'attention aux autres entraîne des attentes à l'égard des *identités, rôles et relations* des

---

\* L'homophobie, la biphobie et la transphobie désignent la peur, la haine, la gêne ou la méfiance éprouvées à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou trans. Elles peuvent prendre différentes formes : exclusion sociale, hostilité, harcèlement, discours de haine, discrimination ou violence. Ces formes de discrimination et de violence peuvent aussi être utilisées pour exercer un contrôle ou une contrainte sur des personnes qui ne se définissent pas elles-mêmes comme trans, bisexuelles, lesbiennes ou gays.

Figure 1. Le genre, un système de pouvoir



Source : Conciliation Resources, *Trousse à outils sur le genre et l'analyse des conflits*, Londres : Conciliation Resources, 2015.

femmes et catégorise également comme féminines les institutions chargées de veiller au bien-être de la population. Ainsi, ce sont souvent des femmes qui travaillent dans les unités consacrées à la violence liée au genre ou qui exercent les fonctions d'expert-e genre ou de point focal genre. Comme ces postes sont considérés comme « féminisés », les hommes sont parfois dissuadés de postuler, ou ridiculisés par leurs collègues s'ils se portent candidats, et le fait d'être affectés à ces postes ou unités peut être jugé préjudiciable à leur carrière<sup>6</sup>. De telles dynamiques contribuent à affaiblir le statut et l'importance de ces fonctions au sein de l'organisation. L'assignation des rôles masculins ou féminins peut varier selon les contextes. Par exemple, dans de nombreux pays, la police de la circulation est souvent considérée comme une tâche dévolue aux femmes et (ce n'est pas une coïncidence) comme une tâche inférieure dans les services de police. Ailleurs, en revanche, elle est jugée « trop dangereuse » pour les femmes et strictement réservée aux hommes\*.

Dans le secteur de la justice et de la sécurité, le personnel des institutions clés et les cadres qui les dirigent sont généralement des hommes. Les qualités attendues d'un bon élément des forces armées, des services de police, etc. sont souvent liées à une compréhension particulière de « ce que signifie être un homme<sup>7</sup> ». Cela se reflète dans des cultures institutionnelles qui peuvent être très « masculines ». Ce qui est considéré comme un comportement « masculin approprié » peut cependant varier au sein même d'une institution. Ainsi, à certains postes, un comportement agressif et fondé sur le ressentiment sera valorisé, tandis que dans d'autres, la logique et le calcul seront jugés plus « masculins ».

Le nombre de femmes employées dans les institutions du secteur de la justice et de la sécurité a augmenté au cours des dernières décennies. Dans ce contexte, il est important d'examiner à la fois les féminités aussi bien que les masculinités. Cela couvre ce que vivent les femmes au sein de ces institutions, les fonctions qui leur ont été attribuées ou qu'elles se sont battues pour acquérir et l'impact de participation croissante des femmes sur des

\* Se reporter à l'outil 2 pour en savoir plus sur le genre et le maintien de l'ordre.

cultures institutionnelles auparavant dominées par des hommes. Les expériences que vivent les personnes LGBTI au sein des institutions de justice et de sécurité sont, elles aussi, étroitement liées aux dynamiques de genre de l'institution et à ses cultures et pratiques institutionnelles, ainsi qu'aux réglementations.

### Qu'est-ce que l'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 fait donc partie intégrante de la mission des institutions du secteur de la justice et de la sécurité<sup>8</sup>. L'engagement à faire avancer cette égalité est inscrit dans le droit international et dans des lois et constitutions nationales du monde entier (encadré 4 p. 19). 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. Égalité ne veut pas dire « être les mêmes » ; promouvoir l'égalité des genres ne veut pas dire que les femmes et les hommes deviendront identiques. L'égalité entre les hommes et les femmes comporte un aspect quantitatif et un aspect qualitatif. L'aspect quantitatif correspond au désir de parvenir à une représentation équitable des femmes (amélioration de la mixité et de la parité), tandis que l'aspect qualitatif désigne l'instauration d'une influence équitable sur la définition des priorités et des résultats pour les femmes et pour les hommes. L'égalité nécessite de s'assurer que les perceptions, les intérêts, les besoins et les priorités des hommes et des femmes (qui peuvent être très distincts en raison de la différence de leurs rôles et responsabilités) pèsent de la même manière dans la planification et la prise de décisions<sup>9</sup>...*

L'égalité des genres peut aussi être comprise comme « l'absence de discrimination fondée sur le sexe du point de vue tant des opportunités que de l'attribution de ressources et d'avantages et de l'accès aux services<sup>10</sup> ». Sa concrétisation implique l'obligation positive de corriger les rapports de force inégaux ; de s'attaquer aux causes et structures sous-jacentes de l'inégalité entre les genres, telles que les normes, préjugés et stéréotypes discriminatoires ; et de transformer les institutions qui perpétuent la discrimination et les inégalités. Réclamer l'égalité des genres ne revient pas à nier les différences biologiques ou sociales entre les individus, mais plutôt à insister sur le fait que nous avons toutes et tous la même valeur en tant qu'êtres humains et que nous avons droit, à ce titre, aux mêmes opportunités et aux mêmes droits. Dans les ODD (en particulier l'ODD 5), les Nations Unies considèrent que cette égalité est « un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable » et qu'elle est essentielle pour réaliser l'ODD 16, c'est-à-dire « assurer l'accès de [tou-te-s] à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à [tou-te-s] »<sup>11</sup>. (Pour en savoir plus, voir la note de synthèse « Les objectifs de développement durable, le secteur de la sécurité et l'égalité des genres ».)

La discrimination positive (parfois appelée « action positive ») peut contribuer, à titre provisoire, à instaurer une égalité de fait entre les genres. Cette démarche demande des mesures volontaristes pour faire avancer l'égalité et la diversité. Afin d'améliorer la représentation équitable des femmes, il est possible de mettre en place, par exemple, des campagnes de recrutement s'adressant aux femmes, des objectifs de participation des femmes ou des programmes de mentorat, de formation et d'avancement propres à chaque sexe. Certaines institutions vont encore plus loin en adoptant des quotas de femmes. Ainsi, dans sa décision n° 7/09, « Participation des femmes à la vie politique et publique », l'OSCE demande aux États participants « d'envisager de prévoir des mesures spécifiques pour atteindre l'objectif de la parité entre les sexes dans tous les organes législatifs, judiciaires et exécutifs, y compris les services de sécurité, tels que les services de police »

et « d'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 ».

La résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies affirme « le rôle important que les femmes jouent » dans la prévention et le règlement des conflits, le maintien et la consolidation de la paix, les interventions humanitaires et pendant la phase de reconstruction qui suit un conflit. Elle exhorte également les États à accroître la participation des femmes dans toutes les initiatives de paix et de sécurité des Nations Unies, notamment dans les prises de décision concernant la sécurité. En s'appuyant sur les principes fondamentaux de l'égalité et de la non-discrimination, la résolution réaffirme les normes relatives aux droits humains établies par les instruments internationaux, en particulier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). La synergie entre la résolution 1325 et la Convention est mise en avant par la « Recommandation générale n° 30 sur les femmes dans la prévention des conflits, les conflits et les situations d'après conflit » dans laquelle le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes relie l'application de la résolution aux mécanismes de suivi de la mise en oeuvre de la Convention. Au sein de l'OSCE, la décision du Conseil ministériel n° 14/05 « Les femmes dans la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit » fait écho à la résolution 1325 et la renforce en insistant sur « l'importance d'une participation pleine et égale des femmes à toutes les phases de la prévention et du règlement des conflits ainsi que de la consolidation de la paix ».

Pour que l'égalité des genres devienne réalité, il faut dépasser les structures hiérarchiques de pouvoir liées au genre, qui pour la plupart avantagent certains hommes et constituent la cause principale de l'inégalité entre les genres. Elles sont également la principale cause de la discrimination envers les femmes et les filles en général, mais aussi envers les personnes LGBTI en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité et/ou expression de genre. Par conséquent, cette Boîte à outils avance l'idée que pour parvenir à l'égalité des genres, il faut que tout le monde puisse avoir les mêmes droits, les mêmes responsabilités et les mêmes opportunités d'accès, *sans distinction de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre ou d'expression de genre*. C'est pourquoi la Boîte à outils insiste sur la protection et la promotion des droits fondamentaux des femmes et sur leur participation à l'élaboration et à la prestation des services de sécurité sur un pied d'égalité avec les hommes. Cet outil étudie également la nécessité, pour les prestataires de services de sécurité, d'appliquer les principes de l'égalité et de la non-discrimination à l'égard des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses, qui sont souvent maltraitées et exclues. Sans ces mesures, une véritable égalité des genres est impossible.

Pour que l'égalité des genres devienne réalité, il faut renforcer le pouvoir d'agir des personnes qui ont été défavorisées par des rapports de force inégaux ou des obstacles fondés sur le genre, mais aussi travailler avec les individus privilégiés ou en position de pouvoir pour corriger ces déséquilibres. Ainsi, la promotion de l'autonomisation des femmes nécessite de travailler avec les hommes pour faire évoluer leurs attitudes et leurs pratiques ; elle ne doit pas être considérée comme relevant de la seule responsabilité des femmes. Il est essentiel de faire participer les hommes et de transformer les masculinités pour parvenir à l'égalité des genres. Dans le même esprit, la promotion de l'égalité des personnes LGBTI ne doit pas être considérée comme relevant de la seule responsabilité des personnes concernées.

## Perspective et analyse de genre

Les principales méthodes d'action pour instaurer l'égalité des genres dans les politiques internationales, nationales et institutionnelles reposent sur l'intégration systématique de la dimension genre – on parle aussi de *gender mainstreaming* – ainsi que sur la réalisation d'analyses de genre, également appelées analyses sexospécifiques.

En 1972, le concept de *gender mainstreaming* (qu'on traduisait alors en français par « démarche d'équité entre les sexes ») était défini ainsi par les Nations Unies :

Intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes<sup>12</sup>.

De nos jours, la *perspective de genre* s'entend dans un sens plus large qui ne se réduit plus seulement aux hommes et aux femmes. Pour UN Women, le terme désigne :

[...] une manière d'examiner ou d'analyser l'incidence du genre sur les perspectives, les rôles sociaux et les interactions entre individus. 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<sup>13</sup>.

Dans cette Boîte à outils, la « perspective de genre » correspond à une démarche d'examen et d'analyse de l'incidence des rôles, des stéréotypes et des structures de pouvoir liés au genre dans la société et au sein des institutions, notamment en ce qui concerne l'orientation sexuelle, l'identité de genre et son expression. En outre, on parlera également d'« intégration du genre » pour marquer le fait que cette approche ne se réduit pas seulement à une « perspective », mais qu'elle demande aussi de prendre les mesures qui s'imposent.

En intégrant une dimension genre, on cesse de s'appuyer sur les stéréotypes courants pour savoir à quoi les un·e·s et les autres (hommes, femmes ou personnes ayant une identité et/ou expression de genre différente) devraient s'apparenter. Par exemple, les jeunes hommes marginalisés sur le plan socioéconomique, en particulier ceux issus de minorités ethniques, peuvent être catalogués comme des délinquants et des hommes violents. D'autre part, les stéréotypes selon lesquels les jeunes femmes et les filles seraient principalement des victimes peuvent les marginaliser, les empêcher de s'exprimer par elles-mêmes et les conduire à nier leur rôle actif dans la société. Une analyse approfondie et factuelle est nécessaire pour comprendre leurs besoins. C'est ce que l'on appelle une *analyse de genre*, ou *analyse sexospécifique* : l'examen, dans un domaine, une situation ou un contexte spécifique, des effets que les différences liées au genre (rôles, activités, besoins, opportunités et droits) produisent sur les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes ayant d'autres identités de genre ou des origines différentes\*.

## La bonne gouvernance du secteur de la sécurité

Autrefois, la définition de la sécurité se limitait souvent à la sécurité intérieure et extérieure de l'État. De nos jours, le concept revêt un sens plus large et prend comme point de départ les besoins des êtres humains en matière de sécurité. C'est la logique inscrite dans la notion de « sécurité humaine » adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2012 dans sa résolution 66/290. De la même manière, la prestation des services de justice doit reposer sur une approche fondée sur les droits humains. Ces deux démarches partant de l'individu,

---

\* L'outil 15 sur la conception et le suivi de projets présente plusieurs approches pour conduire une analyse de genre et comprend notamment des outils d'examen spécialement conçus pour les situations de conflit.

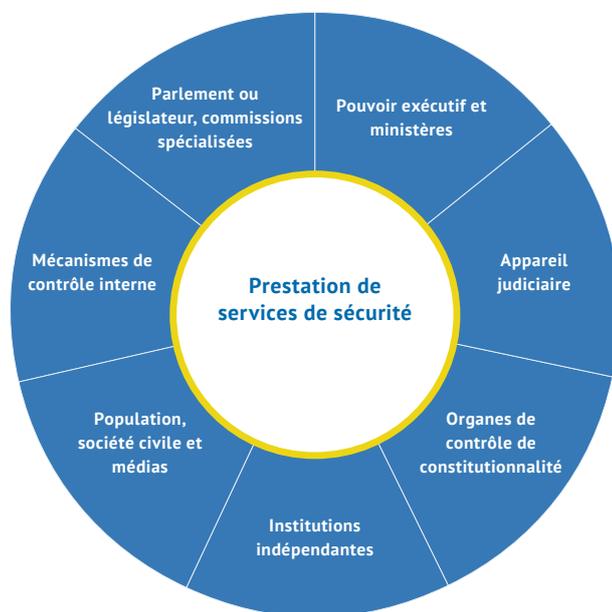
L'outil 14 « Genre et renseignement » décrit comment l'analyse peut tenir compte des rôles sociaux et des dynamiques de genre dans les processus de renseignement.

il est essentiel de comprendre comment le genre influe sur les besoins de chaque individu en matière de justice et de sécurité.

La *gouvernance du secteur de la sécurité* décrit les influences formelles et informelles exercées par l'ensemble des structures, des institutions et des acteurs qui prennent part à la prestation, à la gestion et au contrôle des services de sécurité et de justice au niveau national ou local. La figure 2 détaille l'éventail des acteurs qui participent à la gestion et au contrôle du secteur.

La bonne GSS consiste à appliquer les principes de la bonne gouvernance au secteur de la justice et de la sécurité d'un État. En résumé, les institutions prestataires du secteur de la justice et de la sécurité sont tenues de rendre des comptes. Elles doivent fournir des services de sécurité et de justice, qui sont un bien commun, conformément à des politiques et pratiques établies et transparentes et ce, dans le cadre d'une gouvernance démocratique qui respecte les droits humains et l'état de droit.

Figure 2. L'éventail des acteurs participant à la gestion et au contrôle du secteur de la sécurité



Le secteur ayant l'obligation de répondre aux besoins de *toutes* les composantes de la population *sans aucune discrimination*, l'*égalité des genres* est un élément central des principes de la bonne GSS, qui sont présentés ci-dessous.

- ◆ *Responsabilité* (ou redevabilité) : il existe des attentes spécifiques en ce qui concerne la prestation des services de sécurité. Ce sont des autorités indépendantes qui déterminent si ces attentes ont été satisfaites et qui imposent des sanctions dans le cas contraire. Le secteur de la justice et de la sécurité doit rendre des comptes sur la satisfaction des différents besoins de toutes les composantes de la population.
- ◆ *Transparence* : les informations doivent être librement disponibles et accessibles aux personnes concernées par les décisions et par leur mise en œuvre. La transparence permet de déterminer clairement si le secteur de la justice et de la sécurité protège correctement les intérêts distincts de toutes les composantes de la population.
- ◆ *État de droit* : toutes les personnes et institutions, y compris l'État, doivent être soumises à des lois publiquement connues, appliquées de manière impartiale et conformes aux normes internationales et nationales relatives aux droits humains. L'état de droit suppose l'égalité d'accès à la justice pour tou-te-s: femmes, hommes, garçons, filles et personnes ayant une identité de genre différente.

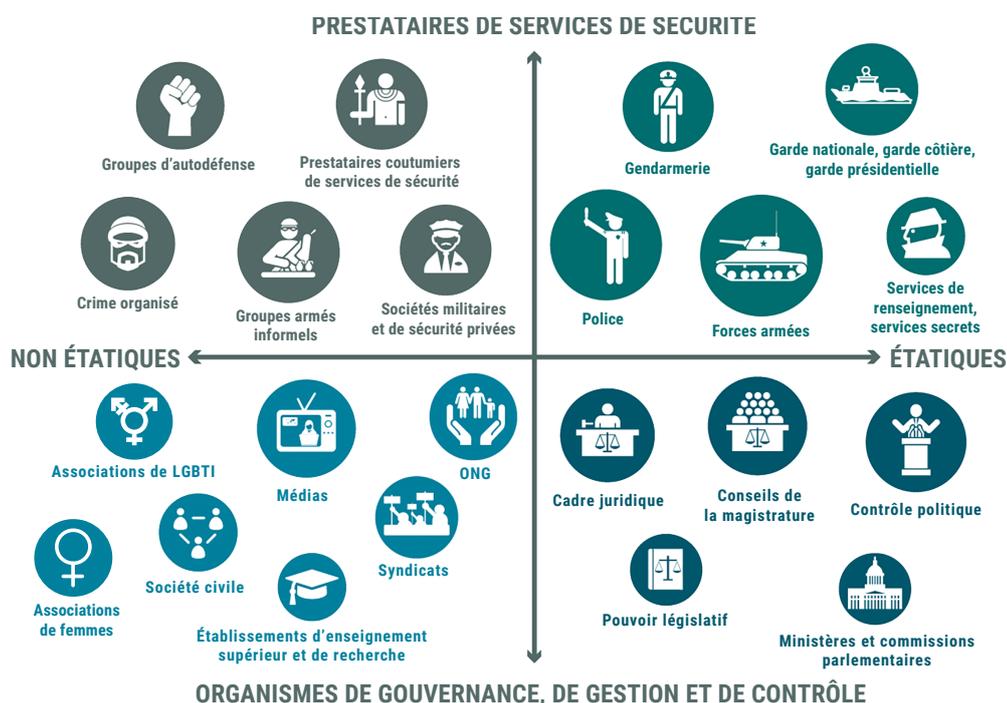
- ◆ *Participation* : toute personne, indépendamment de ses origines, doit avoir la possibilité de participer aux processus de décision et à la prestation de services (soit directement, soit par l'intermédiaire d'institutions représentatives légitimes) de façon libre, équitable et inclusive.
- ◆ *Réactivité* : les institutions doivent répondre aux besoins distincts de toutes les composantes de la population en matière de sécurité et doivent accomplir leurs missions sans discrimination, dans l'esprit d'une culture de service.
- ◆ *Efficacité* : les institutions sont tenues de s'acquitter de leurs fonctions, responsabilités et missions respectives avec le plus grand professionnalisme, en tenant compte des besoins distincts de la population dans toute sa diversité.
- ◆ *Efficience* : les institutions doivent faire le meilleur usage possible des ressources publiques dans l'exercice de leurs fonctions, responsabilités et missions.

Le respect de chacun de ces principes fait partie intégrante de l'obligation globale d'égalité des genres qui incombe à l'État. Les femmes, les hommes et les personnes ayant une autre identité de genre ont droit aux mêmes opportunités et aux mêmes ressources. En particulier, la *réactivité*, l'*efficacité* et la *participation*, de même que l'impartialité et le respect des normes relatives aux droits humains qu'implique l'*état de droit*, supposent que le secteur de la justice et de la sécurité intègre la question du genre et œuvre à la promotion de l'égalité des genres. Par exemple, les prestataires de services de sécurité et de justice doivent prendre des mesures pour répondre aux différents besoins de tous les individus en matière de sécurité et s'assurer que la participation à leur secteur n'est pas limitée du fait du genre, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

### La réforme du secteur de la sécurité

Dans un contexte où la bonne GSS est considérée comme un objectif, la réforme ou la transformation du secteur de la sécurité constitue un moyen d'y parvenir. Les réformes portent souvent sur des pans spécifiques du secteur de la justice et de la sécurité (réforme de la police, de la justice, du système pénal, etc.), et ces processus offrent une conjoncture favorable pour faire avancer l'égalité des genres dans les secteurs concernés, mais aussi au-delà.

Figure 3. Le secteur de la justice et de la sécurité



La RSS est le processus politique et technique qui vise à améliorer la sécurité de l'État et la sécurité humaine au moyen d'une prestation, d'une gestion et d'un contrôle plus efficaces et responsables des services de sécurité, ceci dans le cadre d'un contrôle civil et démocratique et dans le respect de l'état de droit et des droits humains. La RSS a pour objectif d'appliquer les principes de la bonne gouvernance au secteur de la justice et de la sécurité. Elle concerne tous les acteurs étatiques et non étatiques impliqués dans la prestation, la gestion et le contrôle des services de sécurité (figure 3). La RSS met en évidence les liens entre leurs rôles, leurs responsabilités et leurs actions dans l'amélioration de la gouvernance et de la redevabilité. Elle englobe également certains aspects de la prestation, de la gestion et du contrôle du système judiciaire. C'est pourquoi il faut entendre le terme « secteur de la justice et de la sécurité » dans un sens large lorsqu'il est question de GSS et de RSS.

Comme illustré dans la figure 3, la gestion et le contrôle des services de sécurité et de justice relèvent de la responsabilité d'organismes publics tels que :

- ◆ des administrations civiles (ministères de la Défense, de l'Intérieur, des Affaires étrangères et des Finances ; directions générales ; conseils consultatifs sur la sécurité nationale, etc.) ;
- ◆ des organismes publics de contrôle (organes parlementaires, défenseur-e-s des droits, institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains, commissions de lutte contre la torture, organismes de surveillance financière, etc.) ;
- ◆ l'appareil judiciaire (dans son rôle de contrôle du secteur de la justice et de la sécurité).

Les fonctions de contrôle peuvent aussi être exercées par des organismes extérieurs à l'État tels que :

- ◆ des organisations de la société civile, notamment les groupes représentatifs de personnes dont les besoins en matière de sécurité sont souvent négligés (femmes, réfugié-e-s, migrant-e-s, personnes en situation de handicap, membres de groupes minoritaires, etc.) ;
- ◆ le monde universitaire et les *think tanks* ;
- ◆ les médias.

Enfin, divers prestataires de services de sécurité non étatiques peuvent être pris en considération, et si possible inclus, dans la RSS. Par exemple :

- ◆ les entreprises de sécurité privées\* ;
- ◆ les mécanismes de justice coutumiers/traditionnels ;
- ◆ les prestataires de services de sécurité sans but lucratif, agissant au niveau communautaire ou en fonction de leurs intérêts.

La RSS peut recouvrir une grande variété de mesures de réforme couvrant tous les aspects politiques et techniques de la sécurité : initiatives législatives, élaboration de politiques, campagnes de sensibilisation et d'information du public, renforcement des capacités d'administration et de gestion. Bien que les processus de RSS puissent impliquer divers acteurs nationaux et internationaux, il s'agit avant tout de processus nationaux qui ne peuvent porter leurs fruits et perdurer que si les parties prenantes locales s'en emparent. L'encadré 3 évoque certaines difficultés posées par l'appui de la communauté internationale à une RSS intégrant la dimension genre.

L'intégration d'une perspective de genre dans la RSS n'a pas toujours été un processus aisé. Souvent, elle s'est résumée à une simple augmentation du nombre de femmes dans les forces armées, la police ou d'autres services en uniforme. Accroître la participation des femmes est important<sup>^</sup>, mais reste insuffisant. Toutes les méthodes de promotion de

---

\* Se reporter à la note de synthèse « La place du genre dans le contrôle des sociétés de sécurité privées ».

<sup>^</sup> Les bonnes pratiques relatives à une participation accrue des femmes dans la police, les forces armées, le secteur judiciaire, les services pénitentiaires, les services de gestion des frontières, les services de renseignement et dans les processus de contrôle parlementaire sont étudiées plus en détail dans les modules correspondants de cette Boîte à outils.

L'égalité des genres au sein du secteur de la justice et de la sécurité qui sont étudiées dans la section 4 de cet outil doivent être envisagées dans le cadre d'un processus de RSS.

### **Encadré 3. Soutenir une RSS intégrant la dimension genre depuis l'extérieur : opérations de maintien de la paix et autres missions à l'étranger**

Les opérations de maintien de la paix et les autres types de missions réalisées sous l'égide d'organisations internationales, régionales ou multilatérales (ONU, OSCE, Union africaine, Union européenne, etc.) proposent parfois de soutenir les processus de RSS. Cet appui est fréquemment coordonné par une structure dédiée (unité de RSS ou d'état de droit) et/ou par des postes spécifiques (expert-e en RSS, etc.). L'égalité des genres étant un principe de la RSS, ces unités et expert-e-s doivent veiller à ce qu'une perspective de genre soit intégrée à toutes les étapes du soutien apporté à un pays en matière de RSS. Il est important de travailler en étroite collaboration avec les partenaires locaux et d'assurer une coordination avec les autres structures prenant part à la mission (unités genre civiles, policières ou militaires et/ou expert-e-s et points focaux genre).

La plupart des processus de RSS soutenus par les organisations multilatérales ont tendance à être assortis d'objectifs explicites en matière de genre, qui se sont souvent révélés difficiles à atteindre. Les obstacles et les difficultés ne manquent pas : rotation importante du personnel des missions ; méconnaissance du contexte et de la mémoire institutionnelle ; obstacles institutionnels, culturels et linguistiques entre la mission et les institutions locales, mais aussi au sein même de la mission ; faible degré de priorité accordé à l'intégration systématique du genre et autorité insuffisante des personnes ou entités chargées de la mettre en œuvre ; résistance active et/ou passive à l'égalité des genres, etc.

De plus, les missions de maintien de la paix peinent à atteindre les objectifs d'augmentation de la part de femmes au sein de leur personnel militaire et de police. La plupart des difficultés que connaissent les femmes chargées du maintien de la paix commencent dans leur pays, avec des politiques et des pratiques qui font obstacle à leur sélection (Ghittoni *et al.*, 2018). Une étude menée en 2018 sur les opérations de maintien de la paix des Nations Unies a révélé que les femmes représentaient seulement 10,8 % du personnel de police de l'ONU et 4 % de son personnel militaire (Candela, 2018). Les missions de stabilisation/maintien de la paix ont également été à l'origine de nombreux cas d'exploitation et d'abus sexuels aux dépens de la population locale. Malgré les politiques de type « tolérance zéro » et les structures mises en place (notamment le Bureau des services de contrôle interne), les cas d'exploitation et d'abus sexuels n'ont pas cessé, ce qui a pour conséquence d'entamer le soutien de la société d'accueil et des pays qui appuient ces missions et peut avoir des effets très néfastes sur le moral au sein des missions concernées.

*Sources : Ghittoni M., Lehouck L. et Watson C., « Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study », Genève : DCAF, 2018 ; Candela K., « Women's roles as UN peacekeepers: A status report », Pass Blue, 7 août 2018.*

## **2.3 Les cadres juridiques nationaux, régionaux et internationaux relatifs à l'égalité des genres, à la GSS et à la RSS**

Dans la plupart des pays, les droits des femmes à l'égalité et/ou des clauses de non-discrimination sont inscrits dans la Constitution<sup>14</sup>. En outre, un grand nombre de conventions, d'engagements et de normes abordent les questions de l'égalité et de la non-discrimination à l'échelle internationale (encadré 4). De manière générale, ces cadres juridiques imposent aux prestataires de services de sécurité et de justice les obligations suivantes :

- ◆ être des employeurs équitables, justes et ne faisant pas de discrimination ;
- ◆ s'acquitter de leurs missions dans des conditions équitables, justes et non discriminatoires ;

- ◆ lutter contre les violences et les discriminations liées au genre ;
- ◆ s'assurer de l'application des lois sur l'égalité des genres et la non-discrimination.

Dans la plupart des pays, des initiatives destinées à accroître l'égalité des genres au sein des institutions de justice et de sécurité et à améliorer la prise en compte du genre dans la prestation de services ont été lancées et sont suivies dans le cadre d'un plan d'action national « Femmes, paix et sécurité » (voir section 4).

#### Encadré 4. Les instruments régionaux et internationaux relatifs à l'égalité des genres, à la GSS et à la RSS

Une série d'obligations juridiques nationales, régionales et internationales s'appliquent aux États ou leur imposent d'intégrer une perspective de genre dans leurs processus de GSS et de RSS et dans les activités du secteur de la justice et de la sécurité. Un recueil de droit international est publié en ligne dans le cadre de cette Boîte à outils. Voici quelques-uns des instruments principaux :

- ◆ les *résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies* concernant l'agenda « Femmes, paix et sécurité » – c'est-à-dire les résolutions 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) et 2493 (2019) – ainsi que les plans d'action nationaux et régionaux qui s'y rattachent, qui comportent souvent des orientations spécifiques pour le secteur de la justice et de la sécurité ;
- ◆ la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* et les recommandations générales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ;
- ◆ la *Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995)*, qui ont été adoptés par les représentant·e·s de 189 gouvernements et qui prennent des engagements exhaustifs répartis dans 12 domaines critiques concernant l'autonomisation des femmes ;
- ◆ les *Objectifs de développement durable des Nations Unies* : l'ODD 5 (parvenir à l'égalité des sexes) et l'ODD 16 (promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives) revêtent une importance particulière pour le secteur de la justice et de la sécurité, mais les ODD 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11 et 13 le concernent également ;
- ◆ les *traités régionaux*, comme le Protocole de Maputo de l'Union africaine ou 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, et les *cadres institutionnels régionaux*\* ;
- ◆ les *Principes de Jogjakarta et de Jogjakarta plus 10* concernant les droits des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses.

Ces cadres juridiques instaurent des obligations et donnent des orientations qui permettent au secteur de la justice et de la sécurité d'intégrer des mesures pour faire avancer l'égalité des genres au sein de ses institutions et, plus généralement, de la société. Ils ont des portées variables, allant d'objectifs généraux d'envergure mondiale (comme les ODD) à des lignes directrices détaillées sur des thèmes particuliers, tels que la prévention et la prise en charge des violences liées au genre.

On notera en particulier que le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a publié plusieurs recommandations générales sur la violence envers les femmes (n° 19 et 35), sur les travailleuses migrantes (n° 26), sur les femmes dans la prévention des conflits, les conflits et les situations d'après conflit (n° 30) et sur l'accès des femmes à la justice (n° 33). La recommandation générale n° 30 souligne l'importance de « promouvoir une réelle égalité des sexes pendant et après les conflits et de faire en sorte que les expériences diverses des femmes soient pleinement intégrées dans tous les processus d'instauration et de consolidation de la paix, de rétablissement de la paix et de reconstruction » (§ 2). Le Comité y recommande notamment « que les États parties :

\* Le Plan d'action de l'OSCE 2004 pour la promotion de l'égalité entre les sexes, la décision du Conseil ministériel n° 14/05 « Les Femmes dans la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit » et la décision du Conseil ministériel n° 7/09 « Participation des femmes à la vie politique et publique » définissent les engagements des États participants de l'OSCE concernant la participation des femmes à la prestation de services de sécurité. L'OSCE a également publié trois décisions sur la violence envers les femmes, dont deux font référence au rôle du personnel du secteur de la sécurité : les décisions no 15/05 et 7/14. La troisième est la décision n° 4/18. Toutes sont intitulées « Prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes ».

b) Entreprennent une réforme du secteur de la sécurité qui tienne compte des disparités entre les sexes et débouche sur des institutions représentatives qui prennent en considération les expériences des femmes et leurs priorités et fassent la liaison avec les femmes et les organisations féminines ;

c) Fassent en sorte que la réforme du secteur de la sécurité soit soumise à des mécanismes inclusifs de surveillance et de responsabilisation prévoyant des sanctions, notamment des enquêtes sur les ex-combattants ; établissent des protocoles et des entités spécialisés pour enquêter sur les violations sexistes ; et renforcent les connaissances spécialisées sur la problématique hommes-femmes et le rôle des femmes dans la surveillance du secteur de la sécurité » (§ 69).

Les Principes de Jogjakarta, rédigés en 2017 par un groupe éminent de spécialistes des droits humains, se basent sur les règles du droit international des droits de la personne pour aborder le thème des orientations sexuelles et des identités de genre diverses. Ces principes, qui s'inscrivent dans la perspective de l'universalité des droits fondamentaux, reprennent en particulier les droits : à la non-discrimination et à la reconnaissance devant la loi ; à la sécurité ; les droits économiques, sociaux et culturels ; à la liberté d'expression, d'opinion et de réunion ; à la liberté de circulation et de demander asile ; à la réparation. S'y ajoutent les droits de prendre part à la vie culturelle, de fonder une famille et de promouvoir des droits humains. Les Principes de Jogjakarta plus 10 (2017) renforcent la reconnaissance de l'intersectionnalité et intègrent davantage les besoins des personnes intersexes et de celles ayant des expressions de genre et des caractéristiques sexuelles diverses. Bien que les Principes de Jogjakarta n'aient pas un caractère contraignant, ils s'inspirent du texte et de l'interprétation juridique de plusieurs traités internationaux relatifs aux droits humains qui lient les États parties.

Promouvoir l'égalité des genres et l'inclusivité à travers la bonne GSS et dans les processus de RSS ne constitue donc pas un « bonus », mais une obligation nationale et internationale d'ordre légal qui découle des droits humains. Au-delà du respect des obligations juridiques, la promotion de l'égalité des genres et l'intégration d'une perspective de genre dans les mesures adoptées apportent également des avantages concrets aux acteurs de la justice et de la sécurité : une vision plus complète et plus fine des besoins de la population en matière de sécurité ; une amélioration des relations avec les communautés ; une prestation de services plus efficace ; l'élargissement et la diversification du personnel ; une amélioration du cadre de travail au sein de l'institution.

## Notes de bas de page

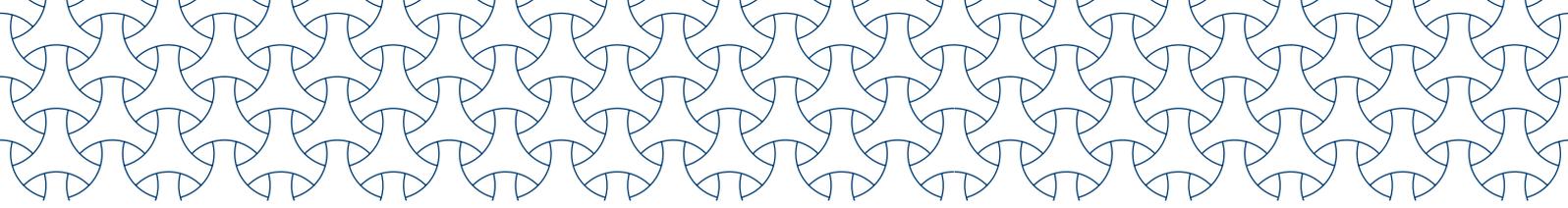
1. D'après UN Women, *Glossaire d'égalité de sexes*, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr>, consulté le 10 septembre 2019.
2. Voir, par exemple, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Gender specific measures in anti-trafficking actions », Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2018, p. 14. Selon les rapports, il s'agit de la forme la plus répandue de traite des êtres humains dans l'Union européenne, où 95 % des victimes enregistrées de traite à des fins d'exploitation sexuelle sont des femmes et des filles.
3. Par exemple, les résolutions du Conseil des droits de l'homme et de l'Assemblée générale des Nations Unies (énumérées à l'adresse <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx>, consultée le 6 septembre 2019) ; Conseil de l'Union européenne, Lignes directrices visant à promouvoir et garantir le respect de tous les droits fondamentaux des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI), Luxembourg : Conseil de l'Union européenne. Dans sa Déclaration d'Ottawa en 1995, l'Assemblée parlementaire de l'OSCE a prié les États membres « d'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 de veiller à l'absence de toute forme – explicite ou implicite – de subordination sur la base [...] de l'orientation sexuelle [...] ».
4. Haute-Commissaire 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 Haute-Commissaire, Doc. A/HRC/19/41, 17 novembre 2011, § 20.
5. Myrtilinen H. et Daigle M., *When Merely Existing Is a Risk – Sexual and Gender Minorities in Conflict, Peacebuilding and Displacement*, Londres : International Alert, 2017.
6. Hurley M., « The genderman: (Re)negotiating militarized masculinities when 'doing gender' at NATO », *Critical Military Studies*, vol. 4 (1), 2018, p. 72-91 ; Myrtilinen H., « Do as we say, not as we do? Gender and police reform in Timor-Leste », dans Heiduk F. (dir.), *Security Sector Reform in Southeast Asia*, Berlin : Springer Verlag, 2014, p. 181-200.
7. Wright H., *Masculinities, Conflict and Peacebuilding: Perspectives on Men Through a Gender Lens*, Londres : Saferworld, 2014.
8. ONU, « Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », Objectifs de développement durable, disponible à l'adresse <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>, consulté le 10 septembre 2019 ; Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme (OSAGI), « Gender mainstreaming: An overview », New York : Nations Unies, 2001, p. 1.
9. OSAGI, *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming*, New York : Nations Unies, 2001.
10. OMS, Intégrer dans l'action de l'OMS des approches soucieuses d'équité entre les sexes : politique de l'OMS en matière de genre, Genève : OMS, 2002.
11. ONU, *op. cit.*
12. Conseil économique et social des Nations Unies, *Résolution 1997/2 du Conseil économique et social des Nations Unies : Conclusions concertées*, 18 juillet 1997, 1997/2.
13. UN Women, « Preventing conflict, transforming justice, securing the peace – A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 », *op. cit.*
14. En 2013, 179 pays avaient adopté des dispositions en faveur de l'égalité ou de la non-discrimination dans leurs constitutions et 83 pays cumulaient les deux. D'après ERA Coalition, « Gender Equality Provisions in Constitutions Worldwide », non daté, disponible à l'adresse [www.eracoalition.org/files/GenderEqualityProvisionsConstitutionsWorldwide.pdf](http://www.eracoalition.org/files/GenderEqualityProvisionsConstitutionsWorldwide.pdf), consulté le 6 septembre 2019.



POLICIA NACIONAL



TECNICO  
SI. LAURA CADENA



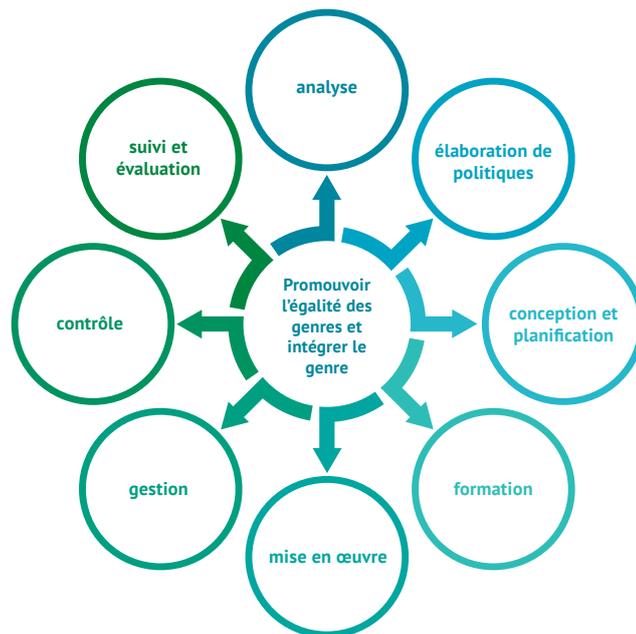
### 3. Quelles caractéristiques les institutions de justice et de sécurité devraient-elles réunir pour intégrer une perspective de genre et faire avancer l'égalité des genres ?

Le genre pèse de façon déterminante sur les risques en matière de sécurité que courent les femmes, les hommes et les personnes ayant une autre identité de genre, mais aussi sur leur capacité à accéder aux services de sécurité et de justice. Pour que le secteur de la sécurité et de la justice puisse remplir sa mission fondamentale, c'est-à-dire assurer la sécurité de toutes les composantes de la population, il est donc impératif d'intégrer une perspective de genre et d'adopter des mesures explicites pour promouvoir l'égalité entre les genres. Ces actions et initiatives voient leur efficacité renforcée lorsqu'elles sont intégrées dans la RSS et que la GSS est considérée de façon globale. Dans cette section, nous présentons les caractéristiques clés que devraient posséder, dans l'idéal, des institutions de justice et de sécurité favorisant l'égalité des genres. Nous verrons qu'il est important de prendre en compte l'égalité des genres à *l'intérieur des institutions*, mais aussi *dans la façon dont elles s'engagent auprès des communautés et leur fournissent leurs services*. La section 4 détaille les moyens de concrétiser cette vision.

Cette section, comme le module dans son ensemble, doit être lue avec à l'esprit un principe fondamental : le genre n'est pas un simple ajout. Il convient, au contraire, de l'intégrer à *toutes les étapes du cycle* de prestation des services de sécurité et de justice : analyse, élaboration de politiques, conception et planification, formation, mise en œuvre, suivi et évaluation, gestion et contrôle (figure 4). Une approche globale inclut, sans s'y limiter, les activités suivantes :

- ◆ Analyser sous l'angle du genre les questions de sécurité et de justice dont s'occupe l'institution, ainsi que leurs diverses répercussions sur les femmes, les hommes et les personnes ayant une autre identité de genre. Cette démarche suppose de réaliser un état des lieux et de réfléchir aux moyens de d'améliorer la situation et de renforcer l'inclusivité, l'égalité et la diversité.
- ◆ Évaluer dans quelle mesure la composition de l'institution reflète l'égalité des genres et peut contribuer à sa promotion, que ce soit sur le plan du personnel (en intégrant un personnel spécialisé capable de diriger et d'accompagner le travail sur le genre), des méthodes de travail, de la culture institutionnelle ou des priorités.
- ◆ Veiller à ce que le personnel ait une formation adaptée, ainsi que les capacités, la motivation et le pouvoir de faire avancer l'égalité des genres.
- ◆ Garantir une gestion et un contrôle appropriés afin de s'assurer que l'institution dispose des conditions nécessaires (ressources, cadres juridiques, stratégies) pour promouvoir activement l'égalité des genres. Cela recouvre notamment les dispositifs internes de gestion de l'institution et d'autres instances de GSS telles que les commissions parlementaires, les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains et les forums de participation de la société civile.

Figure 4. Intégrer le genre dans tout le cycle de prestation des services de sécurité et de justice



### 3.1 Promouvoir l'égalité des genres à l'intérieur des institutions de justice et de sécurité

Pour prendre véritablement en compte le genre et atteindre les objectifs d'égalité, le secteur de la justice et de la sécurité doit intégrer systématiquement la dimension genre aussi bien au niveau *interne* (au sein du personnel des institutions) qu'au niveau *externe* (dans la prestation de services). Ces deux aspects sont intimement liés, dans la mesure où ce qui se passe à l'intérieur d'une institution a des répercussions sur le travail qu'elle effectue à l'extérieur – et inversement. Ainsi, les institutions du secteur de la justice et de la sécurité qui favorisent la diversité, l'inclusivité et l'égalité des genres sont mieux équipées pour répondre aux divers besoins de la société.

Un secteur de la justice et de la sécurité égalitaire, diversifié et inclusif parviendra à recruter et à fidéliser un personnel féminin et à garantir une participation significative des femmes. En outre, l'égalité des genres va de pair avec l'objectif plus global d'instaurer une culture institutionnelle diversifiée et inclusive. Les institutions de justice et de sécurité diversifiées et inclusives attirent, fidélisent et permettent l'avancement d'une grande *variété* de femmes, d'hommes et de personnes ayant une autre identité de genre, notamment les personnes LGBTI et les personnes issues de groupes minoritaires ou défavorisés. Cela est rendu possible par une culture institutionnelle et des pratiques de travail inclusives, non discriminatoires et ouvertes à la diversité. Cette culture et ces pratiques peuvent recouvrir, par exemple les mesures suivantes :

- ◆ Aborder l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sous l'angle du genre, en tenant compte des difficultés distinctes que peuvent avoir les hommes, les femmes et les personnes ayant une autre identité de genre à concilier leur travail avec d'autres responsabilités, telles que s'occuper de parents ou d'enfants.
- ◆ Réaliser des évaluations et des audits institutionnels portant sur les processus de recrutement et d'avancement, les barèmes de rémunération, les politiques de ressources humaines et l'accès à la formation et au mentorat afin d'identifier les biais implicites et explicites liés au genre et à d'autres aspects. Élaborer de nouvelles politiques, procédures et formations pour y remédier.

- ◆ Accorder aux fonctions, compétences et unités considérées de façon stéréotypée comme « féminines » (par exemple, les unités de protection de la famille ou les points focaux genre) la même valeur qu'à celles traditionnellement considérées comme « masculines ».
- ◆ Faire de l'élimination et de la prévention des discriminations, des intimidations, du harcèlement, de l'exploitation et des mauvais traitements fondés sur le sexe ou le genre à l'encontre du personnel une priorité forte.
- ◆ Veiller à ce que les initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et à améliorer la culture organisationnelle soient efficacement conduites et soutenues par des mécanismes de gestion interne et de contrôle externe pour s'assurer qu'elles seront menées à bien.

Les initiatives de ce type contribuent à faire évoluer la perception des formes de masculinités et de féminités jugées appropriées et acceptables dans le secteur de la justice et de la sécurité. Elles améliorent à la fois l'ambiance de travail et l'image et l'efficacité de l'institution à l'extérieur.

Pour assurer l'égalité des genres, l'intégration et la diversité, il faut des stratégies et des pratiques de ressources humaines soigneusement conçues et dotées des moyens nécessaires. Ces stratégies et pratiques doivent reposer sur les principes d'égalité et de non-discrimination que les États se sont engagés à respecter dans les traités internationaux relatifs aux droits humains. En appliquant une gestion conforme aux principes d'égalité et de non-discrimination, y compris la promotion de la diversité, et en veillant à ce que ces principes soient pris au sérieux, l'institution donne le ton et montre ce qui est et ce qui n'est pas acceptable. Cette démarche doit être initiée par les plus haut-e-s responsables et se répercuter à tous les niveaux de la hiérarchie dans un mouvement non seulement descendant, mais aussi, dans l'idéal, ascendant, lorsque les idées, suggestions et préoccupations que font remonter les membres du personnel des échelons inférieurs sont accueillies favorablement. Les mécanismes de redevabilité, de sanction disciplinaire, de plainte et de contrôle du secteur de la justice et de la sécurité jouent également un rôle essentiel pour favoriser l'inclusivité, la non-discrimination et l'égalité entre les genres. Les moyens pratiques d'y parvenir sont présentées plus en détail dans l'axe 5 de la section 4.

### 3.2 Promouvoir l'égalité des genres dans la société *par l'intermédiaire* des institutions de justice et de sécurité

Les institutions de justice et de sécurité qui favorisent l'égalité des genres, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de leurs structures, fournissent leurs services à toutes les composantes de la population. Elles prennent des mesures dans tous les aspects de leur travail pour identifier et surmonter les obstacles à la sécurité et à la justice associés aux rôles sociaux et aux biais de genre, ainsi que les différentes formes d'insécurité qui en découlent. Ces prestataires de services de sécurité et de justice ont la formation, les capacités et la motivation nécessaires pour répondre aux problèmes de sécurité et de justice liés au genre : violence conjugale et intrafamiliale, crimes de haine, discrimination économique, garde des enfants, inégalité d'accès aux ressources, etc. Les membres de leur personnel n'exercent aucune forme de discrimination, d'intimidation, de harcèlement, d'exploitation ou de mauvais traitement fondés sur le sexe ou le genre à l'encontre des personnes qu'ils et elles sont censé-e-s servir, et s'y opposent quand de tels cas sont constatés. Des mécanismes solides de redevabilité et de contrôle interne et externe aident à atteindre cet objectif.

Le professionnalisme, l'efficacité et l'efficacités avec lesquels les institutions de justice et de sécurité intègrent le genre créent des cercles vertueux. Par exemple, des services de police

qui traitent les cas de violence conjugale et intrafamiliale de façon professionnelle et en tenant compte du genre bénéficient d'un plus grand respect et d'une plus grande coopération de la part de la population, ce qui a des effets positifs sur le nombre de faits signalés. Un prestataire de services de sécurité ou de justice réellement soucieux d'embaucher un personnel plus diversifié est mieux à même de répondre aux besoins d'une population elle aussi diversifiée, ce qui renforce sa crédibilité auprès du public et son attractivité en tant qu'employeur.

### 3.3 Concevoir et aborder la sécurité et la justice avec une perspective de genre

Pour identifier et surmonter les obstacles à la sécurité et à la justice liés aux inégalités entre les genres, il faut considérer sous l'angle du genre les besoins des différents types de personnes, de communautés et de populations dans ce domaine, ainsi que la perception des services de sécurité et de justice par le public. La façon dont la police comprend les besoins en matière de sécurité au sein de la population, dont les forces armées évaluent l'insécurité dans un environnement opérationnel, dont le secteur judiciaire aborde la question des obstacles relatifs à l'accès à la justice ou la façon dont les prisons recensent les vulnérabilités au sein de la population carcérale sont autant d'aspects qu'il est important d'examiner avec une perspective de genre. L'analyse de genre, qui sous-tend l'intégration de cette dimension genre, ne se contente pas de distinguer les hommes et les femmes en les considérant comme des groupes homogènes. Il s'agit d'un exercice intersectionnel qui prend en compte des facteurs tels que l'âge, l'orientation sexuelle, le lieu de résidence, la classe sociale, l'appartenance ethnique et le handicap. Adopter une perspective de genre permet d'évaluer les besoins et les vulnérabilités des victimes potentielles, mais aussi les motivations des auteur·e·s et la manière dont les suspect·e·s et les victimes sont traité·e·s par le système de sécurité et de justice.

Les processus d'analyse de genre peuvent impliquer un large éventail d'acteurs de la GSS, tels que les ministères, le Parlement, les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains et des *think tanks*. Ils peuvent aussi faire appel au monde universitaire et aux organisations de la société civile, notamment les organisations œuvrant pour l'égalité hommes-femmes, la défense des droits des personnes LGBTI ou la représentation d'autres groupes dont les besoins en matière de sécurité sont habituellement négligés\*.

L'encadré 5 présente un exemple d'intégration du genre dans une enquête portant sur la façon dont la population perçoit la prestation des services de sécurité et de justice. Les moyens pratiques d'appliquer une analyse de genre sont présentés plus en détail dans l'axe 1 de la section 4.

---

\* Pour plus d'informations sur l'intégration du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité, se reporter au module 7, « Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité ». La participation de la société civile au contrôle et à la gouvernance du secteur de la sécurité est étudiée dans le dossier n° 9 de la Boîte à outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* publiée en 2008 par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et l'UN-INSTRAW, « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile ».

### Encadré 5. L'influence du genre sur la perception et la prestation des services de sécurité : exemple au Liban

International Alert, une ONG internationale, a commandé une enquête nationale pour savoir comment la population libanaise percevait la sécurité dans son ensemble, comment elle évaluait la qualité de service de différents prestataires de sécurité et à qui elle s'adresserait pour bénéficier de services de sécurité et de justice. En plus d'examiner le rôle du genre, l'enquête a pris en compte le lieu de résidence – un facteur qui, au Liban, a souvent un lien étroit avec la classe sociale et l'identité religieuse des personnes. Cette approche intersectionnelle a mis en lumière des résultats inattendus qui allaient à l'encontre de tendances plus générales. Par exemple, l'enquête a montré que :

- ✦ les hommes vivant dans des zones où la tension politique était perçue comme élevée se sentaient moins en sécurité dans les lieux publics que les femmes, car ils avaient peur d'être pris pour cible ;
- ✦ les femmes des zones rurales étaient davantage préoccupées par la violence sexuelle et sexiste que les femmes des zones urbaines ;
- ✦ les hommes victimes de crimes avaient moins tendance que les femmes à recourir à des prestataires de services de sécurité formels ou informels, peut-être parce que la société attend d'eux qu'ils fassent preuve d'indépendance et de force ;
- ✦ les hommes comme les femmes étaient favorables à un maintien de l'ordre moins « dur ».

D'autres conclusions étaient plus conformes à ce que l'on pouvait attendre, notamment :

- ✦ la tendance à considérer la violence conjugale et intrafamiliale comme une affaire « privée » et à ne pas signaler ces actes à la police, en partie du fait de la médiocrité de leur prise en charge ;
- ✦ une forte méfiance à l'égard des services de sécurité de la part des personnes ayant des orientations sexuelles ou des identités et expressions de genre diverses ;
- ✦ une plus grande confiance dans les policières de la part des femmes comme des hommes et une opinion favorable à une plus grande égalité des genres au sein des forces de police.

Source : Khattab L. et Myrntinen H., *Gender, Security and SSR in Lebanon*, Beyrouth : International Alert, 2014.

L'analyse de genre intersectionnelle tient compte de différents facteurs, notamment la façon dont l'appartenance ethnique, la religion et le statut social ou autre peuvent renforcer la discrimination fondée le genre. Elle fournit une base solide pour formuler des politiques et des procédures qui intègrent la dimension du genre. Elle permet également de concevoir des mesures adaptées pour prévenir les crimes, lutter contre l'insécurité et surmonter les obstacles d'accès à la justice. Les analyses de genre éclairent toute la prestation des services de sécurité et de justice, des politiques stratégiques jusqu'aux processus de planification opérationnelle, au moyen de dispositifs mis en place pour assurer la redevabilité, la transparence, le suivi et l'évaluation.

Analyser le secteur de la justice et de la sécurité dans une perspective de genre permet de constater que la prise en charge et la prévention de toutes les formes de violence liée au genre, y compris les crimes haineux misogynes, homophobes, biphobes et transphobes, comptent parmi les priorités majeures (encadré 6). Comprendre et lutter contre les violences liées au genre impliquent, dans la mesure du possible, de dialoguer avec les personnes les plus à risque et de faciliter leur coopération.

### **Encadré 6. Lutter contre la violence liée au genre, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les mauvais traitements à caractère sexuel à l'intérieur et à l'extérieur des institutions**

Les prestataires de services de sécurité et de justice sont en première ligne pour répondre aux différentes formes de violence liée au genre, y compris les violences sexuelles liées à un conflit. Bien que la grande majorité des victimes/survivant-e-s\* de violence liée au genre, de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus à caractère sexuel soient des femmes et des filles, tout le monde peut en être la cible, indépendamment de son identité de genre. Les prestataires de services de sécurité et de justice doivent prévenir et prendre en charge toutes les formes de violence liée au genre, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'institution. Pour cela, il faut accorder une attention particulière aux comportements de harcèlement, de mauvais traitement, d'exploitation ou de violence à caractère sexuel entre les membres du personnel ou à l'égard d'autres personnes. Au niveau externe, il s'agit de mettre l'accent sur la prévention et la répression à l'égard des tiers qui commettent des actes de ce type, y compris envers les membres du personnel du secteur de la justice et de la sécurité.

Les actes de violence liée au genre et les cas d'exploitation et d'abus sexuels sont toujours extrêmement difficiles à signaler. Dans ce contexte, les normes sociales, les rapports de force et la dépendance sociale, politique, économique ou affective à l'égard de la ou des personnes qui les commettent constituent souvent des obstacles supplémentaires. Les difficultés rencontrées peuvent différer selon le genre. Ainsi, les femmes et les filles qui signalent de tels actes peuvent être accusées d'adultère ou de comportement « immoral ». Les hommes peuvent être taxés d'homosexualité. Et pour les personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses, le simple fait de divulguer leur identité non hétérosexuelle ou non binaire peut entraîner des poursuites en justice ou d'autres violences. La violence liée au genre et le harcèlement, l'exploitation et les mauvais traitements à caractère sexuel sont les seuls crimes dont on a tendance à tenir la victime pour responsable, en retournant souvent l'enquête contre elle ou lui, au lieu de s'intéresser à la personne qui a commis ces crimes.

Les actes de violence liée au genre perpétrés par le personnel du secteur de la justice et de la sécurité sont non seulement illégaux et contraires à leur mission, mais ils constituent également une violation grave des droits humains. En outre, les actes répréhensibles commis par des membres des institutions de justice et de sécurité entament la confiance de la population dans leur capacité à assurer sa sécurité. Ils peuvent entraîner une revictimisation, c'est-à-dire une plus grande probabilité que les victimes/survivant-e-s subissent à nouveau des actes similaires, ou une victimisation secondaire, c'est-à-dire une réaction négative ou inappropriée de la part des personnes qui sont censées prendre en charge les victimes/survivant-e-s. Il est généralement contraire aux règles de l'institution de laisser sans suite les actes de violence liée au genre et les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus fondés sur le sexe ou le genre commis en interne. De surcroît, une telle absence de réaction nuit au moral, à la loyauté du personnel et à l'efficacité de l'institution. Dans certains pays et vis-à-vis de certains groupes (par exemple les personnes qui se prostituent ou qui ont des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses), les agents de police et les gardes-frontières comptent parfois parmi les principales sources d'insécurité, de harcèlement, d'extorsion, de mauvais traitement, d'exploitation et de violence à caractère sexuel.

*\* Les victimes/survivant-e-s de violence liée au genre et les organisations qui travaillent avec ces personnes ne sont pas toujours d'accord sur le terme qu'il convient d'employer pour les désigner. Les deux termes sont utilisées dans ce module, afin de laisser aux victimes/survivant-e-s le choix de définir leur statut.*

Pour les prestataires des services de sécurité et de justice, la prévention et la prise en charge des violences liées au genre constituent un moyen essentiel de contribuer à renforcer l'égalité des genres. Cependant, ces prestataires doivent avoir conscience que leur mission dans ce domaine est bien plus large. D'une part, ces prestataires doivent veiller également à l'application des garanties juridiques permettant à l'ensemble des citoyen·ne·s d'accéder pleinement à l'égalité des droits et d'exercer ceux-ci *sans discrimination*. D'autre part, ils doivent s'assurer que les divers besoins de toutes les composantes de la population sont pris en compte.

**ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ НАСИЛЬСТВА В СІМ'І**

ВИДИ НАСИЛЬСТВА В СІМ'І

1. Фізичне насильство

2. Психологічне насильство

3. Сексуальне насильство

4. Економічне насильство

5. Соціальне насильство



**АЛГОРИТМ НА ПИДБИ**

Порядок дій при виконанні:

1. Підбі	Підбі
2. Виклик	Позив
3. Мовч	Тривога
4. Мовч	Звонок
5. Відступитися	Відступитися

Необхідно виконувати всі кроки алгоритму, незалежно від ситуації та стану потерпілого.

**АКТИ ШОД СТОСОВНО НАСИЛЬСТВА**

Типи Інформаційного Ресурсу

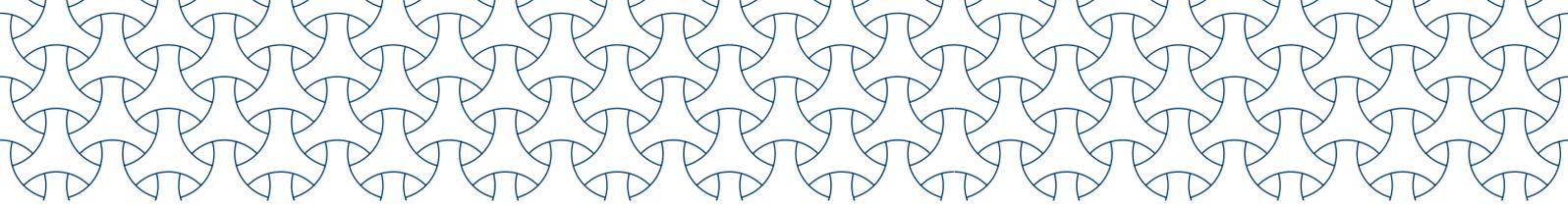
1. Інформаційні ресурси

2. Інформаційні ресурси

3. Інформаційні ресурси

4. Інформаційні ресурси





## 4. Comment faire avancer l'égalité des genres et intégrer une perspective de genre dans la GSS et les processus de RSS

Au cours de la dernière décennie, nombre de bonnes pratiques ont vu le jour et des approches novatrices ont été mises au point dans le but de mieux intégrer la dimension genre dans la GSS, les processus de RSS et les institutions du secteur de la justice et de la sécurité, mais aussi pour faire en sorte que ces dernières contribuent aux objectifs plus larges de l'égalité entre les genres. Cette section présente plusieurs voies permettant d'intégrer une perspective de genre dans la GSS et la RSS. Elles couvrent les axes suivants :

- ◆ Définir les besoins en matière de sécurité de façon inclusive, avec une perspective de genre ;
- ◆ Mettre en place des cadres politiques pour intégrer l'égalité des genres dans la gouvernance de la justice et de la sécurité ;
- ◆ Former les prestataires de services de sécurité et de justice sur le genre ;
- ◆ Recourir à des spécialistes du genre en interne ;
- ◆ Remettre en cause les cultures institutionnelles masculines pour accroître la participation des femmes et la diversité en général.

L'intégration de la dimension genre dans la conception des programmes et projets et leur suivi à la lumière d'une analyse de genre jouent un rôle essentiel dans toutes ces démarches.

Ces axes ne constituent pas une feuille de route ou un plan d'action. Elles offrent plutôt des exemples (réels ou potentiels) d'intégration du genre dans le secteur de la justice et de la sécurité et montrent comment ces processus peuvent servir à promouvoir l'égalité des genres. Les voies choisies et les changements à apporter dépendent du contexte, du problème et des parties prenantes concernées. Parfois, le changement doit se produire « en amont », c'est-à-dire au niveau des cadres juridiques et des politiques. Ainsi, le viol conjugal ou les violences sexuelles à l'égard des hommes et des garçons doivent être reconnus par la loi pour que la justice et les prestataires de services puissent intervenir. Dans d'autres cas, le point d'entrée se situe plus « en aval », à un échelon opérationnel. Il peut s'agir, par exemple, de renforcer les programmes de mentorat sur le genre ou d'améliorer les systèmes de suivi et d'évaluation intégrant la dimension genre.

### Axe 1 : Définir les besoins en matière de sécurité de façon inclusive, avec une perspective genre

Afin d'améliorer les services de sécurité et de justice pour toute la population (hommes, femmes et personnes ayant une autre identité de genre), il est important de commencer par comprendre quels sont leurs besoins particuliers, comment on y répond actuellement et quelles sont les dynamiques liées au contexte. Une approche qui consiste à être à l'écoute

---

Image: Les agent-e-s des équipes de police itinérantes responsables de la lutte contre la violence conjugale et intrafamiliale améliorent leurs compétences en matière d'assistance pré-médicale aux victimes, Dnipro, 26 mai 2017.  
© OSCE/Andrii Kravchenko

de la population et des individus et qui les invite à participer à la formulation de leurs propres besoins peut accroître l'acceptation locale des acteurs de la justice et de la sécurité et leur apporter des éclairages utiles pour améliorer l'exécution de leurs missions. L'encadré 7 présente deux situations, en Colombie et au Myanmar, dans lesquelles une analyse du conflit a été réalisée sous l'angle du genre. Prise en main par la communauté, cette analyse a permis de reformuler totalement les besoins en matière de sécurité sur la base des préoccupations réelles de la population locale.

### **Encadré 7. Utilisation d'une analyse du conflit sous l'angle du genre prise en main par la population locale : exemples en Colombie et au Myanmar**

Après la signature de l'Accord de paix colombien en 2016, une unité policière spéciale a été créée dans les zones où les ancien-ne-s membres des FARC ont été réinséré-e-s dans la vie civile. Cette Unidad Policial para la Edificación de la Paz (Unité policière d'édification de la paix, UNIPPEP) s'est engagée dans un processus financé par le gouvernement norvégien et facilité et organisé par le DCAF et l'ONG colombienne Corporación de Investigación y Acción Social y Económica. L'objectif était de demander aux femmes de cinq communes rurales comment elles percevaient la sécurité et les prestataires de services de sécurité et de justice, notamment la police.

Le projet s'attachait volontairement à écouter et porter les voix des femmes de tous âges, vivant dans les zones rurales et marginalisées sur le plan socioéconomique, y compris des femmes autochtones, dont les points de vue sur la sécurité sont rarement entendus. Les opinions de ces femmes ont été recueillies dans le cadre de discussions approfondies en petits groupes (conçus pour être accueillants et informels) et au cours d'entretiens individuels. Les résultats ont permis d'établir une cartographie de la sécurité et des menaces très différente de celles obtenues avec des processus plus génériques, qui ont souvent tendance à se concentrer sur les menaces d'ordre macroscopique (violence politique, trafic de stupéfiants, aspects géopolitiques, etc.). À la place, les femmes ont mis en évidence de nombreuses incidences locales (personnelles, familiales, communautaires) de ces dynamiques nationales et internationales, présentant souvent un caractère tout à fait concret et inattendu. Par exemple, les postes militaires étaient chargés de stocker le sérum contre les morsures de serpent dans les zones reculées. Or, les civil-e-s craignaient, en allant demander du sérum, qu'on les soupçonne de faire partie des rebelles. Alors que les jeunes hommes étaient davantage susceptibles d'être accueillis avec méfiance, c'étaient en premier lieu les femmes qui hésitaient à s'adresser aux services de sécurité.

Les organisations responsables du projet ont également cherché à comprendre les points de vue et les attitudes de la police. Elles ont ouvert des espaces où les policiers et policières ont pu discuter de leurs propres craintes de servir dans une région où l'insurrection était très active, où les canaux de communication avec la population locale étaient peu nombreux et où ils et elles avaient du mal à comprendre leurs missions, les processus décisionnels et la répartition du travail, notamment quand les pratiques sur le terrain n'étaient pas conformes aux règles officielles. Beaucoup d'agent-e-s ne connaissaient pas non plus l'histoire et les dynamiques de la région et ne savaient pas toujours d'où venaient certaines demandes. Certaines préoccupations des prestataires de services de sécurité rejoignaient celles de la population locale, notamment la méfiance mutuelle et les difficultés à comprendre le jargon juridique des lois, règlements et textes officiels.

Les points de vue des femmes ont apporté à l'unité policière de nouveaux éclairages pour comprendre les préoccupations locales en matière de sécurité et améliorer leurs interventions. Ils ont également montré ce qu'il ne fallait *pas* faire pour assurer la sécurité : par exemple, utiliser des moyens très militarisés et intimidants ou empiéter sur les missions d'autres prestataires de services publics. L'analyse et les discussions ont aussi mis en lumière le fait que la police ne devait pas devenir le seul ou le principal prestataire à garantir les diverses formes de sécurité humaine, mais qu'elle devait, selon les termes

utilisés par les personnes interrogées, être la porte d'entrée qui permet d'accéder aux autres prestataires de services publics.

Le processus a permis de mieux comprendre les rôles et les besoins respectifs de la population et des acteurs de la sécurité, ainsi que de mieux délimiter les fonctions des différents prestataires de sécurité. La coopération avec les parties prenantes locales et externes occupait une place centrale. L'ONG locale comprenait le contexte sur place et avait la confiance de la population et du secteur de la justice et de la sécurité. Elle pouvait donc assurer la médiation entre ces deux groupes. Le *think tank* international a apporté son expérience technique de la GSS/RSS. Le bailleur international a donné une assise politique au processus. Enfin, aspect le plus important, l'unité policière était disposée à engager un véritable dialogue et à écouter les points de vue locaux sur la sécurité – même s'ils semblaient parfois peu orthodoxes ou inattendus. Le processus a également offert aux membres de l'unité policière la possibilité d'exprimer leurs préoccupations personnelles en matière de sécurité, ainsi que les difficultés et les besoins qu'ils et elles rencontraient dans la prestation de leurs services. En plus d'avoir donné lieu à un exercice complet de cartographie et d'apprentissage pour toutes les parties concernées, les consultations ont permis de renforcer la confiance entre l'unité policière et la population dont elle assurait la sécurité. À plus long terme, les résultats des consultations nourriront la future approche du maintien de l'ordre de l'UNPEP.

L'ONG britannique Saferworld offre un deuxième exemple de travail d'accompagnement des populations locales dans la définition de leurs besoins en matière de sécurité et leur examen en tenant compte du genre. Saferworld a mis au point une boîte à outils permettant d'analyser les conflits sous l'angle du genre, dont les premiers essais ont été réalisés avec l'Uganda Land Alliance. L'approche, très participative, inclut des discussions en petits groupes, des entretiens individuels et d'autres processus de consultation des populations concernées afin de leur permettre de définir leurs besoins en matière de sécurité en intégrant la dimension genre. Elle a également pour objectif explicite de cerner les attentes sociales à l'égard des hommes et des femmes de la communauté dans toute leur diversité, ainsi que de déterminer les conséquences des conflits et de la fragilité sur chaque genre.

Saferworld a utilisé cette approche dans le sud-est du Myanmar, dans le cadre d'un processus réunissant les communautés karens touchées par le conflit, les acteurs étatiques et non étatiques de la sécurité, les organisations de défense des droits des femmes et des droits humains et d'autres personnes exerçant une influence informelle. Les ONG et les communautés locales ont mis au point des plans et des comités de sécurité communautaire, dans lesquels les femmes ont été encouragées à prendre des responsabilités. Selon que les communautés se trouvent sous l'autorité de l'État du Myanmar ou dans des territoires contrôlés par l'Union nationale karen, les comités locaux interagissent avec des prestataires de sécurité et de justice étatiques et non étatiques. Pour acquérir de l'expérience et de l'assurance, mettre à plat les problèmes pratiques et organisationnels et instaurer la confiance, les comités locaux ont tendance à s'attaquer d'abord aux questions moins controversées, avant de se pencher par la suite sur les problèmes de sécurité plus délicats ou difficiles à résoudre.

Sources : CIASE/DCAF, *Transcending the Long Path – Recommendations for the Security of Rural Women in Colombia*, Bogota/Genève : CIASE/DCAF, 2008 ; Saferworld, *Gender Analysis of Conflict Toolkit*, Londres : Saferworld, 2016.

Les exemples ci-dessus mettent en lumière que l'intégration d'un ensemble plus diversifié de parties prenantes et l'ouverture à une vision plus inclusive des besoins en matière de sécurité et de justice peuvent conduire à une compréhension plus globale de la situation. Cette approche permet aussi de faciliter la compréhension et la confiance mutuelles et de mieux appréhender ce qu'il est possible de faire – ou non – pour assurer des services de sécurité et de justice. Le dialogue et l'engagement communautaire sont importants dans tous les contextes, et pas seulement dans les situations de conflit qu'illustrent ces exemples.

Ainsi, le dialogue entre la police et les organisations LGBTI en Serbie et en Irlande du Nord a aidé la police à comprendre les problèmes rencontrés par les personnes LGBTI, ce qui a amélioré la prestation de services<sup>1</sup>.

Ce premier axe repose donc sur plusieurs éléments clés :

- ◆ Établir un dialogue direct avec la population et faciliter sa participation ;
- ◆ Créer des dispositifs qui permettent de donner la parole à une diversité de voix, et pas uniquement aux personnes – généralement des hommes puissants – qui ont tendance à dominer les discussions ;
- ◆ Veiller à ce que ces points de vue soient concrètement pris en compte, dans la mesure du possible, par les prestataires de sécurité et de justice compétents ;
- ◆ Garantir la transparence et informer la population des changements qui ont découlé du processus. Il est important que les populations concernées soient informées des suites données à leurs suggestions, qu'elles puissent assurer un suivi le cas échéant et qu'elles sachent quels changements leurs suggestions ont suscités et pourquoi. Cela nécessite souvent de déployer des efforts supplémentaires pour, d'une part, expliquer le fonctionnement de la GSS dans leur contexte et les rôles des différents acteurs, et, d'autre part, gérer les attentes ainsi créées.

## Axe 2 : Mettre en place des cadres politiques pour intégrer l'égalité des genres dans la gouvernance de la justice et de la sécurité

Pour prendre en charge efficacement les besoins distincts selon le genre d'une population en matière de justice et de sécurité, il faut des cadres politiques et de gouvernance qui, d'une part, reconnaissent ces besoins distincts et, d'autre part, créent un environnement propice à leur prise en charge par les prestataires de sécurité et de justice.

La mise en œuvre au niveau national de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité et de ses résolutions « sœurs » ultérieures peut permettre d'atteindre cet objectif. L'adoption en 2000 de la résolution 1325 est le fruit du travail mené par une large coalition réunissant des acteurs de la société civile (notamment des organisations de défense des droits des femmes et des universitaires de premier plan) et des acteurs étatiques clés. Ensemble, ils ont formulé un cadre politique à partir d'un éventail de besoins selon le genre qu'ils avaient identifiés dans le domaine de la justice et de la sécurité. Plus de 75 pays ont traduit le cadre général des résolutions « Femmes, paix et sécurité » par des plans d'action nationaux plus détaillés et plus concrets. Des organisations multilatérales en ont également tiré des plans d'action régionaux. Ces plans d'action nationaux et régionaux précisent comment les différents prestataires de sécurité et de justice doivent promouvoir et appliquer les objectifs des résolutions.

Les plans d'action nationaux élaborés par les différents pays présentent de nettes différences en termes d'inclusivité et de portée. Certains pays ont développé leurs plans d'action sur un mode très participatif, tandis que d'autres ont centralisé le processus au sein d'un ou plusieurs ministères clés. Dans certains pays, plusieurs ministères, le Parlement, d'autres organes de contrôle, des organisations de la société civile, des universitaires et des membres des institutions de justice et de sécurité chargées de la mise en œuvre du plan d'action ont travaillé ensemble pour définir les objectifs du plan, les moyens de les atteindre et les mécanismes de redevabilité du secteur. Certains plans d'action nationaux s'intéressent exclusivement aux acteurs nationaux et aux activités menées dans le pays, tandis que d'autres se concentrent sur les activités que le pays peut soutenir à l'international, notamment par des missions de maintien de la paix ou à travers l'aide au développement. D'autres encore associent les deux approches.

Au fil des décennies, plusieurs enseignements importants ont été tirés quant aux éléments qui contribuent à ériger les plans d'action nationaux en instruments politiques efficaces pour intégrer le genre dans l'identification des besoins en matière de sécurité et de justice et dans les réponses qui leur sont apportées. Ces éléments incluent :

- ◆ une prise en main claire du plan d'action national et un engagement précis de la part d'un acteur (p. ex. un ministère) qui dispose du pouvoir et de l'influence nécessaires pour garantir sa mise en œuvre ;
- ◆ l'adhésion des organismes chargés de la mise en œuvre du plan à tous les niveaux ;
- ◆ l'allocation de budgets identifiés, y compris pour des activités telles que la coordination, le suivi, l'évaluation et l'établissement de rapports ;
- ◆ la cohérence avec les autres politiques et systèmes d'évaluation, afin que les activités des plans d'action nationaux ne soient pas séparées des autres activités et ne deviennent pas une charge déclarative supplémentaire ;
- ◆ la définition claire des attentes vis-à-vis des différents organismes chargés de la mise en œuvre du plan, avec des indicateurs précis pour suivre l'avancement de celui-ci ;
- ◆ la mise à disposition des capacités, des informations et des ressources nécessaires pour que les diverses parties prenantes du processus (qu'elles s'occupent de la mise en œuvre, de la gestion du processus ou du contrôle) puissent remplir leurs missions respectives.

Si les plans d'action nationaux/régionaux ont constitué un point d'entrée essentiel pour intégrer une perspective de genre dans la GSS, la RSS et la prestation des services de sécurité et de justice, cette dynamique peut et doit être entretenue par des mécanismes de GSS plus classiques. L'encadré 8 en propose une bonne illustration en Uruguay.

#### **Encadré 8. Utiliser la GSS et la RSS pour promouvoir l'égalité des genres et la diversité : exemple en Uruguay**

L'Uruguay a mis en œuvre avec succès des politiques axées sur l'égalité des genres, l'inclusivité et la diversité dans sa gouvernance du secteur de la justice et de la sécurité. Des actions ciblées ont été menées pour que la conception des services de sécurité et de justice évolue d'un système centré sur la sécurité de l'État et le maintien de l'ordre vers une approche plus orientée sur la protection des droits humains. Par exemple, les acteurs ont concentré leurs efforts sur l'instauration de mesures préventives visant à réduire l'insécurité qui dépendait fortement du genre – tels que les suicides et les décès dans des accidents de la route chez les hommes, ou la violence conjugale et intrafamiliale chez les femmes. Ces changements sont le fruit d'une évolution des mentalités au sein de la société. Cette évolution s'est traduite par des transformations politiques qui ont à leur tour gagné le secteur de la justice et de la sécurité par le biais des processus de GSS/RSS.

La prévalence de la violence à l'égard des femmes reste élevée en Uruguay. Parmi les nouveaux cadres politiques mis en place pour y faire face, on peut citer l'adoption en 2016 d'un projet de loi pour « garantir aux femmes une vie sans violence liée au genre », élaboré par le gouvernement avec le soutien de UN Women, de l'Organisation mondiale de la santé et de l'Institut national des femmes.

L'Uruguay possède par ailleurs l'une des législations les plus progressistes d'Amérique latine en ce qui concerne l'orientation sexuelle, les identités et les expressions de genre. Les personnes ayant des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre diverses sont autorisées à servir ouvertement dans les forces armées du pays, qui prennent des mesures actives pour recruter et fidéliser davantage de femmes.

Si l'arrivée de la sénatrice féministe Daisy Tourné à la tête du ministère de l'Intérieur en 2007-2009 a été le catalyseur de nombreux changements, ceux-ci ont été étayés par des

mesures d'appui à différents niveaux. Le groupe parlementaire de femmes, multipartite, a soutenu l'intégration du genre dans les travaux relatifs à la justice et à la sécurité et suit activement cette question. Il publie une évaluation de tous les ministères et de toutes les politiques concernant l'intégration systématique du genre, y compris des ministères de l'Intérieur et de la Défense. L'arrivée de Daisy Tourné et de ses allié-e-s dans une arène politique masculinisée et la confiance qui s'est installée grâce au dialogue ont amené la résistance des prestataires de services de sécurité et de justice à l'intégration des questions de genre. Pour faire en sorte que l'intégration du genre ne relève pas uniquement du ministère de l'Égalité des genres et ne reste pas confinée au plus haut niveau, un poste de commissaire pour les femmes a été créé au sein du ministère de l'Intérieur. Cette fonction garantit la prise en compte effective et systématique du genre au niveau « intermédiaire ».

Source : UN Women, *Gender Violence Bill presented in Uruguay, 15 avril 2016.*

### Axe 3 : Former les prestataires de services de sécurité et de justice sur le genre

La formation constitue l'un des principaux moyens d'assurer l'intégration systématique du genre dans le secteur de la justice et de la sécurité. Les formations sur le genre n'ont cependant pas toutes la même ampleur, la même durée, ni le même contenu. Les méthodologies et les formats sont également très variables. Si certaines formations sont organisées en interne ou dans des centres de formation internationaux spécialisés, il existe également de nombreux prestataires de formation, à but lucratif ou non, qui ne relèvent pas du secteur de la justice et de la sécurité. Les cours peuvent se dérouler en ligne, en face à face, ou être un panachage des deux. Certaines formations se concentrent davantage sur les cadres juridiques et les procédures opérationnelles (normes nationales et internationales ou règlement interne de l'institution, par exemple). D'autres visent plutôt à transformer l'approche des participant-e-s et des institutions qu'ils et elles représentent. D'autres encore combinent les deux démarches\*.

L'éducation et la formation de base du personnel du secteur de la justice et de la sécurité devraient inclure des outils permettant de conduire des analyses de genre, de prendre en compte les besoins distincts selon le genre en matière de sécurité, d'intégrer systématiquement le genre et de lutter contre les biais de genre. Ces mesures faciliteraient la pleine intégration du genre dans la prestation des services de sécurité, plutôt que de considérer cette intégration comme un élément facultatif ou optionnel. Les formations complémentaires et les autres initiatives d'apprentissage et de renforcement des capacités pourront s'appuyer sur cette base. Il s'avère souvent nécessaire d'utiliser des approches différentes pour le personnel de terrain et pour l'encadrement intermédiaire et supérieur. Si les arguments portant sur le renforcement de l'institution et de son image extérieure peuvent parler aux cadres, ils trouvent moins d'écho auprès des échelons inférieurs. Avec cette catégorie de personnel, il peut être essentiel d'accorder de l'importance aux expériences personnelles, aux craintes, aux frustrations et aux préoccupations des stagiaires – en veillant à ce que celles-ci soient abordées de façon sûre et éthique. L'encadré 9 présente un projet en République démocratique du Congo (RDC) qui prévoyait, entre autres, de former les gardes-frontières pour les aider à répondre aux besoins distincts selon le genre en matière de sécurité<sup>^</sup>.

\* La formation des personnels du secteur de la justice et de la sécurité à l'intégration du genre dans leurs activités est également abordée dans les modules 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 14, ainsi que dans le dossier n° 12 de la *Boîte à outils Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* publiée en 2008 par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et l'UN-INSTRAW, « Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre ».

<sup>^</sup> Pour plus d'informations sur l'intégration du genre dans la gestion des frontières, se reporter au module 6, « Place du genre dans la gestion des frontières ».

### **Encadré 9. Répondre à différents niveaux aux besoins distincts selon le genre en matière de sécurité : exemple en République démocratique du Congo**

Le projet Tushiriki Wote (dont une traduction inclusive serait « Participons tou-te-s ») visait à améliorer la vie des commerçantes transfrontalières à l'est de la RDC. Il s'agissait d'une collaboration de cinq ans entre l'ONG International Alert et un consortium de 14 partenaires locaux.

Les petit-e-s commerçant-e-s de la région franchissent quotidiennement les frontières entre la RDC, le Burundi et le Rwanda. Elles et ils étaient victimes de diverses formes de harcèlement, d'extorsion et de brutalités lors des passages d'un pays à l'autre et sur les marchés. Les gardes-frontières, souvent stressé-e-s et doté-e-s de moyens insuffisants, se plaignaient pour leur part des mauvaises conditions de travail et du manque de respect des réglementations par les commerçant-e-s. Les interactions quotidiennes entre les un-e-s et les autres aux postes-frontières étaient marquées par l'aigreur et la méfiance. Les commerçantes étaient, quant à elles, confrontées de surcroît à des relations inégalitaires et parfois violentes à la maison et vivaient dans une société patriarcale, fortement militarisée, où la voix des femmes était peu entendue.

Le projet a été élaboré à partir des expériences et des besoins des femmes concernées. L'objectif était de répondre à leurs préoccupations à différents niveaux grâce aux mesures suivantes :

- ✦ améliorer les relations avec les gardes-frontières par des actions de formation et de sensibilisation conçues pour aider les commerçant-e-s et les gardes-frontières à mieux comprendre leurs droits et obligations ;
- ✦ instaurer un climat de confiance entre les commerçant-e-s de nationalités différentes ;
- ✦ lutter contre les comportements d'extorsion des autorités officielles et non officielles ;
- ✦ améliorer les relations familiales des commerçantes et notamment, à la demande des femmes concernées, en travaillant explicitement avec leurs maris sur la transformation des masculinités.

Le projet associait un dialogue communautaire impliquant quelque 1 400 personnes à un travail avec les petites commerçantes transfrontalières, les gardes-frontières, les associations/coopératives de commerçant-e-s, les institutions politiques et administratives, les entreprises et les associations locales. Par exemple, les associations de commerçantes ont bénéficié d'un appui pour améliorer leur capacité à répondre aux besoins de leurs membres. Les efforts à l'échelle communautaire ont été soutenus au niveau macro par des mesures visant à améliorer l'accès général des femmes à des fonctions décisionnaires sur le plan politique et social, et ce, à tous les niveaux, des associations de commerçant-e-s jusqu'au Parlement national.

Initialement conçu pour résoudre les tensions liées aux échanges commerciaux transfrontaliers dans la région, le projet Tushiriki Wote s'est en fait attaché à répondre de manière globale aux besoins distincts selon le genre en matière de sécurité. Pour y parvenir, il a fallu, d'une part, améliorer les compétences et l'autonomie des femmes, et d'autre part, impliquer étroitement les fonctionnaires des douanes et de l'immigration (dans l'espace public) et les partenaires masculins des femmes (dans l'espace privé) afin d'intensifier le dialogue, de renforcer la compréhension mutuelle et de réduire les risques d'escalade violente des tensions.

Les formations sur le genre, en particulier lorsqu'elles sont obligatoires, se heurtent souvent à l'apathie du public, à une résistance active et passive et à des tentatives de subversion (voir section 5 sur le traitement de la résistance). Les responsables de la conception et de la mise en œuvre de ces formations peuvent choisir d'aborder uniquement certains sujets « faciles » et de mettre de côté les questions considérées comme potentiellement trop sensibles, litigieuses ou « difficiles », par crainte que l'étude de ces aspects ferme

des portes. Deux sujets souvent jugés trop difficiles ou trop longs à traiter, et donc exclus des formations, sont la remise en question des formes dominantes de masculinité dans le secteur de la justice et de la sécurité, ainsi que les discussions sur les orientations sexuelles et les identités et expressions de genre diverses<sup>2</sup>. Des questions sur ces aspects peuvent toutefois survenir spontanément lors de la formation. Les formateurs et les formatrices doivent donc toujours être préparé-e-s à animer ces débats correctement.

Les formatrices et formateurs, les organisations de défense des droits des femmes, les défenseur-e-s des droits des personnes LGBTI et les organisations œuvrant à la transformation des masculinités ont utilisé diverses approches pour soulever efficacement ces questions dans les formations sur le genre proposées au secteur de la justice et de la sécurité. Bien qu'elles ne soient en aucun cas exhaustives, les recommandations ci-dessous, issues d'expériences pratiques en Amérique latine, en Europe, au Moyen-Orient, en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, viennent étayer certains des enseignements tirés. Ces approches comportent toutes des risques et exigent que la formation soit assurée par des personnes expérimentées qui maîtrisent le sujet. Correctement appliquées, elles peuvent avoir des effets transformateurs, dans la mesure où elles incitent les personnes à dépasser des cadres de pensée stéréotypés et souvent très marqués par le genre.

- ◆ *Commencez par aborder directement les « tabous », puis déconstruisez-les.* Par exemple, laissez les stagiaires exprimer librement leur opposition à un aspect des politiques en matière de genre, tel que l'intégration des femmes et des personnes LGBTI dans les services en uniforme. Discutez ensuite des contre-arguments. Indiquez que vous avez conscience qu'il n'est pas toujours aisé d'accepter la nouveauté ou l'inconnu, mais que les normes minimales du secteur de la justice et de la sécurité exigent que tout le monde soit traité de la même manière<sup>3</sup>.
- ◆ *Mettez l'accent sur les expériences personnelles des stagiaires ayant trait aux frustrations, aux besoins et aux vulnérabilités liés au genre.* Dans de nombreux pays, par exemple, les hommes qui ont servi dans l'armée rencontrent des difficultés à se réinsérer dans la vie civile. Pour « gérer » leurs traumatismes d'une façon considérée comme acceptable selon les conceptions « dures » de la masculinité, certains peuvent se livrer à des violences, adopter des comportements à risque, consommer des quantités excessives d'alcool ou de drogue ou mettre fin à leurs jours. Utilisez des expériences proches de la vie des stagiaires comme points d'entrée pour discuter des normes et des attentes sociales liées au genre. Dirigez la conversation pour éviter qu'elle ne réaffirme des comportements dominants ou agressifs. Elle doit plutôt mettre en lumière les problèmes que les un-e-s et les autres rencontrent en raison des rôles de genre restrictifs qui leur sont assignés par la société.
- ◆ *Appuyez-vous sur la mission, les objectifs et le travail quotidien des prestataires de sécurité et de justice pour lancer la discussion, élargir le débat et nourrir la réflexion sur les biais de genre implicites.* Par exemple, utilisez le fait que les prestataires de services de sécurité, bien qu'ayant pour mission de protéger toutes les personnes, manquent souvent de réactivité face aux formes de violence liée au genre qui affectent de manière disproportionnée les femmes (violence conjugale et intrafamiliale, cyberharcèlement, etc.) ou face à la violence envers des personnes d'orientations sexuelles et d'identités de genre diverses.
- ◆ *Adoptez une approche technique.* Abordez les sujets potentiellement difficiles sous un angle « technique ». Mettez l'accent sur l'acquisition de compétences, le développement de meilleures pratiques et l'intégration d'une perspective de genre dans les cadres d'évaluation et d'analyse ou dans les procédures opérationnelles permanentes (SOP), par exemple pour lutter contre les crimes de haine, prévenir les agressions sexuelles entre hommes dans les prisons ou lutter contre la violence liée au genre dans les services en uniforme\*.

---

\* L'intégration d'une perspective de genre dans les prisons et autres lieux de privation de liberté est abordée dans le module 5, « Place du genre dans les lieux de privation de liberté ».

- ◆ *Utilisez des scénarios basés sur la réalité.* La résolution de problèmes à partir de scénarios basés sur des situations complexes de la vie réelle offre la possibilité d'étudier des questions qui n'ont pas de réponse tranchée sous des angles variés, de conduire un débat ouvert sur les dilemmes moraux et juridiques et de lutter contre les attitudes discriminatoires et/ou contraires à la prestation de services de sécurité inclusifs et équitables du point de vue du genre.
- ◆ *Abordez de front la question des actes de violence liée au genre commis par les prestataires de services de sécurité et de justice et utilisez ce sujet comme point d'entrée.* Par exemple, ouvrez la discussion sur le sujet dérangeant du harcèlement et des agressions sexuelles à l'encontre des femmes et des personnes LGBTI. De façon moins frontale, évoquez l'absence de réponse appropriée au féminicide, à la violence conjugale et intrafamiliale et à la violence biphobe, homophobe ou transphobe.

Dans l'idéal, la formation doit susciter un processus de transformation appelé à se poursuivre au-delà du cours. De retour dans leurs institutions, les stagiaires devraient se remettre au travail avec une sensibilité nouvelle qui leur fera prendre conscience des inégalités entre les genres qui les entourent et des contraintes ou privilèges qu'ils ou elles vivent du fait des rôles sociaux de genre.

#### Axe 4 : Recourir à des spécialistes du genre en interne

Ces vingt dernières années, de nombreux prestataires de services de sécurité et de justice ont créé des postes spécialisés sur les questions de genre au sein de leur personnel. Ces fonctions sont de nature variée et peuvent être exercées à plein temps ou à temps partiel : points focaux genre, expert·e·s genre, unités genre, observatoires de l'égalité, unités entièrement féminines, unités spécialisées dans la prise en charge des violences liées au genre, fonctions axées sur la facilitation du dialogue avec les femmes, les personnes LGBTI ou avec des groupes spécifiques au sein des communautés, ou encore associations de personnel féminin ou LGBTI au sein de l'institution. Cette section s'intéresse plus particulièrement aux expert·e·s genre et aux points focaux genre\*.

Le rôle des expert·e·s et des points focaux genre est de prodiguer des conseils aux différentes composantes de l'organisation ou de la mission pour intégrer la dimension genre dans l'ensemble des politiques, plans, activités et opérations. Ces spécialistes font également office de personnes-ressources sur les questions et tâches liées au genre. Au cours de la dernière décennie, le recours à des expert·e·s et points focaux genre dans les missions de maintien de la paix des Nations Unies, dans les missions d'organisations régionales telles que l'OSCE, l'Union africaine et l'Union européenne et par les prestataires nationaux de services de sécurité est apparu comme une stratégie clé pour renforcer les compétences en matière d'intégration systématique du genre et développer la coordination de cette démarche. L'OSCE, par exemple, possède des points focaux genre dans toutes ses institutions et opérations de terrain et dans tous les départements de son Secrétariat. En vertu de la résolution 2242 (2015) du Conseil de sécurité des Nations Unies, l'ONU est chargée de déployer des compétences sur le genre dans les équipes d'évaluation stratégique et à toutes les étapes des missions, de la planification à l'exécution. Au moins 28 forces armées nationales, ainsi que de nombreux services de police et autres prestataires de sécurité et de justice, disposent désormais d'expert·e·s genre<sup>4</sup>.

En règle générale, les expert·e·s genre se consacrent exclusivement aux questions liées au genre. Pour les points focaux genre, en revanche, l'intégration du genre est souvent une mission qu'ils ou elles assurent à temps partiel, à côté d'autres fonctions. Les expert·e·s et les points focaux genre peuvent être nommé·e·s parmi les membres de l'institution ou recruté·e·s à l'extérieur. Chaque approche a ses forces et ses faiblesses. Les personnes

---

\* La question des spécialistes du genre au sein des institutions de justice et de sécurité est également traitée dans le module 2 « Genre et maintien de l'ordre », qui aborde de façon détaillée les postes de police pour femmes, dans le module 3 « Place du genre dans le secteur de la défense », dans le module 4 « Genre et justice » et dans le module 5 « Place du genre dans les lieux de privation de liberté ».

venues de l'extérieur sont parfois plus libres de répondre aux préoccupations et de soulever les problèmes, tandis que les personnes recrutées en interne auront une meilleure compréhension des procédures, des hiérarchies et de la culture de l'institution.

Les expert-e-s genre et les points focaux genre se révèlent un mécanisme efficace pour permettre à une organisation de renforcer ses compétences internes et sa capacité à intégrer une perspective de genre. Ils et elles peuvent servir de moteurs pour des changements plus larges en introduisant, en expliquant et en défendant l'intégration du genre et l'importance de l'égalité des genres au regard du mandat et des objectifs de l'organisation.

Néanmoins, les expert-e-s et les points focaux genre ont parfois du mal à faire face à l'ampleur potentielle de leur tâche, avec des ressources qui peuvent s'avérer limitées. Cette difficulté touche particulièrement les points focaux genre, qui s'occupent généralement des questions de genre en plus d'un éventail complet d'autres responsabilités. L'expérience montre que ces expert-e-s et points focaux genre ont peu de chances de réussir dans leur mission si l'institution reste dominée par des dynamiques et des pratiques de travail qui n'intègrent pas la dimension genre. Pour susciter un changement institutionnel plus profond, les responsables des institutions de justice et de sécurité doivent véritablement s'engager dans la promotion de l'égalité des genres, au lieu de considérer qu'il s'agit d'une « affaire de femmes » ou d'une tâche simplement réservée aux expert-e-s ou aux points focaux genre. C'est, en réalité, un aspect crucial qui implique un changement des comportements et des attitudes associés aux hommes, ainsi que des cultures institutionnelles dominées par ceux-ci.

Dans les bonnes pratiques qui émergent, les personnes qui occupent ces postes peuvent s'acquitter au mieux de leurs tâches lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- ◆ La direction doit veiller à ce que la promotion de l'égalité des genres soit considérée comme un élément central de la mission et de la réussite de l'institution. Il doit être publiquement reconnu au plus haut niveau que la responsabilité d'intégrer le genre à tous les niveaux et de soutenir l'égalité entre les genres incombe aux échelons les plus élevés de la hiérarchie. En conséquence, les expert-e-s et les points focaux genre doivent être pris-e-s au sérieux et soutenu-e-s dans leur travail. Il convient, par exemple, de les intégrer dans les processus clés de planification et de prise de décisions et de leur donner accès aux haut-e-s responsables.
- ◆ Les expert-e-s et les points focaux genre doivent recevoir une formation sur les questions de genre en rapport avec leurs tâches, éventuellement sur l'institution ou la mission et, en cas de déploiement international, sur l'environnement socioculturel et politique qui constituera leur cadre de travail. Ils et elles doivent également être doté-e-s des compétences et de l'expertise requises pour conduire des analyses de genre, ainsi que pour élaborer et suivre des politiques et des formations sur le genre.
- ◆ Les expert-e-s et les points focaux genre ont besoin d'une description de poste claire, qui précise leurs responsabilités, les domaines dans lesquels ils ou elles peuvent intervenir ou non et les personnes à qui ils ou elles rendent compte. Les points focaux genre, en particulier, doivent savoir exactement ce qui relève ou non de leur compétence. On attend trop souvent de ces personnes qu'elles accomplissent leur « travail sur le genre » en plus de leurs autres activités régulières ou qu'elles s'occupent simultanément d'autres « questions transversales », comme la protection de l'enfance ou le handicap. Les expert-e-s et les points focaux genre risquent de devenir pour leurs collègues des points de contact officieux face à des problèmes qui relèvent plutôt des ressources humaines ou des procédures disciplinaires, tels que la discrimination ou le harcèlement, les abus et l'exploitation à caractère sexuel.

- ◆ Outre les questions de champ de compétence et de définition des rôles, les expert·e·s et les points focaux genre doivent disposer des ressources adéquates, notamment en temps et en personnel, pour accomplir leur mission. Il n'est pas rare que les postes destinés à assurer l'intégration systématique du genre soient dotés de fonds extrêmement limités, voire inexistants, pour la mise en œuvre de leurs activités. Ces fonctions peuvent également nécessiter des moyens de transport, des moyens de communication et des interprètes, par exemple.
- ◆ On a pu constater que l'établissement d'échanges entre les expert·e·s et les points focaux genre permet non seulement de créer un réseau de soutien professionnel, mais qu'il facilite également le partage de l'information et des bonnes pratiques.

## Axe 5 : Remettre en cause les cultures institutionnelles masculines pour accroître la participation des femmes et la diversité en général

Le secteur de la justice et de la sécurité et ses cultures institutionnelles évoluent avec le reste de la société. Toutefois, ce changement est souvent plus lent dans les services en uniforme, qui s'inscrivent généralement dans une tradition forte, ont une vision de l'appartenance à l'institution très marquée par le genre et possèdent des normes et hiérarchies plus réglementées que dans la plupart des domaines de la vie civile. Comme évoqué à la section 2, de nombreux prestataires de services de sécurité et de justice emploient une écrasante majorité d'hommes et sont symboliquement associés à des formes de masculinité spécifiques – qu'ils entretiennent. L'évolution de la culture institutionnelle exige la pleine intégration des femmes, ce qui oblige les institutions à transformer leur cultures masculine. Ce changement s'avère d'autant plus important dans les cas où les masculinités associées au secteur de la justice et de la sécurité puisent dans la misogynie, le racisme, la transphobie, l'homophobie, la biphobie ou d'autres formes de discrimination et perpétuent ces conceptions ; lorsqu'elles incluent des pratiques néfastes telles que le bizutage, l'intimidation ou la violence ; ou lorsqu'elles favorisent des comportements inacceptables ou délictueux comme le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ou d'autres formes de violence liée au genre.

De nombreuses institutions du secteur de la justice et de la sécurité ont constaté qu'il était plus efficace d'intégrer les femmes dans le cadre d'efforts plus larges visant à renforcer la diversité et l'inclusivité. S'il est important de trouver un équilibre entre les effectifs masculins et féminins, il faut aussi veiller à ce que ces femmes et ces hommes apportent une *diversité* (en termes d'appartenance ethnique, de religion ou de croyance, d'orientation sexuelle, etc.) qui soit le reflet du reste de la société.

Pour transformer efficacement les cultures institutionnelles, il est nécessaire de combiner des approches descendantes et ascendantes. De nombreux pays ont fait preuve d'un leadership fort en matière d'égalité des genres ces dix dernières années, en nommant par exemple de fervent·e·s défenseur·e·s de la question au sein du secteur de la sécurité et en prenant d'autres mesures pour que les responsables politiques et les têtes dirigeantes des institutions soutiennent l'égalité des genres et l'inclusivité, tant en interne que vis-à-vis du public.

Il est également important de tenir compte des dynamiques horizontales (entre pairs) qui sont présentes dans les organisations. Dans de nombreuses institutions de justice et de sécurité, le sous-groupe organisationnel (unité d'escouade, section ou sous-section spécialisée, etc.) joue un rôle central dans la manière dont les activités militaires, le maintien de l'ordre, le traitement des détenu·e·s ou d'autres activités professionnelles se déroulent dans la pratique. Ces sous-cultures internes, comme les identités qui y sont associées, peuvent opposer une résistance active ou passive à un changement perçu comme étant imposé

d'en haut ou par le secteur civil – une réaction susceptible de favoriser les comportements violents ou délictueux en cas de contrôle insuffisant. Cependant, les dynamiques entre sous-groupes et entre pairs peuvent aussi constituer un moteur de changement positif et promouvoir l'apprentissage mutuel et le soutien entre collègues\*.

Sur le plan interne comme externe, des aspects apparemment anodins peuvent en réalité jouer un rôle important dans la culture institutionnelle et l'image extérieure des prestataires de sécurité et de justice : types d'uniformes (le cas échéant), coupes de cheveux réglementaires, port ou non d'une arme, d'un gilet pare-balles, de lunettes de soleil lors des échanges avec la population civile, intonations et langage utilisés, recours ou non au sourire, posture du corps, etc. Certains de ces aspects sont codifiés dans les procédures opérationnelles permanentes (SOP), les codes de conduite et les règlements. Ces « microdynamiques » qui caractérisent le travail de garde-frontière, de surveillant-pénitentiaire, de militaire, des forces de police ou de tout autre prestataire de sécurité et de justice dans l'exercice de ses fonctions déterminent si l'institution et les personnes qui la représentent sont perçues comme accessibles ou intimidantes, et si les échanges avec elles peuvent être positifs ou font, au contraire, courir un risque qu'il serait préférable d'éviter. De même, ces paramètres ont une grande influence sur les dynamiques internes de l'institution en ce qu'ils déterminent les personnes qui se sentiront bienvenues et intégrées ou, à l'inverse, marginalisées.

Les forces sociétales et politiques externes peuvent jouer un rôle majeur dans l'évolution positive du secteur de la justice et de la sécurité sur les questions liées à l'égalité des genres, à l'inclusion et à la diversité. Parfois, les changements dans les dynamiques de genre ou les autres transformations au sein de ce secteur sont liés à des ruptures politiques majeures. La restructuration du secteur de la sécurité en Afrique du Sud après l'apartheid, celle de la police en Irlande du Nord (encadré 10) ou encore les transformations en cours au sein des forces armées ukrainiennes (encadré 11) en sont des exemples.

Voici quelques facteurs clés pour garantir l'intégration d'une *diversité* de femmes et d'hommes et pour promouvoir une culture inclusive dans les institutions du secteur de la justice et de la sécurité :

- ◆ Veiller à ce que les conditions matérielles de base soient réunies pour permettre le recrutement d'un personnel plus diversifié : douches et toilettes séparées pour les femmes et les hommes, uniformes et équipements adaptés aux femmes et aux hommes, etc.
- ◆ Mettre en place des processus et des critères de recrutement non discriminatoires destinés à attirer un vivier plus diversifié de candidat-e-s.
- ◆ Disposer de mécanismes de signalement et de sanction appropriés et fonctionnels pour les cas de mauvais traitement, d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination fondés sur le genre, l'orientation sexuelle ou l'identité et/ou l'expression de genre qui sont commis à l'intérieur et à l'extérieur de l'institution. Ces mesures doivent être conçues de façon à protéger les personnes qui signalent de tels actes, qu'elles en soient victimes ou témoins, contre des représailles de la part des personnes accusées ou des haut-e-s responsables<sup>5</sup>.
- ◆ Prendre des mesures fermes contre la discrimination, le harcèlement, les mauvais traitements, l'exploitation et les violences fondées sur le sexe, le genre ou d'autres caractéristiques, que ce soit à l'intérieur de l'institution ou à l'égard de personnes extérieures.

---

\* Vous trouverez des informations détaillées et des aide-mémoire sur l'intégration du genre dans le contrôle de la police, des forces armées, des défenseur-e-s des droits et des commissions nationales de défense des droits humains dans les « Notes d'orientation sur l'intégration du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité » publiées par le DCAF, l'OSCE et l'OSCE/BIDDH en 2014.

- ◆ Instaurer des politiques et des procédures de gestion et de ressources humaines qui soutiennent activement l'égalité des genres et la diversité au sein de l'institution, y compris sur des questions telles que la garde des enfants et le congé parental. De façon plus large, mettre en place des politiques de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et encourager tous les membres du personnel à en faire pleinement usage, quel que soit leur genre.

#### **Encadré 10. Accroître la diversité, la représentativité et l'acceptation communautaire en Irlande du Nord**

Pendant le conflit en Irlande du Nord, que l'on qualifiait de « troubles » dans le monde anglo-saxon, une part importante de la communauté catholique considérait la Police royale de l'Ulster comme pro-unioniste et favorable à la population protestante. Il s'agissait d'une police fortement dominée par les hommes, très militarisée et connue pour ses actes de harcèlement à l'encontre de la communauté LGBTI (Duggan, 2012). Après la signature de l'Accord du Vendredi saint en 1998, un processus de restructuration et de réforme de la Police royale de l'Ulster a été lancé. L'objectif était d'en faire une force moins militarisée, davantage axée sur la police de proximité, plus diversifiée et plus égalitaire du point de vue du genre. Outre les efforts déployés pour recruter des membres plus représentatifs des différentes origines religieuses et ethniques de la population, le nouveau service de police d'Irlande du Nord (en anglais Police Service of Northern Ireland, PSNI) a cherché à améliorer la parité dans ses rangs. Pour cela, il a mis en place des politiques de recrutement fondées sur la discrimination positive et des mesures proactives pour élargir le vivier de recrues et permettre l'avancement des femmes (Galligan, 2013). Le PSNI a également mené des initiatives pour améliorer ses relations avec la communauté LGBTI. Cette démarche a demandé une évolution de la culture institutionnelle du service, afin de passer d'une identité militarisée, reposant sur des conceptions « dures » de la masculinité, à une identité plus ouverte, diversifiée et axée sur la proximité.

Les mécanismes de redevabilité et les structures de gouvernance ont joué un rôle important dans ce processus de réforme de la police, en particulier le Conseil supérieur de la police d'Irlande du Nord. La Police royale de l'Ulster était auparavant supervisée par un organe nommé par le secrétaire d'État pour l'Irlande du Nord, membre du gouvernement britannique. Le nouvel organisme de contrôle est composé de membres des principaux partis politiques d'Irlande du Nord et de citoyen-ne-s indépendant-e-s. Dans sa stratégie en matière de ressources humaines, le Conseil supérieur de la police s'est explicitement fixé pour mission de remédier au déséquilibre entre les genres au sein du PSNI. Il a également défini des objectifs dans le domaine des droits humains et met l'accent sur la protection des personnes les plus vulnérables. Le travail du Conseil supérieur de la police et du PSNI est soutenu par des stratégies et des processus de dialogue communautaire. Ces initiatives sollicitent la contribution de personnes dans la population qui, traditionnellement, ne participaient pas à la définition des priorités en matière de sécurité : minorités ethniques, femmes, personnes âgées, personnes en situation de handicap, jeunes, lesbiennes, gays, personnes bisexuelles et transgenres.

*Sources : Duggan M., *Queering Conflict: Examining Lesbian and Gay Experiences of Homophobia in Northern Ireland*, Farnham : Ashgate, 2012 ; Galligan Y., « Gender and politics in Northern Ireland: The representation gap revisited », *Irish Political Studies*, vol. 28 (3), 2013, p. 413–433 ; site web du Conseil supérieur de la police d'Irlande du Nord, <https://www.nipolicingboard.org.uk/community-engagement>.*

### **Encadré 11. Lutter contre les biais de genre et prévenir la violence conjugale et intrafamiliale : exemple en Ukraine**

La longue évolution des cultures institutionnelles au sein des forces armées ukrainiennes est étroitement corrélée aux changements politiques, sociétaux et institutionnels plus larges qui se produisent dans le pays. Malgré leurs engagements rhétoriques en faveur de l'égalité des genres, les institutions ukrainiennes restaient très patriarcales et opéraient dans une société marquée par un net fossé entre les genres. La réglementation du travail maintenait les femmes à l'écart des postes jugés potentiellement « trop dangereux » pour elles dans un grand nombre de métiers, notamment dans la police et l'armée.

Les Ukrainiennes avaient souvent des difficultés à intégrer le secteur de la justice et de la sécurité. Les lois qui excluaient officiellement les femmes ont récemment été modifiées. Depuis 2014, elles participent aux combats en première ligne et occupent des fonctions d'appui dans l'Opération des forces unies et dans les missions de maintien de la paix et de stabilisation à l'étranger. Toutefois, nombre de femmes ayant pris part au conflit ont eu du mal à obtenir une reconnaissance officielle et à accéder aux services proposés aux anciens combattants. Certain·e·s ex-combattant·e·s, hommes et femmes, présentent en effet des difficultés à maîtriser leur colère, des traumatismes liés aux comportements violents et des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie. Or, les institutions dédaignaient parfois ces problèmes, faisant preuve de biais de genre problématiques. Pour résoudre une partie de ces difficultés, l'OSCE/ODIHR a commencé en 2018 à travailler avec l'état-major ukrainien pour sensibiliser ses membres à la violence dans les familles du personnel des forces armées et à leur rôle de prévention. L'organisation a élaboré et promu une série de recommandations sur le sujet.

Outre la formation, les commandant·e·s sont chargé·e·s du maintien de l'ordre et de la discipline au sein du personnel de l'organisation ou de l'unité, mais également du signalement des infractions disciplinaires et pénales. Ils et elles peuvent donc jouer un rôle important dans la prévention de la violence conjugale et intrafamiliale. Chaque série de recommandations, ventilées par niveau, met l'accent sur les compétences que les membres du commandement militaire doivent posséder pour intégrer efficacement les mesures de prévention de la violence domestique et sur les aspects que les haut·e·s responsables doivent prendre en compte pour soutenir les efforts de leurs subordonné·e·s. Les recommandations des forces armées ukrainiennes soulignent que la prévention de la violence conjugale et intrafamiliale commence lors des phases de mobilisation et de recrutement et se poursuit tout au long du service. Cette continuité est nécessaire pour s'attaquer aux causes profondes du problème. Avec ces recommandations, l'état-major ukrainien souhaite inciter les membres du commandement militaire à adopter une approche proactive de la question et à servir de modèles dans les forces armées, en montrant l'exemple à leurs subordonné·e·s et en contribuant à faire évoluer la culture institutionnelle de l'armée.

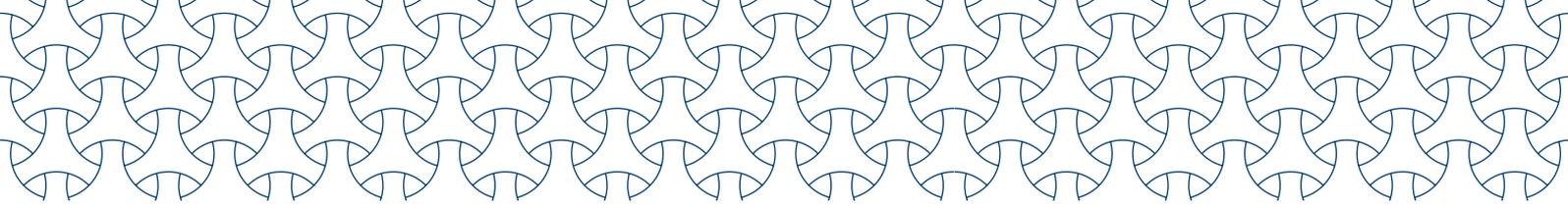
*Sources : Bertouille F., « What's next for veterans in Ukraine? », Londres : International Alert, 2019 ; Gil Ruiz J. et Topalović G., « Recommendations for military commanders on the prevention of domestic violence among the families of armed forces personnel », Varsovie : OSCE/ODIHR, 2019.*

## Notes de bas de page

---

1. Radoman J., Radoman M., Đurđević-Lukić S. et Anđelković B., *LGBT People and Security Sector Reform in the Republic of Serbia*, Belgrade : OSCE et Public Policy Research Centre, 2011.
2. Voir, par exemple, Laplonge D., « The absence of masculinity in gender training for UN peacekeepers », *Peace Review*, vol. 27 (1), 2015.
3. Vous trouverez des exemples d'exercices conçus pour donner aux stagiaires la possibilité d'exprimer leur scepticisme sur l'intégration du genre dans DCAF, « Supports de formation sur la place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité », exercice 2, et « Supports de formation sur la place du genre dans la réforme de la justice », exercice 3, Genève : DCAF, 2009.
4. Bureau du conseiller pour les questions de genre de l'EMI de l'OTAN, « Summary of the national reports of NATO member and partner nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2017 », Bruxelles : OTAN, 2019.
5. Pour plus d'informations sur le genre et les mécanismes internes de plaintes, voir Bastick M., *La place du genre dans les mécanismes de plaintes : guide pour les forces armées et les institutions de médiation*, Genève : DCAF, 2015.





## 5. Gérer la résistance à l'égalité des genres

Les efforts pour promouvoir l'intégration d'une perspective de genre et l'égalité des genres dans le secteur de la justice et de la sécurité se heurtent souvent, comme ailleurs, au scepticisme, à l'apathie, à une résistance active et passive et à des tentatives de subversion. Le fait d'aborder les questions liées au genre et aux rapports de force qui en découlent peut remettre en cause les croyances ou les identités individuelles, ainsi que les privilèges et les positions de pouvoir de certaines personnes – ce qui est parfois source d'inconfort. La résistance est un phénomène qui survient pendant les processus de changement. Elle peut avoir divers moteurs : refus de faire évoluer le statu quo, méfiance à l'égard des personnes qui conduisent le changement, résistance politique ou idéologique, manque d'intérêt, inconfort personnel face à la question. La résistance peut se manifester de différentes manières. La figure 5 en illustre plusieurs formes courantes et propose des réponses constructives à apporter. Ces différents éléments sont détaillés dans les sous-sections suivantes.

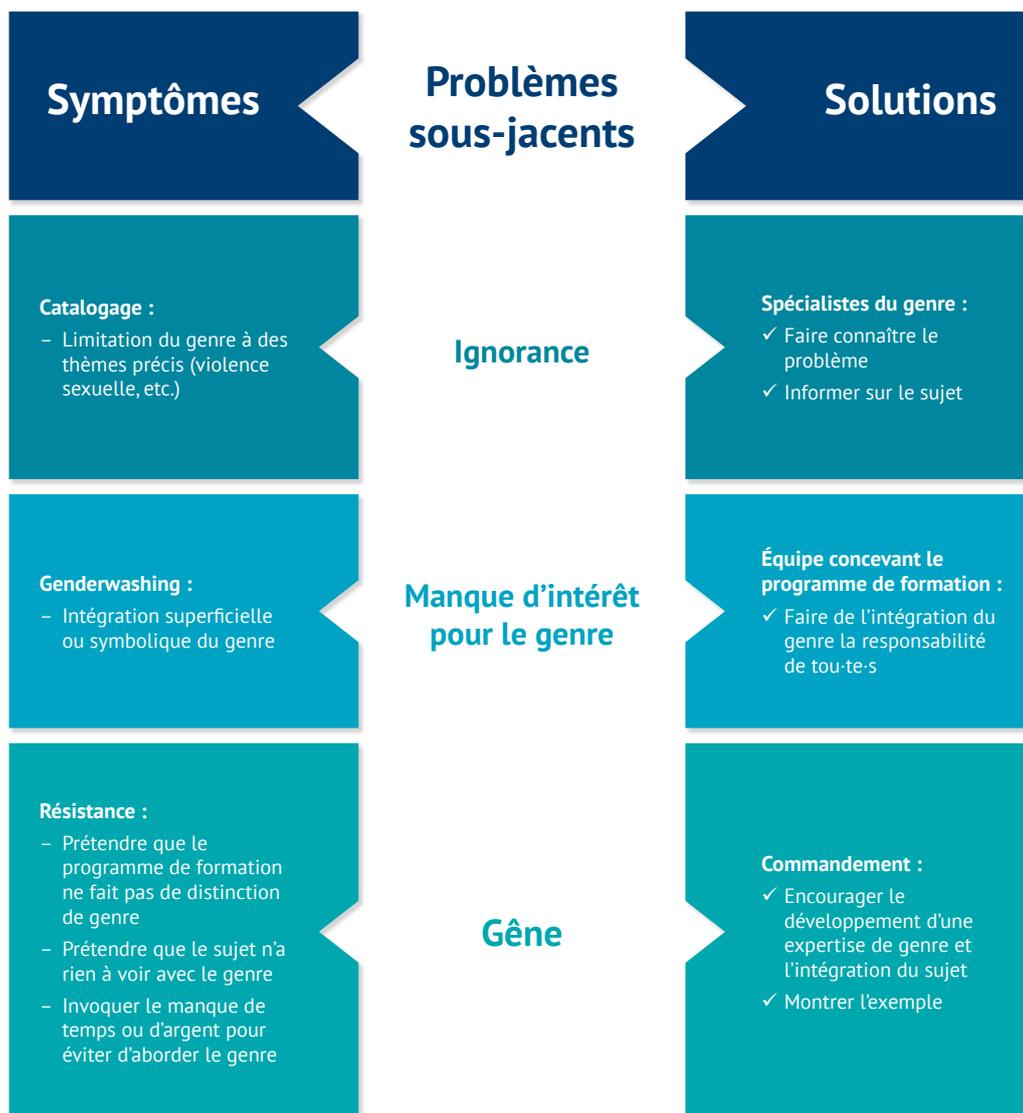
La résistance peut aussi être due à un sentiment de surmenage, de manque de ressources et d'accablement qui ne repose pas nécessairement sur un refus en tant que tel du processus de changement. Par exemple, une déconnexion entre le niveau organisationnel ou la direction/le QG et le niveau opérationnel ou le terrain peut entraîner une résistance à tout ce qui « vient d'en haut ».

---

Image: Les agents de la police de proximité aident à garantir que les enfants gardent leurs biens en sécurité à leur retour à l'école.

© West Midlands Police

Figure 5. Expressions et causes de la résistance à l'égalité des genres, réponses possibles



Source : d'après Holvikivi A. et Valasek K., « How to integrate gender into military curricula », dans *Groupes de travail sur la RSS et le développement de la formation du Groupement du PPP, Handbook on Teaching Gender in the Military*, Genève : DCAF et Groupement du PPP, 2016, p. 92

## 5.1 Arguments courants et réponses possibles

Le tableau ci-dessous recense les arguments couramment avancés pour s'opposer aux activités visant à promouvoir l'égalité des genres et à intégrer une perspective de genre dans les institutions du secteur de la justice et de la sécurité, ainsi que les contre-arguments possibles.

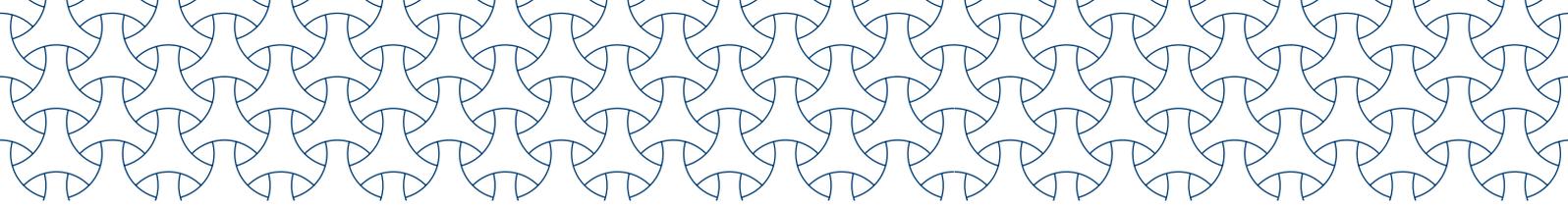
Argument	Contre-argument
Le genre est un luxe sur lequel nous n'avons pas le temps de nous attarder. Le genre n'a rien à voir avec notre travail ou avec la situation dans ce pays/ cette société.	Le genre est un facteur clé qui définit nos vies, y compris les dynamiques qui ont des répercussions directes sur notre sécurité et notre insécurité. Il est impossible d'occulter les dynamiques de genre, car elles sont inhérentes à la société humaine.
Le genre est une notion trop politiquement correcte/importée de l'étranger.	Les rôles, les normes et les dynamiques de genre ne sont ni une nouveauté ni un concept importé. Il s'agit d'aspects intrinsèques à toutes les sociétés humaines.
La diversité et l'intégration accrue du genre portent atteinte à la cohésion et à l'esprit de corps.	Studies tend to show the opposite, but in any case the social dynamics of the group will likely change. If wilful discrimination and exclusion are at the heart of <i>esprit de corps</i> and institutional culture, it is in the interests of accountability and democratic control that this is changed.
La discrimination positive favorise indûment les femmes ou les groupes minoritaires et nuit à la méritocratie. (Cet argument peut également être avancé par les personnes susceptibles de bénéficier de telles mesures, car elles ne souhaitent pas être considérées comme ayant été acceptées pour satisfaire des quotas, mais pour leurs capacités.)	Le genre, l'origine ethnique, la classe sociale et d'autres facteurs concourent activement à ce que les « règles du jeu » ne soient pas égalitaires, mais favorisent certains groupes. La discrimination positive ne consiste pas à accorder des avantages indus aux femmes ou aux groupes minoritaires, mais à atténuer des désavantages injustes.

## 5.2 Stratégies plus générales

Voici d'autres méthodes qui se sont avérées efficaces pour promouvoir l'égalité des genres face aux résistances :

- ◆ Travaillez avec des partenaires locaux qui comprennent le contexte. Ne « prêchez » pas d'en haut.
- ◆ Préparez-vous avec rigueur, étudiez attentivement l'organisation et apportez des statistiques et des exemples qui trouveront facilement écho auprès de votre auditoire et qui vous aideront à expliquer des thèmes plus généraux ou à rendre plus accessibles certains concepts abstraits.
- ◆ Prenez au sérieux les préoccupations, la résistance, l'ignorance et les craintes concernant l'égalité des genres et la diversité. Examinez les facteurs qui conduisent à la résistance, au lieu de les rejeter. L'opposition de certaines personnes peut être due à la crainte de trahir leur ignorance des questions liées au genre, ce qui les incite à refuser toute discussion sur le sujet.
- ◆ Trouvez le langage et les points d'entrée adaptés au public auquel vous vous adressez. Assurez-vous de bien connaître votre auditoire et adaptez votre approche en conséquence. Un argument convaincant pour les personnes haut gradées peut s'avérer inopérant avec les militaires du rang ; certaines explications qui fonctionnent lors des discussions avec le personnel de planification ministérielle peuvent n'avoir aucun impact sur des organisations de la société civile. Au lieu de les présenter sous un jour abstrait, donnez aux questions de genre une résonance personnelle. Par exemple, commencez par demander à votre auditoire de partager des expériences vécues liées au genre, y compris des vulnérabilités, et personnalisez la discussion.
- ◆ Partez des exigences juridiques et techniques associées à certaines tâches (interroger des témoins ou recueillir des éléments de preuve, par exemple) pour ouvrir les échanges sur des questions plus générales liées au genre.





## 6. Questions pour guider l'auto-évaluation institutionnelle

Les questions ci-dessous sont conçues pour servir de point de départ aux démarches visant à évaluer comment une institution du secteur de la justice et de la sécurité promeut l'égalité des genres et intègre une perspective de genre, à la fois interne et dans sa prestation de service. Elles permettent de déterminer les types de données à collecter et à traiter, ainsi que les axes de progrès utiles. Cette liste de questions n'est pas exhaustive. Elle a vocation à être complétée et adaptée en fonction de chaque contexte.

Vous trouverez des aide-mémoires pour des institutions spécifiques du secteur de la justice et de la sécurité dans les modules respectivement consacrés à la police, à la justice, à la défense, à la gestion des frontières, aux services de renseignement et aux lieux de privation de liberté. D'autres ressources d'appui à l'examen institutionnel des questions de genre sont proposées à la section 7.

Questions à se poser	Exemples de données à collecter et analyser	Exemples d'axes de progrès
<b>Dans quelle mesure le processus de RSS/GSS repose-t-il sur des définitions et des analyses de la sécurité inclusives qui intègrent la dimension genre ?</b>	<p>Comment les besoins en matière de sécurité ont-ils été définis dans le processus ?</p> <p>Qui a été pris en considération dans la définition de ces besoins? (données ventilées par âge, genre et autres catégories pertinentes)</p> <p>Par quels processus ?</p> <p>Qui a été exclu? (données ventilées par âge, genre et autres catégories pertinentes)</p> <p>Parmi les préoccupations soulevées, lesquelles ont été intégrées comme étant des questions de sécurité légitimes ?</p> <p>Lesquelles ont été exclues ?</p> <p>Quelles suites ont été données à ces recommandations ?</p>	<p>Concevoir des processus inclusifs pour recenser les besoins en matière de sécurité.</p> <p>Aller au-devant des personnes dont l'avis n'est généralement pas pris en compte.</p> <p>Définir les modalités pratiques de la collecte de données (moments, lieux, obstacles à la mobilité) de façon à permettre une inclusivité maximale.</p> <p>Faire en sorte que les données soient collectées par une équipe diversifiée et dans le respect de l'éthique.</p> <p>Poser les questions sous une forme compréhensible par tou·te·s.</p>

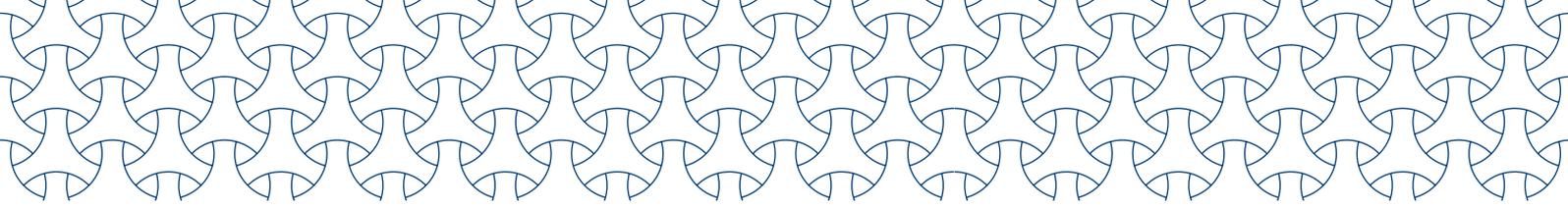
---

Image: Participante du Forum du leadership féminin à l'occasion de la journée internationale des femmes à N'Djamena, Tchad, 2017.  
© USAFRICOM

Questions à se poser	Exemples de données à collecter et analyser	Exemples d'axes de progrès
<p><b>Comment le recensement des besoins en matière de sécurité débouche-t-il sur des politiques plus inclusives ?</b></p>	<p>Quelles politiques ont été adoptées ?</p> <p>Quels étaient les objectifs ? Qui doivent être les bénéficiaires ?</p> <p>Certains groupes sont-ils exclus ?</p> <p>Les politiques reflètent-elles les obligations nationales et internationales en matière d'égalité des genres ?</p>	<p>Mettre en place des actions de proximité et des mesures visant à intégrer toutes les personnes.</p> <p>Évaluer les impacts que les politiques peuvent avoir sur une diversité d'hommes, de femmes et de personnes ayant une autre identité de genre.</p> <p>Prendre des mesures pour garantir le respect des obligations nationales et internationales en matière d'égalité des genres.</p>
<p><b>L'institution du secteur de la justice et de la sécurité a-t-elle la capacité et le personnel nécessaires pour mettre en œuvre les politiques adoptées ?</b></p>	<p>Quelle architecture interne l'institution possède-t-elle pour assurer l'égalité des genres ?</p> <p>Quelles formations, quelles ressources et quels mandats ont été mis en place pour le personnel chargé de promouvoir l'égalité des genres et la diversité, à l'intérieur et à l'extérieur de l'institution ?</p> <p>Dans quelle mesure le personnel de l'institution est-il diversifié ?</p> <p>Quels processus de ressources humaines ont été instaurés pour accroître la diversité et l'inclusivité ?</p> <p>Quels mécanismes de protection, de plainte et de prise en charge ont été mis en place pour faire face aux comportements discriminatoires ou aux mauvais traitements ?</p> <p>Quelle volonté l'institution montre-t-elle de promouvoir activement l'égalité des genres et la diversité et de lutter contre les biais de genre et les comportements discriminatoires ?</p> <p>Dans quelle mesure le contrôle et l'allocation des ressources au sein de l'institution soutiennent-ils ou entravent-ils l'égalité des genres et la diversité ?</p>	<p>Créer des fonctions de spécialistes du genre à des points stratégiques de l'organisation.</p> <p>Veiller à ce que tous les membres du personnel reçoivent la formation requise sur l'égalité des genres et la diversité.</p> <p>Concevoir des processus de recrutement plus inclusifs et des politiques de ressources humaines non discriminatoires, qui favorisent l'égalité des genres et la diversité.</p> <p>Renforcer les mécanismes de protection, de plainte et de prise en charge.</p> <p>Utiliser des marqueurs de genre pour suivre les dépenses.</p> <p>Réaliser des audits réguliers sur le genre et la diversité qui examinent les modèles de recrutement et d'avancement, les écarts de salaires, les taux de fidélisation, les politiques de ressources humaines, etc.</p> <p>Publier des données ventilées par genre sur la répartition du personnel, les écarts de salaires, les taux de fidélisation, etc.</p>

Questions à se poser	Exemples de données à collecter et analyser	Exemples d'axes de progrès
<p><b>Quels mécanismes de suivi et d'évaluation intégrant la dimension genre ont été mis en place ?</b></p>	<p>Quels indicateurs intégrant la dimension genre sont utilisés pour suivre la mise en œuvre et l'impact de la politique d'égalité des genres ?</p> <p>Dans quelle mesure une diversité de femmes, d'hommes et de personnes ayant d'autres identités de genre est-elle consultée au sujet de la mise en œuvre et de l'impact de la politique d'égalité des genres ?</p>	<p>S'inspirer des bonnes pratiques nationales et internationales en matière de suivi et d'évaluation, y compris celles consistant à se rapprocher de la société civile et des milieux universitaires.</p> <p>Intégrer dans le suivi et l'évaluation les points de vue d'une diversité d'hommes, de femmes et de personnes ayant une autre identité de genre.</p>
<p><b>Dans quelle mesure les structures et les processus de GSS (ministères, commissions de contrôle, institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains, etc.) intègrent-ils la dimension genre ?</b></p>	<p>Dans quelle mesure les structures et les politiques de GSS reflètent-elles la démarche consistant à promouvoir l'égalité des genres, la diversité et l'inclusivité ?</p> <p>Dans quelle mesure les personnes qui composent les structures de GSS sont-elles représentatives de la diversité et de l'égalité des genres ? Souscrivent-elles à ces principes ?</p>	<p>Réaliser un audit des structures et politiques de GSS pour évaluer leur capacité à tenir compte du genre et à intégrer une diversité de personnes.</p> <p>Mettre en place des mesures pour favoriser l'égalité des genres et la diversité dans les processus de recrutement des structures de GSS.</p> <p>Former les personnes qui participent au suivi et au contrôle du secteur de la sécurité sur l'égalité des genres, la diversité et l'inclusivité.</p>
<p><b>Comment les citoyen-ne-s (y compris les organisations pour la promotion et la protection des droits humains, les organisations de défense des droits des femmes et les organisations représentant les personnes LGBTI) peuvent-ils ou elles suivre et évaluer la mise en œuvre des politiques de justice et de sécurité ?</b></p>	<p>Quelles personnes (données ventilées par âge, genre et autres catégories pertinentes) et quelles organisations peuvent contribuer au suivi et à l'évaluation ?</p>	<p>Organiser des actions de proximité et un accompagnement pour veiller à ce que la mise en œuvre et le suivi des politiques intègrent des personnes avec des profils variés.</p>
<p><b>Quelle stratégie de communication inclusive et sensible au genre a été mise en place pour la phase de mise en œuvre ?</b></p>	<p>Quels messages seront diffusés ?</p> <p>Comment les messages pourront-ils atteindre une diversité de femmes, d'hommes et de personnes ayant une autre identité de genre ?</p> <p>Certaines personnes risquent-elles d'être exclues ? Si oui, lesquelles (données ventilées par âge, genre et autres catégories pertinentes) ?</p> <p>Les images et le vocabulaire utilisés sont-ils sensibles au genre et inclusifs ? Favorisent-ils l'égalité et la diversité ?</p>	<p>Évaluer l'impact, la compréhension et la portée des messages et veiller à ce qu'ils renforcent l'inclusivité et l'égalité des genres.</p>





## 7. Ressources complémentaires

### Sites web

DCAF, « Gender and security », <https://www.dcaf.ch/gender-and-security>

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

Nations Unies, « Libres & égaux », campagne pour l'égalité des personnes LGBTI, <https://www.unfe.org/fr/>

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

UN Women, « Les femmes, la paix et la sécurité », <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security>

UN Women, « Centre de connaissances virtuel pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles – Secteur de la sécurité », [www.endvawnow.org](http://www.endvawnow.org)

### Guides et manuels

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

Bastick Megan et Whitman Tobie, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité*, Washington : Inclusive Security et DCAF, 2013.

Conciliation Resources, *Trousse à outils sur le genre et l'analyse des conflits pour les personnes œuvrant pour la paix*, Londres : Conciliation Resources, 2015.

Crompvoets Samantha, *Gender-responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces*, Genève : DCAF, 2019.

DCAF, « Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », Genève : DCAF, 2009.

DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, « Notes d'orientation sur l'intégration du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité », Genève : DCAF, OSCE et OSCE/ODIHR, 2014.

Elroy Gabriella, *A Gender Perspective in CSDP: Training Manual*, Sandö : Folke Bernadotte Academy, 2016.

---

Image: Journée de reconnaissance policière, 2014.  
© Gendarmerie royale du Canada/Royal Canadian Mounted Police

Équipe spéciale interinstitutions pour la réforme du secteur de la sécurité, « Security sector reform integrated technical guidance notes », New York : Nations Unies, 2012.

Inclusive Security et DCAF, *Guide pour les femmes sur la réforme du secteur de la sécurité : programme de formation*, Washington : Institut pour la sécurité inclusive et DCAF, 2017.

OSCE/ODIHR, *Manuel sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales du personnel des forces armées*, Varsovie : OSCE/ODIHR, 2008.

Saferworld, *Gender Analysis of Conflict Toolkit*, Londres : Saferworld, 2016.

## Articles et rapports

Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS) et Peace Research Institute Oslo (PRIO), « Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women », Washington : GIWPS et PRIO, 2017.

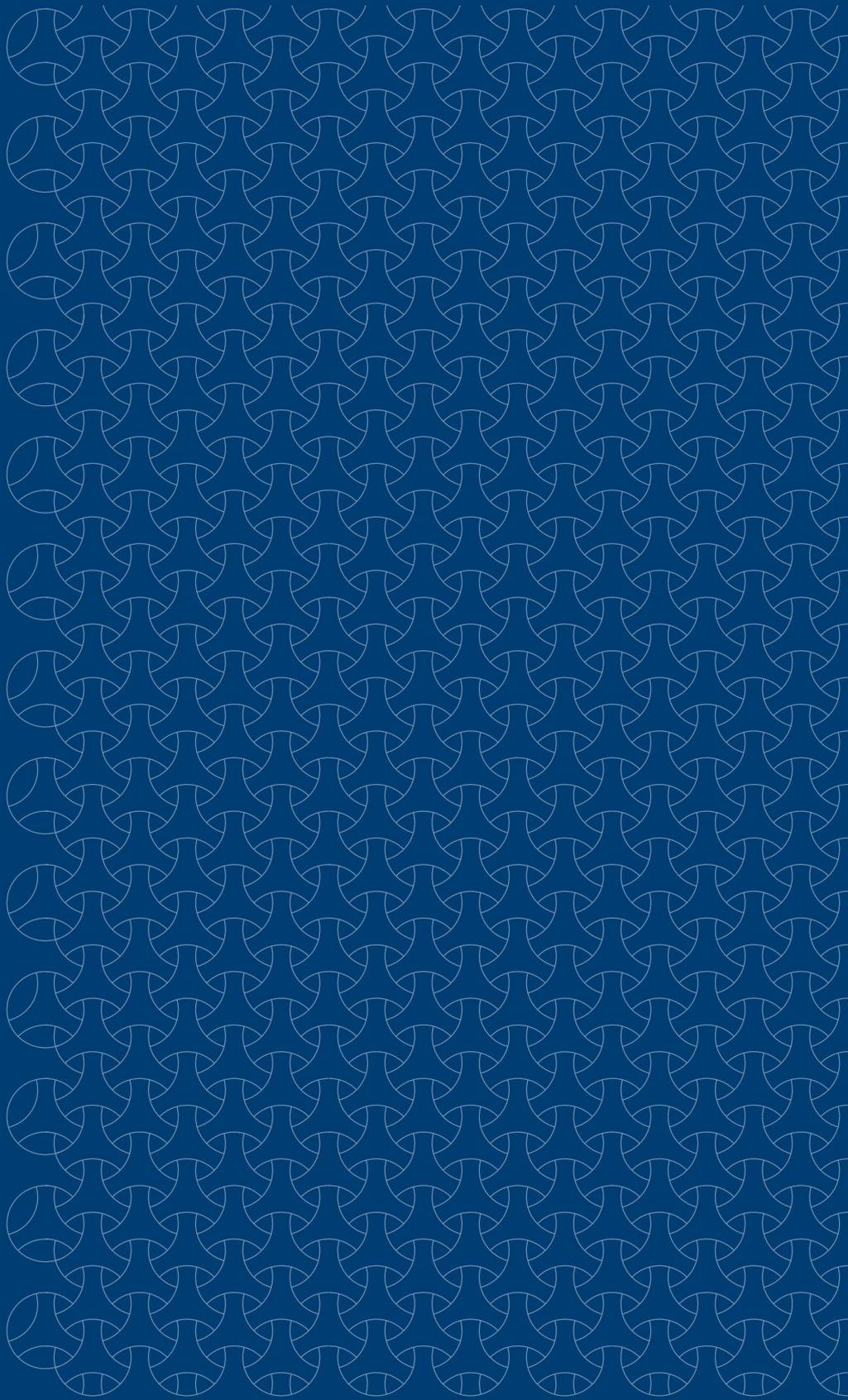
UN Women, « Preventing conflict, transforming justice, securing the peace – A global study on the implementation of UN Security Council Resolution 1325 », New York : UN Women, 2015.

UN Women, « Traduire les promesses en actions : l'égalité des sexes dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 », New York : UN Women, 2018.









DCAF

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

