

Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées

Sabrina Schulz et Christina Yeung



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

Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées

Sabrina Schulz et Christina Yeung



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

A propos des auteures

Sabrina Schulz a rejoint la *British Association of Private Security Companies* en qualité de directrice des politiques en février 2006. Auparavant, elle était membre agréée de l'American Institute for Contemporary German Studies de l'Université Johns Hopkins à Washington, aux États-Unis. Ses recherches universitaires portent sur la transformation de la sécurité au XXI^e siècle, notamment sur la privatisation de la sécurité. Ses autres domaines de compétence sont la réforme du secteur de la sécurité et la consolidation de la paix après un conflit. Elle a étudié les sciences politiques et le management aux universités de Constance et de Potsdam et les relations internationales aux universités de Louvain et d'Aberystwyth, où elle a obtenu son doctorat en 2005.

Le Dr. Christina Yeung est analyste stratégique au ministère canadien de la Défense nationale. Elle possède une vaste expérience dans les domaines des armes légères et des sexospécificités aux niveaux régional et international. Ses domaines de recherche sont la réduction de la violence armée, la réforme du secteur de la sécurité et la programmation du développement. Auparavant, elle travaillait pour le *Bonn International Center for Conversion* en Afrique. Elle est titulaire d'un diplôme supérieur en relations internationales, délivré par la *School of Advanced International Studies* de l'Université Johns Hopkins, et d'un doctorat de politique internationale délivré par l'Université du pays de Galles, à Aberystwyth.

Editrices

Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

Remerciements

Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Lesley Abdela, Alyson Bailes, Marina Caparini, Lucia Dammert, ICRC, Elsie Onubogu, Audrey Roberts, l'UN-INSTRAW et Fabrice Warneck. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

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

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

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

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW remercient vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de cette Boîte à outils.

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

DCAF

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

OSCE/BIDDH

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

UN-INSTRAW

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

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

Illustration de couverture © Keystone, AP, Jacob Silberberg, 2005.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Tous droits réservés.

ISBN 978-92-9222-074-7

Extraits à citer comme suit: Sabrina Schulz et Christina Yeung. «Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées», Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

SOMMAIRE

| | |
|---|------------|
| Sigles et acronymes | iii |
| 1. Introduction | 1 |
| 2. Que sont les SMSP et la «privatisation de la sécurité»? | 2 |
| 3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour les SMSP? | 4 |
| 3.1 Améliorer l'efficacité opérationnelle – les SMSP internationales en tant que prestataires de la RSS | 4 |
| 3.2 Améliorer les procédures de dotation en effectifs et les normes d'emploi – les SMSP en tant que «sujets» de la RSS | 5 |
| 3.3 Instaurer une culture institutionnelle prévenant les inconduites et les violations de droits humains – les SMSP en tant que «sujets» de la RSS | 5 |
| 3.4 Améliorer la coordination entre les organismes dans les opérations d'appui à la paix – les SMSP en tant qu'acteurs dans des contextes opérationnels complexes | 6 |
| 4. Comment intégrer la perspective du genre aux SMSP? | 7 |
| 4.1 Obligations contractuelles et contrôle de la qualité des SMSP | 7 |
| 4.2 Inclusion de SSP locales dans les processus de RSS | 8 |
| 4.3 Politiques et codes de conduite pour le traitement du harcèlement et des sévices sexuels | 8 |
| 4.4 Recrutement et rétention d'un nombre accru de femmes | 9 |
| 4.5 Santé mentale et physique des employés | 10 |
| 4.6 Vérification des antécédents et formation | 10 |
| 4.7 Formation en matière de genre | 11 |
| 4.8 Autoréglementation de l'industrie et codes de conduite internes aux sociétés | 11 |
| 5. Traitement des sexospécificités dans la réglementation internationale et nationale des SMSP | 12 |
| 5.1 Droits humains internationaux et droit humanitaire international | 12 |
| 5.2 Législation nationale et directives pour les crimes et délits extraterritoriaux | 14 |
| 5.3 Directives internationales non juridiquement contraignantes | 15 |
| 5.4 Autres instruments internationaux pertinents | 16 |
| 6. Intégration de la perspective du genre aux SMSP dans des contextes spécifiques | 16 |
| 6.1 Pays en situation conflictuelle et postconflictuelle | 16 |
| 6.2 Pays en développement | 18 |
| 6.3 Pays en transition | 19 |
| 6.4 Pays développés | 20 |
| 7. Recommandations principales | 20 |
| 8. Ressources complémentaires | 21 |

SIGLES ET ACRONYMES

| | |
|--------------------------|--|
| BAPSC | <i>British Association of Private Security Companies</i> |
| CAD-OCDE | Comité d'aide au développement – Organisation de coopération et de développement économiques |
| CANASA | Association canadienne de la sécurité |
| CIA | <i>Central Intelligence Agency</i> |
| CICR | Comité international de la Croix-Rouge |
| DDR | Désarmement, démobilisation et réintégration |
| DHI | Droit humanitaire international |
| DIDH | Droit international des droits humains |
| HCDH | Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme |
| IPOA | Association internationale pour les opérations de paix |
| KBR | Kellogg, Brown and Root |
| KFOR | Force du Kosovo |
| MEJA | <i>Military Extraterritorial Jurisdiction Act</i> (Loi sur la juridiction militaire extraterritoriale) |
| MPRI | Military Professional Resource Incorporated |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| ONU | Organisation des Nations Unies |
| OSC | Organisation de la société civile |
| OTAN | Organisation du Traité de l'Atlantique Nord |
| POP | Procédures opérationnelles permanentes |
| PSCAA | <i>Private Security Companies Association in Afghanistan</i> |
| PSCAI | <i>Private Security Companies Association in Iraq</i> |
| RCS 1325 de l'ONU | Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000) |
| RSS | Réforme du secteur de la sécurité |
| SFOR | Force de stabilisation (Bosnie-Herzégovine) |
| SMP | Sociétés militaires privées |
| SMSP | Sociétés militaires et de sécurité privées |
| SSP | Sociétés de sécurité privées |
| TPI | Tribunal pénal international |
| TPT | Troubles post-traumatiques |
| TVPA | <i>US Trafficking Victims Protection Act</i> (Loi américaine sur la protection des victimes de traite humaine) |
| UCMJ | <i>Uniform Code of Military Justice</i> (Code uniformisé de justice militaire) |
| UNI | Unité nationale d'interception |
| UNITA | Union nationale pour l'indépendance totale de l'Angola |

Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées

1 Introduction

Ce Dossier traite des aspects et enjeux sexospécifiques d'un phénomène relativement nouveau: la privatisation de la sécurité à l'échelle mondiale. Pour l'heure, les données fiables sur le sujet sont rares. De plus, la plupart des informations intéressantes, comme les procédures opérationnelles permanentes des sociétés ou la teneur de la plupart de leurs contrats, sont strictement confidentielles. Mais cela ne doit pas inciter à la complaisance. Pour garantir l'efficacité et la réussite à long terme de la réforme du secteur de la sécurité (RSS) aux côtés des sociétés de sécurité privées (SSP) et des sociétés militaires privées (SMP), il est indispensable d'intégrer des aspects sexospécifiques à toutes les opérations. Ce Dossier a vocation à expliquer pourquoi le genre est important et comment des initiatives sexospécifiques peuvent être conçues et mises en œuvre dans des opérations impliquant des SSP et des SMP, avec une attention toute particulière pour les SSP et les SMP internationales. Ce Dossier s'adresse en premier lieu aux destinataires suivants:

- SSP et SMP
- Associations sectorielles de SSP et SMP
- Clients des SSP et donateurs internationaux des programmes de RSS
- Parties prenantes des processus d'élaboration de politiques et des débats sur la sécurité privée, y compris dans le cadre de la RSS (gouvernements, organismes internationaux)
- Signataires des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'Homme (industries pétrolières, gazières et extractives)

En second lieu, les destinataires sont les suivants:

- Organisations de la société civile travaillant sur des questions liées aux SSP et aux SMP
- Universitaires et chercheurs travaillant sur des questions liées aux SSP et aux SMP

L'industrie mondiale de la sécurité privée a connu un développement exponentiel ces cinq à dix dernières années. Quoique la dynamique diffère grandement en fonction du contexte spécifique – celui des pays développés, des pays en transition, des pays sortant d'un conflit et des pays en développement –, un dénominateur commun semble se dégager: la privatisation de la sécurité se produit lorsque l'Etat, qui est le prestataire traditionnel de sécurité, est dans l'incapacité d'assumer cette fonction ou n'en a pas la

volonté. En outre, des considérations de rentabilité ont contribué à conforter la tendance à l'externalisation et à la privatisation des fonctions étatiques de sécurité. Les partenariats entre le secteur public et le secteur privé dans le domaine de la sécurité constituent l'un des exemples les plus évidents de ce phénomène.

Les SSP, en particulier, se sont multipliées pour répondre à la demande croissante en services de sécurité de la part des communautés, des citoyens ordinaires, des entreprises privées, des organismes internationaux et de l'Etat lui-même. Certains de ces services, comme les services de sécurité résidentielle et de garde stationnaire – aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement – sont généralement exécutés par des SSP locales non armées. D'autres services sont là pour garantir le bon fonctionnement des forces armées de l'Etat lorsque celles-ci sont débordées par la situation.

De fait, le rôle des SSP et des SMP dans la RSS, dans la reconstruction au lendemain d'un conflit et dans d'autres activités, comme le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR), n'a cessé d'évoluer. Et ce n'est pas seulement en raison de la demande croissante en services de sécurité privés, mais aussi parce que les SSP et les SMP ont-elles-mêmes intensifié leurs efforts pour se présenter comme des fournisseurs professionnels et efficaces de solutions de RSS.

Avec l'arrivée de ces acteurs privés et commerciaux dans le domaine de la RSS, de nouveaux défis et de nouvelles opportunités se sont fait jour concernant l'intégration des questions de genre. Ce Dossier a pour but de fournir toutes les informations utiles pour comprendre ces défis et opportunités et de formuler des suggestions pratiques pour les traiter sous les angles suivants:

- Les hommes et les femmes en tant qu'acteurs/contractants dans l'industrie de la sécurité privée
- Les hommes et les femmes en tant que parties prenantes dans les processus de RSS conduits par des SSP et des SMP
- Les hommes et les femmes en tant que victimes de violence sexiste

Les SSP et les SMP sont abordées sous deux perspectives:

- Les SSP/SMP en tant que prestataires de RSS
- Les SSP/SMP en tant qu'objets de la RSS

2 Que sont les SMSP et la «privatisation de la sécurité» ?

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

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

Le Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (CAD-OCDE) définit les **sociétés militaires et de sécurité privées** (SMSP) comme «l'ensemble des entreprises commerciales qui fournissent directement et à titre onéreux des services militaires ou sécuritaires au niveau national ou international».³ C'est cette définition qui est retenue dans le présent Dossier.

Les activités des SSP et des SMP sont plus amplement décrites dans l'Encadré 1.⁴

Si ces définitions reflètent la réalité empirique de deux types distincts de services dans le secteur de

la sécurité privée, elles ne s'appliquent toutefois pas aussi aisément à toutes les sociétés d'un contexte national donné, en particulier dans le domaine de la RSS, qui est investi à la fois par des SSP et par des SMP. Dans ce Dossier, le terme général «sociétés militaires et de sécurité privées» (SMSP) sera donc employé pour désigner à la fois des sociétés qui *exécutent* la RSS et des sociétés qui *font* l'objet de la RSS. Une exception sera toutefois faite dans le cas du secteur de la sécurité privée interne, ne relevant pas des services accomplis au nom de l'Etat et/ou des armées: les sociétés dans ce domaine sont des SSP.

Les SMSP peuvent œuvrer sur un marché intérieur *stricto sensu* ou à l'échelle mondiale. Les SSP internes offrent généralement des services armés ou non armés de garde stationnaire et de protection personnelle, mais peuvent aussi mettre du matériel technique à disposition, comme des systèmes de vidéosurveillance ou d'alarme. Ces services sont les plus fréquents dans les pays en développement et en transition, mais se répandent aussi de plus en plus dans le monde développé. En Afrique du Sud, les effectifs de ces sociétés dépassent désormais ceux de la police et le marché des services de sécurité privés y est, en pourcentage du produit intérieur brut, le plus important au monde. En juin 2004, il y avait 3553 SSP immatriculées dans le pays. En mars 2007, elles employaient 301 584 «agents actifs de sécurité», alors que 116 000 policiers en uniforme déployaient des fonctions de police pour les Services de police sud-africains.⁶

D'autre part, les SMSP internationales ayant des sièges ou des bureaux dans plusieurs pays offrent parfois ce qu'il est convenu d'appeler des «services de sécurité et de protection améliorés» dans des environnements à haut risque, de par le monde. Leurs employés proviennent généralement de l'armée ou de services chargés de l'application de la loi et possèdent une riche expérience de ce qu'il est coutume d'appeler des «environnements hostiles».

| Encadré 1 Services fournis par des SSP et des SMP ⁵ | |
|---|---|
| Services fournis par des SSP | Services fournis par des SMP |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Protection physique (statique/mobile) ■ Protection rapprochée (ex.: gardes du corps) ■ Intervention rapide ■ Sécurité technique ■ Services de surveillance ■ Services d'investigation ■ Services d'évaluation et d'atténuation des risques pour des entreprises privées ■ Renseignements commerciaux, diligence, analyse de risques politiques | <ul style="list-style-type: none"> ■ Formation/conseil militaire pour des troupes nationales ou étrangères ■ Renseignements militaires ■ Approvisionnement en armes ■ Appui opérationnel et au combat ■ Démunage humanitaire ■ Maintenance ■ Services d'appui militaire et non militaire ■ Tous autres services externalisés par les armées |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Appui aux processus de reconstruction postconflictuelle par la prestation de services de sécurité protective et défensive à l'attention d'organismes engagés dans la reconstruction ■ Nouveaux domaines: RSS, DDR, secours en cas de catastrophe et développement | |

Les SMSP peuvent donc être à la fois des acteurs favorisant ou exécutant la RSS (action «descendante») ou des entités «soumises» au processus de RSS (action «ascendante»), par exemple lors de la conception et de la mise en œuvre de la réglementation et du contrôle de leurs activités.⁷

Problèmes posés par la privatisation de la sécurité

La privatisation de la sécurité suscite certes un grand nombre d'opportunités, mais pose aussi de sérieux risques, notamment sur le plan humain. Les SMSP ont le potentiel d'améliorer la situation sécuritaire si leurs services sont fournis de manière professionnelle et responsable et, en particulier, si les institutions étatiques démocratiques participent à leur contrôle et à leur surveillance.

Cependant, la sécurité privée peut également exacerber les tensions sociales dès lors qu'elle devient une simple marchandise réservée aux plus riches, privant ainsi la majorité de la population de ses bienfaits. En outre, les SMSP qui entretiennent des liens étroits avec des institutions étatiques peuvent aggraver ou renforcer les pratiques et les structures oppressives du secteur de la sécurité étatique.

Un autre problème concerne la responsabilité et la transparence de l'industrie de la sécurité privée, qui ne sont pas toujours assurées, en particulier lorsque les services sont exportés à l'étranger. Il est extrêmement difficile, dans la pratique, de responsabiliser les sociétés et les contractants individuels par de seules lois et réglementations (voir la Section 5). Ce type d'environnement légal risque de saper les efforts de RSS et/ou de développement à long terme, mais aussi de mettre à mal les principes fondamentaux de la sécurité humaine et de l'intégration des sexes.

La dynamique, les avantages et les risques précis de la privatisation varient naturellement en fonction du contexte local et régional. Une distinction doit être clairement établie entre les services de sécurité privée dans les pays développés, les pays en transition et en développement et les pays sortant d'un conflit. La Section 6 traite de ce sujet.

Sécurité privée et RSS

La RSS constitue un phénomène tout à fait inédit dans le secteur de la sécurité privée. Les SMSP essaient d'investir un marché qui est actuellement accaparé par des cabinets de conseil en développement, des sociétés de gestion des risques, des consultants indépendants et des ONG. Les gouvernements et autres donateurs ont toutefois de plus en plus tendance à s'attacher les services de SMSP pour leur RSS, mais il faudra encore un certain temps avant que ces sociétés ne deviennent des acteurs à part entière de la RSS. Pour l'heure, la principale activité de RSS à laquelle participent les SMSP est la formation des troupes étrangères et des forces de police, par exemple en Afghanistan et en Iraq. Cependant, elles

ne devraient pas tarder à développer leurs activités, puisque les dangers qui entourent la RSS ne font que s'aggraver dans de nombreux environnements postconflituels et que de plus en plus d'acteurs traditionnels se retirent des zones à haut risque.

Les SMSP ont ceci d'intéressant qu'elles apportent une expertise extérieure, par exemple celle de la communauté du développement, pour soumettre des offres crédibles en réponse aux appels d'offres émis pour la RSS par des gouvernements et d'autres organismes donateurs. Comme elles ont le choix pour recruter des agents expérimentés, aux antécédents variés, et sont en mesure de déployer relativement vite leurs équipes, elles sont très bien placées pour proposer des solutions personnalisées aux problèmes de RSS. Les agents et les contractants ont souvent une bonne connaissance des processus administratifs des gouvernements, car l'interaction des secteurs public et privé induit des échanges permanents d'expertise.⁸

Il est difficile de déterminer avec précision le nombre de prestataires privés de RSS et d'obtenir des données sur leur performance. Même les organismes donateurs peuvent rarement se procurer des données fiables de manière cohérente et efficace, car les travaux liés à la RSS sont généralement répartis sur plusieurs budgets distincts (par exemple, sécurité/défense et développement). Le Manuel du CAD-OCDE sur la RSS, toutefois, fournit de précieuses indications aux donateurs et spécifie diverses bonnes pratiques en matière de RSS, notamment en ce qui concerne les opérations du secteur privé.⁹

Etant donné cette absence de données, mais aussi le manque réel ou perçu de transparence et de responsabilité parmi les acteurs commerciaux privés de la RSS, les SMSP ont encore du mal à s'imposer en tant que parties légitimes du secteur de la sécurité. En outre, elles sont critiquées pour l'insuffisance des normes qu'elles appliquent à leurs opérations. Pourtant, c'est au client/donateur de définir des procédures opérationnelles permanentes (POP), ainsi que les conditions et modalités de ses marchés. A l'heure actuelle, il n'existe pas de directives pour l'externalisation de la RSS, quel que soit le contexte national, de sorte qu'il est difficile aux organismes donateurs de s'informer correctement sur les compétences, les qualifications et les références de leurs parties contractantes.¹⁰ Les contractants privés eux-mêmes réclament aujourd'hui des processus plus transparents et responsables pour les sélections et les prises de décisions. Comme leur légitimité est toujours mise en doute au regard de la sécurité ou du développement, il est tout à fait dans leur intérêt de demander des normes et des cadres de responsabilité.

Les tâches exécutées par le secteur privé dans les programmes de RSS ont trait, notamment, à la formation, à l'appui à la gestion, au diagnostic et à l'examen des politiques. La formation peut être technique (ex.: formation à l'emploi de nouveaux

matériels) et/ou théorique (droits humains, droit international, relations entre civils et militaires, etc.). L'appui à la gestion peut se référer à la réforme de la police et de la justice et consister en ce qui suit, entre autres: renforcement des processus de gestion des ressources financières et humaines, amélioration de la gestion des affaires judiciaires, redéfinition des budgets des forces armées, réforme des systèmes de rémunération et de hiérarchie, révision des régimes de promotion et de sanctions disciplinaires, appui aux organes de gestion civile et amélioration des systèmes d'approvisionnement. Les services de diagnostic et d'examen des politiques destinés aux institutions gouvernementales concernent les analyses stratégiques, opérationnelles et organisationnelles des besoins en RSS du pays destinataire.¹¹

3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour les SMSP?

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

La **prise en compte des sexospécificités** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.¹²

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

A mesure que s'affirme la tendance à la privatisation de la sécurité et que se développe la réglementation des SMSP, la prise en compte des sexospécificités a de plus en plus de chances d'améliorer l'efficacité opérationnelle du secteur tout entier et de construire positivement son développement futur.

Un indicateur de l'efficacité d'une opération est l'instauration d'un environnement sûr contribuant au développement économique, à l'éducation et à la santé et stimulant la croissance des organisations de la société civile. Or, ces objectifs ne peuvent être atteints que si les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes pour façonner leur environnement social immédiat.

3.1 Améliorer l'efficacité opérationnelle – les SMSP internationales en tant que prestataires de la RSS

Les SMSP internationales ont beaucoup à gagner de l'intégration d'une perspective sexospécifique à tous les aspects de leurs opérations:

- Les hommes et les femmes ont généralement des expériences, des perceptions et des besoins distincts en ce qui concerne la sécurité et la justice. Pour améliorer leurs chances de réussite opérationnelle, les personnels de sécurité doivent tenir compte de l'impact de leurs activités sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans les communautés d'accueil.
- La formation en matière de genre aidera également ces personnels à s'adapter à la communauté qui les accueille et à se montrer plus réceptifs au milieu culturel dans lequel ils travaillent. L'acceptation au niveau local de la présence d'agents de sécurité privée peut être considérablement optimisée si ceux-ci suivent une formation sexospécifique adaptée à la situation locale.
- De nombreuses SMSP tolèrent, voire favorisent certaines formes de comportement agressif dans le cadre de leur culture institutionnelle, ce qui a conduit par le passé et continue de conduire aujourd'hui à des violations des droits humains. Une formation appropriée en matière de genre, associée à une formation au droit humanitaire international (DHI) et au droit international des droits humains (DIDH) pour les agents des SMSP contribuera à prévenir les violations des droits humains et à pallier les effets concomitants que sont la baisse des revenus et la perte de crédibilité.

Le recrutement de femmes dans les SMSP constitue une importante stratégie pour améliorer l'efficacité opérationnelle. Aujourd'hui, les hommes sont fortement surreprésentés dans les SMSP, ne serait-ce que parce qu'elles ont l'habitude de recruter leur personnel parmi les spécialistes de la sécurité. Les éléments suivants, cependant, démontrent l'impact positif que peuvent avoir les femmes sur l'efficacité opérationnelle:

- Les études menées sur le sujet démontrent que les personnels féminins ont tendance à avoir avec les hommes et les femmes autochtones un contact plus facile et moins menaçant, même dans les sociétés traditionnelles. Ainsi, la présence de personnels féminins peut renforcer la légitimité d'une entreprise et ses opérations parmi les communautés d'accueil.¹³
- Des agents féminins de sécurité sont nécessaires pour fouiller les femmes aux barrages routiers, dans les aéroports, dans les bâtiments sous surveillance, etc. Les femmes jouent aussi un rôle apaisant dans les situations potentiellement menaçantes au cours de ces fouilles.
- Lorsqu'elles participent à des opérations de RSS, les agents féminins de sécurité peuvent faire fonction de modèle positif pour les femmes autochtones et, ce faisant, les inciter à entrer dans les forces de police, par exemple.¹⁴

- Les agents féminins de sécurité peuvent appliquer une approche différente à la détection des risques de sécurité, ce qui peut contribuer à améliorer l'identification des types de danger spécifiques auxquels les femmes sont exposées localement.¹⁵
- Pour être à même de collecter des renseignements sur des questions de sécurité préalablement à une opération planifiée (par exemple en assurant la sécurité d'un convoi ou d'un client individuel en déplacement dans un environnement à haut risque), les personnels de sécurité doivent pouvoir établir des contacts avec les femmes et les hommes de la population locale. Dans les sociétés traditionnelles, comme en Afghanistan et en Iraq, il est dangereux pour une femme d'être vue en train de parler avec un homme, qu'il soit agent de sécurité ou non; rien ne l'empêche cependant de parler à une autre femme. Par conséquent, l'emploi de personnels féminins peut autoriser une meilleure utilisation des ressources: l'extraction et la collecte d'informations peuvent gagner en efficacité et l'analyse des problématiques des communautés locales en précision.
- Il convient de noter que la capacité des SMSP à recruter des femmes en nombre est limitée par la sous-représentation des femmes dans les armées et la police, qui sont les principaux gisements de recrutement pour les SMSP. Cependant, comme la police et l'armée font elles-mêmes l'effort de recruter davantage de femmes, le nombre de recrues féminines à la disposition des SMSP devrait s'accroître. Enfin, les SMSP peuvent s'inspirer des bonnes pratiques en vigueur dans la police et les armées pour recruter et retenir du personnel féminin.

Voir les Dossiers «Place du genre dans la réforme de la défense» et «Place du genre dans la réforme de la police»

3.2 Améliorer les procédures de dotation en effectifs et les normes d'emploi – les SMSP en tant que «sujets» de la RSS

- Les sous-cultures machistes, qui s'observent souvent dans l'armée et la police, ne constituent pas un environnement spécialement accueillant pour les femmes. Cette situation doit changer si les SSP et les SMP veulent pouvoir exploiter les compétences des femmes dans leurs opérations. Un chercheur a noté que, comme les hommes ne cessent de tester leur masculinité entre eux, ils doivent constamment prouver leur bravoure; l'une des méthodes, pour ce faire, consiste à traiter les femmes comme des objets, à les sexualiser et/ou à les diminuer.¹⁶ Avec leurs collègues féminines, cela se traduit souvent par du harcèlement sexuel. Un comportement qui met à mal une institution en amoindrissant sa productivité, en sapant le moral de son personnel, en générant de l'absentéisme et en accroissant la rotation du personnel et fait obstacle à l'intégration des femmes. Dans le domaine militaire, une étude menée aux Etats-Unis a révélé une forte corrélation entre une incidence élevée du harcèlement sexuel, une faible aptitude au combat et un médiocre

climat de commandement.¹⁷ Les SMSP devraient elles-aussi s'inquiéter sérieusement de ces impacts.

- En matière de genre, les tendances du secteur de la sécurité suivent étroitement celles du marché du travail: bien qu'il y ait de plus en plus de femmes actives, particulièrement dans les SSP internes, leur intégration demeure inégale et, bien souvent, les femmes n'ont droit qu'à des postes de rang inférieur, peu qualifiés et très pénibles.¹⁸ Beaucoup de femmes sont victimes d'une certaine forme de ségrégation, en ce sens qu'elles sont assignées à des postes perçus comme purement «féminins».¹⁹ En particulier, les femmes sont souvent tenues à l'écart des postes qui exigent beaucoup d'autorité (les postes de direction supérieure, notamment), de la force physique ou des compétences techniques, qui supposent un environnement de travail physiquement risqué ou inconfortable et qui impliquent un contrôle social autoritaire, comme dans le cas de la police privée.
- La réduction de la discrimination, du harcèlement et de la violence sexuels en milieu professionnel ne peut que renforcer l'efficacité et atténuer les tensions dans l'entreprise et dans l'environnement opérationnel. Elle peut également mettre à mal les cultures professionnelles machistes, ce qui rendrait les perspectives d'emploi dans l'industrie de la sécurité privée plus séduisantes aux yeux des femmes, qui ont des compétences et des expériences différentes à offrir à leurs employeurs.²⁰

3.3 Instaurer une culture institutionnelle prévenant les inconduites et les violations de droits humains – les SMSP en tant que «sujets» de la RSS

- Un seul cas d'inconduite majeure – en particulier s'il se produit dans une «zone grise» légale – peut discréditer toute l'industrie de la sécurité privée et, partant, anéantir la confiance que place le public international et local dans les opérations de RSS conduites par des acteurs privés.
- Les formes violentes de masculinité prévalent chez les militaires et, en dépit de l'absence de données fiables, l'on peut supposer qu'elles sont tout aussi courantes dans le secteur de la sécurité privée.²¹ Pour prévenir les violations des droits humains, comme l'exploitation sexuelle, les sévices sexuels et d'autres formes de violence sexiste, les formes violentes de comportement doivent être institutionnalisées.
- Des membres des personnels de sécurité privée, hommes et femmes, ont déjà été impliqués dans des affaires de violence sexiste, notamment des sévices sexuels commis sur des femmes, des hommes, des garçons et des filles. A la prison d'Abu Ghraib, en Iraq, un jeune détenu mineur a accusé un interprète civil travaillant pour l'entreprise Titan de l'avoir violé. Dans le même établissement, des accusations ont été portées contre un employé civil de la CACI Corporation au motif qu'il usait de techniques d'interrogatoire sexuellement dégradantes. Aucune de ces affaires n'a été portée en justice.²² (Voir aussi l'Encadré 8.) Quoi qu'il en soit, ce type d'incident est rarement signalé. Les cas de

Encadré 2

Prostitution et traite illicites en Bosnie

Des agents de la société américaine DynCorp Aerospace Technology UK Ltd ont été impliqués dans une affaire de réseau illicite de prostitution et de traite d'êtres humains en Bosnie. La société fournissait essentiellement ses services aux armées américaines et au Groupe international de police des Nations Unies (ONU), lequel a été constitué pour contrôler, conseiller et former les personnels chargés de l'application de la loi en Bosnie.²⁷ Le personnel de DynCorp a été accusé de fréquenter des maisons closes où des femmes étaient retenues de force et de faire commerce d'esclaves sexuels mineurs.²⁸

Ces accusations ont été portées par une employée de DynCorp, Kathryn Bolkovac, qui a ensuite été licenciée mais a remporté le procès qu'elle a intenté à son employeur pour licenciement abusif. DynCorp a renvoyé les personnes impliquées, qui n'ont à aucun moment été inquiétées par les autorités bosniaques, britanniques ou américaines. Des soldats de la paix en uniforme ont également été accusés, mais un rapport dressé par le Bureau de l'inspecteur général du ministère américain de la Défense a indiqué que «les employés sous contrat sont certes considérés comme des membres des communautés de la SFOR et de la KFOR, mais qu'ils ne sont toutefois pas soumis aux mêmes restrictions que celles imposées aux membres des forces américaines»; cela incluait par exemple, la permission de vivre hors des installations militaires et l'absence de contrôle de la part de certaines sociétés sur le comportement de leurs personnels. Les risques d'inconduite sont donc bien plus grands chez les sociétés militaires privées que chez les forces en uniforme.²⁹

violence sexiste et de sévices sexuels peuvent jeter le discrédit sur une entreprise individuelle, mais aussi sur l'ensemble d'une opération.

- Historiquement, il y a un lien entre la prostitution ou le travail sexuel, la traite des femmes et des enfants à des fins de prostitution et la présence de forces armées régulières.²³ Comme les SMSP ont tendance à recruter leur personnel parmi les forces armées régulières, il y a de fortes chances pour que ces pratiques s'appliquent aussi aux contractants privés.²⁴ L'implication d'agents de la société DynCorp dans un réseau illégal de prostitution et de traite en Bosnie (voir l'Encadré 2) et le licenciement abusif d'une femme et d'un homme au motif qu'ils avaient dénoncé leurs collègues n'ont fait que ternir l'image de l'industrie tout entière.²⁵ En Afghanistan, des rapports ont établi que des agents de sécurité avaient favorisé l'ouverture de nombreuses maisons closes et étaient impliqués dans le trafic d'armes et la traite de femmes. De plus, ils sont largement perçus comme étant la cause de la dégradation des relations entre la communauté internationale (occidentale) et les communautés afghanes locales.²⁶ Ces exemples révèlent à quel point il peut être important de traiter les inconduites, notamment les actes d'exploitation sexuelle et les sévices sexuels commis par les personnels des SMSP, et à quel point ces sociétés ont besoin d'appliquer des procédures internes efficaces pour le traitement des plaintes.
- Lorsque des agents de sécurité sont impliqués dans des affaires d'agression, de sévices sexuels ou d'exploitation de femmes autochtones, ils ne se rendent pas seulement coupables de violations des droits humains, ils accroissent également les risques de sécurité pour leurs clients et pour eux-mêmes, ce qui compromet gravement la réussite des opérations.
- Les sociétés privées devraient prendre des mesures pour réduire les risques d'inconduite de la part de leurs personnels. La tenue de débats au niveau sectoriel et l'organisation de formations en vue d'éliminer la violence sexiste et les conduites sexuelles inappropriées permettront *de facto* de lutter contre la culture d'impunité qui entoure les crimes sexistes. Ces mesures permettront aussi de mettre à mal l'opinion communément répandue

dans les casernes selon laquelle, en raison d'un vide juridique, les sociétés et les personnels de sécurité privée ne peuvent pas être tenus pour responsables de violations du DHI, du droit pénal international ou du DIDH (voir la Section 5).

3.4 Améliorer la coordination entre les organismes dans les opérations d'appui à la paix – les SMSP en tant qu'acteurs dans des contextes opérationnels complexes

- Pour la coordination des organismes et l'organisation des interventions, il est très important, en matière d'efficacité opérationnelle, que tous les acteurs, dont les contractants privés, comprennent et acceptent les pratiques opérationnelles qui vont améliorer la sécurité de tous les membres de la société d'accueil. Ces pratiques devraient comprendre des mesures spécifiquement conçues pour éliminer la violence sexiste, dont l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels.
- Tous les acteurs engagés dans les opérations d'appui à la paix doivent savoir comment et où dénoncer des cas de violence sexiste. De plus, des mécanismes devraient être mis en place pour que la communauté locale puisse dénoncer de tels cas auprès de parties neutres et solliciter des conseils.
- Plus largement, pour que les sexospécificités puissent être pleinement intégrées dans les opérations de paix et de reconstruction, les SMSP doivent être incluses dans la planification et la mise en œuvre de cette intégration.
- La plupart des acteurs de la RSS conviennent qu'une meilleure coopération est nécessaire pour imposer davantage de cohérence et éviter les redondances dans le cadre des opérations d'appui à la paix, des programmes de RSS et des secteurs connexes. Cependant, chaque organisation semble pour l'heure plus disposée à diriger le mouvement qu'à le suivre. Les implications sur la viabilité de l'intégration des sexospécificités dans

Encadré 3

Contrôle indépendant des activités de RSS en Croatie

La Croatie a donné l'exemple en démontrant que les SMSP pouvaient être utilisées pour encourager le développement institutionnel et l'application de normes démocratiques dans le secteur de la sécurité, notamment le contrôle civil des armées, le professionnalisme et le respect des droits humains. En même temps, cet exemple prouve aussi qu'un contrôle externe des activités de RSS est crucial pour réaliser le plein potentiel des programmes de RSS déployés par des sociétés civiles.

En 1994, MPRI a signé un contrat avec le gouvernement croate pour restructurer son ministère de la Défense.³⁰ Les services achetés par la Croatie auprès de MPRI étaient conçus pour aider les Forces armées croates à se préparer à une éventuelle participation au programme «Partenariat pour la paix» de l'OTAN. Dans le cas présent, les contrats de professionnalisation des Forces armées croates étaient justifiés et exploités à ce titre par un cadre international spécifique, à savoir le programme d'aide à la transition démocratique de l'OTAN, visant à démocratiser les armées et à transformer la structure des troupes. La chercheuse Deborah Avant affirme que le fait d'imposer des obligations contractuelles à la privatisation de la RSS par le biais d'organisations internationales peut avoir un effet positif sur la construction étatique, ne serait-ce qu'en influençant l'impact des forces privées sur les processus politiques et l'impact des normes sociales sur l'usage de la force.³¹

la RSS sont évidentes. En particulier, les sociétés privées engagées dans la RSS peuvent n'accepter que les commandes de leurs clients/organismes donateurs et ignorer totalement les programmes déployés par la communauté des donateurs pour inclure les sexospécificités dans la RSS. Voilà qui confirme encore la nécessité pour les clients et les organismes donateurs d'intervenir activement pour contraindre les SMSP à tenir compte des sexospécificités.

4 Comment intégrer la perspective du genre aux SMSP?

L'intégration du genre dans les opérations de sécurité privée est délicate, pour diverses raisons. Premièrement, la plupart des contrats – qu'il s'agisse de clients du secteur public ou du secteur privé – comportent de très strictes clauses de confidentialité. Les conditions du contrat, ou même de la relation commerciale en soi, sont donc rarement portées à la connaissance des observateurs extérieurs. Cette opacité rend quasiment impossible tout contrôle relativement au respect des droits humains et à l'application de normes et pratiques sexospécifiques.

Deuxièmement, la nature transnationale de l'industrie et le manque de volonté politique empêchent de tenir les sociétés responsables de leurs actes à l'étranger.

Enfin, il peut être difficile de prime abord de convaincre le secteur commercial de la sécurité privée des avantages de l'intégration des sexospécificités, car le coût des formations en matière de genre et d'autres initiatives peut se révéler incompatible avec leurs objectifs lucratifs immédiats. Les avantages à long terme doivent donc être mis en exergue et les clients doivent faire pression pour imposer des normes et des bonnes pratiques.

Les initiatives visant à l'intégration des sexospécificités dans les opérations des SMSP, en particulier dans les opérations de RSS, devraient donc conjuguer les approches suivantes:

- Inclusion des sexospécificités dans les obligations contractuelles et les processus de contrôle de la qualité.
- Conception de politiques internes spécifiques sur le traitement du harcèlement et des sévices sexuels.
- Intégration sectorielle des sexospécificités dans les processus de recrutement, de dotation en effectifs, de formation et de vérification des antécédents de manière à améliorer le professionnalisme et l'efficacité.
- Intégration des questions de genre dans l'autoréglementation évolutive du secteur.

La question de la réglementation nationale et internationale des SMSP au regard des violations des droits humains, dont celles commises à l'encontre de femmes, est discutée plus avant à la Section 5.

4.1 Obligations contractuelles et contrôle de la qualité des SMSP

Les contrats sont les premiers outils par lesquels des normes et des directives contraignantes peuvent être appliquées aux opérations des SMSP. Les clients ont donc un rôle essentiel à jouer pour influencer le comportement des SMSP, en particulier si l'exécution des obligations contractuelles est vérifiée par des audits réguliers et d'autres procédures de contrôle de la qualité.

C'est pourquoi les gouvernements et les autres clients des SMSP ont tout intérêt à inclure des normes de bonnes pratiques concernant les sexospécificités dans leurs contrats avec les SMSP. Par exemple, il devrait y avoir des mécanismes de responsabilité garantissant que toute violation de droits humains sera poursuivie en justice, que les membres du personnel ont suivi une formation en matière de genre et que les qualifications et antécédents des agents de sécurité sont appropriés.

Lorsque les SMSP font fonction de prestataires de RSS dans un pays autre que leur pays d'origine, les donateurs, en particulier, doivent s'assurer que les sociétés appliquent des normes correctes et admissibles, notamment en matière de genre. Cette assurance pourrait être obtenue par un système d'accréditation applicable aux prestataires de RSS – entreprises ou particuliers –, qui pourrait être géré par un gouvernement, un organisme indépendant ou une organisation internationale.

Des processus de contrôle de la qualité, d'audit et d'examen devraient accompagner les opérations de RSS. Un tel accompagnement garantirait une issue satisfaisante aux opérations et contribuerait à améliorer les opérations futures grâce aux données collectées et aux enseignements tirés.

4.2 Inclusion de SSP locales dans les processus de RSS

Une autre mesure que les donateurs pourraient prendre est l'inclusion explicite de SSP locales dans le processus de RSS. Dans les pays en développement, en transition et en situation postconflictuelle, les SSP constituent souvent une source majeure d'insécurité et de violence, y compris de violence sexuelle. Les principales raisons à cela sont les liens étroits qu'entretiennent ces sociétés avec des mouvements politiques influents, l'effondrement de l'état de droit

et le fait que les ex-combattants s'en remettent au secteur de la sécurité privée pour gagner leur vie après le conflit.³² Dans le même temps, cependant, les SSP ont le potentiel d'améliorer la situation sécuritaire dans un pays, en particulier pour les membres les plus vulnérables de la société, et ce potentiel doit être pris en compte dans tout processus de RSS. Comme le notent Abrahamsen et Williams: «Dans les pays où des sociétés privées exécutent des fonctions vitales de sécurité, l'utilisation de ces seules forces publiques de sécurité peut considérablement amoindrir l'efficacité de la réforme et, au pire, produire des résultats négatifs inattendus.»³³ Ainsi, les questions de genre pourraient être introduites dans le secteur de la sécurité privée de tout pays dès lors que les SSP participent au processus plus large de RSS.

4.3 Politiques et codes de conduite pour le traitement du harcèlement et des sévices sexuels

Comme expliqué à la Section 3.2, les SMSP ont tout intérêt à examiner et à réformer leurs pratiques de dotation en effectifs en vue d'imposer une culture professionnelle non-discriminatoire et inclusive. En particulier, les sociétés doivent traiter les problèmes de harcèlement sexuel et/ou d'agression sexuelle, de comportement brutal ou grossier (par exemple, plaisanteries de nature sexuelle ou commentaires

Encadré 4

Éléments à inclure dans les politiques contre le harcèlement sexuel: ³⁷

Déclaration stipulant que l'organisation défend le droit de tous ses employés à ne pas être sexuellement harcelés sur leur lieu de travail. Aucune forme de harcèlement fondée sur le sexe, la race, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ou autre «différence» n'est admissible.

Déclaration stipulant que les contrevenants seront tenus responsables de leurs actes de harcèlement sexuel et sanctionnés en conséquence.

Déclaration stipulant que les supérieurs et les dirigeants ont pour responsabilité de prévenir le harcèlement sur le lieu de travail et ont pour obligation de faire cesser et de dénoncer tout acte de harcèlement.

Déclaration stipulant que toutes représailles exercées contre des membres s'étant plaints de harcèlement sexuel seront considérées comme des fautes lourdes et sanctionnées en conséquence après enquête.

Explication des lois interdisant le harcèlement sexuel.

Définition du harcèlement sexuel et exemples de comportements fautifs.

Procédures formelles de traitement des plaintes pour harcèlement.

Processus encourageant les interventions précoces et la résolution des problèmes liés à un environnement de travail hostile, par exemple par des programmes de médiation.

Garantie de confidentialité des plaintes, dans la mesure du possible.

Description des sanctions disciplinaires encourues en cas de violation de la politique.

Processus d'enregistrement des plaintes, avec mise en avant de la possibilité de déposer plainte auprès de plusieurs personnes ou instances, par exemple:

- un chef de service
- un chef de corps
- un coordinateur de la diversité
- les services étatiques chargés de l'application des lois contre la discrimination

Délais d'exécution pour la conduite des enquêtes et le traitement des plaintes relatives au harcèlement sexuel.

Déclaration stipulant que les plaignants seront informés de leurs droits, des délais de prescription applicables aux plaintes civiles et des renvois aux agences administratives.

Liste des personnes à contacter si l'employé a des questions à poser sur la politique.

Encadré 5

Recrutement de femmes dans l'Unité nationale d'interception en Afghanistan ⁴⁶

Depuis 2004, la société Blackwater USA, engagée par l'Administration américaine de la répression du trafic de stupéfiants (émanation du ministère américain de la Justice), forme, conseille et assiste l'Unité nationale d'interception (UNI) du ministère afghan de l'Intérieur, qui est une unité d'enquête sur le trafic de stupéfiants œuvrant sur l'ensemble du territoire afghan. A ce jour, l'UNI est responsable de 50% des saisies de drogues en Afghanistan. Le recrutement de Blackwater pour l'UNI a couru d'août 2004 à août 2005. Depuis, les procédures de recrutement et de vérification des antécédents sont conduites par le ministère afghan de l'Intérieur.

L'UNI se compose de 174 hommes et femmes afghans. En 2005, plus de 6% des personnes diplômées à l'issue du programme de formation de Blackwater étaient des femmes. Avant que la première séance de formation ne soit dispensée, en 2004, une série d'entretiens menés avec des recrues potentielles a démontré l'intérêt des femmes envers une carrière au sein de l'UNI.

Deux femmes ayant participé à la première séance de formation travaillent toujours à l'UNI. Une femme a été diplômée avec mention à l'issue de la seconde séance de formation, ce qui démontre que les femmes sont tout à fait capables de travailler à pied d'égalité avec des hommes.

Chacune des séances de formation de Blackwater dure six semaines et aborde, entre autres disciplines, l'entraînement aux armes à feu, les premiers secours, les techniques de négociation, les fouilles, la navigation, les patrouilles et la collecte de renseignements. Les femmes effectuent exactement les mêmes exercices que les hommes et tous opèrent en uniforme et sans couvre-chef. Bénéficiant du niveau de salaire le plus élevé de tous les programmes d'application de la loi du ministère de l'Intérieur, les hommes et les femmes ont des rémunérations égales.

Le programme de formation est désormais en cours de transfert vers les autorités afghanes. Blackwater entamera prochainement un programme de «formation de formateurs» avec des formateurs recrutés au sein de l'UNI, ce qui signifie que cette carrière sera autant ouverte aux hommes qu'aux femmes.

grossiers adressés à d'autres employés ou formulés sur de tierces parties) et de comportement sexiste, y compris le traitement condescendant ou simplement différent des employés au motif de leur sexe ou de leur rôle sexuel perçu.³⁴ Ces règles devraient aussi être appliquées aux manifestations organisées par les sociétés et aux politiques relatives au repos et à la détente, qui contribuent souvent à imposer un environnement de travail et une culture discriminatoires ou agressifs.³⁵

Les SMSP devraient donc appliquer des politiques bien déterminées et des codes de conduite précis, prévoyant aussi des procédures de traitement des plaintes pour harcèlement, brimade et violence sexiste. Quatre accusations de viol et de harcèlement sexuel récemment portées par des femmes agents de sécurité à l'encontre d'autres employés masculins de SSP en Iraq ont révélé le manque de clarté qui entoure les codes de conduite internes.³⁶ Des politiques devraient explicitement interdire tout comportement sexuellement inapproprié ou susceptible de faciliter la traite des êtres humains. Des plaintes devraient pouvoir être déposées par les personnels des SMSP, ainsi que par les membres de la communauté locale dans laquelle œuvrent les SMSP. Les employeurs doivent faire clairement comprendre à leurs personnels qu'il n'existe aucune culture d'impunité et que toute infraction aux politiques de leur société sera traitée avec fermeté et aura des conséquences juridiques.

L'Encadré 4 présente une liste de contrôle conçue par l'*US National Center for Women and Policing*, qui spécifie les types d'informations à stipuler dans une politique contre le harcèlement sexuel. Cette liste de contrôle pourra être adaptée à la politique spécifique de chaque SMSP traitant du harcèlement sexuel, des brimades et de la violence sexiste.

Une fois que cette politique est définie, les étapes énoncées ci-dessous peuvent être suivies pour promouvoir sa mise en œuvre effective dans la SMSP:

- Renforcement de l'importance de la politique par le président de la SMSP, par exemple par une communication à l'ensemble du personnel pour insister sur la «tolérance zéro».
- Mise en place de mécanismes pour le contrôle et la dénonciation des infractions à la politique (avec des processus de dénonciation anonyme).
- Large diffusion et affichage de la politique dans tous les lieux de travail de la SMSP.
- Incorporation de la politique dans les clauses et conditions du contrat de travail de chaque membre du personnel (ex.: par la signature d'un code de conduite).
- Programmes de formation pour tout le personnel sur la politique comme thème principal ou secondaire.³⁸

4.4 Recrutement et rétention d'un nombre accru de femmes

La Section 3.1 a énoncé les avantages opérationnels de l'intégration de femmes dans les travaux des SMSP, en particulier en tant que prestataires de RSS. Les sociétés de sécurité doivent savoir comment et où recruter des femmes et des hommes parmi leur personnel.³⁹

Les SMSP peuvent s'appuyer sur une mine d'expériences dans la police et dans l'armée, ainsi que dans d'autres parties du secteur privé, pour promouvoir le recrutement, la rétention et l'avancement de femmes.

Voir les Dossiers «Place du genre dans la réforme de la défense» et «Place du genre dans la réforme de la police»

La stratégie d'une SMSP pour augmenter le recrutement et la rétention des femmes devrait comporter les éléments suivants, entre autres:

- Etat des lieux:
 - Combien de femmes travaillent pour la SMSP et à quelles fonctions?
 - Les salaires des femmes sont-ils comparables à ceux des hommes de même niveau?
 - Les femmes employées (groupes de discussion et entretiens de départ) ont-elles des problèmes concernant leur travail ou leur environnement de travail?
 - Quelles sont les attitudes des hommes employés vis-à-vis de leurs collègues féminines?
- Examen des obstacles actuels au recrutement et à la rétention de femmes:
 - Le recrutement est-il en grande partie effectué par l'intermédiaire d'un réseau de vieilles connaissances? Comment des femmes anciennement membres de la police ou de l'armée peuvent-elles être recrutées?
 - Les descriptions de postes et les évaluations de performance couvrent-elles l'ensemble des compétences requises – ex.: pour les postes de RSS –, par exemple l'aptitude à la communication et la capacité à travailler avec des gens de différentes cultures?
- Examen des politiques et procédures:
 - Quelles sont les politiques et pratiques de la société en matière de harcèlement sexuel et d'inconduite sexuelle?
 - L'assurance santé de la société couvre-t-elle les besoins sanitaires de tout un chacun (hommes et femmes)?
 - Les équipements, les uniformes et les zones de vie, le cas échéant, conviennent-ils à la fois aux hommes et aux femmes?
- Analyse des problèmes, des enjeux et des solutions possibles
- Un plan d'action a-t-il été défini, avec des objectifs, des délais, des responsabilités assignées et des mécanismes pour la surveillance et le suivi?

4.5 Santé mentale et physique des employés

Un domaine très peu étudié est celui de l'impact sanitaire et social sur les agents des SMSP d'un travail en zone conflictuelle à haut risque, comme l'Afghanistan et l'Iraq. De nouvelles études indiquent toutefois que les contractants souffrent des mêmes problèmes mentaux, liés au combat, que ceux qui affectent les militaires en fin de mission.⁴⁰ Le poids des troubles post-traumatiques (TPT), par exemple, doit généralement être supporté par les conjoints et les proches des personnes atteintes. Ainsi, toutes les personnes vivant au même domicile sont

indirectement touchées par ce qui se passe sur le champ de bataille.

Malheureusement, très peu de contractuels sont correctement informés des risques de TPT, ainsi que de leurs modes de prévention et de traitement, de sorte qu'ils n'ont guère de chances d'être soignés. Aux Etats-Unis, il y a eu de nombreux cas d'employés de SMSP, non couverts par le ministère américain des Anciens combattants, qui se sont vu refuser tout traitement par leurs compagnies d'assurance.⁴¹ L'Armée américaine estime que 17% environ des personnels des unités militaires de combat en Iraq ont montré des symptômes de TPT un an après leur déploiement, mais ce taux grimpe à 30-35% si l'on y inclut les problèmes conjugaux, l'alcoolisme et d'autres problèmes de réadaptation. Une étude conduite par DynCorp sur ses formateurs de police en Iraq a révélé pour sa part un taux de 24% d'employés affichant des symptômes de TPT.⁴²

Les effets de ces troubles s'étendent bien au-delà des personnes qui en sont affectées et touchent les membres de leur famille comme leurs proches et leurs relations, parfois très gravement. La violence familiale, en particulier, est essentiellement commise par des hommes contre des femmes et des enfants. Les sociétés de sécurité doivent avoir connaissance de ces problèmes postérieurs au déploiement et devraient mettre toute sorte de ressources à la disposition de leurs employés dès leur retour. Le minimum, dans ce domaine, serait d'intégrer les TPT dans la formation préalable au déploiement et d'organiser des séances d'information après le déploiement.

4.6 Vérification des antécédents et formation

Avec l'explosion de l'industrie de la sécurité privée se pose le problème épineux de la vérification des antécédents des employés.⁴³ Les SMSP devraient, pour le moins, vérifier intégralement les antécédents de leurs recrues pour s'assurer que n'y figurent aucune charge criminelle, violation de droits humains et actes de violence sexiste et inscrire cette vérification dans leurs processus de recrutement.

La formation mérite elle aussi une attention plus poussée. Etant donné que les employés et contractants ont généralement des antécédents militaires ou policiers et que la plupart des sociétés bien établies appliquent des procédures de vérification et de sélection, il n'est pas rare que la formation soit jugée totalement inutile, ou alors uniquement dispensée à des fins de perfectionnement. Les clients devraient, dans leurs obligations contractuelles, imposer que le personnel suive une formation supplémentaire, notamment au DHI, DIDH et aux sexospécificités. Les SMSP devraient ainsi avoir moins tendance à déployer de nouveaux employés insuffisamment formés.

4.7 Formation en matière de genre

Il est important pour quiconque travaille dans la RSS et dans des domaines connexes d'être formé à l'identification et au traitement des sexospécificités.⁴⁴ Or, il n'existe aucune norme générale ou bonne pratique communément suivie en ce qui concerne la formation, même en matière de genre, des agents de sécurité privée. Les SMSP devraient intégrer la perspective du genre dans toutes les formations dispensées à leur personnel. Dans l'idéal, ces programmes devraient être permanents et impliquer des organisations de la société civile, dont des organisations de femmes. La formation en matière de genre pourrait également être intégrée à une séance plus générale, d'un à trois jours, sur le droit international et des disciplines connexes.

Cependant, il importe que la formation en matière de genre soit toujours fondée sur des éléments propres au contexte spécifique pour être efficace.

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

Les **disciplines de la formation en matière de genre** destinée aux agents des SMSP peuvent consister en ce qui suit:⁴⁵

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

4.8 Autoréglementation de l'industrie et codes de conduite internes aux sociétés

Les sexospécificités devraient aussi être intégrées aux nouveaux cadres d'autoréglementation qui régissent de plus en plus de composantes de l'industrie. La définition et la surveillance de normes dans le domaine du genre pourraient se faire conjointement avec d'autres problématiques

(les droits humains, par exemple) dans le cadre d'un processus global de définition de normes. Mandat doit être donné par le gouvernement, avec une certaine implication de celui-ci, pour que des normes puissent être appliquées et pour que l'autoréglementation fonctionne. La coopération entre l'Etat et l'industrie sur les questions de réglementation pourrait notamment permettre d'éviter d'entraîner certaines sociétés dans la clandestinité lorsque la réglementation devient trop lourde ou trop onéreuse. Par exemple, les soumissions présentées en réponse à des appels d'offres internationaux doivent être produites selon des délais très serrés; si une société doit faire valider sa soumission par le gouvernement de son lieu d'immatriculation, elle peut être tentée de se délocaliser à l'étranger vers un Etat moins réglementé. Parallèlement, les normes et politiques relatives aux sexospécificités doivent être auditées et contrôlées – l'intervention des gouvernements pourrait être très utile à cet égard.

Les normes remplissent deux grandes fonctions, surtout si leur application est obligatoire. Premièrement, elles améliorent la performance, la transparence et la responsabilité des SMSP. Deuxièmement, elles excluent d'emblée les acteurs «sans foi ni loi» de l'industrie. Quoi qu'il en soit, ces effets positifs ne peuvent se concrétiser que si des mécanismes d'application sont là pour contraindre les sociétés à respecter ces normes.

Les codes de conduite internes aux sociétés ou à l'industrie figurent certainement parmi les moyens les plus efficaces de promouvoir la responsabilité, l'intégration des sexospécificités et le respect des droits humains, car ils incitent à l'adoption de normes organisationnelles et professionnelles. L'Association canadienne de sécurité (CANASA), par exemple, spécifie dans son code de déontologie un mécanisme détaillé qui offre au comité de déontologie les moyens d'enquêter sur les plaintes et de prendre des sanctions, lesquelles vont jusqu'à l'expulsion de CANASA.⁴⁷ Le code de conduite de l'Association internationale pour les opérations de paix (IPOA)⁴⁸, tout comme la charte et le code de conduite de la *British Association of Private Security Companies* (BAPSC)⁴⁹, sont des documents qui pourraient se prêter à l'inclusion des sexospécificités, notamment dans leurs clauses sur les pratiques d'emploi, le respect des droits humains, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels. A l'heure actuelle, il n'est fait aucune allusion aux sexospécificités dans ces codes de conduite, ce qui démontre bien l'importance d'informer les membres des entités représentatives de l'industrie sur les questions de genre.

Or, en dépit des mécanismes de stimulation mis en place pour inciter les SMSP à s'autoréglementer, très peu d'entre elles appliquent un code de conduite interne, collectif ou externe. En 2006, l'IPOA a effectué un sondage auprès de ses trente membres. Sur les sociétés ayant répondu à ce sondage, 21% ont admis n'appliquer aucun code de conduite interne et 14% ne suivre aucun code de conduite externe.⁵⁰ De plus, l'autoréglementation, par définition, ne peut pas réglementer des sociétés qui font le choix de ne se

Encadré 6

Autoréglementation au Royaume-Uni

Les premiers pas vers l'autoréglementation de l'industrie ont été franchis au début 2006 avec la fondation de la *British Association of Private Security Companies* (BAPSC). Dans le sillage de la «bulle iraquienne», l'industrie britannique de la sécurité privée s'est démesurément développée entre 2003 et 2005, mais a eu maille à partir avec les principes de légitimité et de respectabilité. En l'absence d'outils réglementaires au Royaume-Uni et de toute action gouvernementale en ce domaine, l'Association a été créée pour réguler et contrôler l'industrie britannique. La BAPSC représente environ 95% de l'industrie britannique en termes de valeur contractuelle, de sorte que tous les efforts qu'elle déploie pour fixer des normes – si tant est que celles-ci puissent être dûment appliquées – peuvent avoir un poids considérable sur le marché.

Les très stricts critères d'adhésion, qui comprennent un processus complet de vérification des antécédents, l'organisation de cours de formation obligatoires en DHI et de DIDH et l'élaboration d'un code de conduite exhaustif, sont quelques-uns des mécanismes qui permettent à la BAPSC d'élever efficacement les normes de l'industrie. Le gouvernement britannique est donc condamné à missionner la BAPSC pour l'autoréglementation.

Cependant, l'autoréglementation n'est efficace que si elle est confortée par un minimum d'intervention gouvernementale. Le développement de capacités d'investigation et la désignation potentielle d'un médiateur au sein d'un service gouvernemental constitueraient deux outils majeurs pour rendre l'autoréglementation crédible et efficace.

Comme les opérations de sécurité privée sont ordinairement exécutées à l'étranger, là où les audits ne peuvent être pratiqués que difficilement et irrégulièrement, les sociétés doivent prendre conscience qu'elles peuvent tirer un réel avantage commercial en adoptant et appliquant des normes, ne serait-ce que dans le domaine des sexospécificités. La formation en matière de genre, en particulier, les aiderait à mieux comprendre les bienfaits de la prise en compte des sexospécificités dans leurs opérations.

De fait, l'autoréglementation est une occasion exceptionnelle d'introduire les questions de genre dans l'industrie de la sécurité privée, car le processus de définition de normes est à la fois inclusif et ascendant. De plus, l'organe d'autoréglementation connaît les membres de l'association et peut, au besoin, discuter bilatéralement des avantages et des problèmes de l'intégration des sexospécificités.

soumettre à aucun régime réglementaire au niveau sectoriel. L'autoréglementation ne va donc pas de soi et ne prend tout son sens que dans le cadre d'une matrice de verrouillage synchronisé et, idéalement, de mécanismes de renforcement réglementaire, tant aux niveaux national et international qu'au niveau sectoriel.

Dans le même temps, toutefois, la promotion de l'autoréglementation est devenue la position par défaut du gouvernement britannique en ce qui concerne la réglementation de la plupart des industries (voir l'Encadré 6).

5 Traitement des sexospécificités dans la réglementation internationale et nationale des SMSP

Jusqu'à présent, seuls deux pays disposent de régimes réglementaires spécifiques pour leurs industries nationales de sécurité privée qui déploient des opérations à l'étranger: l'Afrique du Sud et les États-Unis. Cependant, ces deux régimes sont très imparfaits, comme le démontrent les débats permanents entretenus dans ces deux pays autour de la question.⁵¹

La mise au point de régimes réglementaires pour les SMSP, aussi bien au niveau national qu'au niveau

international, devrait s'inspirer du cadre juridique international. Il existe en effet toute une série de lois et d'instruments internationaux et régionaux en ce domaine:

- Donner mandat pour intégrer les sexospécificités dans tous les aspects du maintien de la paix et du règlement des conflits.
- Créer la possibilité pour les États d'être tenus responsables des violations commises par les personnels des SMSP.
- Imposer la responsabilité directe des personnels des SMSP au regard du DHI, du DIDH, du droit pénal international et des lois nationales en cas de crimes et délits extraterritoriaux.

Cette section n'a pas vocation à formuler des recommandations complètes pour la réglementation internationale ou nationale des SMSP; elle se contente d'identifier les normes existantes les plus pertinentes, concernant en particulier les sexospécificités.

5.1 Droits humains internationaux et droit humanitaire international

Le droit international ne réglemente pas explicitement les activités des SMSP et des agents individuels. Le droit international ne stipule des normes spécifiques que sur la question des mercenaires – un terme devenu totalement désuet, qui ne convient plus guère au phénomène moderne des SMSP.⁵² De même, il n'existe pas d'instruments internationaux ou régionaux sur les droits des femmes ou des enfants, ou sur les droits humains en général, qui traitent spécifiquement de l'industrie de la sécurité privée.⁵³

La **Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies** (RCS 1325 de l'ONU) sur les femmes, la paix et la sécurité traite de la prise en compte des sexospécificités dans le règlement des conflits, la consolidation de la paix et la reconstruction postconflictuelle, mais n'aborde pas explicitement le secteur de la sécurité privée et n'explique pas comment intégrer ces sexospécificités.⁵⁴ La résolution, toutefois, demande à ce que des perspectives de genre soient prises en compte dans les opérations de maintien de la paix conformément à la Déclaration de Windhoek et au Plan d'action de Namibie, ainsi que dans les programmes de DDR et de réforme de la police et de la justice – ce qui semble inclure les sociétés privées dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.⁵⁵ En outre, la RCS 1325 de l'ONU déclare que tous les personnels de maintien de la paix devraient suivre une formation spéciale sur la protection, les besoins spéciaux et les droits humains des femmes et des enfants dans les situations de conflit. La résolution rappelle également «à toutes les parties à un conflit armé de respecter pleinement le droit international applicable aux droits et à la protection des femmes et petites filles, en particulier en tant que personnes civiles».

Voir l'Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux

Responsabilité de l'Etat au regard des violations de droits humains commises par des SMSP

Quoi qu'il en soit, les Etats ont le devoir de protéger les droits humains de leurs citoyens. Les normes de DHI ont force exécutoire, car les Etats peuvent et, de fait, sont obligés de les appliquer et d'engager la responsabilité des sociétés lorsque celles-ci se rendent coupables de comportements préjudiciables aux droits humains. Le meilleur exemple ici est la **Convention sur l'élimination de toutes les formes**

de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui a été ratifiée par 185 Etats.⁵⁶ L'article 2, par exemple, engage les Etats à entreprendre une série de mesures ayant une incidence sur le secteur de la sécurité, notamment:

- «adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes» (article 2b);
- «instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire» (article 2c);
- «prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque» (article 2e).

Plus spécifiquement, la notion de la responsabilité de l'Etat au regard des violations des droits humains s'est considérablement élargie, pour ne pas seulement inclure les violations des droits humains par l'Etat ou ses agents, mais aussi l'obligation positive de prévention des abus perpétrés par des acteurs privés. En vertu du droit international, les Etats ont l'obligation générale d'agir avec la «diligence voulue» pour prévenir, mener les enquêtes nécessaires et sanctionner les violations du droit international, diligenter des enquêtes et octroyer des dommages et intérêts équitables. Les Etats peuvent être tenus responsables s'ils négligent d'appliquer la diligence voulue pour prévenir ou traiter une violation des droits humains par un «acteur privé» (une SMSP, par exemple).

Un certain nombre d'instruments juridiques internationaux confirme spécifiquement cette obligation de diligence en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes. Dans la **Déclaration sur l'élimination**

Encadré 7

Les Etats-Unis d'Amérique contre David A. Passaro⁶⁷

Un exemple d'application efficace du droit national nous est fourni par l'affaire de David A. Passaro, agent indépendant travaillant en Afghanistan pour le compte de la CIA. En juin 2003, il a participé à des activités de formation paramilitaire avec les troupes américaines basées à Asadabad, dans la province de Kunar, dans le nord-est de l'Afghanistan.

Abdul Wali, petit agriculteur afghan local, faisait partie d'un groupe d'individus suspectés d'avoir perpétré des attentats. Le 18 juin 2003, Wali s'est livré de lui-même aux forces américaines d'Asadabad après avoir obtenu des garanties quant à sa sécurité.

Passaro a torturé Wali pendant son interrogatoire, sous les yeux d'au moins trois parachutistes de la 82^{ème} Division aéroportée de l'armée. Des témoins ont affirmé que Passaro s'était porté volontaire pour interroger Wali et s'était énervé en voyant que celui-ci ne répondait pas aux questions, tout simplement parce qu'il n'avait rien à voir avec les attentats incriminés. D'après ces témoins, Wali, enchaîné pieds et poings liés au sol et contre le mur de sa cellule, a été torturé et battu par Passaro au niveau des bras, des poignets, des genoux et de l'abdomen à coups de poings et de pieds, et au moyen d'une lampe torche métallique. Passaro a également, au moins une fois, frappé Wali à coups de pied dans l'aîne et la prostate. Le 21 juin 2003, le décès de Wali était prononcé.

Le 17 juin 2004, Passaro était le premier civil à être accusé d'actes de torture sur des prisonniers en Afghanistan et en Iraq et le premier Américain accusé en vertu de l'*USA PATRIOT Act*, loi étendant la compétence des tribunaux américains à l'étranger.

Passaro a été jugé coupable de haute trahison et de trois autres infractions et a été condamné par un tribunal fédéral de Caroline du Nord en février 2007 à une peine d'emprisonnement de 8 ans et 4 mois.

de la violence à l'égard des femmes adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1994⁵⁷, l'article 4 stipule ce qui suit:

«Les Etats devraient mettre en œuvre sans retard, par tous les moyens appropriés, une politique visant à éliminer la violence à l'égard des femmes et, à cet effet, [...] (c) agir avec la diligence voulue pour prévenir les actes de violence à l'égard des femmes, enquêter sur ces actes et les punir conformément à la législation nationale, qu'ils soient perpétrés par l'Etat ou par des personnes privées.

Au niveau régional, l'article 7(b) de la **Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme** (Convention de Belém do Para, 1994) exhorte également les Etats «à agir avec la diligence voulue pour prévenir la violence contre la femme, mener les enquêtes nécessaires et sanctionner les actes de violence exercés contre elle»; de même, l'article 125 de la **Déclaration et du Programme d'action de Beijing** de 1995 réaffirme la responsabilité qu'ont les Etats de prévenir les actes de violence commis contre des femmes par des acteurs non étatiques, de mener les enquêtes nécessaires et de les sanctionner.⁵⁸

Les Etats ont donc l'obligation positive de prévenir, de traiter et de punir les crimes liés à la violence sexiste et à la discrimination.⁵⁹ Si un Etat néglige d'intervenir avec la diligence voulue pour prévenir, traiter et punir des abus commis par des acteurs privés (y compris les actes de violence sexiste commis par les personnels des SMSP), il peut en être tenu pour responsable en vertu du DIDH.

Responsabilité directe des personnels des SMSP

Les personnels des SMSP peuvent être tenus directement et personnellement responsables, en vertu du DHI, si celui-ci s'applique lors d'une opération, c'est-à-dire si l'opération est menée dans une zone de conflit armé. En effet, selon le DHI, les personnels des SMSP ont un statut civil (à moins qu'ils ne fassent partie des forces armées). Ils encourent une responsabilité pénale individuelle pour tous les crimes de guerre qu'ils commettraient. La poursuite judiciaire de crimes suppose normalement l'intervention des Etats, qui sont les organes chargés de l'application du DHI et du DIDH dans la plupart des juridictions. Or, l'intervention des Etats dans ce domaine est, pour l'heure, quasiment inexistante. Il ne faut pas non plus oublier le rôle que peut jouer le Tribunal pénal international (TPI) pour juger les crimes de guerre commis par les personnels des SMP. Le Statut de Rome du TPI reconnaît et poursuit la violence sexuelle et la violence sexiste comme des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité.⁶⁰

L'une des raisons de l'incurie des Etats peut s'attribuer aux difficultés pratiques que suppose la conduite d'enquêtes sur des affaires pénales dans un environnement à haut risque ou hostile. Une autre raison peut résider dans le sens de l'opportunité politique. Les gouvernements peuvent se servir des SMSP comme de commodes outils politiques

dans une mission en situation conflictuelle ou postconflictuelle, en particulier si celle-ci échoue, ou pour couvrir le décès de personnes travaillant sur une opération dangereuse – après tout, le décès d'un agent privé de sécurité importe moins dans l'opinion publique que celui d'un soldat. Cela implique qu'il n'est pas nécessairement dans l'intérêt des gouvernements d'imposer une réglementation et un contrôle stricts aux SMSP, puisque la réglementation peut avoir pour effet d'accroître les responsabilités encourues par ces gouvernements au titre des actions exécutées en leur nom par des SMSP.

5.2 Législation nationale et directives pour les crimes et délits extraterritoriaux

Même si des sociétés privées pouvaient être légalement tenues responsables en vertu des cadres juridiques internationaux relatifs aux droits humains, ces obligations devraient certainement être appliquées par le biais de la législation et du système juridique des Etats individuels.⁶¹

Pour l'heure, très peu de pays seulement, à savoir l'Afrique du sud, la Suisse et les Etats-Unis, pour l'essentiel, ont pris des mesures législatives pour réglementer les SMSP immatriculées sur leur territoire ou pour interdire aux citoyens d'agir comme des mercenaires, dans le but de prévenir toute violation du droit international et du droit des droits humains.⁶² Comme le gouvernement américain et les SMSP américaines figurent parmi les acteurs les plus puissants de la RSS dans le monde, il peut être intéressant d'étudier plus en profondeur l'environnement réglementaire en vigueur aux Etats-Unis.

Pour les sociétés sous contrat avec le gouvernement américain, les instruments applicables sont, entre autres, le *Military Extraterritorial Jurisdiction Act* (MEJA, loi sur la juridiction militaire extraterritoriale)⁶³ et l'*Uniform Code of Military Justice* (UCMJ, Code uniformisé de justice militaire)⁶⁴. Ces deux lois prohibent les fautes graves, comme le viol ou l'homicide. Bien que, en théorie, ces deux instruments puissent être déjà appliqués, les débats font rage autour de la constitutionnalité de certains aspects de l'UCMJ et de la faisabilité de l'application de la MEJA. En ce qui concerne l'UCMJ, il reste à déterminer comment un amendement rendant la loi applicable aux contractants militaires dans le cadre d'opérations de circonstance, par exemple en temps de guerre, peut s'appliquer à des sociétés et à des ressortissants non américains, ainsi qu'à des contractants travaillant pour des clients autres que le gouvernement américain. Des problèmes analogues se posent pour le MEJA, même si la loi ne s'applique pas aux contractants qui ne relèvent pas du ministère de la Défense, tels ceux sous contrat avec le ministère de l'Intérieur.⁶⁵ Le problème supplémentaire posé par le MEJA est la nature compliquée et onéreuse des poursuites extraterritoriales: des témoins doivent être interrogés et des preuves doivent être produites à plusieurs milliers de kilomètres du territoire américain.

Encadré 8 Procès civil de Kellogg, Brown and Root pour viol et harcèlement sexuel

Les plaignants, des employés de Kellogg, Brown and Root (KBR), déclarent avoir travaillé dans un climat de sexe et d'alcool en 2004-2005, tandis que des femmes dénonçant des actes de harcèlement à leurs supérieurs étaient constamment dénigrées et sexuellement sollicitées. Dans le cadre d'un procès intenté pour viol, il a été déclaré que «cette agression ne se serait jamais produite sans l'atmosphère "virile et machiste" que les défendeurs avaient d'abord créée, puis négligé de modérer (vis-à-vis des femmes) – une atmosphère qui était excusée, pour ne pas dire encouragée, et dont les défendeurs avaient été amplement informés dès le départ». ⁷¹ Bien que KBR ait prétendu avoir amplement enquêté sur cette affaire de viol, la Commission américaine sur l'égalité des chances dans l'emploi a estimé que l'enquête interne menée par la société était insuffisante et n'avait autorisé aucun moyen de recours adéquat. ⁷²

Bien que, apparemment, une vingtaine d'agents civils (travaillant pour l'armée ou pour la CIA) soit impliquée dans des affaires d'abus sur des détenus en Afghanistan, à Guantanamo Bay et en Iraq, à ce jour un seul un d'entre eux (de la CIA) a été poursuivi par le ministère américain de la Justice pour avoir commis des actes de torture en Afghanistan (voir l'Encadré 7). ⁶⁶

De surcroît, la réglementation des personnels des SMSP peut porter sur des comportements illicites spécifiques. Par exemple, l'*US Trafficking Victims Protection Act* (TVPA, loi américaine sur la protection des victimes de traite humaine) établit la compétence des tribunaux américains pour les employés fédéraux américains accusés de trafic ou de traite à l'étranger. L'application du TVPA devrait être renforcée par l'exécution régulière d'audits des contractants et des sous-traitants et les autres Etats devraient être encouragés à adopter une législation et des mécanismes de conformité analogues.

Plusieurs problèmes pratiques peuvent se poser concernant la réglementation de la privatisation de la sécurité par la législation nationale et par des directives de niveau national. Par exemple, les Etats ont le devoir de protéger leurs citoyens contre les activités potentiellement nocives menées par des sociétés et des acteurs privés sur leur territoire et sur tous les territoires placés sous leur contrôle (pendant une occupation, par exemple). Cependant, en DIDH, rien n'oblige à établir une juridiction extraterritoriale dédiée à la protection des victimes potentielles placées sous le contrôle effectif d'un Etats tiers, à moins que les violations constatées ne soient soumises à une compétence universelle, comme dans le cas des graves infractions aux Conventions de Genève ou d'autres violations sérieuses des droits humains (génocide et apartheid, par exemple). Si une société opère hors de l'Etat où elle est immatriculée, l'Etat d'immatriculation n'a que «l'obligation de promulguer des lois et des réglementations pour promouvoir les abus de droits humains par les sociétés immatriculées dans sa juridiction *dans la mesure du possible*». ⁶⁸

Nombreux sont les Etats, où opèrent des SMSP, qui n'ont pas la volonté politique ou les moyens de protéger leurs citoyens sur leur propre territoire contre les agissements des SMSP. Tel est le cas, en particulier, des Etats en situation d'échec, dont le système juridique a cessé de fonctionner. C'est ce qui a amené un conseiller juridique du Comité international de la Croix-Rouge (CICR) à remarquer

que «le manque de responsabilité de l'Etat dans lequel des sociétés déploient des activités, notamment dans des situations de conflit, associé aux lacunes de l'application des lois dans l'Etat d'immatriculation dues aux obstacles posés par les procédures ou aux failles de la législation, peut induire de graves problèmes en termes de protection». ⁶⁹

Il est difficile de traduire en justice une violation des droits humains dans un pays tiers et peu d'Etats reconnaissent la responsabilité pénale des sociétés. ⁷⁰ Plusieurs systèmes juridiques nationaux, tels ceux des Etats-Unis et du Royaume-Uni, autorisent toutefois les procédures civiles pour des préjudices subis dans un autre Etat. Cette option doit encore être explorée plus avant, mais il y a déjà des sociétés en attente de procès en vertu de l'*Alien Torts Claims Act* (loi américaine sur les plaintes pour délits civils à l'étranger) et du principe de responsabilité pour fait d'autrui en droit anglais. La responsabilité pour fait d'autrui est la responsabilité légale engagée par un employeur en cas de délit civil commis par l'un de ses employés en cours d'emploi.

Des procès civils sont actuellement en cours aux Etats-Unis dans quatre affaires de harcèlement sexuel et de viol dont sont accusés des employés de la société Kellogg, Brown and Root en Iraq. (Voir l'Encadré 8.) Voilà bien la preuve que les enquêtes internes ne suffisent pas et que les sociétés devraient avoir pour politique systématique de dénoncer aux autorités concernées tous les cas présumés ou avérés de harcèlement sexuel et de viol.

5.3 Directives internationales non juridiquement contraignantes

Un exemple de telles directives est le code des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'Homme, adopté en 2000 par des gouvernements, des entreprises des industries pétrolières et extractives, des ONG et des observateurs. ⁷³ Ces Principes volontaires formulent des directives précises pour les interactions entre les sociétés et les prestataires de sécurité privée; les questions de genre devraient être prises en compte dans la mise en œuvre de ces Principes volontaires au niveau des sociétés. Un exemple plus récent est le code de conduite pour les sociétés de sécurité privées de Sarajevo, qui a été rédigé par des représentants

industriels d'Europe du Sud-Est et du Royaume-Uni, ainsi que par différents représentants d'ONG et d'organisations internationales.⁷⁴

Ces directives internationales couvrent divers domaines propices à l'intégration des sexes, comme les pratiques de recrutement, la formation et le respect des droits humains. Cependant, comme tous les codes de conduite élaborés par des sociétés et des secteurs d'activités, ces instruments sont purement facultatifs et ne concernent donc qu'une fraction minime des centaines de SMSP du monde entier. Ils font souvent aussi fonction de plus petit dénominateur commun sur lequel des acteurs peuvent s'entendre.

Une initiative plus prometteuse a été lancée par le gouvernement suisse en coopération avec le CICR, qui encourage les Etats à promouvoir et garantir le respect du DHI et du DIDH par les SMSP œuvrant dans des situations de conflit. Il est prévu de rédiger un code de conduite à l'intention des SMSP internationales, auquel les sexes spécifiques devraient être intégrés.

5.4 Autres instruments internationaux pertinents

Il existe d'autres normes internationales en «droit mou» susceptibles de s'appliquer aux SMSP qui font usage de la force.⁷⁵ Il s'agit, par exemple, des normes suivantes: le Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois, les Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus, les Principes fondamentaux relatifs au traitement des détenus et l'Ensemble de principes pour la protection de toutes les personnes soumises à une forme quelconque de détention ou d'emprisonnement. Bien que ces instruments internationaux soient initialement conçus pour s'appliquer aux Etats et à leurs agents, les clients et les Etats recruteurs peuvent tout à fait s'y référer contractuellement.

6 Intégration de la perspective du genre aux SMSP dans des contextes spécifiques

6.1 Pays en situation conflictuelle et postconflictuelle

Les pays en situation conflictuelle et postconflictuelle pâtissent généralement d'une pénurie de services de sécurité publique et les SMSP sont souvent là pour combler ces lacunes. La dynamique des pays en situation postconflictuelle revêt un intérêt tout particulier, car la récente explosion mondiale du secteur de la sécurité privée s'est d'abord inscrite dans les pays sortant d'un conflit, notamment en Afghanistan et en Iraq. Les problèmes, les enjeux et les opportunités que suppose le recours à des sociétés privées dans ces deux pays sont intrinsèquement liés au contexte spécifique. Ils ont donc peu de chances d'être à nouveau observés dans d'autres contextes au cours des prochaines années. Cependant, comme la présence de SSP sera nécessaire en nombre pendant encore cinq à dix ans au moins en Afghanistan et en Iraq, il est capital d'étudier leur cas plus en profondeur.

Il y a très peu de données fiables disponibles sur le nombre de SMSP – locales et internationales – en Afghanistan et en Iraq. D'après les estimations du secteur, les agents de sécurité privée seraient au nombre de 20 000 à 25 000 en Iraq. Il n'est pas toujours facile de savoir si ces estimations incluent les forces irakiennes locales ou non mais, d'après la *Private Security Company Association of Iraq* (PSCAI), la moitié d'entre eux seulement provient de pays étrangers, dont 5 000 de pays occidentaux et encore plus de pays tiers. En l'absence de données collectées au niveau centralisé, on ignore aussi le nombre d'agents étrangers qui fournissent des services d'appui (cuisine ou nettoyage, par exemple) aux forces étrangères et aux SMSP installées dans le pays. Toujours d'après les estimations, le nombre d'agents de sécurité privée en Afghanistan serait compris entre 18 500 et 28 000.⁷⁶ Ce nombre semble tenir compte des forces locales mais, une fois encore, aucune donnée fiable ne permet de le démontrer.

Les cas de l'Afghanistan et de l'Iraq ont révélé la nature mondialisée de l'industrie de la sécurité privée et la croissance des inégalités. Les SSP et les SMP présentes dans ces deux pays ont recruté des milliers d'employés, majoritairement des hommes pauvres et sous-employés issus de pays en développement, en leur versant un salaire qui ne représente souvent que le dixième des salaires consentis aux agents occidentaux, à travail égal.⁷⁷ Des agents recrutés par des intermédiaires moyen-orientaux viennent de pays pauvres, comme le Bangladesh, le Népal ou

les Philippines, pour effectuer les tâches ingrates des SSP, notamment la cuisine, le service à table ou le nettoyage des toilettes.⁷⁸ D'autres agents – les anciens combattants originaires de pays comme Fidji et l'Ouganda ou venant de toute l'Amérique latine – sont assignés à des tâches plus dangereuses, par exemple la protection physique et l'appui militaire.⁷⁹ Les agents issus de ces pays ont souvent les faveurs des sociétés américaines, car ils connaissent bien les armes américaines et les procédures de sécurité correspondantes puisqu'ils ont été formés par des instructeurs américains pendant leur service militaire.

Les efforts de reconstruction postconflituelle en Afghanistan et en Iraq entrent largement en ligne de compte dans ce que l'on appelle la « bulle », c'est-à-dire l'inflation inattendue observée ces dernières années concernant les opportunités commerciales des SMSP dans l'industrie de la sécurité privée, et ont dégagé de nouvelles voies pour le développement du marché global. Etant donné leur proximité avec les efforts de reconstruction postconflituelle, les SMSP internationales ont commencé à développer d'importantes capacités dans de nouvelles sphères, notamment en RSS, en DDR, en développement et en secours en cas de catastrophe. Comme l'éclatement de cette bulle semble imminent, tout laisse à penser que ces nouvelles sphères vont connaître une réelle croissance en devenant à part entière un domaine spécialisé du secteur de la sécurité privée. Il est donc temps de formuler en matière de sexospécificités des directives précises et cohérentes pour les SMSP qui sont impliquées dans ces activités. Ces directives (aussi bien génériques que contextuelles) doivent être élaborées en étroite coopération avec les SMSP et leurs associations professionnelles (IPOA, BAPSC, PSCAI, *Private Security Companies Association in Afghanistan* (PSCAA), etc.), ainsi qu'avec des représentants gouvernementaux et des organismes donateurs. Seule l'inclusion de toutes les parties prenantes garantira la mise en œuvre, le contrôle et l'application effective des directives et normes.

Les civils, surtout les femmes, les enfants et les personnes âgées, sont particulièrement vulnérables pendant et après les conflits. Les taux de violence sexiste en période d'après-guerre demeurent souvent très élevés.⁸⁰ Ainsi, il est impératif que les employés des SMSP actives dans des environnements postconflituels soient dûment informés et spécialement formés à la protection, aux besoins sécuritaires particuliers et aux droits humains des femmes, des filles et des garçons en situation conflictuelle et postconflituelle. Les employés ou les agents devraient aussi avoir des instructions précises à suivre sur les codes de conduite et les politiques de tolérance zéro, notamment concernant l'exploitation sexuelle des membres vulnérables de la communauté d'accueil et des autres employés des SMSP. Cette sorte de formation préalable au déploiement est déjà pratiquée dans de nombreuses forces armées nationales engagées dans des interventions internationales, grâce à la prise en compte des sexospécificités dans les opérations de maintien et de consolidation de la paix de l'ONU.⁸¹

Les situations postconflituelles offrent également des opportunités sans précédent pour imposer un changement sociétal, ne serait-ce qu'en permettant de contrecarrer la discrimination sexuelle et de redéfinir les rôles sexuels. Les contractants, notamment ceux qui participent aux activités de RSS, comme les formations policières et militaires, devraient accorder une attention toute particulière aux questions des sexospécificités et des droits humains. Ces questions peuvent porter sur le traitement de la violence sexiste, l'assistance aux membres vulnérables de la société ou l'ouverture du secteur de la sécurité aux femmes. Le Libéria, par exemple, a adopté un quota de 20% de femmes dans les forces de police et les forces armées.⁸² Les SMSP qui collaborent avec la police ou l'armée libérienne sont donc tenues de posséder les compétences requises pour travailler avec de nouvelles recrues féminines. Les SMSP qui fournissent d'importants services pour la mise en œuvre d'activités de RSS devraient être incluses dans la planification de l'intégration des sexospécificités et ce, dès le début.

Dans les pays qui sortent d'un conflit, il est essentiel d'inclure aussi le secteur local de la sécurité privée dans tous les processus de RSS de manière à prévenir l'apparition d'un secteur parallèle irresponsable, susceptible de faire concurrence au secteur étatique réformé de la sécurité. De telles structures parallèles ne feraient qu'accroître les risques de violations des droits humains, de violence sexiste et d'autres crimes. La communauté internationale, les donateurs et les prestataires de RSS doivent donc élaborer, de préférence au cas par cas, des politiques claires et précises sur l'incorporation des sexospécificités dans les opérations de RSS qui impliquent, d'une manière ou d'une autre, des SSP locales. Il faut ensuite tirer les enseignements, compiler les bonnes pratiques et les mettre à la disposition d'autres opérations de RSS. Plus spécialement, dans de nombreux pays en situation postconflituelle, d'anciens membres démobilisés des armées et des forces de sécurité trouvent souvent du travail dans la police et dans le secteur de la sécurité privée (voir la Section 6.2). Les femmes qui ont combattu ou se sont engagées aux côtés de groupes armés devraient être pleinement impliquées dans les processus de RSS, notamment en autorisant leur accès dans le secteur de la sécurité privée dans le cadre de leur réintégration et de la création d'emplois civils.

Défis et opportunités pour l'intégration de la perspective du genre dans les pays sortant d'un conflit:

- Les SMSP peuvent constituer de précieux partenaires dans toute initiative de RSS et de reconstruction postconflituelle. Elles sont presque toujours vues par les communautés d'accueil comme des « ambassadeurs » de pays occidentaux. Comme les SMSP s'efforcent toujours de répondre aux demandes de leurs clients, il y a là possibilité de créer des normes et des réglementations pour faire des SMSP des partenaires légitimes dans toutes les opérations. Les clients et les donateurs peuvent et, même, devraient insister pour imposer la prise en compte des sexospécificités dans les contrats qu'ils signent avec les SMSP.

- Un environnement postconflictuel n'est pas toujours synonyme de limpidité juridique, mais ne signifie pas pour autant que les agents de sécurité travaillent dans un climat d'impunité. Les conduites sexuelles, la participation à des réseaux illicites de prostitution et la violence sexiste ne doivent pas être tolérés, que ce soit vis-à-vis des communautés d'accueil ou des personnels des SMSP.
- Pour améliorer l'efficacité de leurs opérations, les SMSP doivent recruter davantage de femmes pour leur travail de RSS, par exemple la réforme de la police. Elles ont donc tout intérêt à créer un environnement professionnel propice au recrutement et à la rétention de personnels féminins.

6.2 Pays en développement

Dans l'ensemble, les avancées du secteur de la sécurité privée dans les pays en développement sont bien plus spectaculaires que dans le monde développé: les marchés qui affichent la croissance la plus rapide se trouvent en Afrique, en Chine, en Inde et en Amérique latine.⁸³

Le monde en développement, et en particulier l'Afrique subsaharienne, connaît une privatisation croissante des services de sécurité intérieure, comme la police. Quoique les deux phénomènes de la sécurité privée au niveau national et au niveau international doivent être distingués analytiquement puisque dus à des circonstances différentes,⁸⁴ ils sont tous deux liés aux changements structurels qui s'observent dans les sphères sociales, économiques, politiques et stratégiques, et qui sont de nature véritablement mondiale.⁸⁵ En d'autres termes, les processus de mondialisation facilitent la conduite du commerce et l'échange des idées à travers les frontières et mène ainsi à la reproduction de modèles de lutte contre la violence et de traitement des problèmes de sécurité. Parallèlement, l'offre et la demande concernant les services de sécurité privée ont aussi tendance à se mondialiser et à se convertir en simples marchandises.

En Afrique, les raisons de la croissance exponentielle du marché de la sécurité privée sont, entre autres: la réduction des forces armées après la Guerre froide, les processus mondiaux de libéralisation des marchés, la prolifération des armes et la situation générale d'insécurité.⁸⁶ L'un des facteurs les plus puissants qui favorise l'émergence de forces de sécurité privée est, semble-t-il, la faiblesse des capacités étatiques et le vide sécuritaire concomitant dans de grandes parties d'Afrique.

Les problèmes communs à de nombreux Etats africains sont l'omniprésence de l'insécurité, le manque de confiance dans les forces de sécurité publique, la pauvreté généralisée et l'exploitation des gardes de sécurité par des horaires très longs et des salaires extrêmement bas, ce qui ne fait que les inciter aux activités criminelles. L'amélioration des conditions de travail et des salaires des agents locaux de sécurité privée devrait rehausser la situation socio-économique des membres les plus vulnérables de la

main-d'œuvre, à savoir les hommes pauvres et non éduqués qui, bien souvent, ont quitté leur campagne pour émigrer vers les centres urbains.

Dans certains pays, comme en Angola et en Sierra Leone, les SSP représentent le premier marché du travail pour les anciens rebelles et insurgés. La démobilisation de l'UNITA en Angola, en 2002, par exemple, a créé pour les nouvelles SSP une main-d'œuvre bon marché, dotée de compétences militaires. A l'heure actuelle, 35 715 personnes sont employées par les 307 SSP du pays. L'un des principaux problèmes qui se posent à l'Angola est l'usage continu «d'armes de guerre» non enregistrées, comme les AK47, par des agents de sécurité privée. Ce problème ne perpétue pas seulement une culture de guerre, mais favorise également les activités criminelles et les violations de droits humains, en particulier dans les régions productrices de diamants, parmi les personnels de SSP. Récemment, des initiatives ont été lancées pour inclure des SSP dans des formations sur les droits humains conçues pour les forces de police nationale et dispensées par le Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies (HCDH) de Luanda. Cependant, en l'absence d'efforts systématiques de contrôle, les effets à long terme des formations demeurent des plus incertains.

En Sierra Leone, le secteur de la sécurité se développe également et offre des débouchés professionnels aux anciens combattants de la guerre civile conclue en 2002. Au total, ce sont 3 000 à 5 000 personnes qui peuvent ainsi être aujourd'hui employées par des SSP. Les questions de l'armement des SSP et du traitement inégalitaire réservé aux SSP étrangères et locales par le gouvernement font l'objet de sérieuses contestations. Ces deux questions, associées au problème de l'exploitation des agents par des SSP locales, ne peuvent être résolues que par l'introduction de normes, de réglementations et de mécanismes de contrôle, qui font actuellement défaut.⁸⁷ Il doit être admis, toutefois, que les défis posés à la responsabilité des SMSP locales et internationales œuvrant dans des environnements postconflituels sont principalement dus à la faiblesse des structures, qui ne parviennent pas à imposer l'état de droit.

De surcroît, les acteurs de la sécurité publique et privée dans les Etats africains sont souvent «en étroite liaison par la mise en réseau croissante des structures de sécurité.»⁸⁸ Ce sont fréquemment des dirigeants politiques, des responsables étatiques et des officiers militaires qui sont les (co)propriétaires des SSP, de sorte qu'il peut être dans leur intérêt d'éviter toute réglementation ou, pour le moins, d'éviter que des poursuites judiciaires soient engagées contre des sociétés et/ou des agents individuels accusés de violations de droits humains et d'autres délits.

Parallèlement, des SMSP internationales se dérobent parfois aux réglementations gouvernementales dans l'Etat où elles sont immatriculées en spécifiant que leur responsabilité est engagée en vertu des lois locales de tous les pays où elles opèrent. Bien que

cela soit techniquement vrai, les lois et les capacités de mise en application des lois du pays d'accueil sont trop souvent inappropriées.

Capps affirme ainsi que: «Si les autochtones tentent de faire quoi que ce soit, l'entreprise les fait sortir du pays parce qu'elle ne veut pas voir ses employés aux prises avec la justice. "C'est mauvais pour les affaires".»⁸⁹ Ces questions de responsabilité concernent plus particulièrement les SMSP présentes dans des environnements postconflits ou dans des Etats en situation d'échec, où les institutions garantes de l'état de droit sont soit inadaptées, soit paralysées.

Défis et opportunités pour l'intégration des sexospécificités dans les pays en développement:

- A mesure que les SSP du monde en développement s'accaparent les services de sécurité dans les sphères publiques et privées, le laxisme concernant le contrôle des armes pose de plus en plus problème et peut intensifier les risques de violence sexiste.
- Les SSP locales des pays en développement, ainsi que les SMSP internationales, ont tendance à recruter leurs employés les plus vulnérables et les moins bien rémunérés parmi les groupes marginalisés des pays en développement. Ces employés sont souvent des hommes pauvres, sans instruction, provenant de zones rurales. Beaucoup d'entre eux sont d'anciens soldats qui ont été démobilisés et mal réinsérés dans leur milieu social. Ces pratiques posent de graves problèmes et ont besoin d'être traitées conjointement par les donateurs, les gouvernements et les entreprises. Avec de meilleurs salaires et de meilleurs avantages (par comparaison avec ceux en vigueur dans les pays développés), une plus grande égalité professionnelle pourrait être assurée.

6.3 Pays en transition

La dynamique qui sous-tend l'émergence des sociétés de sécurité privée diffère aussi dans les pays en transition d'Europe centrale, d'Europe orientale et de Russie. Le secteur de la sécurité, qui était souvent démesuré sous le règne des communistes, s'est radicalement amoindri à la fin de la Guerre froide et a laissé des centaines de milliers d'agents de sécurité au chômage. Parallèlement, la situation sécuritaire s'est dégradée et les taux de criminalité ont augmenté, ce qui a incité certains d'entre eux à créer en toute légalité des sociétés de sécurité et d'autres à opérer aux marges de la légalité.

Le secteur de la sécurité privée dans les pays de l'ex-Union soviétique ne peut toutefois pas se comprendre sous la perspective «occidentale» de la dichotomie public-privé. Au contraire, les intérêts des responsables étatiques et des SSP sont souvent indissociables et il serait plus approprié de parler de commercialisation de la sécurité, plutôt que de privatisation.⁹⁰ Le secteur de la sécurité privée dans la Communauté des Etats indépendants, en particulier en Géorgie, en Russie et en Ukraine, suscite de

vives inquiétudes en raison de l'insuffisance ou de l'inefficacité des réglementations et des conflits d'intérêts qui opposent les différentes parties concernées. Comme le note Hiscock: «Le plus grave des problèmes est peut-être que la gouvernance de la sécurité privée ne reçoit pas toute l'attention qu'elle mérite. S'il y a si peu de mécanismes permettant au parlement ou au public d'exercer un contrôle démocratique sur le secteur, c'est en grande partie à cause d'une notion qui subsiste de l'ère soviétique, à savoir que le secteur de la sécurité est une affaire qui concerne exclusivement l'Etat.» Jusqu'à présent, les SSP n'ont pas été intégrées aux efforts de RSS et il n'existe quasiment aucune donnée sur la taille et les activités du secteur de la sécurité privée.⁹¹

En Russie, s'ajoute le phénomène plus récent des unités autorisées de sécurité armée qui protègent et défendent les deux plus grands monopoles énergétiques du pays, Gazprom et la compagnie d'oléoducs Transneft. Selon les termes de l'accord, «les deux compagnies seront pour la première fois en droit d'employer leurs propres agents armés au lieu de faire appel aux services de sociétés de sécurité extérieures. Leurs unités armées auront aussi accès à davantage d'armes et auront plus de libertés concernant leur usage que d'autres sociétés de sécurité privées».⁹²

Dans ce contexte, il est clair que la réforme du secteur de la sécurité privée constitue une gageure pour plusieurs pays de l'ancien bloc de l'Est. La corruption, le crime organisé et la faiblesse des capacités étatiques ont jusqu'à présent fait obstacle à la mise en place d'un contrôle efficace. Paradoxalement, toutefois, le secteur de la sécurité privée est en pleine croissance. En Bulgarie, par exemple, près de 90% de la main-d'œuvre masculine sont désormais employés à des travaux liés à la sécurité privée. Pourtant, le secteur de la sécurité privée de ce pays semble être le plus criminalisé de toute la région.⁹³

Les études conduites sur le sujet indiquent qu'il n'est guère facile d'appliquer les bonnes pratiques issues des pays développés à l'industrie de la sécurité privée des Etats en transition. Or, les SSP doivent faire partie intégrante d'un processus complet de RSS qui traite de tous les problèmes posés par la forte incidence de la criminalité organisée, par l'inefficacité du système judiciaire et par la faiblesse généralisée des capacités étatiques.⁹⁴ Une intervention efficace de l'Etat en termes de réglementation et de législation apparaît plus urgente dans cette partie du monde que partout ailleurs.

Défis et opportunités pour l'intégration des sexospécificités dans les pays en transition:

- Les aspects les plus problématiques de l'activité de sécurité privée dans les pays en transition sont le contrôle et la surveillance. Ils ont tendance à s'associer étroitement avec les sexospécificités, puisque le manque de contrôle génère un climat d'impunité propice à la violence sexiste et à la discrimination.

6.4 Pays développés

Dans les pays développés, la croissance des services de sécurité privée observée ces vingt dernières années peut s'attribuer à plusieurs tendances simultanées. La plus importante est probablement le renoncement à l'Etat-providence keynésien en faveur des politiques économiques néolibérales à partir des années 1970. Conjointement à d'autres phénomènes plus récents, comme l'adoption de nouvelles pratiques de gestion publique, cette tendance a eu pour effet de renforcer le rôle du secteur privé dans les domaines autrefois contrôlés et gérés par l'Etat. Parallèlement, les sociétés occidentales sont devenues de plus en plus conscientes des risques, et de plus en plus frileuses à cet égard. Or, les forces de sécurité publique ne sont pas toujours considérées efficaces pour contrer les risques et les menaces.

Dans les pays développés, les femmes font plus d'incursions dans l'industrie de la sécurité privée. Quoique la documentation sur les sexospécificités et la sécurité privatisée soit très restreinte, des études sociologiques suggèrent que les femmes souffrent d'une sorte de «reségrégation» et de marginalisation dans les entreprises en raison des stéréotypes sexuels sur leurs capacités sociales, physiques et techniques. Une étude conduite sur les sexospécificités dans l'industrie nationale de la sécurité privée au Canada a révélé que la ségrégation sexuelle n'était pas nécessairement le fruit des politiques de recrutement et d'emploi des sociétés, mais semblait au contraire procéder des lieux mêmes des opérations, ainsi que des demandes spécifiques des clients. Les employeurs ont eu tendance à refuser d'envoyer des femmes agents de sécurité sur des sites dangereux et à préférer créer des équipes lorsqu'il y avait beaucoup de femmes.⁹⁵ De plus, des femmes n'étaient affectées à des sites de patrouille à haut risque qu'en compagnie d'un collègue masculin. Les femmes ont aussi eu tendance à être postées en équipes de jour pour «éviter les difficultés».⁹⁶

Par ailleurs, quoiqu'une certaine résistance soit encore opposée aux femmes qui s'engagent dans des activités de sécurité physique, il y a des opportunités pour elles dans d'autres domaines, par exemple dans les opérations clandestines de sécurité.⁹⁷ Il conviendrait donc d'examiner les rôles sexuels et les stéréotypes plus en profondeur pour contribuer à la déségrégation des missions de travail et à la promotion de l'emploi féminin dans l'industrie de la sécurité privée.

Un autre aspect important du secteur de la sécurité privée dans les pays développés est le lien entre les activités et politiques de sécurité privée et les réglementations sur les armes. Comme l'a observé la chercheuse Rela Mazali au sujet de la situation en Israël, il existe des liens préoccupants entre les occurrences d'actes de violence domestique et de meurtres de femmes par leur partenaire intime et les armes à feu enregistrées au nom des agents de sécurité privée.⁹⁸ Les agents qui travaillent de plus en plus pour des sociétés de police privées ont tendance

à emporter leur arme chez eux, en dépit des lois sur la détention d'armes. L'insuffisance du contrôle exercé par les sociétés, les forces de police et les municipalités est source d'abus concernant l'usage de ces armes enregistrées, mais aussi de sévices et de meurtres de femmes.

Défis et opportunités pour l'intégration des sexospécificités dans les pays développés:

- La «reségrégation» et la marginalisation des personnels féminins dans l'industrie de la sécurité doivent être traitées et contrecarrées par des politiques ciblées de recrutement et de promotion des femmes au sein des SMSP. L'embauche de personnels féminins présente des avantages commerciaux et opérationnels qui méritent d'être étudiés plus sérieusement.

7 Recommandations principales

1. **Réglementation:** les gouvernements et les SMSP devraient concevoir – et, le cas échéant, renforcer – une réglementation obligatoire et une autoréglementation des SMSP, aux niveaux national et international.
2. **Surveillance et dénonciation de la violence sexuelle:** les gouvernements et les SMSP devraient concevoir, aux niveaux national et international, des mécanismes de surveillance et de dénonciation couvrant aussi bien les menaces que les actes de violence sexuelle et physique associés aux personnels de sécurité privée, notamment ceux affectés à des tâches de protection en situation postconflictuelle.
3. **Contrats et contrôle de la qualité:** les clients des SMSP devraient incorporer dans leurs contrats des mesures de contrôle permanent de la qualité, ainsi que les normes des Nations Unies et de donateurs concernant la prise en compte des sexospécificités et le respect du droit humanitaire international et du droit international des droits humains.
4. **Normes sectorielles sur les sexospécificités:** la société civile, les associations sectorielles, les gouvernements, les organisations internationales et les SMSP devraient concevoir et appliquer des politiques et des normes sur toutes les questions relatives à l'intégration des sexospécificités dans les SMSP, par exemple la vérification des antécédents des nouvelles recrues, les pratiques sexospécifiques de recrutement, les politiques contre le harcèlement et les sévices sexuels, les procédures de traitement des plaintes et les formations en matière de genre.

5. **Codes, politiques et procédures des SMSP:** les SMSP devraient élaborer des codes de conduite et des politiques de tolérance zéro sur les inconduites sexuelles et l'exploitation sexuelle. Ceux-ci devraient être clairement communiqués aux personnels avant leur déploiement et faire partie intégrante de leurs contrats de travail.
6. **Recrutement et rétention d'un nombre accru de femmes:** les SMSP devraient élaborer des plans d'action pour recruter et retenir davantage de femmes et pour rendre leur environnement de travail favorable aux personnels masculins et féminins.
7. **Vérification des antécédents et formation:** les SMSP devraient améliorer les normes de vérification des antécédents des personnels de sécurité privée pour empêcher tout recrutement d'agents ayant violé des droits humains ou commis des actes de violence sexuelle.
8. **Formation en matière de genre:** les SMSP devraient dispenser des formations en matière de genre à tous leurs personnels afin de renforcer leur capacité à intégrer les sexes dans leurs opérations.
9. **Recherches:** les milieux universitaires devraient engager des recherches plus empiriques sur l'industrie de la sécurité privée, en particulier dans les pays d'accueil. Ces recherches devraient porter sur les impacts ventilés de la sécurité privée sur les hommes et les femmes, ainsi que sur les opérations et la performance des SMSP engagées dans la RSS.

8 Ressources complémentaires

Sites Web

CICR, *Privatisation de la guerre*, <http://www.icrc.org/web/fre/sitefre0.nsf/htmlall/privatisation-war?opendocument>

Département fédéral suisse des affaires étrangères, *Sociétés de sécurité privées*, <http://www.eda.admin.ch/eda/fr/home/topics/intla/humlaw/pse.html>

Guides pratiques et manuels

DOMP, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*. DOMP, New York, 2004. <http://pbpu.unlb.org/pbps/library/GRP%20Full%20Version.pdf>

Articles et rapports en ligne

Avant, D., *Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War*. Research Partnership on Post-war State-building, Washington DC, 2006. http://statebuilding.org/resources/Avant_RPPS_October2006.pdf

Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a special consultative status (E/CN.4/2006/NGO/85). Conseil économique et social des Nations Unies, New York, 28 février 2006. <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/112/40/P DF/G0611240.pdf?OpenElement>

Livres et autres publications

Bearpark, A. et Schulz, S., *The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market, From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*. Eds. Chesterman, S. et Lehnardt, C., Oxford University Press, Oxford, 2007.

Erickson, B., Albanese, P. et Drakulic, S., *Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender*. *Work and Occupations* 27.3, août 2000, pp. 294-318.

Minaar, A., *Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa*, document soumis à la conférence de l'Institut d'études de sécurité: réglementation du secteur de la sécurité privée en Afrique, Pretoria, Afrique du Sud, avril 2007, pp. 8-19.

Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control*. University of Toronto Press, Toronto, 2002.

Singer, P., *Corporate Warriors. The Rise of the Privatized Military Industry*. Cornell University Press, Ithaca, 2003.

Conseil fédéral suisse, *Rapport du Conseil fédéral suisse sur les sociétés de sécurité privées et militaires*. Conseil fédéral suisse, Bern, 2 décembre 2005.

NOTES

- ¹ Caparini, M. et Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*. Document occasionnel, DCAF, Genève, 2005, p. 2.
- ² Caparini, M. et Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*. Document occasionnel, DCAF, Genève, 2005, p. 2.
- ³ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. OCDE, Paris, 2007, p. 227.
- ⁴ La distribution de ces différents services varie grandement en fonction du contexte national. L'industrie américaine, par exemple, fournit environ 90% de ses services au Gouvernement américain: seuls 10% environ de ses recettes procèdent de marchés conclus avec d'autres entités commerciales. Au Royaume-Uni, le coefficient est l'opposé exact. Ce n'est donc pas un hasard si le terme «SMP» est parfaitement légitime et acceptable pour la majeure partie des entreprises des Etats-Unis, et non pas au Royaume-Uni. La différence reflète au moins partiellement les activités déployées par ces entreprises.
- ⁵ Adapté de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2007, 211.
- ⁶ Minaar, A., *Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa, Regulation of the Private Security Sector in Africa*. Institut d'études de sécurité, Pretoria, 18-19 avril 2007.
- ⁷ Caparini, M., *Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security, Private Actors and Security Governance*. Eds. Bryden, A. et Caparini, M., LIT Verlag, Berlin, 2006, p. 263.
- ⁸ Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform*. Demos, Londres, 2005, pp. 44-47.
- ⁹ CAD-OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. OCDE, Paris, 2007.
- ¹⁰ Entretien avec un représentant du ministère britannique du Développement international, 12 septembre 2007. Le Royaume-Uni élabore actuellement des directives à l'attention des prestataires de RSS du secteur privé et envisage de créer un système de licences.
- ¹¹ Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform*. Demos, Londres, 2005, 50ff, 52f.
- ¹² Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.
- ¹³ Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*. Institut d'études de sécurité, Paris, 2007, p. 28.
- ¹⁴ Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*. Institut d'études de sécurité, Paris, 2007, p. 28.
- ¹⁵ ONU, *Amélioration de l'impact opérationnel des opérations de maintien de la paix: équilibre entre les sexes dans les forces nationales militaires et de police déployées dans les missions de maintien de la paix de l'ONU*. Dialogue politique, New York, 28-29 mars 2006.
- ¹⁶ Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control*. University of Toronto Press, Toronto, 2002, p. 96.
- ¹⁷ Zeigler, S.L. et Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*. University Press of America, Etats-Unis, 2005, p. 125.
- ¹⁸ Erickson, B., Albanese, P. et Drakulic, S., *Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender*. *Work and Occupations* 27.3, 2000, p. 295; Lippert, R. et O'Conner, D., *Security Assemblages: Airport Security, Flexible Work, and Liberal Governance*. *Alternatives* 28, 2003, p. 343.
- ¹⁹ Erickson, Albanese et Drakulic, p. 294.
- ²⁰ Erickson, Albanese et Drakulic, pp. 305-306; Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control*. University of Toronto Press, Toronto, 2002, pp. 96-97.
- ²¹ Ministère de la Défense, Gouvernement des Etats-Unis, *Findings of the DoD 1995 Sexual Harassment Survey by the Office of the Undersecretary of Defense for the Office of the Undersecretary of Defense for Personnel and Readiness*. Vol. 11, n° 61, ministère de la Défense, Gouvernement des Etats-Unis, 2 juillet 1996.
- ²² Parmi les autres techniques documentées d'humiliation et de torture pratiquées par ce civil, il semble qu'il ait aussi rasé un déterré et l'ai forcé à porter des sous-vêtements féminins rouges. Hersh, S.M., *Torture at Abu Ghraib: American Soldiers Brutalized Iraqis. How Far up Does the Responsibility Go?*. *The New Yorker*, 10 mai 2004; Niman, M.I., *Strange Fruit in Abu Ghraib: The Privatization of Torture*. New York University's Center for Human Rights and Global Justice, pp. 19-20; *The Humanist*, juillet/août 2004. Voir aussi Taguba, M.G., *Article 156 Investigation of the 800th Military Police Brigade*. Ministère de la Défense, Gouvernement des Etats-Unis, Washington DC, 2004.
- ²³ Conseil économique et social des Nations Unies, *Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective, Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a nongovernmental organisation in special consultative status (E/CN.4/2006/NGO/85)*. Conseil économique et social des Nations Unies, New York, 28 février 2006; Bouta, T., Frerks, G. et Bannon, I., *Gender, Conflict, and Development*. Banque mondiale, Washington DC, 2005, pp. 36-37; Senoe, C., *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. University of California Press, Los Angeles, 1989, pp. 81-92; Kelly, L., *Wars Against Women: Sexual Violence, Sexual Politics and the Militarised State, States of Conflict: Gender Violence and Resistance*. Eds. Jacobson, R., Jacobs, S. et Marchbank, J., Zed Books, New York, 2000, pp. 57-59.
- ²⁴ Gumedze, S., *Sexual Exploitation and Sexual Abuse: The Need for Special Measures Within the Private Security/Military Industry*. ISS Today, 16 janvier 2007.
- ²⁵ Capps, 2002a, 2002b.
- ²⁶ Coghlan, T., *Good morning Afghanistan*. *Mail on Sunday*, Londres, 16 octobre 2005, pp. 26-29.
- ²⁷ Krahnemann, E., *Transitional States in Search of Support: Private Military Companies and Security Sector Reform, From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*. Eds. Chesterman, S. et Lehnardt, C., Oxford University Press, Oxford, 2007, 105ff.
- ²⁸ Capps, R., *Crime without punishment*, 27 juin 2002 [site Web consulté le 15 juin 2007]. <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps, R., *Outside the Law*, 26 juin 2002 [site Web consulté le 15 juin 2007]. <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega, C. et Beck, A., *The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation, Commission on the Status of Women*. Human Rights Advocates, San Francisco, 24 février 2006.
- ²⁹ Capps, R., *Crime without punishment*, 27 juin 2002 [site Web consulté le 15 juin 2007]. <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps, R., *Outside the Law*, 26 juin 2002 [site Web consulté le 15 juin 2007]. <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega, C. et Beck, A., *The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation, Commission on the Status of Women*. Human Rights Advocates, San Francisco, 24 février 2006; Krahnemann.
- ³⁰ MPRI a négocié un contrat avec le Gouvernement du Président Tudjman au su et avec la permission du Gouvernement américain (la Croatie était à l'époque frappée d'un embargo sur les armes par l'ONU).
- ³¹ Avant, D., *Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War*. Research Partnership on Post-war State-building, Washington DC, 2006, pp. 20-21.

- ³² Abrahamsen, R. et Williams, M.C., *The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone*. Department of International Politics, Aberystwyth, 2005, p. 19. <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.html> [site Web consulté le 20 mars 2007].
- ³³ Abrahamsen, R. et Williams, M.C., *Security Sector Reform: Bringing the Private In. Conflict, Security & Development* 6.1, 2006, p. 3.
- ³⁴ Lipari, R.N., Shaw, M. et Rock, L.M., *Measurement of Sexual Harassment and Sexual Assault Across Three U.S. Military Populations*. Defense Manpower Data Center, Arlington, VA., 2005, pp. 6-7.
- ³⁵ Martineau, P. et Wiegand, S., *Show's Not So 'Purrfect' for Female Forces in Iraq*. *Scripps Howard News Service*, 15 mars 2005.
- ³⁶ *Female ExEmployees Sue KBR, Halliburton: Report*. The New York Times, 29 juin 2007; Crowe, R., *ExKBR Workers' Suit Against Firms Alleges Sex Abuse*. *The Houston Chronicle*, 30 juin 2007, Crowe 2007.
- ³⁷ Adapté du National Centre for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*. National Centre for Women and Policing, Los Angeles, 2001, pp. 135-136.
- ³⁸ Adapté de Denham, T., *Place du Genre dans la Réforme de la police*. Boîte à outils «Place du Genre dans la Réforme du secteur de la sécurité», 2008.
- ³⁹ Dans certains Etats, les SSP locales peuvent employer plus de femmes que dans les SMSP internationales. Par exemple, en 2001, les femmes constituaient 25% des enquêteurs privés et 23% des agents de sécurité au Canada. De fait, il y avait une plus grande proportion de femmes travaillant pour des sociétés de sécurité privée au Canada que dans les services de police publique (les femmes représentaient 17% des policiers en 2001): TaylorButts, A., *Private Security and Public Policing in Canada, 2001*. Statistics Canada – Catalogue n° 85002, vol. 24, n° 7, p. 7. <http://dsp.spsd.pwgsc.gc.ca/CollectionR/Statcan/85002XIE/0070485002XIE.pdf>
- ⁴⁰ Risen, J., *Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle*. *The New York Times*, 5 juillet 2007. Des données scientifiques sont toutefois disponibles sur les TPT dans les forces armées: les TPT peuvent être diagnostiqués lorsque l'individu concerné ressent des symptômes liés aux TPT pendant une durée de 28 jours. Mais les TPT peuvent aussi se déclencher 12 à 15 ans après le traumatisme. Les études menées sur les TPT parmi les personnels de combat suggèrent que 30% d'entre eux vont développer des TPT et que 50% des TPT a début tardif.
- ⁴¹ Knickerbocker, B., *Silent Surge in Contractor "Armies": A key support for US forces in Iraq and Afghanistan, civilians have little oversight and, back home, little help*. *The Christian Science Monitor*, 18 juillet 2007.
- ⁴² Risen, J., *Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle*. *The New York Times*, 5 juillet 2007.
- ⁴³ Svoboda, S., *Private Military Corps in Iraq Raise Questions, Stakes*. *Orlando Weekly*, 21 juin 2007. <http://www.orlandoweekly.com/util/printready.asp?id=11626>. Site Web consulté le 26 Juin 2007.
- ⁴⁴ BRIDGE, *Gender & Armed Conflict*. Institute of Development Studies, Londres, 2003.
- ⁴⁵ Les auteurs remercient Lesley Abdela pour ses suggestions.
- ⁴⁶ Les auteurs remercient Blackwater de leur avoir fourni cette étude de cas.
- ⁴⁷ Voir <http://www.canasa.org/english/whoweare/codeofethics.html>
- ⁴⁸ Voir http://ipoaonline.org/php/index.php?option=com_content&task=view&id=100&Itemid=108
- ⁴⁹ Voir http://www.bapsc.org.uk/key_documentscharter.asp
- ⁵⁰ IPOA, *State of the Peace and Stability Industry Survey 2006*. IPOA, Washington DC, 2006, p. 18.
- ⁵¹ Percy, S., *Regulating the Private Security Industry (Adelphi Paper 384)*. International Institute for Strategic Studies, Londres, 2006, pp. 25-40.
- ⁵² Conseil fédéral suisse, *Rapport du Conseil fédéral suisse sur les sociétés de sécurité privées et militaires*. Conseil fédéral suisse, Bern, 2 décembre 2005, p. 42; Cottier, M., *Relevant International Legal Standards: Overview, Use of Force, Mercenaries. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, Küsnacht am Zürichsee, Suisse, 16-17 janvier 2006; Gillard, EC., *Private Military/Security Companies: the Status of their Staff and their Obligations under international humanitarian law and the Responsibilities of States in Relations to their Operations. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, Küsnacht am Zürichsee, Suisse, 16-17 janvier 2006; Krahnmann, E., *Regional Organizations: What Role for the European Union? Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, Küsnacht am Zürichsee, Suisse, pp. 16-17, janvier 2008.
- ⁵³ Gumedeze.
- ⁵⁴ ONU, *Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (S/RES/1325)*. ONU, New York, 31 octobre 2000.
- ⁵⁵ *Déclaration de Windhoek et Plan d'action de Namibie sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les opérations multidimensionnelles de paix*. Windhoek, Namibie, 31 mai 2000.
- ⁵⁶ Au 19 avril 2007, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)*. Assemblée générale des Nations Unies, New York, 18 décembre 1979.
- ⁵⁷ *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (A/RES/48/104)*. Assemblée générale des Nations Unies, New York, 23 février 1994.
- ⁵⁸ ONU, *Déclaration et Programme d'action de Beijing (A/CONF.177/20 et A/CONF.177/20/Add. 1)*. Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995.
- ⁵⁹ Adapté du doc. ONU E/CN.4/1995/42, § 72.
- ⁶⁰ Dans les statuts, les délits criminels incluent le viol, l'esclavage sexuel (dont la traite de femmes), la prostitution forcée, la grossesse forcée, la stérilisation forcée, d'autres formes graves de violence sexuelle et la persécution pour des raisons de sexe. Pour de plus amples détails, voir l'article 7, paragraphe 1 (g) et (h) du Statut du TPI.
- ⁶¹ Droegge, C., *Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, Küsnacht am Zürichsee, Suisse, 16-17 janvier 2006, p. 1.
- ⁶² DCAF, *Private Military Companies*. Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, Genève, avril 2006, p. 5; *Rapport de mars 2004*, à consulter à l'adresse <http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/3501632.stm> [site consulté le 20 juin 2007].
- ⁶³ Hodge, N., *Revised US Law Spotlights Role of Contractors on Battlefield*. *Jane's Defence Weekly*, 5 janvier 2007.
- ⁶⁴ Singer, P., *The Law Catches Up to Private Militaries, Embeds*. Defense Tech (2007), à consulter à l'adresse <http://www.defensetech.org/archives/003123.html> [site consulté le 25 juin 2007].
- ⁶⁵ Q&A: *Private Military Contractors and the Law*. Site Web Human Rights Watch, 21 octobre 2004 [site consulté le 22 juin 2007]. http://hrw.org/english/docs/2004/05/05/iraq8547_txt.htm
- ⁶⁶ Q&A: *Private Military Contractors and the Law*. New York University's Center for Human Rights and Global Justice, *By the Numbers: Findings of the Detainee Abuse and Accountability Project*. Volume 18, n° 2(G), Human Rights Watch, New York, avril 2006, p. 7.
- ⁶⁷ Tribunal fédéral américain de première instance pour la Division occidentale de Caroline du Nord, N° 5:04CR211BO (1): *United States of America v. David A. Passaro*, Government's Sentencing Memorandum, 12 février 2007. Voir aussi Weigl, A., *Passaro will serve 8 years for beating*. *The News and Observer*, 12 février 2007; Thompson, E., *ExCIA Contractor Guilty in Afghan Death*. *Associated Press*, 17 août 2006.

- ⁶⁸ Droege, C., *Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, Künsnacht am Zürichsee, Suisse, 16-17 janvier 2006, p. 4 (c'est nous qui soulignons).
- ⁶⁹ Droege, C., *Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, Künsnacht am Zürichsee, Suisse, 16-17 janvier 2006, p. 6.
- ⁷⁰ Gillard.
- ⁷¹ Crowe, R., *4 ExKBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges. The Houston Chronicle*, 29 juin 2007.
- ⁷² Crowe, R., *4 ExKBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges. The Houston Chronicle*, 29 juin 2007.
- ⁷³ Voir <http://www.voluntaryprinciples.org/principles/private.php>
- ⁷⁴ Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), *The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies*. The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC), Sarajevo, 30 juillet 2006; Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), *The Sarajevo Code of Conduct for Private Security Companies*. The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons, Sarajevo, 30 juillet 2006.
- ⁷⁵ Droege, p. 3.
- ⁷⁶ Entretien informel avec des SSP présentes en Iraq. Londres, septembre 2007.
- ⁷⁷ Bridges, T., *Hired Guns Shrug off War Risks for Payday. The Miami Herald*, 1^{er} août 2007.
- ⁷⁸ Le ministère américain de la Défense a donné ordre aux commandants d'être vigilants quant aux conditions et modalités d'emploi des individus employés par des contractants du ministère de la Défense, afin d'éviter tout trafic de main-d'œuvre, y compris la servitude involontaire et la servitude pour dette; Miller, T.C., *World's Poorest are Hired for the Worst Jobs in Iraq: Nepalese Killings Raise Issue of U.S. Use of Contract Labor. Los Angeles Times*, 16 octobre 2005.
- ⁷⁹ Bridges.
- ⁸⁰ Bouta et Frerks, pp. 37-38.
- ⁸¹ *Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective*, HowarthWiles. *Gender Training provided in Canada for Personnel involved in Peace Support Operations: Moving Forward*. Affaires étrangères et Commerce international Canada, Gouvernement du Canada, Ottawa, 2006; Purcell, *Report on Wilton Park Conference 816: Peace and Security: Implementing United Nations Security Council Resolution 1325*. Wilton Park, Royaume-Uni, 30 mai – 2 juin 2006, Conseil de sécurité de l'ONU.
- ⁸² *Priorities for Reconstruction Input to the Liberian Interim Poverty Reduction Strategy (IPRS)*. Février 2007, Conférence préparatoire du Liberian Gender Symposium and Partners Forum 2007, co-animée par l'UNIFEM et l'Initiative for Inclusive Security. http://www.huntalternatives.org/download/380_microsoft_word_preparatory_conference_iprs_recommendations_final.pdf.
- ⁸³ Abrahamsen, R. et Williams, M.C., *Security Privatization and Human Security*. Rapport non publié, 19 mars 2007, p. 11.
- ⁸⁴ Krahnmann, E., *Security Governance and the Private Military Industry in Europe and North America. Conflict, Development and Security* 5. 2, 2005.
- ⁸⁵ Bearpark, A. et Schulz, S., *The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market, From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*. Eds. Chesterman, S. et Lehnardt, C., Oxford University Press, Oxford, 2007, p. 239.
- ⁸⁶ Bearpark, A. et Schulz, S., *The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market, From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*. Eds. Chesterman, S. et Lehnardt, C., Oxford University Press, Oxford, 2007; Gumedze, S., *ISS Paper: The Private Security Sector in Africa. The 21st Century's Major Cause for Concern?*. Institut d'études de sécurité, Pretoria, 2007.
- ⁸⁷ Abrahamsen, R. et Williams, M.C., *The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone*. Department of International Politics, University of Wales, Aberystwyth, 2005. A consulter à l'adresse <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.htm> [site consulté le 20 septembre 2007].
- ⁸⁸ Abrahamsen et Williams, 2006, p. 7.
- ⁸⁹ Capps 2002, p. 2.
- ⁹⁰ Hiscock, *The Commercialisation of PostSoviet Private Security, Private Actors and Security Governance*. Ed. Caparini, LIT Verlag, Berlin, 2006, p. 129, 143.
- ⁹¹ Hiscock, *The Commercialisation of PostSoviet Private Security, Private Actors and Security Governance*. Ed. Caparini, LIT Verlag, Berlin, 2006, p. 144.
- ⁹² Harding, L., *Russia Votes to Allow Private Armies for Energy Giants. The Guardian*, 5 juillet 2005.
- ⁹³ Gounev, P., *Bulgaria's Private Security Industry, Private Actors and Security Governance*. Eds. Bryden, A. et Caparini, M., LIT Verlag, Berlin, 2006, p. 110.
- ⁹⁴ Gounev, P., *Bulgaria's Private Security Industry, Private Actors and Security Governance*. Eds. Bryden, A. et Caparini, M., LIT Verlag, Berlin, 2006, p. 110.
- ⁹⁵ Erickson, Albanese et Drakulic, p. 305.
- ⁹⁶ Rigakos, p. 97.
- ⁹⁷ Rigakos, p. 97.
- ⁹⁸ Mazali, R., *The Gun on the Kitchen Table: The Sexist Subtext of Private Policing in Israel, Gender Perspectives on Small Arms and Light Weapons*. Eds. Farr, V. et Schnabel, A., UN University Press, New York, à paraître.