

# Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

Karen Barnes et Peter Albrecht



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

# Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

Karen Barnes et Peter Albrecht



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

### **A propos des auteurs**

Karen Barnes et Peter Albrecht, d'International Alert.

International Alert est une ONG londonienne qui s'efforce depuis vingt ans de poser les fondations d'une paix et d'une sécurité durables dans les communautés déchirées par un conflit violent. L'approche d'International Alert revêt diverses formes et vise différentes régions, son but étant de formuler des politiques et des pratiques pour la consolidation de la paix et de contribuer au renforcement des capacités et des compétences par la formation.

International Alert déploie ses travaux régionaux en Afrique des Grands Lacs, en Afrique occidentale, dans le sud du Caucase, au Népal, au Sri Lanka, aux Philippines et en Colombie. Les projets thématiques d'International Alert sont menés aux niveaux locaux, régionaux et internationaux et concernent les aspects critiques du maintien d'une paix durable, comme le commerce et l'économie, l'égalité des sexes, la gouvernance, l'aide, la sécurité et la justice.

### **Éditrices**

Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

### **Remerciements**

Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Sharon Bhagwan-Rolls, Marina Caparini, Sam Cook, Leymah Gbowee, Giji Gya, Franck Kamunga, Nick Killick, Minna Lyytikäinen, Elisabeth Porter et l'UN-INSTRAW. 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 sexes 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 sexes, 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 sexes dans les politiques, les programmes et les projets.

Illustration de couverture © Keystone, EPA, Kim Luderbrook, 2003.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Tous droits réservés.

ISBN 978-92-9222-074-7

Extraits à citer comme suit: Karen Barnes et Peter Albrecht, «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile», 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

<b>Sigles et acronymes</b>	<b>iii</b>
<b>1. Introduction</b>	<b>1</b>
<b>2. Quel est le rôle de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité?</b>	<b>1</b>
2.1 Qu'est-ce que la société civile? . . . . .	1
2.2 Comment la société civile participe-t-elle au contrôle du secteur de la sécurité? . . . . .	2
2.3 Quels sont les obstacles qui freinent la participation de la société civile au contrôle du secteur de la sécurité? . . . . .	3
<b>3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle de la société civile?</b>	<b>3</b>
3.1 Renforcement de l'appropriation locale . . . . .	4
3.2 Mécanismes exhaustifs et efficaces de contrôle par l'intégration des sexospécificités . . . . .	4
3.3 Contrôle optimisé par la participation d'organisations de femmes . . . . .	5
<b>4. Comment intégrer la perspective du genre au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile?</b>	<b>6</b>
4.1 Organes de surveillance du secteur de la sécurité . . . . .	6
4.2 Collecte de données et de recherches . . . . .	8
4.3 Audits sexospécifiques . . . . .	9
4.4 Analyse budgétaire sexospécifique . . . . .	10
4.5 Mobilisation et sensibilisation . . . . .	12
4.6 Collaboration avec les médias . . . . .	13
4.7 Formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité . . . . .	14
4.8 Organisations de femmes . . . . .	15
4.9 Réseaux de la société civile . . . . .	18
4.10 OSC sexospécifiques . . . . .	19
<b>5. Intégration de la perspective du genre au contrôle de la société civile dans des contextes spécifiques</b>	<b>19</b>
5.1 Pays sortant d'un conflit . . . . .	19
5.2 Pays en transition et en développement . . . . .	19
5.3 Pays développés . . . . .	21
<b>6. Recommandations principales</b>	<b>22</b>
<b>7. Ressources complémentaires</b>	<b>23</b>

## SIGLES ET ACRONYMES

<b>CRB</b>	Campagne du ruban blanc
<b>GAPS</b>	<i>Gender Action for Peace and Security</i>
<b>GPA</b>	Groupe parlementaire associé (Royaume-Uni)
<b>IST</b>	Infection sexuellement transmise
<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économiques
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>OSC</b>	Organisation de la société civile
<b>OTAN</b>	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
<b>PE</b>	Parlement européen
<b>RCS 1325 ONU</b>	Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité
<b>RSS</b>	Réforme du secteur de la sécurité
<b>UE</b>	Union européenne
<b>WIPNET</b>	<i>Women in Peacebuilding Network</i>
<b>WOZA</b>	<i>Women of Zimbabwe Arise</i>

# Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile

## 1 Introduction

Ce Dossier présente sommairement les avantages de l'intégration des questions de genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile, ainsi que quelques informations pratiques et recommandations sur le faire. La société civile peut contribuer au processus de contrôle du secteur de la sécurité de diverses manières, aussi bien par mécanismes formels que par mécanismes informels. Ces mécanismes deviennent davantage complets et participatifs dès lors que la perspective du genre y est prise en compte et que des organisations de femmes y sont pleinement intégrées. Des mécanismes sexospécifiques de contrôle par la société civile garantissent en effet la visibilité et la prise en compte des besoins et des intérêts des femmes et des hommes, ce qui contraint le secteur de la sécurité à honorer ses responsabilités concernant la protection de tous les membres de la population.

Un secteur de la sécurité transparent, responsable et efficacement géré constitue le pivot de tout processus démocratique. Le contrôle exercé par la société civile constitue, pour sa part, un mécanisme important qui contribue à la réalisation de ces valeurs en articulant les besoins et intérêts sécuritaires de la population, en les portant à la connaissance des responsables politiques, en apportant une expertise et en surveillant les services de sécurité de l'Etat. Des forces de sécurité mal réglementées ou irresponsables risquent d'engendrer un surcroît d'insécurité ou de gaspiller des ressources, et de finir par saper tout effort de bonne gouvernance. En outre, un secteur de la sécurité non démocratiquement régi peut facilement être exploité à des fins partisans ou engendrer un monopole de l'Etat sur l'usage de la force.<sup>1</sup> De fait, le contrôle des politiques, des structures, des programmes, des actions et des processus de réforme est une façon de s'assurer que le secteur de la sécurité respecte les normes en matière de droits humains et d'état de droit.

Ce Dossier a vocation à servir aux organisations de la société civile (OSC) engagées dans le contrôle du secteur de la sécurité, ainsi qu'aux OSC qui visent à jouer un rôle plus actif en ce domaine. Il pourra aussi être utile aux responsables politiques et aux officiels des gouvernements nationaux, des organisations internationales et régionales et des pays donateurs du monde qui œuvrent à la conception et à l'application de réformes du secteur de la sécurité et qui pourraient activement contribuer à soutenir et à renforcer l'engagement de la société civile.

Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:

- Description du rôle de la société civile dans les mécanismes de contrôle.
- En quoi l'intégration de la perspective du genre peut améliorer et renforcer le contrôle.
- Points d'entrée à l'intégration de la perspective du genre dans les différents aspects du contrôle de la société civile, avec conseils pratiques et exemples concrets.
- Présentation de l'intégration de la perspective du genre dans le contrôle de la société civile dans des contextes de pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés.
- Recommandations principales.
- Ressources complémentaires.

## 2 Quel est le rôle de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité?

### 2.1 Qu'est-ce que la société civile?

La société civile peut être perçue comme l'espace politique existant entre l'individu et le gouvernement.

La **société civile** est un domaine parallèle, et néanmoins distinct, de l'Etat et du marché, où les citoyens se rassemblent librement en fonction de leurs intérêts particuliers. Elle recoupe le secteur autonome et bénévole des individus formellement associés qui poursuivent des objectifs non lucratifs dans des organisations non gouvernementales (ONG), des organisations communautaires, des groupes religieux, des associations professionnelles, des syndicats, des groupes d'étudiants, des sociétés culturelles, etc.<sup>2</sup>

La société civile assume différentes fonctions dans la société, quelle qu'elle soit:

- Représenter différentes composantes de la population.
- Fournir une expertise technique aux responsables politiques et aux institutions gouvernementales.
- Renforcer les capacités des ONG et d'autres organismes.
- Fournir des services en lieu et place de l'Etat.
- Offrir un espace pour les interactions sociales et les mises en réseau.<sup>3</sup>

Les médias sont également traités dans ce Dossier, puisqu'ils jouent un rôle essentiel pour expliquer à la société civile les rôles et responsabilités de l'Etat et pour faire connaître les intérêts et les demandes de la société civile aux responsables politiques.

## 2.2 Comment la société civile participe-t-elle au contrôle du secteur de la sécurité?

Le contrôle du secteur de la sécurité peut s'exercer en interne comme en externe et s'observe à des niveaux divers, par le biais d'une multitude d'organes. Le contrôle externe du secteur peut être exercé de deux grandes manières: premièrement, en le rendant directement comptable envers la population et, deuxièmement, par les agents politiques et les bureaucrates de tout gouvernement responsable des actions du secteur de la sécurité. Les organes de contrôle externe les plus fréquents sont les parlements, les tribunaux constitutionnels, les organes de lutte contre la corruption et de responsabilité publique et les médiateurs.

Le **contrôle du secteur de la sécurité par la société civile**, y compris le contrôle de la réforme du secteur de la sécurité (RSS), suppose la participation active d'OSC dans les processus de définition des politiques de sécurité et de surveillance des structures et des pratiques des acteurs du secteur.<sup>4</sup> L'objectif consiste à garantir l'incorporation d'intérêts et de perspectives de niveaux communautaire et local dans les prestations de sécurité intérieure et extérieure et à soutenir leur appropriation locale et leur durabilité. En outre, dans l'idéal, le contrôle de la société civile défend les normes internationalement admises en matière de transparence et de responsabilité. Le contrôle de la société civile peut être exercé aux niveaux local, national, régional et international et peut prévoir la participation d'OSC, que ce soit par le biais de mécanismes formels ou informels.

Le secteur de la sécurité se compose des éléments suivants:

- **Acteurs essentiels de la sécurité**, à savoir: forces armées, police, gendarmerie, forces paramilitaires, services de renseignement et de sécurité, gardes-frontières et administration des douanes.
- **Organes de gestion et de contrôle de la sécurité**, à savoir: parlement et commissions législatives concernées, gouvernement/pouvoir exécutif (dont les ministères de la Défense, de l'Intérieur et des Affaires étrangères), organes consultatifs sur la sécurité nationale, autorités coutumières et traditionnelles et organismes de gestion financière.
- **Institutions de justice et d'état de droit**, à savoir: ministères de la Justice, administration pénitentiaire, services des enquêtes et des poursuites pénales, juridictions, autres systèmes judiciaires coutumiers et traditionnels, commissions chargées de la défense des droits humains et médiateurs.
- **Forces de sécurité non officielles**, à savoir: armées de libération, guérillas, gardes du corps privés, sociétés de sécurité privées, sociétés militaires privées et milices de partis politiques.<sup>5</sup>

Il est primordial d'instaurer une culture de la participation et de la transparence pour garantir le bon fonctionnement d'un secteur de la sécurité démocratique, ce que peut par ailleurs faciliter l'engagement de la société civile. L'expertise et les intérêts autonomes de la société civile permettent d'exercer une importante fonction de contrôle et d'équilibre sur la capacité de l'Etat à déterminer les questions de sécurité et de défense. Plus important encore, l'incorporation d'acteurs de la société civile offre aux responsables politiques une plus large panoplie de perspectives, d'intérêts, d'informations et d'options. Il ne faut toutefois pas oublier que les OSC ne sont pas toujours démocratiques ou représentatives des besoins et intérêts de la population, de sorte que leur inclusion n'est pas nécessairement synonyme de contrôle efficace.

Les principaux modes de participation de la société civile au contrôle du secteur de la sécurité sont les suivants:

- **En servant de source de conseils politiques et d'expertise technique**, afin d'informer les responsables politiques et de leur donner un aperçu des besoins et des intérêts de la communauté en matière de sécurité.
- **En renforçant l'appropriation locale et l'inclusion** par l'engagement de différents groupes dans des discussions sur des affaires de sécurité.
- **En faisant fonction de gardien vigilant** pour tenir les autorités responsables de leurs actes par des activités de lobbying, des campagnes de sensibilisation publique ou des pressions directes de la part de la population.
- **En facilitant le dialogue et la négociation** entre les responsables politiques, les institutions et officiels du secteur de la sécurité et la population.
- **En menant des campagnes de mobilisation** en vue d'informer sur les problèmes de sécurité majeurs, les violations des droits humains, les détournements de fonds et autres infractions.
- **En fournissant des services** et d'autres sources de sécurité et de justice lorsque l'Etat ne peut et/ou ne veut pas assumer ces fonctions ou lorsque la société civile apparaît mieux placée pour assumer ces services.

## 2.3 Quels sont les obstacles qui freinent la participation de la société civile au contrôle du secteur de la sécurité?

Plusieurs obstacles peuvent entraver la capacité de la société civile à exercer un contrôle efficace:

- La **tradition du secret** qui entoure le secteur de la sécurité complique sa réglementation ou empêche d'informer le public sur ses politiques et activités.
- La **priorité conférée aux questions de sécurité nationale**, qui passent avant les libertés civiles et les droits humains, signifie qu'il est plus difficile de rendre le secteur de la sécurité comptable de ses actes.
- Le **manque d'expertise et de capacités** parmi les OSC fait souvent obstacle à leur engagement dans des affaires liées au secteur de la sécurité.



- Le **manque de confiance et/ou de transparence** entre les OSC et le secteur de la sécurité bloque l'accès des OSC aux responsables politiques et les empêche d'influencer les politiques et les programmes de sécurité et de justice. Le manque de confiance ou de coopération entre les OSC elles-mêmes peut avoir des effets limitatifs.
- Le **manque d'indépendance des OSC** au motif qu'elles sont financées ou cooptées par des éléments du secteur de la sécurité, ce qui compromet leur indépendance.
- L'**insuffisance de l'appui des donateurs** pour la transparence et la responsabilité démocratique du secteur de la sécurité au profit de l'assistance technique et de l'efficacité du secteur, ce qui exclut toute idée de renforcement du contrôle de la société civile.<sup>6</sup>
- La **fragmentation de la société civile**, avec des organisations dans l'incapacité de collaborer ou de mobiliser sur des questions liées au contrôle du secteur de la sécurité. Les OSC peuvent être dominées par des groupes spécifiques et par certaines organisations, ce qui peut conduire à la marginalisation de groupes de femmes ou d'organisations rurales, par exemple, et leur bloquer tout accès aux mécanismes de contrôle.

Les organisations de la société civile ne sont pas homogènes et leur nature, leurs capacités et leur structure peuvent grandement varier d'un contexte à l'autre, voire au sein d'un même contexte. Cette diversité a ses avantages et ses inconvénients. La diversité des OSC constitue l'un des plus gros avantages d'une société civile, car la richesse de ces OSC en connaissances et en expériences, ainsi que leurs différentes perspectives et priorités, leur autorisent d'importantes contributions dans de nombreux domaines distincts et sur une multitude de problèmes. De surcroît, les OSC peuvent être bien placées pour surveiller le secteur de la sécurité, puisque leur position indépendante leur permet d'être davantage critiques quant aux acteurs et aux structures du secteur de la sécurité.

Cette diversité peut en revanche constituer un inconvénient pour les organisations de donateurs qui, pour diverses raisons, peuvent finir par collaborer avec les OSC les plus accessibles et les mieux établies, sans qu'elles soient nécessairement représentatives des intérêts de la majorité des acteurs locaux. Si les OSC ne sont pas perçues comme légitimes par la population au sens large ou par le gouvernement et d'autres acteurs stratégiques, cela peut compromettre leur efficacité, ainsi que leur capacité à contribuer de manière constructive aux mécanismes de contrôle. Il est particulièrement important que les OSC engagées dans le contrôle disposent de réseaux ayant des ramifications au-delà des capitales et au-delà des élites qui dominent souvent les structures formelles.

L'exploitation de la diversité des perspectives en vue d'assurer une large représentation et une forte légitimité, tout en reconnaissant que certaines OSC puissent avoir plus d'expérience, de capacités et de facilités que d'autres avec les mécanismes de contrôle, constitue

un défi à la fois pour les OSC elles-mêmes, mais aussi pour les acteurs externes qui s'efforcent de soutenir leur engagement dans le secteur de la sécurité.

## 3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour le contrôle de la société civile?

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 sexes** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.<sup>7</sup>

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

En règle générale, le rôle de tout processus de contrôle consiste à renforcer les structures, les politiques et les mécanismes qui sont en place pour contraindre le secteur de la sécurité à honorer ses responsabilités au regard de ses actes et sur le plan financier. L'intégration des perspectives de genre et la pleine participation des organisations de femmes renforcent le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile de plusieurs manières différentes, notamment en encourageant l'appropriation locale, l'efficacité et la responsabilité.

### Respect des obligations imposées par les lois et instruments internationaux

L'intégration de la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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



### 3.1 Renforcement de l'appropriation locale

*«L'engagement de la société civile dans la RSS est une condition préalable à une appropriation locale plus large et plus inclusive de la réforme et, finalement, à sa durabilité. Les organismes de la société civile (OSC) pourraient jouer un rôle important dans la RSS, parce qu'ils sont capables de faire entendre les intérêts et les préoccupations du public et d'encourager les réformes qui répondent aux besoins sécuritaires et judiciaires des populations.»*

Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité <sup>8</sup>

L'appropriation locale peut certes exiger beaucoup de temps, de dialogue, de coopération et de compromis entre les différents acteurs concernés, mais elle est essentielle à la création d'un secteur de la sécurité à la fois démocratique, transparent et responsable. Cependant, certains donateurs et d'autres acteurs externes continuent d'imposer aux parties prenantes locales leurs modèles, leurs politiques et leurs programmes, même s'ils ne se prêtent nullement aux priorités et intérêts locaux.<sup>9</sup> Les conséquences de ces approches descendantes sont lourdes: «l'impératif de l'appropriation locale est autant une question de respect qu'une nécessité pratique. Le principe est que les réformes qui ne sont pas conçues et promues par des acteurs locaux ont peu de chances d'être correctement appliquées et promues. Sans appropriation locale, la RSS est vouée à l'échec.»

L'intégration des questions de genre peut générer et consolider l'appropriation locale en garantissant l'engagement des hommes et des femmes, qui sont assurés d'avoir un rôle à jouer dans la conception ou la réforme du secteur de la sécurité dans la mesure où elle concerne leur communauté ou leur pays. Elle démontre aussi à quel point l'implication des organisations de femmes, en tant que partenaires locaux stratégiques, est importante (voir le paragraphe 3.3). En outre, sans appropriation locale et, en particulier, sans l'engagement de perspectives et d'acteurs locaux dans le processus de réforme ou de renforcement du secteur de la sécurité, l'intégration d'une approche sexospécifique se révèle quasiment impossible. L'intégration de la perspective du genre dans le secteur de la sécurité suppose nécessairement un engagement auprès de tous les membres d'une population, afin d'identifier leurs rôles, leurs responsabilités, leurs besoins et leurs intérêts en matière de sécurité. Or, ce processus n'est réalisable que si les acteurs locaux s'engagent activement et participent affectivement aux affaires de sécurité.

Les donateurs, tels le ministère britannique du Développement international et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ont d'ores et déjà admis que, sans appropriation locale, la réforme du secteur de la sécurité a peu de chances de réussir.<sup>10</sup> Bien que l'ampleur de l'appropriation locale de la RSS soit en grande partie subordonnée aux capacités de participation de la société civile et à la volonté gouvernementale d'imposer une approche inclusive, les acteurs externes ont aussi un rôle à jouer pour promouvoir un engagement et une participation plus

affirmés dans les programmes et les projets déployés par des acteurs locaux.<sup>11</sup>

### 3.2 Mécanismes exhaustifs et efficaces de contrôle par l'intégration des sexospécificités

Les perspectives du genre sont importantes pour le contrôle de la société civile pour plusieurs raisons, ne serait-ce que parce qu'elles partent du principe qu'une population n'est pas un groupe homogène mais qu'elle réunit une grande diversité de besoins et d'intérêts en matière de sécurité. Les rôles et les responsabilités que les hommes et les femmes assument au regard du secteur de la sécurité peuvent aussi grandement varier et résultent souvent d'idées socialement construites autour du genre. Par exemple, les hommes sont souvent ceux qui doivent assurer la sécurité de leur famille et de leur communauté et sont généralement bien plus exposés à la violence armée. Les femmes, pour leur part, ont normalement des besoins sécuritaires spécifiques, comme la protection contre la violence domestique, qui ne sont pas toujours correctement traités par le système d'application des lois ou de justice. Etant donné que le secteur de la sécurité a pour mission d'assurer justice et sécurité aux hommes comme aux femmes, il importe que les processus de contrôle de la société civile incorporent les sexospécificités dans leur fonction de contrôle afin de garantir que les systèmes et structures en place protègent effectivement les besoins de chacun, et non pas uniquement ceux des segments les plus visibles ou privilégiés de la société.

Par ses fonctions d'analyse, de surveillance et de contrôle, la société civile est à même de détecter ceux qui sont exclus des dispositifs décisionnels du secteur de la sécurité et de déterminer les segments de la population qui ont le moins accès aux mécanismes et à la protection du secteur de la sécurité. Tous les mécanismes de contrôle se doivent d'exercer cette importante fonction, qui est de veiller à ce que les groupes marginalisés prennent part au processus. Cela peut, par ailleurs, conduire à une participation accrue des organisations de femmes dans les processus de sécurité.<sup>12</sup>

Les institutions et individus en charge des prestations de sécurité peuvent aussi être parfois source d'insécurité pour la population générale, en particulier pour les femmes et les groupes marginalisés qui peuvent subir la violence des forces de sécurité. Cette violence, dont la violence sexiste, peut être perpétrée par les personnels du secteur de la sécurité ou procéder de la législation, des politiques et des structures mêmes de l'état de droit. Lorsque les mécanismes du contrôle de la société civile omettent de tenir compte des sexospécificités, les structures, les politiques et la culture du secteur de la sécurité risquent de perpétuer la violence sexiste à l'égard des femmes, des hommes, des garçons et des filles, mais aussi l'inégalité entre les sexes et les pratiques d'exclusion. Ces risques justifient à eux seuls l'intégration des perspectives de tous les groupes d'une population donnée dans le contrôle exercé par la société civile.

Il convient de noter que ce contrôle ne concerne pas seulement les structures et procédures formelles, mais

qu'il suppose aussi d'examiner des facteurs moins quantifiables comme la tradition, la culture politique et d'autres règles informelles de comportement, qui ont leur importance pour déterminer la responsabilité du secteur de la sécurité.<sup>13</sup> Les dynamiques sexospécifiques constituent une puissante force médiatrice pour définir précisément ces facteurs et, partant, le simple fait de comprendre leur influence sur le secteur de la sécurité peut aider à déterminer les points d'entrée et les mécanismes qui autoriseront des pratiques plus responsables et plus transparentes.

### 3.3 Contrôle optimisé par la participation d'organisations de femmes

Les organisations de femmes de la société civile sont trop peu souvent exploitées comme il se doit lorsqu'il s'agit d'assurer un contrôle efficace du secteur de la sécurité. Lorsque l'Etat se révèle incapable d'assurer des services de sécurité et de justice pour toute la population, des groupes de femmes peuvent intervenir pour mettre des résidences protégées à la disposition des victimes de violence sexiste, promouvoir publiquement une réforme légale sexospécifique, sensibiliser les hommes et les femmes autour de leurs droits humains et de l'obligation de l'Etat de les protéger et leur offrir bien d'autres services et possibilités de renforcement de leurs capacités au sein de leur communauté. Leur expertise et leur connaissance des besoins sécuritaires et judiciaires des différents groupes sociaux ne doivent pas être négligées. Les organisations de femmes sont en mesure de renforcer le contrôle sexospécifique du secteur de la sécurité de diverses façons:

- en dispensant des conseils politiques sexospécifiques en vue d'améliorer la transparence, la responsabilité et la réactivité;
- en contrôlant la mise en œuvre des accords internationaux et régionaux, ainsi que des politiques nationales et institutionnelles, sur la parité entre sexes ayant trait aux institutions du secteur de la sécurité;
- en renforçant les capacités des organes de gouvernance et de contrôle dans les domaines du genre et de la sécurité;
- en s'assurant que le contrôle est exhaustif et répond aux besoins de la communauté par l'identification des menaces et problèmes de sécurité qui pèsent sur les individus et les communautés, en particulier les «groupes marginalisés»;
- en facilitant le dialogue et la négociation entre les communautés locales et les organes de contrôle du secteur de la sécurité;
- en sensibilisant le public et en lui expliquant comment responsabiliser les institutions du secteur de la sécurité, par exemple par la dénonciation des abus policiers;
- en promouvant les femmes dans les prises de décisions et le leadership au sein des institutions du secteur de la sécurité et des organes de contrôle.

L'autre avantage de l'implication des organisations de femmes dans le contrôle du secteur de la sécurité est leur capacité à entrer en contact avec les populations difficiles d'accès. Comme elles sont souvent perçues comme moins menaçantes, les femmes ont parfois plus de facilité pour évoluer dans des contextes conflictuels et,

par conséquent, disposent généralement d'informations plus précises sur les besoins sécuritaires des membres les plus touchés de la population. Quoiqu'il en soit, bien que de la pleine participation égalitaire des femmes et des organisations de femmes ne peut qu'être favorable à la représentativité des OSC, cette participation ne constitue pas à elle seule la garantie d'une parfaite égalité entre les sexes. Il faut aussi qu'une perspective sexospécifique soit appliquée à tous les aspects du contrôle de la société civile afin d'avoir la certitude que les préoccupations, les besoins, les intérêts et les points de vue des hommes et des femmes seront pleinement pris en compte (pour un complément d'information à ce sujet, voir la Section 5).

Le fait est qu'il peut être difficile de concrétiser cette intégration des perspectives de genre dans le contrôle de la société civile en raison du manque d'expertise, de ressources, de volonté politique, de temps et d'autres facteurs encore. Mais la conception de stratégies d'intégration des sexospécificités et l'implication plus active des organisations de femmes dans ces processus peuvent avoir un impact positif sur l'efficacité globale du contrôle de la société civile. Les conséquences possibles sont, entre autres, les suivantes:

- Les structures et processus de sécurité sont mieux compris lorsque toutes les parties prenantes de la population, y compris les femmes et les groupes marginalisés, y participent. Ces diverses parties apportent au secteur de la sécurité des perspectives, des connaissances et des expériences distinctes, ce qui ne peut que l'enrichir et lui donner matière à concevoir de nouvelles stratégies en vue d'améliorer la sécurité générale dans un contexte donné. L'inclusion de femmes peut aussi amener les hommes à penser différemment et à envisager sous un autre jour leur rôle de prestataire de sécurité, ainsi que leurs propres insécurités.
- Les grands problèmes de sécurité, comme la violence à l'égard des femmes, deviennent plus «visibles». Les mécanismes de contrôle gagnent en efficacité pour identifier et contrôler ces problèmes et communiquer autour d'eux.
- La légitimité des mécanismes de contrôle est renforcée par une participation accrue et par la représentation des besoins et intérêts de toute une population, et non pas des seuls groupes dominants.

## 4 Comment intégrer la perspective du genre au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile?

Il y a plusieurs grands points d'entrée possibles pour intégrer les sexospécificités dans les processus de contrôle, par la société civile, du secteur de la sécurité et de la RSS. Il faut toutefois savoir que cette intégration ne se produit pas automatiquement, il faut un certain degré de volonté politique, des ressources et des capacités pour la concrétiser. En outre, tout comme un contrôle efficace ne peut se passer d'un financement adéquat, un

financement spécialement consacré à l'incorporation des sexes spécifiques est indispensable.

Les opportunités et les points d'entrée pour l'intégration des sexes spécifiques dans les processus de contrôle de la société civile varient en fonction du contexte spécifique, et notamment des capacités des OSC, des besoins sécuritaires et judiciaires et des institutions concernées du secteur de la sécurité. L'intégration de la perspective du genre au contrôle peut exiger la prise des mesures suivantes, notamment:

- Appliquer des procédures disciplinaires transparentes et équitables.
- Imposer des normes comportementales minimums et des codes de déontologie aux personnels en charge des services de sécurité.
- Garantir l'identification et l'incorporation des besoins sexes spécifiques dans les structures et pratiques du secteur de la sécurité.
- Promouvoir la participation d'un nombre accru de femmes dans les services de sécurité, en particulier aux niveaux décisionnels supérieurs.
- Sensibiliser la population sur les grandes questions de sécurité, notamment celles ayant trait aux femmes et aux groupes vulnérables.
- Canaliser les plaintes du public vers les personnes ou organisations concernées du secteur de la sécurité.

Les recommandations formulées dans cette section sont d'ordre général. Veuillez vous reporter à la Section 5 pour prendre connaissance de recommandations et d'informations détaillées sur l'engagement de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité dans les contextes des pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés.

#### 4.1 Organes de surveillance du secteur de la sécurité

La société civile peut participer à différents organes officiels de contrôle du secteur de la sécurité, parmi lesquels des comités d'examen civil, des commissions publiques de traitement de plaintes, des équipes techniques d'experts et des groupes de surveillance indépendants, ainsi qu'à des évaluations diligentées par l'Etat sur divers aspects du secteur de la sécurité,

par exemple les établissements pénitentiaires, les comportements policiers, etc. Ces organes sont chargés d'examiner, de contrôler ou d'évaluer les institutions du secteur de la sécurité et, à ce titre, constituent une plateforme incontournable pour s'assurer que les sexes spécifiques sont dûment prises en compte et que les femmes, en particulier les organisations de femmes, y participent effectivement. La société civile pourrait participer aux mécanismes de contrôle parlementaire en collaborant avec les parlementaires pour formuler des questions sur des affaires de sécurité ou pour entamer des débats autour de ces affaires.

Voir le Dossier «Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile»

Les organisations de femmes, de par leur expertise et leurs connaissances spécifiques sur les questions de sécurité et les besoins des femmes dans les communautés, peuvent apporter une importante valeur ajoutée dans la mesure où elles parviennent à jouer un rôle participatif ou consultatif dans les organes de surveillance:

- A **Fidji**, des ONG de femmes travaillant avec le ministère des Affaires féminines ont été associées en 2003 au Comité national d'examen de la sécurité et de la défense dans le cadre de son processus d'examen. Des organisations de femmes ont ainsi été en mesure de soulever un certain nombre de problèmes critiques, parmi lesquels:

- la conduite du processus d'examen;
- les personnes et organes consultés;
- les problèmes identifiés comme menaces à la sécurité;
- l'intégration des normes internationales, comme la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, au processus.

Finalement, deux soumissions ont été présentées au Comité, dont des recommandations pour la nomination permanente du ministre des Affaires féminines au Comité national de sécurité et pour la représentation de femmes dans les comités de sécurité de niveaux provincial et municipal.<sup>14</sup>

- Au **Cambodge**, des organisations de femmes et des groupes de défense des droits humains, comme la Ligue cambodgienne pour la promotion et la défense des droits humains, coopèrent avec des organes

#### Encadré 1

#### Modèle de liste de contrôle sexospécifique pour les organes de surveillance du secteur de la sécurité dans des contextes postconflituels <sup>16</sup>

- ✓ La situation en matière de sécurité touche-t-elle distinctement les hommes, les femmes, les filles et les garçons?
- ✓ Les problèmes sécuritaires des femmes et des hommes sont-ils connus et dûment couverts?
- ✓ Des femmes soldats de la paix sont-elles déployées? Si oui, à quels niveaux?
- ✓ Une formation sexospécifique est-elle dispensée aux soldats de la paix avant leur déploiement et pendant leur mission?
- ✓ Quel rôle jouent les femmes dans les armées, les groupes armés, les forces de police et autres institutions du secteur de la sécurité, comme les services de renseignement, la police des frontières, les douanes, les services d'immigration et d'autres services d'application de la loi (pourcentage de forces/groupes, par grade et par catégorie)?
- ✓ Des mesures sont-elles prises pour favoriser la participation des femmes dans les forces armées, la police et d'autres institutions du secteur de la sécurité?
- ✓ Quels sont les besoins en formation des femmes et des hommes dans les armées et les groupes armés?
- ✓ Une formation en matière de genre est-elle dispensée aux personnels des armées et d'autres services de sécurité?

## Encadré 2

Données ventilées par sexe <sup>18</sup>

Les données ventilées par sexe (c'est-à-dire les informations statistiques qui établissent une distinction entre les hommes et les femmes) apportent une contribution essentielle à la collecte des données et des recherches sexospécifiques du secteur de la sécurité. En effet, elles confèrent davantage de visibilité aux menaces, besoins, perceptions et ressources sécuritaires et judiciaires distincts des hommes et des femmes, constituant ainsi un précieux outil pour la conduite de réformes sexospécifiques.

Les données ventilées par sexe peuvent être utilisées pour :

- identifier les différentes menaces sécuritaires et judiciaires qui pèsent sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles et suivre leur évolution au fil du temps;
- déterminer si les services de sécurité et de justice sont fournis de manière égalitaire aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles;
- de manière générale, identifier et circonscrire les problèmes, définir les options et choisir celle la plus efficace et la plus bénéfique aux femmes et aux hommes;
- allouer plus équitablement les ressources;
- contrôler et évaluer les politiques et programmes de sécurité sur la base de leur impact spécifique sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons.

gouvernementaux de surveillance pour enquêter sur les affaires d'abus et pour contrôler le respect de la loi sur la prévention de la violence domestique et la protection des victimes, récemment adoptée au Cambodge. Cette loi confère davantage de pouvoirs à la police pour intervenir dans des affaires de violence domestique et renforce les moyens de recours légal à la disposition des victimes. Outre ces activités de surveillance, les OSC peuvent offrir une aide juridique et mettre des résidences protégées à la disposition des victimes.<sup>15</sup>

Parallèlement à l'inclusion des organisations de femmes, il devrait, dans l'idéal, y avoir une représentation égalitaire des hommes et des femmes dans les organes de surveillance. Les insuffisances qui s'observent actuellement en matière de participation féminine peuvent être dues à différents obstacles :

- Les femmes n'ont pas le temps ou la possibilité de s'engager du fait de leurs responsabilités domestiques.
- Des attitudes socio-culturelles empêchent les femmes de s'impliquer auprès d'institutions du secteur de la sécurité dans la sphère publique.
- Le manque de compétences empêche toute intervention constructive.

Beaucoup de ces obstacles peuvent être surmontés par la formation, la sensibilisation et des politiques proactives de la part des OSC qui participent aux organes de surveillance et de contrôle. Les mécanismes de surveillance auraient ainsi à leur disposition un bien plus large gisement d'expertise, de ressources et de connaissances.

Il est essentiel que les sexospécificités soient prises en compte dans toutes les activités des organes de surveillance et que des structures et des processus adéquats et suffisants soient en place pour garantir cette prise en compte de bout en bout. Pourtant, il n'est pas rare que les sexospécificités soient plus ou moins négligées dans le contrôle du secteur de la sécurité ou qu'elles soient totalement dissociées des questions de sécurité. L'un des moyens de traiter ce problème consiste à former les participants des organes de surveillance du secteur de la sécurité de manière à leur donner les

moyens d'identifier les opportunités d'intégration des sexospécificités et à leur conférer les compétences techniques requises, par exemple, pour traiter les violations des droits humains des femmes et des fillettes. A cet égard, des listes de contrôle ou des consignes spécifiques pour la prise en compte des sexospécificités peuvent être utiles (voir l'Encadré 1).

Les OSC qui ont des capacités de recherche et d'analyse, comme les centres universitaires, les groupes de réflexion et les instituts politiques, peuvent être particulièrement bien placées pour informer les organes de surveillance du secteur de la sécurité. Il peut être extrêmement important pour les OSC qui possèdent une expertise technique, par exemple dans le domaine de la réforme des législations discriminatoires, d'être consultées sur les questions sexospécifiques qui se présentent aux organes de surveillance.

#### Conseils pour les OSC souhaitant inciter les organes de surveillance du secteur de la sécurité à tenir compte des perspectives de genre

- Dispenser des formations en matière de genre aux organes d'examen de surveillance du secteur de la sécurité, y compris aux membres des OSC, afin d'améliorer leur capacité à intégrer les sexospécificités.
- Concevoir des listes de contrôle sexospécifique pour les différentes activités de surveillance et d'évaluation afin de garantir la prise en compte systématique des sexospécificités.
- Veiller à ce que des organisations de femmes soient incluses et/ou consultées.
- Promouvoir la participation à pied d'égalité des hommes et des femmes dans les organes de surveillance.

## 4.2 Collecte de données et de recherches

L'efficacité et la précision du contrôle dépendent en grande partie de la disponibilité de données et de recherches claires, représentatives et complètes sur les activités et le mode de fonctionnement du secteur



## Encadré 3

## Guides sur la documentation des violations des droits humains

*Documenting women's rights violations by non-state actors: Activist strategies from Muslim communities*, Jan Bauer et Anissa Hélie, Rights & Democracy and Women living under Muslim Laws, 2006.

*Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists*, Amnesty International, 2002.

Elizabeth Shrader, *Methodologies to Measure the Gender Dimensions of Crime and Violence*, Banque mondiale, 2001.

*Researching Violence against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists*, Mary Ellsberg et Lori Heise, OMS et PATH, 2005.

de la sécurité. Les OSC peuvent jouer un rôle capital pour assurer en toute indépendance le contrôle et la collecte d'informations qui pourront servir en dernier lieu à dénoncer des abus, à responsabiliser les institutions du secteur de la sécurité ou à proposer des moyens de renforcer le secteur. Pourtant, la collecte de données et de recherches sur le secteur de la sécurité omet souvent de prendre en compte les sexospécificités.

Comme expliqué au début de ce Dossier, les expériences et les perceptions de la sécurité et de la justice varient grandement entre les hommes et les femmes. Pour que les recherches et les données, qu'elles soient collectées ou utilisées par des organes de contrôle, reflètent précisément tous les points de vue, il importe qu'elles soient ventilées par sexe et prêtent une attention particulière aux sexospécificités. Il faut aussi prévoir des indicateurs et mesures sexospécifiques des changements de manière à pouvoir contrôler et évaluer les progrès.<sup>17</sup>

Les données et les recherches sur le secteur de la sécurité peuvent également servir à déterminer les effets des politiques et programmes de sécurité. Comme les acteurs de la société civile jouissent normalement d'un meilleur accès aux communautés locales que les forces de sécurité de l'Etat, ils sont bien mieux placés pour collecter ce type d'informations, idéalement par des processus consultatifs et participatifs impliquant tous les membres de la communauté. Des initiatives spécifiques devraient être prises pour garantir la pleine participation des femmes et des filles, ainsi que des hommes et des garçons marginalisés. Par exemple, en **Afghanistan**, il peut être difficile pour les femmes de participer à des consultations si elles ne sont pas accompagnées de chaperons masculins. En un tel cas, les OSC peuvent s'efforcer de réunir des ressources suffisantes pour autoriser la participation de ces femmes (par exemple en offrant aussi le gîte et le couvert à leurs compagnons de voyage). Outre la production de données ventilées, il est important que les méthodes de collecte soient transparentes et que les résultats soient largement disponibles. L'implication d'organisations de femmes dans la collecte et l'analyse de données peut constituer un moyen d'améliorer l'accès aux femmes dans la

communauté et, ainsi, de mieux comprendre les besoins et préoccupations spécifiques en matière de sécurité.

Outre que les données doivent être ventilées par sexe et que les recherches doivent tenir compte des femmes et des fillettes, la collecte peut aussi se focaliser sur la documentation des violations des droits des femmes et des fillettes (voir l'Encadré 3). Les organisations de femmes qui ont l'habitude de venir en aide aux victimes de violence sexiste peuvent être mieux équipées pour conduire des études approfondies sur le sujet. Quoi qu'il en soit, il est tout aussi important que les enquêtes générales et la documentation sur les abus des droits humains s'intéressent aux femmes, aux filles et aux garçons et posent des questions spécifiques sur la violence domestique. Des recherches devraient être menées sur la prévalence et la prévention des violations des droits humains dans la société en général, mais aussi celles commises par les personnels du secteur de la sécurité.

Une fois collectées, les informations et données sexospécifiques doivent être efficacement diffusées pour garantir un impact aussi bien descendant vers les communautés locales qu'ascendant vers les responsables décisionnels du secteur de la sécurité et le reste du gouvernement. Souvent, malgré leur collecte, les données sexospécifiques ne sont pas reprises dans les politiques, rapports ou évaluations du secteur de la sécurité. La société civile a donc un rôle important à jouer pour défendre et promouvoir l'utilisation efficace de ces informations. Elle a pour cela différents moyens à sa disposition:

- Communication ou contact direct avec les responsables politiques travaillant dans différentes sphères du secteur de la sécurité.
- Campagnes publiques autour des grands problèmes, à partir des recherches et données collectées.
- Compilation des recherches et données en évaluations/analyses/comptes rendus des principaux aspects du secteur de la sécurité, à diffuser largement et à employer comme outil de mobilisation vis-à-vis du gouvernement et d'autres acteurs.
- Utilisation de méthodes novatrices pour la diffusion des informations, par exemple des stations de radio locales, des réseaux en ligne ou des centres d'information mobiles.
- Adaptation des recherches et des données en formats non-écrits (ex.: affiches, bandes dessinées, chansons, etc.) pour les rendre accessibles aux populations analphabètes.

#### Conseils pour les OSC souhaitant améliorer la collecte de données et de recherches sexospécifiques

- Former les personnels des OSC aux méthodes de collecte de données et de recherches sexospécifiques.
- Veiller à ce que les analyses du secteur de la sécurité se fondent sur des données ventilées par sexe et des recherches sexospécifiques.
- S'appuyer sur des recherches sexospécifiques pour concevoir des campagnes publiques sur les problèmes de sécurité propres aux femmes (ex.: violence domestique) et aux hommes (ex.: utilisation abusive des armes légères).

- Concevoir plusieurs stratégies novatrices pour diffuser des recherches sexospécifiques, en particulier à l'attention des populations rurales et féminines analphabètes.
- Inciter les principales parties prenantes à s'engager au vu des résultats des audits afin de leur assurer un impact sur la réforme.

### 4.3 Audits sexospécifiques

Les audits sexospécifiques sont des outils autorisant l'analyse d'un processus particulier, d'une structure, d'une politique ou d'une organisation déterminée sous une perspective sexospécifique. Ces audits permettent d'évaluer ce qui a déjà été fait et d'identifier de nouveaux points d'entrée ou des obstacles à une action future. Appliqués au secteur de la sécurité, les audits sexospécifiques peuvent être utiles pour déterminer dans quelle mesure les institutions du secteur de la sécurité satisfont les besoins des femmes, des hommes, des garçons et des filles, pour évaluer si un lieu de travail est discriminatoire ou non, pour identifier les obstacles à une participation accrue des femmes et pour estimer globalement le degré sexospécifique des politiques et des pratiques. Les OSC, qu'elles agissent au nom d'organes de surveillance ou en toute indépendance, sont bien placées pour conduire des audits sexospécifiques dans la mesure où elles possèdent les compétences et les ressources requises et où elles ont accès aux responsables officiels du secteur de la sécurité.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité»

#### Conseils pour les OSC souhaitant conduire des audits sexospécifiques

- Inclure des audits sexospécifiques dans le cadre des examens ou évaluations de la RSS.
- Intégrer les questions de genre dans les mécanismes réguliers d'examen ou d'évaluation du secteur de la sécurité.

### 4.4 Analyse budgétaire sexospécifique

Un autre outil intéressant pour le contrôle du secteur de la sécurité est l'analyse des budgets liés à la défense et à la sécurité sous une perspective sexospécifique. Comme les budgets de la défense occupent souvent une part importante des dépenses d'un pays, les organes de contrôle ont un rôle capital à jouer pour renforcer la transparence et le contrôle budgétaires, rôle que les OSC peuvent soutenir et favoriser. Les fonds qui sont alloués à la défense sont détournés d'autres sphères où ils sont nécessaires, comme la prestation de services sociaux ou le développement. L'affectation des budgets gouvernementaux peut donc avoir des impacts distincts sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons, lesquels peuvent bénéficier plus ou moins de certains types de dépenses. L'analyse budgétaire sexospécifique est depuis peu utilisée pour analyser l'impact sexospécifique des dépenses gouvernementales et pourrait donc utilement être appliquée aussi au secteur de la sécurité. Une telle analyse pourrait conduire à une allocation budgétaire plus équitable, plus responsable et plus transparente, mais aussi contribuer à la croissance et au développement puisque davantage de groupes de la population pourraient tirer profit des dépenses gouvernementales.<sup>20</sup>

Cependant, le secteur de la sécurité étant souvent réfractaire à tout examen, il peut être difficile de se procurer des données et des informations précises sur le montant des dépenses et des ressources allouées à la défense, qui plus est des informations ventilées par sexe. Tandis que les gouvernements ou les parlements peuvent pratiquer des analyses budgétaires sexospécifiques de leurs propres dépenses, les OSC peuvent aussi contrôler et évaluer les allocations de ressources et faire pression sur les responsables politiques pour qu'ils modulent les dépenses gouvernementales. En particulier, les OSC,

#### Encadré 4

#### Phases d'un audit sexospécifique de RSS<sup>19</sup>

1. **Examen**: un examen de fond doit être pratiqué avant tout audit sexospécifique. Si la RSS est en cours d'application, il est préférable de faire pratiquer cet examen par un expert en sexospécificités du pays concerné. L'examen donne une vue d'ensemble des questions de genre liées non seulement aux relations entre sexes dans le pays examiné, mais aussi du thème spécifique sur lequel porte l'audit. Cet examen de fond comporte des informations «approfondies», qui peuvent généralement être référencées pour l'audit.

2. **Séances d'information et groupes de réflexion**: la substance d'un audit sexospécifique est définie à partir d'une multitude d'entretiens et de discussions avec des groupes de réflexion. Des entretiens approfondis avec les acteurs concernés de la composante spécifique du secteur de la sécurité qui est examinée permettent de rassembler des informations intéressantes.

3. **Examen documentaire**: l'examen documentaire complète les entretiens et les discussions des groupes de réflexion et peut constituer une importante source d'informations empiriques détaillées, laquelle pourra être croisée avec d'autres sources de données.

Les obstacles, ici, peuvent être les suivants: accès aux documents nécessaires, dossiers incomplets, rotation du personnel et changement de nom des projets/programmes pendant la mise en œuvre ou la révision (en particulier dans le cas des programmes de RSS conduits par des donateurs), ce qui peut empêcher de trouver les documents requis.

4. **Diffusion des résultats**: à la fin de l'audit sexospécifique, il est important de diffuser ses résultats aux principales parties prenantes, en particulier celles qui travaillent dans le secteur audité.

**Encadré 5****Implication d'hommes dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes**

La Campagne du ruban blanc (CRB) a été lancée au Canada en 1991 par un groupe d'hommes désireux de participer activement à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et d'informer les hommes sur ce problème. Par leurs campagnes de sensibilisation, leurs déclarations publiques et leur réseau en pleine évolution, les membres de la CRB offrent une nouvelle vision des hommes en les présentant comme des modèles positifs et non violents aux yeux des hommes et des garçons des communautés du monde entier. Bien que la CRB ne traite pas directement avec le secteur de la sécurité, les actions qu'elle entreprend contribuent à faire évoluer les attitudes et la culture de la violence qui ne font que perpétuer la violence à l'égard des femmes, jusque dans les forces de police et dans les forces armées. La CRB applique une approche novatrice pour traiter aux racines les problèmes des agressions et de la violence commises au sein des foyers et des communautés. Elle constitue un puissant canal pour attirer l'attention publique, sensibiliser les opinions et faire admettre ces problèmes tout en luttant contre l'inégalité dans les rôles et relations entre sexes.<sup>21</sup>

**Autres ressources sur l'implication des hommes dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes:**

- *Elimination of Violence against Women in Partnership with Men*, Section «Women in Development», CESAP, 2006.
- *Men as partners: South African men respond to violence against women and HIV/AIDS*, Dean Peacock, EngenderHealth, 2002.
- *Ending Violence Against Women in Eastern Congo: Preparing Men to Advocate for Women's Rights*, Women for Women International, 2007.

les instituts de recherche et les organes de contrôle collaborant avec le secteur de la sécurité pourraient créer des coalitions afin de renforcer l'analyse des différents aspects des dépenses gouvernementales et de concevoir des plateformes créatives pour promouvoir des affectations budgétaires prenant davantage en compte les sexospécificités.

L'analyse budgétaire sexospécifique étant un exercice très technique, il se peut que les OSC aient à s'associer à des acteurs externes pour fournir l'expertise et l'assistance requises. Les OSC internationales pourraient se révéler particulièrement utiles à cet égard et pourraient apporter de l'aide aux organisations locales qui tentent d'analyser l'impact des dépenses du secteur de la sécurité sur la population.

### **Conseils pour les OSC en matière de budgétisation sexospécifique**

- Développer les compétences en analyse budgétaire sexospécifique afin de mieux comprendre l'impact des dépenses du secteur de la sécurité sur les hommes et les femmes et utiliser les résultats comme outil de contrôle et de mobilisation.

## **4.5 Mobilisation et sensibilisation**

Les organisations de la société civile assument une fonction de contrôle capitale par la sensibilisation du public sur le rôle, les responsabilités et les obligations du secteur de la sécurité, ainsi que par la mobilisation directe des institutions du secteur de la sécurité et des organes de gouvernance. La collecte de données et de recherches sexospécifiques, ainsi que les évaluations sexospécifiques et les analyses budgétaires sexospécifiques, peuvent être employées comme outils pour les initiatives de sensibilisation et de mobilisation.

Les OSC peuvent faire pression pour imposer des réformes visant à renforcer la transparence, la responsabilité et l'efficacité du secteur de la sécurité. Comme les OSC participent généralement peu aux activités du secteur de la sécurité, les canaux de mobilisation existants peuvent

servir de points d'entrée à la mobilisation autour du secteur de la sécurité. Quelques-uns des domaines de mobilisation qui se prêtent le mieux à l'intégration de la perspective du genre au contrôle ont trait à la réforme légale, à la représentation accrue des femmes dans le secteur de la sécurité, au respect des droits humains et à la formation en matière de genre. La mobilisation liée au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile peut et devrait être ciblée sur de nombreux niveaux différents. Les campagnes de mobilisation peuvent conjuguer un lobbying direct à l'attention des personnels de haut niveau du secteur de la sécurité, des parlementaires, des ministres gouvernementaux ou des organismes donateurs avec d'autres activités de mobilisation, parmi lesquelles:

- des soumissions durant des consultations ou des processus d'examen du secteur de la sécurité;
- des initiatives de communication dans les médias;
- des manifestations;
- des débats politiques;
- l'élaboration de comptes rendus politiques.

Dans la plupart des pays, la population a tendance à méconnaître largement ses droits à la sécurité et à la justice, sans parler des politiques et processus spécifiques du secteur de la sécurité conçus pour défendre ces droits. Grâce aux activités de sensibilisation du public sur ces problèmes – l'accès au système de justice, le dépôt de plaintes contre la police, ou encore la façon d'influencer les politiques de RSS en contactant directement des membres du parlement –, le public peut s'impliquer pour contraindre le secteur de la sécurité à satisfaire ses besoins de manière efficace et respectueuse. Exemples de mesures que peut prendre une OSC pour sensibiliser le public sur les sexospécificités et le secteur de la sécurité:

- Organiser des tables rondes ou des séminaires sur les questions des sexospécificités et des politiques de sécurité.
- Produire des supports, par exemple des brochures, expliquant comment dénoncer des violations de droits humains (dont la violence sexiste) commises par les personnels du secteur de la sécurité.



Tableau 1	Questions à poser pour planifier une campagne de mobilisation
Quel est le problème et quelle en est la cause?	Utilisez des études de politiques, de budgets, etc. pour identifier le problème et obtenir des données concrètes.
Quels sont vos buts et objectifs?	Le <b>but</b> est celui à long terme de la campagne, qui sera réalisé par une conjonction d'activités de mobilisation et d'activités pratiques. L'objectif est plus immédiat et doit pouvoir être mesuré comme un résultat concret (et non pas une activité proposée). Exemple: «le Gouvernement doit mettre au point d'ici à la fin 2010 un mécanisme consultatif pour les OSC sur la budgétisation sexospécifique de la défense».
Quels sont les changements concrets que vous cherchez à imposer (ex.: sensibilisation, information, changement des attitudes ou comportements des responsables politiques ou des acteurs du secteur de la sécurité)?	En d'autres termes, qu'est-ce qui sera différent à la fin de la mobilisation?
Quels seront les indicateurs utilisés pour suivre l'avancement?	Pensez aux différents types de progrès que vous voulez suivre tout au long de la stratégie de mobilisation, par exemple l'avancement du processus, de l'impact, des résultats ou des changements dans votre contexte de travail.
Quelles sont vos parties prenantes primaires? Comment ont-elles été impliquées dans la définition des buts, des objectifs, des résultats et des indicateurs de votre stratégie? Quelles sont vos parties prenantes secondaires et les autres parties importantes?	Les <b>principales parties prenantes</b> sont celles qui ont le pouvoir de mettre le changement en œuvre, mais qui doivent peut-être être convaincues d'agir; les <b>parties prenantes secondaires</b> recoupent les groupes dont l'appui peut être obtenu; les <b>parties prenantes primaires</b> sont celles qui vont tirer profit des changements; les <b>autres parties importantes</b> couvrent les groupes cibles des acteurs de la sécurité, qui peuvent s'opposer à la stratégie. Pour accroître vos chances de réussite, prenez le temps de réfléchir à votre mode de travail et de voir comment vous pouvez influencer chacune de ces parties.
Quels travaux de recherche devez-vous effectuer pour vérifier vos hypothèses sur les connaissances, les attitudes, etc.?	Comment allez-vous constituer un échantillon représentatif de votre public cible et quelles techniques allez-vous employer pour déterminer ses points de vue sur la question? Comment vos cibles accèdent-elles aux informations sur le sujet?
Quels sont les principaux messages que vous devez communiquer à chaque groupe de parties prenantes pour concrétiser le changement voulu (ex.: développer leurs connaissances, modifier leurs pratiques)?	Servez-vous de groupes de réflexion avec des professionnels des médias et d'autres types d'études de communication pour déterminer le contexte et cibler vos messages en conséquence.
Quels types de communication (ex.: versions vulgarisées de résultats de recherches, fiches d'information), de canaux (entretiens en tête-à-tête, séminaires, médias) et d'activités conviennent le mieux à vos principales parties prenantes?	Définissez explicitement vos cibles et ce que vous en attendez, pratiquez des enquêtes de fond sur les groupes et ciblez-les avec des messages adaptés. Réfléchissez aussi aux personnes qui communiquent sur le sujet et impliquez toutes celles qui ont de la crédibilité/influence auprès des principales parties prenantes.
Quel est le calendrier/plan de travail de votre stratégie de mobilisation? Quelles sont les principales dates/occasions pour la diffusion des messages et des supports?	Établissez un calendrier pour votre stratégie afin de vous assurer que les délais seront respectés et que les tâches seront correctement réparties. Fixez les dates auxquelles les supports vont être diffusés et distribués.
Combien allez-vous devoir budgéter pour votre stratégie de mobilisation et quels sont les compétences, supports et expertises requis?	Les ressources couvrent les fonds, les supports, les personnes et leur expertise, ainsi que la réputation de votre organisation (le capital social) au regard du thème spécifique de votre mobilisation.
Comment allez-vous évaluer et exploiter l'impact de votre stratégie et les enseignements que vous tirerez de vos expériences?	Réfléchissez à la manière dont de futures campagnes de mobilisation et d'autres organisations pourraient tirer profit de vos expériences.
Comment allez-vous garantir la durabilité de votre stratégie de mobilisation?	Si vous avez réussi à concrétiser le changement voulu, vous devez maintenant réfléchir à la manière dont vous allez pouvoir assurer sa durabilité. Si la campagne de mobilisation était axée sur le niveau des politiques, il faut absolument suivre leur mise en œuvre. Qui va suivre l'intervention? Quelles approches programmatiques seront les plus efficaces?

Il ne faut pas oublier que les organisations de femmes ne sont pas les seules à jouer un rôle dans la sensibilisation publique et la mobilisation autour des questions de genre et de sécurité. Le rôle que jouent les hommes et les organisations d'hommes dans le contrôle des institutions du secteur de la sécurité et la mobilisation autour des questions sexospécifiques, la violence sexiste en particulier, est tout aussi important et envoie un puissant message aux acteurs du secteur de la sécurité, qui sont majoritairement des hommes. L'évolution des attitudes, des mentalités et des pratiques des principales parties prenantes constitue l'un des principaux objectifs des processus de sensibilisation et de mobilisation en matière de genre, ce qui peut être très efficacement réalisé par des hommes.

Pour avoir la certitude que les campagnes de mobilisation sont suffisamment sexospécifiques, les OSC peuvent commencer par vérifier que leur teneur et leur terminologie sont elles-mêmes sexospécifiques, qu'elles poursuivent un objectif de sécurité et de justice pour les femmes et les filles, mais aussi pour les hommes et les garçons, qu'elles sont déployées en collaboration avec des organisations de femmes et qu'elles garantissent une participation féminine de haut niveau. Les OSC peuvent également faire pression pour imposer au secteur de la sécurité des changements spécifiques en termes de genre. En voici quelques exemples:

- Création et mise en œuvre de politiques et plans sexospécifiques, dont des codes de conduite pour les institutions du secteur de la sécurité.
- Formation standardisée en matière de genre pour la police, les forces armées et autres personnels du secteur de la sécurité.
- Réforme des législations discriminatoires pour une prévention, un traitement et une punition adéquats de la violence sexiste.
- Recrutement, rétention et avancement d'un nombre accru de femmes dans les institutions du secteur de la sécurité et les organes de gouvernance.
- Affectation adéquate de ressources financières, humaines et matérielles pour le traitement des insécurités spécifiques rencontrées par les femmes et les fillettes.
- Responsabilisation accrue des personnels du secteur de la sécurité au regard des violations des droits humains, dont la violence sexiste.

#### Conseils pour les OSC prévoyant des activités de mobilisation et de sensibilisation

- Les campagnes de sensibilisation qui ciblent le grand public peuvent constituer une composante majeure d'une campagne de mobilisation visant à influencer les politiques et programmes du secteur de la sécurité.
- Planifier soigneusement les campagnes de mobilisation. Identifier les principales parties prenantes et les cibles des messages, parmi lesquelles les responsables politiques qui ont de l'influence dans le secteur de la sécurité, et veiller à ce que la campagne de mobilisation soit fondée sur des études fiables, complètes et sexospécifiques.

- Exploiter toutes les opportunités, comme les examens des politiques du secteur de la défense, pour incorporer les sexospécificités dans la mobilisation de la société civile.
- Impliquer des hommes dans les campagnes de mobilisation, en particulier ceux qui s'occupent de violence contre les femmes.

## 4.6 Collaboration avec les médias

Les médias jouent un rôle particulièrement important pour promouvoir l'examen public du secteur de la sécurité et partager et diffuser des informations sur la réforme de la défense et de la sécurité. Les OSC peuvent collaborer avec les médias afin de renforcer leurs campagnes de sensibilisation et de mobilisation.

Les journalistes et autres professionnels des médias ne sont pas nécessairement au fait des aspects sexospécifiques des questions de sécurité et n'ont pas toujours l'habitude de parler avec des femmes pour se procurer des informations. De plus, il existe peu de directives ou politiques sexospécifiques dans les institutions des médias.<sup>23</sup> Les OSC peuvent donc collaborer avec les médias pour leur expliquer comment collecter des informations et parler des questions de sécurité en tenant compte des sexospécificités. Il peut être difficile aux médias d'entrer en contact avec des femmes témoins ou victimes d'abus spécifiques, comme les viols commis par des membres des forces de sécurité. Les OSC peuvent les aider en facilitant ce processus et en apportant l'aide nécessaire aux victimes qui souhaitent faire connaître leur histoire au public.

#### Conseils pour les OSC souhaitant utiliser plus efficacement les médias

- Utiliser les médias pour diffuser des messages de mobilisation à un large public. Travailler avec de petits journaux, des stations de radio communautaires et des chaînes de télévision locales, ainsi qu'avec des médias contrôlés par l'Etat.
- Sensibiliser et former les journalistes et autres professionnels des médias aux aspects sexospécifiques du secteur de la sécurité et employer une terminologie sexospécifique (voir l'Encadré 7).

## 4.7 Formation des personnels du secteur de la sécurité en matière de genre

La formation en matière de genre constitue une stratégie majeure pour renforcer la capacité des personnels du secteur de la sécurité à exécuter leurs fonctions journalières dans le respect de l'égalité des sexes. Les capacités en matière de genre ne diffèrent pas des autres compétences et doivent donc s'acquérir. La formation peut se révéler très efficace pour modifier les attitudes et comportements des personnels du secteur de la sécurité et pour améliorer le contrôle de ce secteur. Ce type de formation peut aussi servir à renforcer les connaissances mutuelles et à faciliter la collaboration future entre les OSC et les personnels du secteur de la sécurité. Or, il ne figure pas toujours au programme des instructions dispensées aux militaires, aux policiers

## Encadré 6

Conseils pour une collaboration avec les médias à effet multiplicateur <sup>22</sup>**Messages principaux**

- Identifiez et suivez 2-3 points à faire progresser.
- Organisez toujours un entretien/discussion autour de ces points.

**Parlez d'une seule voix**

- Si vous travaillez avec une coalition, veillez à ce que tous ses membres comprennent les messages que vous communiquez à la presse.
- Il est conseillé de nommer un porte-parole.

**Contactez directement la presse**

- Faites preuve de proactivité – ne vous contentez pas de réagir aux affaires qui sont déjà commentées dans les médias, mais alimentez les médias et publiez des communiqués de presse.
- Ecrivez des courriers à l'éditeur afin de nourrir le débat – les courriers doivent être brefs et concis.

**Facilitez le travail des médias**

- Fournissez des informations écrites claires et concises – ex.: un dossier de presse ou un compte rendu. Ces informations peuvent spécifier des coordonnées, des détails sur le thème de la mobilisation, des données de fond, des informations sur les points de vue contraires, des faits et des statistiques.

**Points/Communiqués de presse**

- Informez-vous sur les délais et les meilleurs moments pour contacter la presse.
- Munissez-vous toujours de dossiers de presse en toutes occasions.
- Communiquez des informations de fond de manière à ce que les journalistes puissent mener leurs propres enquêtes.

**Soyez une source crédible**

- Faites en sorte de devenir une source fiable pour que la presse vienne vous consulter, vous et votre organisation, pour obtenir des informations sérieuses sur différents aspects du secteur de la sécurité. Lorsque vous traitez avec des acteurs du secteur de la sécurité, la crédibilité est étroitement associée à un haut degré d'expertise technique.
- N'invitez les médias que lorsque vous avez quelque chose d'important à dire.
- Si vous utilisez des statistiques, assurez-vous qu'elles sont fiables.

**Passez à la télévision et à la radio**

- Tenez-vous-en à vos messages clés.
- Investissez dans des formations aux techniques d'entretien.

**Évaluez votre campagne**

- Documentez et évaluez la couverture médiatique et tirez des leçons de vos précédentes campagnes.

et aux membres des sociétés de sécurité privées, ni même à celui des formations au contrôle du secteur de la sécurité qui s'adressent à d'autres acteurs, comme les parlementaires, le ministère de la Défense ou les ONG. Et, lorsque cette formation est effectivement dispensée, elle est rarement homogène, obligatoire ou complète.

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

Les organisations de femmes peuvent posséder une expertise spécifique sur les questions de genre et avoir de l'expérience dans ce type de formation. Elles sont donc bien placées pour fournir des informations susceptibles d'améliorer les modules existants de formation des personnels du secteur de la sécurité ou pour concevoir elles-mêmes des formations sur les questions de genre et de sécurité, en particulier dans les

domaines de l'exploitation et des sévices sexuels. Outre leur collaboration à la conduite des formations en matière de genre, les OSC spécialisées en sexospécificités peuvent:

- concevoir des programmes standard de formation à l'intention des différentes institutions du secteur de la sécurité (par exemple, formation des officiers de police sur la violence domestique), qui pourront ensuite être adaptés et pratiqués par des formateurs;
- faire pression pour demander des politiques imposant une formation complète en matière de genre aux personnels du secteur de la sécurité;
- mobiliser et participer à la définition de consignes, de manuels et de guides sexospécifiques afin qu'ils servent de ressources pratiques aux personnels du secteur de la sécurité;
- faire pression pour imposer la création d'un poste d'expert en sexospécificités au sein des institutions du secteur de la sécurité, en charge de la coordination, de la mise en œuvre et du contrôle des formations en matière de genre.<sup>26</sup>

## Encadré 7

Communications médiatiques sexospécifiques<sup>24</sup>

La communication autour des questions de genre exige des journalistes qu'ils se penchent sur la marginalisation dont peuvent être victimes des gens au motif de leur sexe.

Et, pour nous, elle exige que nous posions ce type de questions:

- Quelle est la couverture?
- Sous quelle perspective?
- Par quel prisme?
- Quels sont les stéréotypes véhiculés sur les gens?
- Les sujets abordés font-ils progresser l'égalité des sexes et l'équité dans la société ou sont-ils traités d'une manière qui conforte les attitudes et les valeurs traditionnelles?
- Les préoccupations des femmes ou des hommes sont-elles distinguées des préoccupations de la société en général?

Lors d'une récente discussion tenue en ligne par plus de 140 responsables et praticiens politiques, dix grandes recommandations ont été formulées concernant la formation en matière de genre destinée aux personnels du secteur de la sécurité:

1. Traiter les rôles et normes masculins traditionnels
2. Engager des hommes comme formateurs en sexospécificités
3. Dispenser en priorité des formations aux responsables et officiels supérieurs
4. Intégrer le thème du genre dans les formations régulières du secteur de la sécurité
5. Mettre en œuvre une formation dans le cadre d'une stratégie plus large de prise en compte des sexospécificités
6. Rédiger un plan d'action ou une politique institutionnelle tenant compte de la formation en matière de genre

7. Organiser des formations préalables au déploiement pour les personnels de maintien de la paix
8. Tirer profit de la collaboration entre les OSC et les institutions du secteur de la sécurité
9. Veiller à l'emploi d'une terminologie sexospécifique
10. Exécuter une évaluation à long terme et identifier des indicateurs<sup>29</sup>

#### Conseils pour les OSC participant à la formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité

- Pratiquer une évaluation des besoins en formation afin d'identifier les lacunes des formations actuellement dispensées et les possibilités d'amélioration.
- Concevoir ou contribuer à la conception de modules standardisés de formation en matière de genre pour les nouvelles recrues et les officiers en poste dans la police et dans l'armée.

## Encadré 8

Mongolie – Intégration d'une discipline sur la santé en matière de sexualité dans le programme de formation militaire<sup>25</sup>

L'ONG Mongol Vision, créée en 1998, déploie des activités dans le domaine de la santé en matière de sexualité, notamment sur la prévention et le traitement du VIH/sida et d'autres infections sexuellement transmises (IST). Mongol Vision concentre ses activités sur les hommes, notamment les officiers et les soldats des forces armées mongoles. Les travaux ont été menés par le comité directeur des politiques de santé publique de Mongol Vision, avec la participation du Commandant adjoint des Forces armées mongoles.

**La problématique:** les nouvelles recrues des Forces armées mongoles, en particulier celles qui proviennent de zones rurales, ignorent quasiment tout du VIH/sida et des IST. Le taux d'IST parmi les officiers et les soldats est donc relativement élevé.

**Le but:** obtenir le soutien du ministère de la Défense et des Forces armées mongoles pour sensibiliser les officiers et les soldats aux questions du VIH/sida, des IST et de la santé en matière de sexualité.

**Principales parties prenantes:** le ministère de la Défense et l'état-major des Forces armées mongoles.

**Parties prenantes primaires:** les soldats/officiers et leurs partenaires sexuels.

**Approches et communication:** des courriers ont été envoyés au ministère de la Défense et à l'état-major des Forces armées mongoles; des réunions formelles et informelles ont été tenues avec des officiels de haut rang; un projet a été conçu en collaboration avec des officiels de haut rang; un atelier a été organisé avec des officiels de haut rang; des chefs de corps et des médecins militaires ont soumis un rapport sur la situation des personnels des forces armées au regard des IST.

**Indicateurs de réussite et de durabilité:** la santé en matière de sexualité a été incluse dans le programme officiel de formation militaire; les officiers de niveau supérieur sont mieux informés; le soutien du ministère de la Défense s'est accru; la base d'activité de Mongol Vision s'est élargie.



## Encadré 9

Ressources et supports de formation en matière de genre <sup>27</sup>

Les formations en matière de genre peuvent s'inspirer des ressources et supports suivants:

- **Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action** – comporte des outils spécialement destinés aux femmes et consacrés aux thèmes de la sécurité, de la justice, de la gouvernance et de la société civile, de la protection des groupes vulnérables, etc.  
[http://www.international-alert.org/our\\_work/themes/gender\\_training.php](http://www.international-alert.org/our_work/themes/gender_training.php)
- **Toolkit for Working with Men and Boys to Prevent Gender-Based Violence** – comporte des textes, des études de cas, des fiches et des exercices.  
<http://toolkit.endabuse.org>
- **Toolkit to Combat Trafficking in Persons** – comporte des dossiers sur les lois internationales, l'évaluation, la protection, l'éducation publique, le contrôle et l'évaluation, etc.  
[http://www.unodc.org/pdf/Trafficking\\_toolkit\\_Oct06.pdf](http://www.unodc.org/pdf/Trafficking_toolkit_Oct06.pdf)
- **Gender Resource Package for Peacekeeping Operations** – comporte des informations de fond, présente les principales problématiques en matière de genre et fournit des outils pratiques.  
<http://pbpu.unlb.org/pbpu/genderpack.aspx>

- Créer un groupe de formateurs qualifiés, issus de la société civile locale, pour dispenser les formations en matière de genre aux personnels du secteur de la sécurité.
- Exploiter les opportunités de formation pour resserrer les liens et les partenariats avec les officiels gouvernementaux, les armées et la police.
- Ne pas réinventer la roue: utiliser et optimiser des modules préexistants de formation en matière de genre.

#### 4.8 Organisations de femmes

Pour que le contrôle puisse être inclusif et parfaitement représentatif de la population, il est important que des organisations de femmes soient impliquées dans les activités de contrôle menées par la société civile. Les questions de sécurité sont généralement perçues comme un domaine purement «masculin». Pourtant, comme indiqué à la Section 3.3, les organisations de femmes jouent souvent un rôle vital dans ce domaine, un rôle que les organes de contrôle pourraient capitaliser plus efficacement. Grâce à la diversité de leurs membres et de leurs priorités, les organisations de femmes peuvent apporter d'importantes contributions aux processus de contrôle:

- Les OSC spécialisées dans les sexospécificités constituent une source d'expertise sur les différents types d'insécurité que rencontrent les hommes et les femmes.
- Les organisations de femmes ont souvent les moyens d'accéder à différents groupes, en particulier des groupes marginalisés ou d'autres groupes de femmes, et sont donc plus à même de collecter des informations difficiles à obtenir.
- Les organisations féminines peuvent apporter des perspectives spécifiques en matière de genre, utiles aux politiques et aux pratiques du secteur de la sécurité.
- Les organisations de femmes peuvent s'intéresser spécifiquement aux normes de comportement et de conduite qui induisent de graves violations des droits

des femmes, comme le viol ou le harcèlement sexuel commis par les personnels du secteur de la sécurité.

Cependant, il faut aussi avoir conscience que toutes les organisations de femmes ne sont pas nécessairement représentatives des besoins des différents groupes de femmes et qu'elles ne possèdent pas toujours les compétences requises pour travailler sur les questions sexospécifiques.

Tant que les organisations de femmes ne sont pas pleinement engagées dans les processus de réforme, la société civile n'a aucun moyen de tirer profit de toutes les compétences qui sont à sa portée, pas plus qu'elle ne peut exploiter tous les points d'entrée à un contrôle et à une analyse efficaces. Or, la participation efficace des organisations de femmes au contrôle du secteur de la sécurité est aussi subordonnée à leurs capacités. Il apparaît donc urgent de développer la «culture sécuritaire» des organisations de la société civile, y compris des organisations de femmes. Le renforcement des capacités en vue de développer cette «culture sécuritaire» pourrait prendre la forme d'une formation spécifique des organisations de femmes dans les domaines suivants, entre autres:

- Terminologie et théorie fondamentale du contrôle du secteur de la sécurité
- Politiques du secteur de la sécurité
- Cadres et normes politiques internationaux relatifs aux questions de genre et de sécurité et leur utilisation comme instruments de mobilisation
- Institutions du secteur de la sécurité, missions et procédures décisionnelles
- Questions de genre et RSS/contrôle
- Budgétisation sexospécifique du secteur de la sécurité
- Etudes d'impact sexospécifique<sup>33</sup>

Il est essentiel pour les organisations de femmes, ou d'autres OSC, qu'elles s'établissent en tant que «experts» afin de renforcer leur engagement éclairé auprès des acteurs du secteur de la sécurité. Si les OSC qui travaillent sur des questions de genre sont en mesure d'apporter une assistance technique, elles peuvent

## Encadré 10

## Plan d'action national britannique sur la RCS 1325 ONU et la formation en matière de genre pour les forces armées

En mars 2006, le Gouvernement britannique a publié son plan d'action national sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCS 1325 ONU). Pour la conception de ce plan, le *Cross-Whitehall Group on 1325* (constitué de représentants du ministère des Affaires extérieures et du Commonwealth, du ministère de la Défense et du ministère du Développement international) a consulté *Gender Action for Peace and Security* (GAPS), réseau britannique d'acteurs de la société civile spécialisé dans les questions de femmes, de paix et de sécurité.

GAPS, qui a fait ses débuts en tant que groupe de travail britannique sur les femmes, la paix et la sécurité, a été créé à la mi-2004 par International Alert dans le but de sensibiliser les populations sur les questions de genre et de sécurité et soutenir/contrôler la mise en œuvre par le Gouvernement britannique de la RCS 1325 ONU. Officiellement constitué en juin 2006, GAPS compte aujourd'hui quatorze organisations et individus membres.<sup>28</sup> GAPS a eu l'opportunité d'intervenir dans la définition des priorités du plan d'action national, et la consultation permanente de la société civile a été retenue comme l'un des objectifs du plan en soi.

La formation en matière de genre a été identifiée comme une nécessité absolue et, à la suite de la publication du plan, des mesures ont été prises pour planifier ces formations aux troupes britanniques et les améliorer. De plus, conjointement avec des parlementaires et le *Cross-Whitehall Group on 1325*, GAPS a mis sur pied un Groupe parlementaire associé (GPA) sur la RCS 1325 ONU, l'un des rares au Royaume-Uni qui permette à la société civile et aux fonctionnaires de travailler aux côtés de parlementaires. GAPS a fait pression pour instituer un sous-groupe consacré à la formation en matière de genre, qui assiste désormais le ministère de la Défense dans ses efforts visant à améliorer les prestations de formation en matière de genre et à collecter des informations et des études sur l'impact de cette formation. Bien qu'aucune donnée ne soit encore disponible, il est certain que ce processus peut servir de modèle pour la formation en matière de genre des militaires d'autres pays.

devenir de précieux partenaires pour les organes de contrôle du secteur de la sécurité, ainsi que pour les institutions étatiques qui entreprennent des réformes de sécurité et de justice. La «culture sécuritaire» des OSC en général a besoin d'être renforcée. Le manque d'attention portée aux questions de genre signifie qu'il y a peu de chances pour qu'elles tiennent compte des dimensions sexospécifiques de la RSS ou qu'elles aient les capacités et les compétences requises pour intégrer ces questions dans la participation de la société civile aux mécanismes de contrôle en place (voir la Section 4.9 sur les OSC sexospécifiques). De plus, ce manque d'attention peut aussi les empêcher de prendre pleinement conscience

de l'importante contribution que les organisations de femmes peuvent apporter à leurs travaux.

Il peut être utile, en ce domaine, de créer des forums ou des coalitions qui associent les OSC avec les ministères concernés afin de concevoir des stratégies pour le renforcement de la responsabilité et de l'efficacité du secteur de la sécurité en matière de sexospécificités. Au **Royaume-Uni**, des membres du réseau *Gender Action for Peace and Security* ont dispensé des formations et des conseils spécialisés au ministère britannique de la Défense, aux instituts de formation de la défense et des armées et à diverses organisations régionales. En **Sierra Leone**, des OSC locales et internationales situées

## Encadré 11

## Organisations de femmes faisant pression pour une réforme démocratique du secteur de la sécurité et de la défense en Iraq, en Russie et en Afrique occidentale

L'Union des Comités de mères de soldats de **Russie** a été instituée dans le but d'attirer l'attention sur les violations des droits humains commises par les militaires russes et de faire pression pour imposer de meilleurs mécanismes de protection et préserver le bien-être des soldats, en particulier autour de la guerre tchétchène. Les membres de l'Union ont également déployé des campagnes publiques contre la conscription involontaire et l'amnistie des soldats. L'organisation a vu quelques-uns de ses efforts porter leurs fruits, notamment ceux visant à influencer la police militaire en Russie et à garantir la liberté et la protection de nombreux soldats de la conscription.<sup>30</sup>

Dans les contextes postconflits, il n'est pas rare que des organisations de femmes se rassemblent au niveau national pour déterminer leurs priorités dans les domaines sécuritaires, politiques, économiques et sociaux. Par exemple, en 2003, lors d'une conférence tenue à Washington, des femmes d'**Iraq**, dont des représentantes d'organisations de la société civile, de ministères et de personnels du secteur de la sécurité, ont identifié un certain nombre de domaines prioritaires, comme le renforcement de la sécurité aux frontières, l'accroissement des effectifs de police dans le pays, l'amélioration de l'éclairage de rue et la formation aux questions de genre et de droits humains des officiers de police et des officiers militaires, jugés essentiels à leur sécurité et à la réussite des processus de RSS déployés dans le pays.<sup>31</sup> Ces informations constituent de précieuses ressources pour les responsables politiques et les organes de contrôle. C'est pourquoi des efforts devraient être faits pour s'assurer que les recommandations formulées par les organisations de femmes sont incluses dans les examens formels de la sécurité et dans les processus d'élaboration des politiques de sécurité.

En partenariat avec *West Africa Network for Security and Democratic Governance* et *Friedrich Ebert Stiftung*, le réseau *Women in Peacebuilding Network* (WIPNET) en Afrique occidentale a mis au point une méthodologie spécialisée pour l'intégration des perspectives du genre et, en particulier, des affaires féminines dans la réforme du secteur de la sécurité. Dans le cadre de ses activités de suivi, WIPNET devrait prochainement former des experts et des groupes de femmes sur «la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité».<sup>32</sup>

dans plusieurs districts ont noué des partenariats avec des médecins militaires locaux, des unités de soutien aux familles de policiers et le secteur de la justice pour s'assurer que les victimes de violence domestique reçoivent des soins médicaux et psychologiques appropriés et que les crimes soient dûment examinés, dénoncés et traduits en justice.<sup>34</sup> Un tel processus peut aussi contribuer à instaurer un climat de transparence et de confiance entre les OSC et les institutions du secteur de la sécurité.

### Conseils pour l'implication d'organisations de femmes dans le contrôle du secteur de la sécurité

- Examiner les activités informelles menées par les organisations de femmes dans les domaines de la prestation de services de sécurité et/ou de la mobilisation du secteur de la sécurité et les inclure dans les mécanismes formels de contrôle.
- Dispenser des formations sur la sécurité aux organisations de femmes afin de les aider à s'impliquer plus efficacement dans les affaires de sécurité de la société civile, du gouvernement et d'autres parties prenantes.
- Créer des mécanismes visant à associer des organisations de femmes avec les ministères concernés afin de renforcer leur accès et leur influence sur les débats menés autour des politiques de sécurité.

## 4.9 Réseaux de la société civile

En général, les OSC gagnent en puissance lorsqu'elles parlent d'une seule et même voix. Les réseaux contribuent, par le volume de leurs effectifs, à cette puissance et peuvent protéger des OSC individuelles contre les abus ou pressions politiques. L'une de leurs principales fonctions consiste à démontrer le soutien apporté à la réforme par des groupes divers et variés de la société.

Cette fonction a véritablement pris forme avec la création de l'ONG Groupe de travail sur les femmes, la paix et la sécurité, en mai 2000, par onze organisations différentes en vue de préconiser l'adoption de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RSC 1325 ONU) sur les femmes, la paix internationale et la sécurité. La

RCS 1325 ONU a été adoptée à l'unanimité le 31 octobre 2000. Depuis, le Groupe de travail a davantage axé ses activités sur la mise en œuvre de la RCS 1325 ONU en promouvant une perspective sexospécifique et le respect des droits humains dans toutes les initiatives de paix et de sécurité, de prévention et de gestion des conflits et de consolidation de la paix des Nations Unies et des Etats membres.

Dans bien des pays, les OSC peuvent avoir du mal à intervenir directement sur des affaires de sécurité et de justice et à participer à la conception de politiques de sécurité du fait de leur environnement politique hermétique, voire hostile. La participation à des discussions et mécanismes liés à la sécurité au niveau régional peut se révéler être un bon moyen d'exercer des pressions sur les responsables politiques au niveau national. Les OSC individuelles sont censées gagner en crédibilité si elles sont membres de réseaux régionaux ou internationaux ou si elles ont des partenaires internationaux. Ce soutien peut les aider à renforcer leur engagement national auprès des gouvernements pour la conception de politiques de sécurité.

Ces types de réseaux peuvent être mis en place par le dialogue, aux niveaux national, régional et international. Plus les parties prenantes participent à des ateliers, mieux elles peuvent comprendre les aspects d'une politique de sécurité spécifique. En outre, un réseau peut être institué avec des parties désireuses de promouvoir un changement progressif. Comme une politique de sécurité nationale a vocation à embrasser tous les besoins de l'ensemble de la société, en particulier lorsqu'il est question de sexospécificités, la légitimité du réseau s'accroît proportionnellement aux éléments suivants:

- La diversité des groupes/organisations représentés dans le réseau. La recherche de ces groupes et la prise de contact avec eux doivent être effectuées consciencieusement.
- La définition de principes communs à tout le réseau, de manière à éviter toute incursion dans les domaines individuels de travail des membres.
- Des connaissances spécialisées sur la représentation du secteur de la sécurité, des processus d'élaboration de politiques et des sexospécificités dans le réseau, pour une orientation stratégique.

### Encadré 12

### Création de partenariats avec des institutions du secteur de la sécurité à Bougainville pour la prévention de la violence <sup>35</sup>

Des groupes de femmes de Bougainville, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, ont joué un rôle important pour mettre un terme au conflit, aussi bien directement en négociant avec les forces de combat qu'indirectement en soutenant la réintégration des ex-combattants et la promotion d'une culture de paix dans leurs communautés. En particulier, elles se sont spécifiquement engagées auprès du secteur de la sécurité sur un certain nombre d'initiatives:

- Des femmes ont mené des activités de formation et de sensibilisation sur les droits des femmes à l'intention des ex-combattants. Ces activités ont eu pour résultat direct de réduire l'ampleur de la violence domestique perpétrée par ces hommes.
- Des groupes de femmes ont recruté et formé des hommes pour informer les ex-combattants (hommes) sur les droits des femmes, le VIH/sida et le règlement des conflits dans des écoles et des villages.
- La *Leitana Nehan Women's Development Agency* dispense des formations en matière de genre aux nouvelles recrues de la police en collaboration avec les forces de police et organise des ateliers de sensibilisation pour faire connaître dans diverses communautés l'impact négatif qu'a la violence exercée contre des femmes et des enfants.



**Encadré 13****La politique sexospécifique d'Oxfam<sup>37</sup>**

Oxfam a réalisé une grande avancée en définissant son approche de l'intégration des sexospécificités dans les travaux de l'organisation, ainsi que dans ses pratiques internes. Outre sa «politique d'égalité des chances et de diversité», Oxfam a conçu une politique sexospécifique qui expose certains engagements pris par l'organisation et les membres de son personnel. Cette politique lui permet de garantir le respect des principes de responsabilité, de transparence et de représentation égalitaire et lui sert de référence pour vérifier le degré d'application des sexospécificités dans ses travaux. Bien qu'Oxfam ne travaille pas spécifiquement sur le concept de la sécurité, elle constitue un excellent exemple qui pourrait être repris par les OSC consacrées au contrôle du secteur de la sécurité. Ci-dessous figure une liste de quelques-unes des dispositions de sa politique sexospécifique:

- Les dirigeants encourageront les groupes et les forums à travers l'organisation à diffuser les connaissances et les bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes. Une formation en matière de genre sera dispensée à tous les membres du personnel et aux bénévoles.
- Dans tous nos travaux, nous démontrerons notre engagement envers l'égalité des sexes en constituant des équipes paritaires et en fixant des objectifs individuels sexospécifiques, mais aussi en prévoyant des effectifs et des ressources suffisants pour nous permettre d'honorer pleinement notre politique d'égalité des sexes.
- Les dirigeants de toutes les divisions concevront et assumeront des objectifs et des actions mesurables relativement à la politique d'égalité des sexes et nos systèmes de direction, de finance et de ressources humaines faciliteront et conforteront nos travaux sexospécifiques.
- L'égalité des sexes constituera un critère de recrutement et de développement du personnel et des bénévoles.
- Nous appliquerons au sein de l'organisation des pratiques professionnelles favorables à la vie de famille permettant aux hommes et aux femmes de s'investir pleinement dans leur travail comme dans leur vie personnelle.

- La disponibilité dans le réseau de connaissances spécialisées qui ne sont normalement pas accessibles aux responsables politiques.
- La représentation d'experts et d'individus hautement estimés par les responsables politiques.

**4.10 OSC sexospécifiques**

Les OSC qui participent au contrôle du secteur de la sécurité ont aussi l'obligation de réviser des politiques et des pratiques internes afin de s'assurer qu'elles répondent aux idéaux de l'égalité des sexes. Cette révision est nécessaire pour avoir la certitude que ces politiques et pratiques sont véritablement représentatives et participatives et pour contribuer à l'efficacité globale des OSC.

Pourtant, la plupart des organisations de la société civile ne peuvent même pas faire valoir la parité au sein de leurs effectifs et leurs membres n'ont pas toujours les capacités et les compétences requises pour intégrer efficacement les sexospécificités dans leur travail. Pour améliorer cette situation, des efforts devraient être déployés pour adopter des politiques sexospécifiques de recrutement, de promotion et de ressources humaines, et des mécanismes spécifiques devraient être mis en place pour prévenir la discrimination ou le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les codes de conduites, les politiques et les consignes internes constituent un moyen de garantir le respect de ces normes (voir l'Encadré 13). L'application de critères sexospécifiques dans les évaluations de performance est aussi un moyen de responsabiliser les membres individuels des personnels et de les inciter à mieux respecter l'égalité des sexes dans leur travail. Les OSC qui participent au contrôle du secteur de la sécurité pourraient multiplier leurs efforts de manière à attirer, embaucher et retenir des femmes par

le biais de politiques optimisées pour le recrutement et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il importe également que cette perspective du genre soit prise en compte dans l'ensemble des politiques et programmes institutionnels des OSC qui travaillent sur des questions de sécurité. Pour ce faire, il faut trouver des fonds suffisants, permettant de financer leurs travaux sexospécifiques, ainsi que leur expertise et leurs capacités internes. Une formation spécifique devrait être dispensée à tous les membres du personnel de manière à ce qu'ils soient dotés des compétences et des capacités techniques requises pour réaliser des travaux sexospécifiques. Enfin, la conduite d'audits sexospécifiques internes en vue d'identifier les possibilités d'amélioration constitue un moyen important de déterminer comment l'intégration des sexospécificités peut être renforcée.<sup>36</sup>

**Conseils pour les OSC souhaitant mieux intégrer les sexospécificités**

- Concevoir des politiques complètes d'égalité des sexes et des chances couvrant le domaine des ressources humaines, les critères de performance professionnelle, le harcèlement sexuel et la discrimination, avec un code de conduite.
- Évaluer les descriptions de postes et les critères associés afin de s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires à l'égard des femmes ou des hommes.
- Dispenser une formation en matière de genre à tous les membres du personnel et aux bénévoles.
- Conduire un audit sexospécifique interne pour évaluer les capacités organisationnelles.
- Les donateurs qui appuient l'intervention des OSC dans le contrôle du secteur de la sécurité peuvent faire en sorte de responsabiliser les OSC vis-à-vis des sexospécificités.

## 5 Intégration de la perspective du genre au contrôle de la société civile dans des contextes spécifiques

Il n'existe pas de modèle unique et universel en matière de contrôle du secteur de la sécurité: ce processus se produit à différents niveaux et varie en fonction des régions et des contextes.

### 5.1 Pays sortant d'un conflit

Les femmes et les fillettes sont particulièrement vulnérables aux niveaux d'insécurité accrus qui s'observent pendant un conflit, une insécurité qui est essentiellement le fruit de la violence sexuelle et sexiste. Cette vulnérabilité peut – et c'est souvent le cas – perdurer après le conflit. Les personnels du secteur de la sécurité peuvent avoir gravement abusé des droits humains et peuvent poursuivre leurs abus par temps de paix. De plus, les services de sécurité et de justice contrôlés par l'Etat peuvent s'être effondrés ou avoir perdu toute légitimité du fait du rôle qu'ils ont joué pendant le conflit.

Des études ont montré que les rôles sexuels et les relations hommes-femmes se modifient pendant et après un conflit, ce qui peut ménager un vaste espace pour négocier un changement. Par exemple, après la fin du conflit et l'élection de la première femme présidente en Afrique, le **Libéria** a promulgué une nouvelle législation très stricte sous la forme d'une «loi contre le viol», entrée en vigueur en février 2006. Les organisations de femmes, comme l'Association des femmes avocates du Libéria, ont joué un rôle capital dans la rédaction de cette loi et dans la sensibilisation des communautés à travers le Libéria.<sup>38</sup> Cependant, paradoxalement, cette évolution des rôles et des relations peut aussi induire de nouvelles menaces, réduire les capacités à traiter des insécurités existantes ou amoindrir les rôles traditionnels après la fin des hostilités.<sup>39</sup>

De plus, les lois, les structures et les mécanismes de protection des femmes et des fillettes contre diverses menaces sécuritaires sont rarement appliqués ou exploités en bonne et due forme, ce qui amoindrit les moyens de recours dont elles disposent pour assurer leur protection. La capacité des institutions étatiques est souvent tellement affaiblie que, même avec une volonté politique affirmée, les moyens techniques, financiers ou humains des prestations de services de sécurité et de justice font généralement défaut. Bien qu'elle pose souvent problème, il ne faut pas oublier que la RSS qui s'impose après un conflit peut aussi être l'occasion de promouvoir les principes d'égalité des sexes et d'inclusion dans les structures et processus du secteur de la sécurité.

Les OSC peuvent avoir été fragmentées ou affaiblies pendant le conflit et, partant, manquer de proximité, de légitimité ou des capacités requises pour honorer

efficacement leurs fonctions de contrôle. Dans d'autres cas, la collaboration avec les OSC peut se développer au lendemain du conflit, puisque l'insécurité et la réforme de l'armée et de la police demeurent généralement des sujets de préoccupation majeure pour de nombreuses organisations, qui ont ainsi tout intérêt à se rassembler et à travailler ensemble.

### Opportunités et conseils pour l'intégration de la perspective du genre

- Il est bien connu que la violence sexiste est employée comme stratégie pendant les conflits et, très souvent, le nombre de cas continue d'augmenter après la fin des hostilités. Il est extrêmement important de contrôler la manière dont les acteurs du secteur de la sécurité gèrent la violence sexiste dans leur travail quotidien et de surveiller les personnels policiers et militaires pour s'assurer qu'ils ne se livrent pas à cette forme de violence.
- Le cas échéant, appliquer les recommandations sexospécifiques formulées lors de consultations locales ou nationales dans des activités plus vastes de mobilisation sur des questions de sécurité.
- Promouvoir un débat public aux niveaux national et communautaire afin de placer les questions de genre au cœur même du processus de réforme ou de reconstruction du secteur de la sécurité, dès son début, ce qui évite qu'elles ne soient greffées en cours de route sur la réforme.
- Identifier les structures informelles et traditionnelles qui permettent aux femmes d'exercer une influence sur les responsables politiques et/ou les membres de leur communauté. Si nécessaire, essayer de renforcer ces structures.
- Le fait de travailler avec des structures d'assistance juridique peut renforcer le contrôle des prestations de justice lorsque les institutions de l'Etat sont dans l'incapacité d'assurer ces services, en particulier dans les affaires de violence à l'égard de femmes.
- Pratiquer une évaluation sexospécifique du processus de RSS et diffuser largement les résultats et les recommandations dans les médias et parmi les responsables gouvernementaux et les donateurs.

### 5.2 Pays en transition et en développement

Les pays en transition et en développement ont des contextes extrêmement variables en termes de capacités socio-économiques, techniques et humaines. La transition vers la démocratie est un processus à long terme, dont tous les membres de la population ne profitent pas nécessairement à pied d'égalité. Bien que la croissance économique ait généralement tendance à s'affirmer, les inégalités à court terme peuvent s'accroître et les femmes en particulier peuvent se trouver confrontées à une insécurité accrue, du fait de la violence sexiste, de la traite humaine ou de l'exploitation sexuelle.<sup>40</sup>

Dans les pays en développement comme dans les pays en transition, les sociétés de sécurité privées – des sociétés non contrôlées par l'Etat, même si elles sont régies par les législations votées par le parlement – ont tendance à

**Encadré 14****Bureaux de liaison avec les ONG – un point d'entrée possible pour la prise en compte des sexospécificités <sup>41</sup>**

Beaucoup de gouvernements en Europe orientale et centrale et dans les Etats baltes ont établi des bureaux de liaison avec les ONG, suivant différents modèles:

- Croatie, République tchèque, Pologne, Slovaquie, Slovénie: les fonctions du bureau sont assumées par une unité bureaucratique et par un organe largement représentatif, qui travaillent en partenariat conformément aux dispositions correspondantes stipulées dans des lois, des décrets ou des chartes.
- Hongrie, Roumanie: des organes gouvernementaux supervisent la coopération entre les ONG et le gouvernement, sans aucune intervention d'organes consultatifs.
- Estonie, Lettonie: les ministères en place gèrent les fonctions de liaison entre les ONG et le gouvernement en plus de leurs autres responsabilités, à savoir l'administration locale et régionale.
- Lituanie: différents ministères sont chargés de coordonner les ONG relevant de leur domaine de compétence.

Le principe général qui justifie ces bureaux de liaison avec les ONG dans les pays indiqués est le resserrement des liens entre la société civile et le gouvernement. Les bureaux de liaison avec les ONG ne sont pas spécialement conçus pour s'occuper du secteur de la sécurité ou des sexospécificités, mais peuvent constituer d'importants points d'entrée pour conférer une voix aux OSC sur ces questions et les aider à faire pression sur les responsables gouvernementaux afin qu'ils intègrent les questions de genre dans les politiques et les pratiques du secteur de la sécurité. L'exploitation des mécanismes existants, tels ces bureaux de liaison, est importante pour construire les capacités nécessaires à la prise en compte des sexospécificités dans le contrôle du secteur de la sécurité, puisque la création de nouveaux organes demande généralement beaucoup plus de temps et de ressources.

s'imposer et à s'accaparer les services de sécurité. Elles devraient donc être soumises au contrôle des OSC.

Certains pays en transition peuvent avoir pléthore de candidats qualifiés pour les forces armées, la police et les institutions étatiques. Cependant, ces institutions peuvent aussi manquer de responsabilité démocratique et de transparence au niveau de leurs structures et procédures de gouvernance. Politiquement, les obstacles posés au contrôle du secteur de la sécurité par la société civile sont le legs du régime autoritaire, la forte opposition bureaucratique au changement et, bien souvent, les relations tendues entre les institutions étatiques et les OSC. Ces conditions ont un impact direct sur la capacité des OSC à contrôler les acteurs du secteur de la sécurité et entravent le dialogue entre la société civile et les institutions étatiques sur les questions de sécurité.

Dans les pays en développement en particulier, mais aussi dans de nombreux contextes transitionnels et postconflituels, le renforcement des capacités des OSC demeure un enjeu majeur. Comme l'ont révélé plusieurs dizaines d'années d'aide au développement en Afrique, le manque de compétences locales et durables reste un problème et constitue l'un des principaux obstacles à la réalisation des objectifs de développement. Une certaine résistance peut être opposée aux interventions de RSS menées par les donateurs, au profit de processus purement nationaux. De même, les pays en transition ont tendance à résister aux pressions externes exercées en faveur des réformes, même si les perspectives d'adhésion à l'UE et à l'OTAN demeurent une puissante source de motivation pour certains. Dans les deux types de pays, les forces armées peuvent avoir des effectifs excessifs, qu'elles assignent à diverses fonctions de sécurité interne. Ces facteurs peuvent avoir des conséquences mitigées sur la sécurité des hommes et des femmes, ainsi que sur les chances de développement socio-économique durable.

Comme dans les contextes postconflituels, les acteurs non étatiques de nombreux pays en développement peuvent être d'importants prestataires de services de

sécurité et de justice, et interagissent avec les systèmes étatiques formels, à savoir, entre autres, les tribunaux traditionnels, les services d'assistance juridique et les unités de défense locale. Les OSC qui œuvrent au niveau local peuvent avoir un rôle majeur à jouer pour contrôler leurs actions et pour promouvoir leur inclusion dans les processus nationaux de RSS, ainsi que dans les programmes d'aide internationale. En particulier, elles pourraient s'intéresser à la gestion des pouvoirs, à la prestation des services et à leur légitimité aux yeux des hommes et des femmes, ainsi qu'aux mécanismes de règlement non violent des conflits. C'est d'autant plus important que de nombreux pays en développement sont dans l'incapacité de financer leurs personnels juridiques, notamment les avocats qualifiés. De plus, la présence de la police peut être limitée dans certaines zones du fait du manque de ressources ou des hauts niveaux d'insécurité.

#### **Opportunités et conseils pour l'intégration de la perspective du genre**

- Faire pression pour ménager un espace de contact avec les institutions étatiques afin d'exprimer les insécurités populaires – par exemple, un bureau de liaison avec les ONG (voir l'Encadré 14). S'assurer que les questions de genre sont dûment mises en avant et que les organisations de femmes participent aussi aux travaux des bureaux de liaison avec les ONG.
- Des acteurs externes devraient appuyer le renforcement des capacités des OSC, dont les organisations de femmes, plutôt que de s'intéresser uniquement à la mise en place des institutions du secteur de la défense.
- Les OSC devraient examiner la place occupée par des acteurs non étatiques, dont les sociétés de sécurité privées, dans les secteurs de la sécurité et de la justice, leur légitimité et la qualité de leurs services. Des informations devraient être collectées suivant des méthodes sexospécifiques.
- Le cas échéant, faire pression pour réduire les effectifs des forces armées et arranger des points d'entrée aux sexospécificités, susceptibles d'élargir les débats sur la sécurité dans le processus.

## Encadré 15 | RSS en Afrique du Sud – Prise en compte des sexospécificités dans la transition entre l'apartheid et la démocratie <sup>42</sup>

Le cas de la transition sud-africaine vers la démocratie démontre qu'un environnement politique favorable et la mise en réseau ou l'organisation de femmes de tous horizons politiques, et au sein même des forces armées, peuvent conduire à un processus inclusif et élargi de transformation de la défense. Les principaux aboutissements de ce processus, qui ont tous eu une incidence directe sur l'élaboration des politiques, ont été les suivants :

1. L'Afrique du Sud est allée bien plus loin qu'une simple réforme visant à transformer le secteur de la sécurité. Elle a pris des mesures pour consulter le public sur le rôle du secteur de la sécurité en plaçant la question de la sécurité humaine et le développement au cœur de son cadre de sécurité nationale.
2. Les femmes de toutes les races, ayant des opinions et des valeurs différentes, ont joué un rôle central dans l'articulation de la vision et dans la formulation du processus ayant enjoint l'Etat à conférer priorité à la sécurité de la population.
3. Les femmes de tous les horizons politiques se sont mobilisées pour atteindre un taux de représentation de 50% dans les négociations menant aux élections de 1994 et de 28% au parlement. Elles continuent d'encourager la participation publique à la formulation des politiques et demeurent les avocates les plus puissantes de la sécurité humaine.
4. En ce qui concerne la consolidation de la sécurité, il est de plus en plus admis que les femmes :
  - a. apportent une perspective critique à la planification et à la mise en œuvre des programmes;
  - b. exercent une influence positive en tant que membres des forces de sécurité;
  - c. ont une importance critique pour consolider la paix et la sécurité.
5. La transformation du secteur de la sécurité demeurera incomplète tant que la culture institutionnelle n'évoluera pas. L'élimination de la discrimination sexuelle, tout comme la discrimination raciale, est une composante essentielle de la transformation et joue un rôle d'indicateur.

### 5.3 Pays développés

Dans les pays développés qui sont démocratiquement régis, les OSC ne manquent pas de place pour assumer des fonctions de contrôle, en particulier dans le domaine des sexospécificités. Elles peuvent, pour ce faire, engager des débats sur les éléments à introduire sous la bannière de la sécurité nationale, sur les modes de prestation des services de sécurité et de justice aux hommes et aux femmes et sur la promotion de la parité hommes-femmes dans les institutions du secteur de la sécurité. Dans certains cas, il peut même se révéler plus judicieux d'évoquer les implications que peuvent avoir des dépenses militaires excessives sur d'autres secteurs essentiels à la sécurité humaine, comme la santé et l'éducation.

Il importe d'insister sur l'intégration des sexospécificités dans les stratégies de restructuration des forces de sécurité ou de réforme institutionnelle, car cela ne permet pas seulement de garantir la parité hommes-femmes dans la conception et mise en œuvre des politiques, cela peut aussi, fondamentalement, élargir le débat sur la sécurité nationale et faire ainsi entendre des voix extérieures au gouvernement et/ou au Conseil national de sécurité. La rédaction du Livre blanc sur la défense de l'Afrique du Sud constitue un bon exemple à cet égard, puisqu'elle a inclut la participation de représentants d'OSC, considérés comme des interlocuteurs importants, tant en leur qualité d'experts de la défense qu'en celle de spécialistes des sexospécificités.

Voir le Dossier «Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale»

Selon les missions qui leur sont assignées, les OSC sont particulièrement bien placées pour distiller dans

les débats sur la sécurité nationale les réalités de la vie quotidienne. Elles constituent donc des canaux incontournables pour les responsables décisionnels. Elles peuvent aussi servir à faire entendre la voix des femmes qui sont trop souvent marginalisées et tenues à l'écart des débats sur les politiques formelles du secteur de la sécurité. Enfin, il convient de signaler que les organismes donateurs des pays développés sont les premiers à prodiguer des conseils et une expertise technique aux pays qui mettent en œuvre une RSS. Ils jouissent donc d'une certaine influence pour imposer la prise en compte des aspects sexospécifiques du contrôle de la société civile dans leurs programmes. Les ONG internationales ont aussi un rôle à jouer pour contribuer au contrôle du secteur de la sécurité et aux activités des donateurs en matière de RSS.

#### ! Opportunités et conseils pour l'intégration de la perspective du genre

- Faire pression pour élargir le débat sur la sécurité nationale, notamment en y intégrant la question de la violence sexiste.
- Être constamment à l'affût et prêt à intervenir dès lors que des politiques – notamment de sécurité nationale – sont soumises à examen et à débat public.
- Surveiller les organismes donateurs et rester en liaison avec eux pour s'assurer que leur soutien à la RSS tient compte des sexospécificités et du contrôle de la société civile.
- Mettre des mécanismes de renforcement des capacités et de soutien à la disposition des OSC, dont les organisations de femmes, situées dans d'autres pays désireux de renforcer leurs capacités à contrôler leur secteur de la sécurité.
- Exploiter les mécanismes qui existent pour solliciter auprès du secteur de la sécurité des informations susceptibles d'optimiser l'efficacité du contrôle.



# 6

## Recommandations principales

### Pour les donateurs et les organisations internationales et régionales:

1. **Appuyer la création d'organes participatifs de surveillance du secteur de la sécurité:** lorsqu'il est question de soutenir la RSS, il importe de garantir l'inclusion d'organisations de la société civile – par exemple des organisations de femmes – dans les organes de contrôle du secteur de la sécurité. Veiller également à ce que des mécanismes d'appropriation locale et des mécanismes participatifs articulent les politiques et pratiques liées à la RSS.
2. **Promouvoir les formations aux sexospécificités et au secteur de la sécurité destinées aux OSC:** la formation aux sexospécificités et au secteur de la sécurité permet de développer les compétences requises au sein des OSC, lesquelles peuvent alors s'engager plus activement dans le contrôle du secteur de la sécurité et renforcer les principes d'inclusion et de légitimité autour de leurs activités. Veiller également à ce qu'une telle formation soit dispensée aux personnels donateurs et autres responsables décisionnels en matière de sécurité.

### Pour les organisations de la société civile:

3. **Se spécialiser dans le secteur de la sécurité:** il est essentiel de comprendre les besoins et les priorités sécuritaires aux niveaux local, national et régional des différents groupes d'hommes, de femmes, de filles et de garçons. Il faut pour ce faire développer son expertise dans le domaine des politiques nationales, des structures et des programmes du secteur de la sécurité, ainsi que dans celui de la terminologie employée par les acteurs de la sécurité.
4. **S'associer ou collaborer avec des organes de surveillance du secteur de la sécurité au niveau local, national ou régional:** les OSC, dont les organisations de femmes, peuvent faire pression pour s'imposer auprès d'organes de surveillance du secteur de la sécurité et les aider à tenir compte des sexospécificités.
5. **Collaborer avec des organisations de femmes:** les OSC peuvent renforcer le contrôle sexospécifique du secteur de la sécurité en nouant des partenariats avec des organisations féminines locales, nationales et internationales.
6. **Faire pression pour imposer des politiques et programmes sexospécifiques:** les OSC peuvent jouer un rôle actif – par des campagnes de mobilisation ou de lobbying – pour appeler à des politiques et des pratiques qui accroissent la participation des femmes à tous les rangs et à tous

les postes, qui renforcent la prise en compte des sexospécificités et qui réduisent la violence sexiste.

7. **Sensibiliser le public sur les sexospécificités et les questions du secteur de la sécurité:** les campagnes de sensibilisation publique, notamment en collaboration avec les médias, peuvent permettre de soulever de grands thèmes, comme la lutte contre les stéréotypes sexuels, la promotion du recrutement de femmes parmi les personnels du secteur de la sécurité, l'accès à la justice ou les mécanismes policiers de dénonciation des crimes de violence sexiste.
8. **Conduire un audit sexospécifique d'un organisme du secteur de la sécurité ou du processus de RSS:** les OSC peuvent contraindre les institutions du secteur de la sécurité à prendre leurs responsabilités vis-à-vis des questions de genre en pratiquant des audits ou des évaluations.
9. **Documenter la violence à l'égard des femmes, des hommes, des garçons et des filles:** les OSC peuvent jouer un rôle capital dans le contrôle du secteur de la sécurité en menant des recherches sur la violence sexiste et en documentant les actes de violence sexiste commis par des personnels du secteur de la sécurité, ce qui peut ensuite alimenter leurs activités de sensibilisation et de mobilisation.
10. **Contrôler les budgets de la sécurité et de la défense:** la pratique d'analyses sexospécifiques des budgets et des dépenses de sécurité et de défense au niveau national ou institutionnel peut améliorer la transparence et la responsabilité.
11. **Créer des réseaux d'OSC:** une collaboration formelle avec d'autres OSC, dont des organisations de femmes, peut instaurer une plateforme commune sur les questions du contrôle du secteur de la défense et renforcer les initiatives de sensibilisation et de mobilisation.
12. **Générer et renforcer la collaboration entre les OSC et les institutions du secteur de la sécurité:** rassembler autour des sexospécificités des femmes et des hommes issus des forces armées, de la police et d'autres institutions du secteur de la sécurité, ainsi que des OSC. Définir un programme et des stratégies communs pour garantir l'application d'une approche plus robuste de la prise en compte des sexospécificités. Dispenser des formations en matière de genre aux personnels du secteur de la sécurité.
13. **Intégrer la perspective du genre:** les OSC peuvent développer leurs capacités de contrôle sexospécifique et instaurer des lieux de travail non discriminatoires en dispensant des formations en matière de genre, en adoptant des politiques ou des codes de conduite contre le harcèlement sexuel et en prenant des mesures pour garantir la parité hommes-femmes au sein de leurs personnels.

# 7 Ressources complémentaires

## Sites Web

International Alert –  
<http://www.international-alert.org>

Guide thématique: société civile et sécurité, Réseau mondial pour la facilitation de la réforme du secteur de la sécurité  
[http://www.ssrnetwork.net/topic\\_guides/civil\\_soci.php](http://www.ssrnetwork.net/topic_guides/civil_soci.php)

UNIFEM Portail sur les femmes, la paix et la sécurité  
<http://www.womenwarpeace.org>

WILPF PeaceWomen  
<http://www.peacewomen.org>

## Guides pratiques et manuels

Amnesty International, **Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists**. Amnesty International, Amsterdam, 2002.  
[http://www.protectionline.org/IMG/pdf/spa\\_handbook.pdf](http://www.protectionline.org/IMG/pdf/spa_handbook.pdf)

Amnesty International, **Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists**. Amnesty International, Amsterdam, 2006.  
[http://www.amnesty.nl/bibliotheek\\_vervolg/police\\_and\\_human\\_rights#artikel11338](http://www.amnesty.nl/bibliotheek_vervolg/police_and_human_rights#artikel11338)

Bauer, J et Hélie, A., **Documenting Women's Rights Violations by Non-State Actors: Activist Strategies from Muslim Communities**. Rights & Democracy and Women Living under Muslim Laws, Montréal et Londres, 2006.  
[http://www.peacewomen.org/resources/Human\\_Rights\\_nonstateactors\\_violations.pdf](http://www.peacewomen.org/resources/Human_Rights_nonstateactors_violations.pdf)

Caparini, Cole et Kinzelbach, Eds., **Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance**. Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.

International Alert et Women Waging Peace, **Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action**. International Alert, Londres, 2004.  
[http://www.internationalalert.org/our\\_work/themes/gender\\_5.php](http://www.internationalalert.org/our_work/themes/gender_5.php)

Organisation de coopération et de développement économiques-Comité d'aide au développement, **Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice**. OCDE, Paris, 2007.  
<http://www.oecd.org/dataoecd/20/31/39297674.pdf>

Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, **Gender Resource Package for Peacekeeping Operations**. DOMP-ONU, New York, 2004.  
<http://pbpu.unlb.org/pbpu/genderpack.aspx>

Valasek, K. et Nelson, K., **Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security**. UN-INSTRAW, Saint-Domingue, 2006.  
<http://www.uninstraw.org/en/docs/1325/1325GuideENG.pdf>

## Articles et rapports en ligne

Anderlini, S.N., **Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women**. Hunt Alternatives Fund, Washington DC, 2004. [http://www.huntalternatives.org/download/9\\_negotiating\\_the\\_transition\\_to\\_democracy\\_and\\_reforming\\_the\\_security\\_sector\\_the\\_vital\\_contributions\\_of\\_south\\_african\\_women.pdf](http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf)

Ball, N., **Civil Society, Good Governance and the Security Sector, Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies**, Eds. Caparini, M., Fluri, P. et Molnar, F. DCAF, Genève, 2006.  
<http://se2.isn.ch/serviceengine/FileContent?serviceID=21&fileid=3744D03E599F815E8316-872CD10E1ECF&lng=en>

Caparini, M., **Civil Society and Democratic Oversight of the Security Sector: A Preliminary Investigation**. Document de travail n° 132, DCAF, Genève, 2004.  
[http://www.dcaf.ch/civsoc/proj\\_governance.pdf](http://www.dcaf.ch/civsoc/proj_governance.pdf)

Caparini, M., Fluri, P. et Molnar, F. Eds., **Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies**. DCAF, Genève, 2006.  
[http://www.dcaf.ch/publications/epublications/CivSoc/bm\\_caparini\\_civsoc.cfm](http://www.dcaf.ch/publications/epublications/CivSoc/bm_caparini_civsoc.cfm)

Nathan, L., **Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors**. Crisis States Research Centre, Londres, 2007.  
<http://www.crisisstates.com/download/others/SSRReformNathan2007.pdf>

Valasek, K., Gender and Democratic Security Governance, **Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance**. Eds. Caparini, M., Cole, E. et Kinzelbach, Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.

Nicolien Wassenaar, **Incorporating gender into your NGO**. Networklearning.org, 2006.  
<http://www.networklearning.org/download/gender.pdf>

## NOTES

- <sup>1</sup> Ball, N., *Civil Society, Good Governance and the Security Sector, Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies*, Eds. Caparini, M., Fluri, P. et Molnar, F. DCAF, Genève, 2006.
- <sup>2</sup> Adapté de Jones, S. et Williams, G., *A Common Language for Managing Official Development Assistance: A Glossary of ODA Terms*. Oxford Policy Management, Oxford, 2002.
- <sup>3</sup> Caparini, M., *Civil Society and Democratic Oversight of the Security Sector: A Preliminary Investigation*. Document de travail n° 132, Genève, DCAF, 2004, pp. 7-8.
- <sup>4</sup> Caparini, Cole et Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Renesans, Bratislava, à paraître.
- <sup>5</sup> CAD-OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. OCDE, Paris, 2007, p. 22. Voir aussi Hänggi, H., *Making Sense of Security Sector Governance, Challenges of Security Sector Governance*. Eds. Hänggi, H. et Winkler, T.H., DCAF, Genève, 2003.
- <sup>6</sup> Nathan, L., *Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors*, document commandé au titre de la Stratégie de réforme du secteur de la sécurité par le Pool de prévention des conflits du Gouvernement britannique. Crisis States Research Centre, Londres, 2007.
- <sup>7</sup> 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.
- <sup>8</sup> OCDE, p. 241,
- <sup>9</sup> Nathan, p. 6.
- <sup>10</sup> OCDE-DFID, *Understanding and Supporting Security Sector Reform. DFID*, Londres.
- <sup>11</sup> Pour une analyse détaillée de l'appropriation locale de la RSS, voir Nathan.
- <sup>12</sup> Farr, V., *Voices from the Margins: A response to Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries, Security Sector Reform: Potentials and Challenges for Conflict Transformation. Berghof Handbook Dialogue Series*, n° 2, Eds. McCartney, C., Fischer, M. et Wils, O. Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management, Berlin, 2004.
- <sup>13</sup> Caparini, p. 58.
- <sup>14</sup> *Fem'LINKpacific: Media Initiatives for Women. femTALK E'News*, 11/2003. <http://www.peacewomen.org/news/Fiji/Nov03/femTALKenews.html>.
- <sup>15</sup> Pour un complément d'information sur les travaux de LICADHO, voir <http://www.licadho.org/reports.php#r112>.
- <sup>16</sup> Extrait de *Gender Checklist for Liberia*. <http://www.peacewomen.org/resources/1325/LiberiaGenderChecklist.html>.
- <sup>17</sup> Pour de plus amples informations sur la définition d'indicateurs sexospécifiques, voir Moser, A., *Gender and Indicators: Overview Report*. BRIDGE/IDS, Sussex, 2007. <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsORfinal.pdf>.
- <sup>18</sup> Adapté de *Framework for the integration of women in APEC*. [http://www.gender.go.jp/english/apec/frame\\_work/b.html](http://www.gender.go.jp/english/apec/frame_work/b.html)
- <sup>19</sup> Moser, C., *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi*. Overseas Development Institute, Londres, 2005.
- <sup>20</sup> Hofbauer Balmori, H., *Gender and Budgets: Overview Report*. BRIDGE Cutting Edge Pack, Institute of Development Studies, Brighton, 2003, pp. 17-20.
- <sup>21</sup> Extrait de *Campagne du ruban blanc*. [http://www.whiteribbon.ca/about\\_us/](http://www.whiteribbon.ca/about_us/).
- <sup>22</sup> Adapté de Until The Violence Stops (UTVS), *Advocacy Toolkit*. 18-19 avril 2005, pp. 12-13. <http://www.vdayeurope.org/newsletters/advocacydoc.pdf>.
- <sup>23</sup> *Participation and Access of Women to the Media and their Impact on and Use as an Instrument for the Advancement and Empowerment of Women*. Discussion en ligne, Division de la promotion de la femme, New York, 2002. <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/media2002/online.html>.
- <sup>24</sup> Williams, T., *Gender for Journalists*, outil de formation en ligne. [http://www.cpu.org.uk/cputoolkits/gender\\_reporting/gender\\_tools\\_sensitive\\_language.html](http://www.cpu.org.uk/cputoolkits/gender_reporting/gender_tools_sensitive_language.html).
- <sup>25</sup> Extrait de Albrecht, P., *Advocacy – Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Eds. Caparini, M., Cole, E. et Kinzelbach, Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.
- <sup>26</sup> Extrait de Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance*, dans Caparini, Cole, Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.
- <sup>27</sup> Valasek.
- <sup>28</sup> Membres de GAPS: International Alert, Womankind Worldwide, UNIFEM UK, UNAU, Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté, Comité international de secours, Serene Communications Limited, Widows for Peace through Democracy, Northern Ireland Women's European Platform, Shevolution, Eyecatcher Associates and Project Parity et différents consultants indépendants spécialisés dans des thèmes connexes.
- <sup>29</sup> OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW et DCAF, *How to make gender training for security personnel more effective: Top 10 conclusions of an expertgroup discussion*. [http://www.uninstraw.org/en/docs/SSR/GenderTraining\\_Ediscussion\\_Top10Recommendations\\_250607.pdf](http://www.uninstraw.org/en/docs/SSR/GenderTraining_Ediscussion_Top10Recommendations_250607.pdf)
- <sup>30</sup> Adapté de *What the Union of the Committees of Soldiers Mothers of Russia (name before 1998: the Committee of Soldiers Mothers of Russia) did for the first time in Russia*. <http://www.ucsmr.ru/english/ucsmr/history.htm>.
- <sup>31</sup> *Building a New Iraq: Women's Role in Reconstruction*. Woodrow Wilson Centre/Women Waging Peace, 2003. [http://www.huntalternatives.org/download/20\\_building\\_a\\_new\\_ir\\_aq\\_women\\_s\\_role\\_in\\_reconstruction.pdf](http://www.huntalternatives.org/download/20_building_a_new_ir_aq_women_s_role_in_reconstruction.pdf).
- <sup>32</sup> *Women in Peacebuilding Programme*. <http://www.wanep.org/programs/wipnet.html>.
- <sup>33</sup> Valasek, K., *Gender and Democratic Security Governance, Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*. Eds. Caparini, M., Cole, E. et Kinzelbach, Renesans, Bratislava, à paraître en juillet 2008.
- <sup>34</sup> Barnes, K., *An assessment of Response Mechanisms to Sexual Exploitation and Abuse in Bo and Kenema*. UNICEF Sierra Leone, rapport non publié, 2005.
- <sup>35</sup> Conaway, C.P. et Sen, A., *Beyond Conflict Prevention: How Women Prevent Violence and Build Sustainable Peace*. Global Action to Prevent War/WILPF, 2005, pp. 41-42.
- <sup>36</sup> Il existe beaucoup d'outils qui donnent des directives pour l'intégration des sexospécificités au sein des organisations. Voir par ex. Wassenaar, N., *Incorporating Gender into your NGO*. Networklearning.org, 2006. <http://www.networklearning.org/download/gender.pdf>.
- <sup>37</sup> Oxfam, *Oxfam's Policy on Gender Equality*, 2003. [http://www.oxfam.org.nz/imgs/whatwedo/gender/gender\\_policy2\\_003.pdf](http://www.oxfam.org.nz/imgs/whatwedo/gender/gender_policy2_003.pdf).
- <sup>38</sup> Pour un complément d'information, voir *International Crisis Group, Liberia: Resurrecting the Justice System*. Africa Report n° 107, 6 avril 2006, pp. 13-16. <http://www.crisisgroup.org/home/index.cfm?id=4061>.
- <sup>39</sup> Barth, E.F., *Peace as Disappointment: The Reintegration of Female Soldiers in PostConflict Societies: A Comparative Study from Africa*. International Peace Research Institute Norway, PRIO, 2002. <http://www.peacewomen.org/resources/DDR/AfricaBarth.html>.
- <sup>40</sup> Vlachová, M. et BIASON, L., *Violence Against Women as a Challenge For Security Sector Governance, Challenges of Security Sector Governance*. Eds. Hänggi, H. et Winkler, T.H., DCAF, Munster, 2003, p. 6.
- <sup>41</sup> Gerasimova, M., *The Liaison Office as a Tool for Successful NGO-Government Cooperation: An Overview of the Central and Eastern European and Baltic Countries' Experiences. The International Journal of Notforprofit Law*, vol. 7, n° 3, 2005. [http://www.icnl.org/knowledge/ijnl/vol7iss3/special\\_1.htm](http://www.icnl.org/knowledge/ijnl/vol7iss3/special_1.htm).
- <sup>42</sup> Anderlini, S.N., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: Anderlini, S.N., Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital contributions of South African Women*, (Hunt Alternatives Fund: The Vital contributions of South African Women. Hunt Alternatives Fund, Washington DC), 2004. Washington DC, 2004.