

# La Place du Genre dans la Réforme du Secteur de la Sécurité: Exemples du Terrain



DCAF

un centre pour la sécurité,  
le développement et  
l'état de droit



## Remerciements

Cette compilation a été préparée par Caroline Pradier, basée sur les Exemples du Terrain rédigés par Megan Bastick, Ana Dangova et Beatrice Mosello pour le Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS, et des parties de la Boîte à outils sur la place du genre dans la RSS.

Conception graphique : Alice Lake-Hammond et Felix Tusa

Photographies de la couverture, dans le sens des aiguilles d'une montre en partant de la gauche : © Jaime Silva (Flickr Creative-Commons Licence); Vieille femme au Népal: © UN Photo/John Isaac; Casques bleus aidant un vendeur de rue à Port-au-Prince, Haïti: © UN Photo/Daniel Morel; Portrait d'une policière, Mexique: © Banque mondiale/Curt Carnemark; © shaggy359 (Flickr Creative-Commons Licence); Casque bleu sud-africain en République Démocratique du Congo: © UN Photo/Martine Perret; Réunion de communauté, une femme lève la main pour parler, Aurangabad, Inde: © Banque mondiale /Simone D. McCourtie; le Secrétaire Général des Nations Unies Kofi Annan avec les membres du Tribunal spécial pour la Sierra Leone: © UN Photo/Mark Garten, 2006.

## Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité

Le Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS vient en complément de la *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* (Genève, DCAF, OSCE/BIDDH et UN-INSTRAW, 2008/2010). Des exemplaires de la Boîte à outils « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* » peuvent être téléchargés ou commandés sur le site <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>.

Le Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS est un ensemble de supports pratiques de formation conçu pour aider les formateurs à intégrer les questions de genre dans leurs formations à la RSS et à dispenser des formations efficaces en matière de genre à des spécialistes de la RSS.

La première partie du Dossier de supports de formation est un « Guide pour l'intégration du genre dans les formations à la RSS », qui fournit toute sorte d'informations utiles pour apprendre à intégrer les questions de genre tout au long d'un cycle de formation à la RSS.

Le reste du Dossier de supports de formation s'intéresse à différents thèmes spécifiques de la RSS :

- Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité
- Place du genre dans la réforme de la police
- Place du genre dans la réforme de la défense
- Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
- Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile
- Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale
- Place du genre dans la réforme de la justice
- Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité
- Place du genre dans la gestion des frontières
- Place du genre dans la réforme pénale

Le DCAF remercie vivement le ministère norvégien des Affaires étrangères du soutien qu'il a apporté à la production de ce Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS.

## 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).

# Table des Matières

<b>Introduction</b> .....	1
<b>La réforme du secteur de la sécurité et le genre: concepts clés et justifications</b> .....	2
<b>Table de référence: Régions et Sujets Abordés dans les Exemples</b> .....	4
<b>Place du genre dans la réforme de la police</b> .....	6
Kosovo: Mesures de répression de la traite des êtres humains.....	7
Liberia: Programme de recrutement féminin de la Police nationale libérienne.....	9
Nicaragua: Initiatives pour l'égalité des sexes dans la police nationale.....	11
Sierra Leone: Unité de soutien aux familles.....	14
Timor-Leste: Dimensions relatives au genre dans la création de la Policia Nacional de Timor-Leste.....	16
<b>Place du genre dans la réforme de la défense</b> .....	19
Hongrie: Hausse des taux de recrutement et de rétention des femmes dans les forces armées.....	20
Liberia: Désarmement, démobilisation et réintégration sexospécifiques.....	21
Afrique du Sud: Réforme de la défense prenant en charge les questions de genre.....	24
Royaume Uni: Mesures prises face au harcèlement dans les forces armées.....	26
<b>Place du genre dans la réforme de la justice</b> .....	29
République Centrafricaine: Collaboration entre le gouvernement et des ONG dans la lutte contre la mutilation génitale féminine.....	30
Indonésie: Contrôle et surveillance des questions de genre dans la réforme de la justice...	33
Pérou: Evaluation du secteur de la justice centrée sur le genre.....	36
Somalie: Réforme des lois coutumières pour le respect des normes sur les droits humains.....	38
<b>Place du genre dans la réforme pénale</b> .....	41
Afghanistan: Répondre aux besoins des femmes en prison.....	42
Fédération de Russie: Amélioration des conditions de vie des femmes détenues.....	46
Afrique du Sud: Traitement du VIH/Sida en milieu carcéral.....	50
<b>Place du genre dans la gestion des frontières</b> .....	55
Kosovo: Formation en matière de genre pour la gestion des frontières.....	56
Tadjikistan: Projet de réhabilitation de la frontière Douchanbé-Kirghizistan.....	58
Afrique de l'Ouest: contrôle des frontières par le prisme du genre.....	60

<b>Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité.....</b>	<b>63</b>
Afghanistan: Accroître la représentation des femmes dans les parlements grâce à un système de quotas.....	64
Rwanda: Femmes parlementaires et reconstruction post conflit.....	65
Afrique du Sud: Budgétisation sensible au genre.....	68
<b>Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale.....</b>	<b>70</b>
Autriche et Côte d'Ivoire: Mise en œuvre de la résolution 1325 grâce aux plans d'action nationaux.....	71
Israël: une loi pour l'inclusion des femmes dans la prise de décisions.....	75
Jamaïque: Politique de sécurité nationale participative et sensible au genre.....	77
<b>Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile.....</b>	<b>80</b>
Brésil: Lutte des organisations de la société civile contre la violence armée.....	81
Népal: Organisations de femmes de la société civile travaillant avec des ISS.....	82
Pacifique: Participation de groupes de femmes de la société civile au dialogue sur la sécurité.....	84
Royaume Uni: Contrôle par la société civile des lieux de détentions.....	86
<b>Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité.....</b>	<b>90</b>
Liberia: Intégrer le genre dans l'évaluation des besoins à la suite d'un conflit.....	91
UK DFID en Afrique: évaluation de l'intégration des perspectives de genre et du VIH/sida aux programmes de sécurité et de justice.....	97
Etats Unis: Auto-évaluation de la police sur le recrutement et la rétention des femmes.....	99
USAID en Tanzanie: l'audit sur le genre comme outil de promotion du genre dans les programmes.....	102

# INTRODUCTION

## Contexte

Le Centre de Genève pour le Contrôle démocratique des Forces Armées (DCAF) travaille, depuis 2003, à soutenir l'intégration des questions de genre dans les institutions du secteur de la sécurité et dans la réforme du secteur de la sécurité (RSS), y compris à travers le développement de documents orientés vers la pratique pour les praticiens travaillant sur la RSS. En février 2008, le DCAF a publié la Boîte à outils sur la place du genre dans la RSS, en collaboration avec le Bureau de l'OSCE des institutions démocratiques et des droits de l'homme (OSCE/BIDDH) et l'Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (UN-INSTRAW). Conçu afin de fournir des introductions pratiques sur les différentes questions liées au genre pour les praticiens travaillant sur la RSS et les décideurs politiques, la Boîte à outils contient une série de « dossiers » de 24 pages et des « notes pratiques » de 4 pages sur 13 différents sujets liés à la RSS.

Durant le développement de la Boîte à outils, il est devenu clair qu'il y avait aussi des besoins en documents de formation pratiques sur le genre et la réforme du secteur de la sécurité. Cela a conduit à la création du *Dossier de supports de formation sur le genre et la réforme du secteur de la sécurité* ainsi qu'au site internet sur la *Formation sur le genre et le secteur de la sécurité*. Ces ressources sur les formations sont faites pour les formateurs sur la RSS, les éducateurs et les autres fournissant des formations sur les questions liées au genre et à la sécurité. Ces ressources comprennent aussi une partie avec des exercices interactifs pour différents types d'audiences, de sujets de discussion, des conseils généraux sur les formations, un forum de discussion en ligne et des exemples du terrain.

## Les Exemples du Terrain

Ces exemples du terrain sont des illustrations concrètes de cas dans lesquels une perspective sur le genre a été intégrée dans différentes institutions du secteur de la sécurité et dans des processus de sécurité dans le monde. Ils peuvent aider les décideurs politiques, les formateurs et les éducateurs à mieux comprendre et démontrer les liens entre le genre et la RSS.

Les exemples ont été rédigés par le DCAF en s'aidant de recherches, de données et de rapports disponibles pour le public. Ils ont parfois été complétés par des informations obtenues par des personnes ou par des institutions directement impliquées.

Les exemples sont organisés selon les neuf thèmes suivants, pour lesquels est fournie une petite introduction au début de chaque section:

- Place du genre dans la réforme de la police
- Place du genre dans la réforme de la défense
- Place du genre dans la réforme de la justice
- Place du genre dans la réforme pénale
- Place du genre dans la gestion des frontières
- Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité
- Place du genre dans l'élaboration des politiques de sécurité nationale
- Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile
- Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité

Etant donné que certains des exemples sont pertinents pour plus d'un thème, le tableau en pages 4-5 est la clé pour les sujets abordés. Il identifie aussi les exemples qui couvrent les sujets transversaux de la violence sexiste, du maintien de la paix et du recrutement et de la rétention des femmes dans le secteur de la sécurité.



# LA RÉFORME DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ ET LE GENRE: CONCEPTS CLÉS ET JUSTIFICATIONS

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

*Le secteur de la sécurité* peut se comprendre comme un terme large utilisé pour décrire l'ensemble des structures, des institutions et du personnel responsable pour la gestion, la fourniture et le contrôle de la sécurité dans un pays. Cela comprend les forces armées, la police, les services de renseignements, la gestion des frontières et les autorités douanières, les institutions de justice et pénitentiaires, les prestataires non-officiels et traditionnels de justice et de sécurité, ainsi que les acteurs qui jouent un rôle dans la gestion et le contrôle du développement et de la mise en œuvre du cadre de la sécurité comme les ministères, les parlements, les médiateurs, les commissions des droits humains et les organisations de la société civile (OSC).

*La réforme du secteur de la sécurité* est un processus qui a pour but de s'assurer que les prestataires de sécurité et de justice:

- fournissent des services efficaces en matière de sécurité et de justice et qui répondent aux besoins des populations ;
- sont responsables envers l'Etat et ses citoyens ;
- fonctionnent au sein d'un cadre de gouvernance démocratique, sans discrimination et avec un respect entier pour les droits humains et l'état de droit.

*Le genre* renvoie aux rôles et rapports, traits de personnalité, attitudes, comportements et valeurs que la société attribue aux hommes et aux femmes. Le 'genre', de ce fait, renvoie aux différences *apprises* entre les hommes et les femmes, tandis que le "sexe" renvoie aux différences *biologiques* entre les mâles et les femelles. Les rôles liés au genre peuvent énormément varier selon les cultures mais aussi au sein d'une même culture, et peuvent évoluer avec le temps. Le genre ne se rapporte pas seulement aux hommes et aux femmes, mais aussi à leurs relations entre eux.

*L'intégration des questions de genre dans les processus de RSS et les institutions du secteur de la sécurité peut améliorer ...*

*L'efficacité de la prestation de services en sécurité et justice.* Les femmes, les hommes, les filles et les garçons ont des expériences et des priorités différentes dans le domaine de la sécurité. Prendre en compte ces différences dans la réforme du secteur de la sécurité renforce la capacité des institutions à prévenir et à répondre à la violence liée aux rôles et dynamiques liés au genre, comme la violence domestique, les agressions sexuelles, la traite d'êtres humains et la violence anti-homosexuelle, et de ce fait répondent aux besoins en sécurité du public.

*Représentation.* Des institutions du secteur de la sécurité représentatives et qui reflètent la société dans son ensemble en termes d'ethnicité, d'appartenance tribale, de religion, de sexe et de langage tendent à être plus fiables et plus légitimes. Cependant, les hommes continuent à être largement surreprésentés dans les institutions du secteur de la sécurité. Les hommes et les femmes ont le droit à l'égalité des chances afin de participer à la prestation de services, à la prise de décision et au contrôle dans le domaine de la sécurité. Augmenter la participation des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité est souhaitable et viable ; c'est aussi un bénéfice au niveau opérationnel. Par exemple, dans les opérations de maintien de la paix, les femmes sont nécessaires pour le contrôle des ex-combattantes, pour élargir la collecte de renseignements, effectuer des fouilles sur les femmes et fournir une assistance à la suite de violences sexuelles.

*Respect des droits humains.* Le personnel du secteur de la sécurité qui respecte les droits humains de leurs collègues et des civils gagne la confiance des populations. Cependant, dans de nombreux pays, le personnel du secteur de la sécurité est impliqué dans des cas de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle, de traite d'êtres humains, de prostitution forcée et de violence domestique. Des mesures pour prévenir et répondre aux violations des droits humains doivent, donc, être incorporées dans les processus de RSS. Cela peut inclure des codes de conduite, des politiques contre le harcèlement sexuel et des processus de contrôle et de plaintes indépendants.

*Appropriation locale.* L'implication des femmes et des organisations de femmes dans les processus de RSS est essentielle à une appropriation locale réelle. Les organisations de femmes de la société civile et les organisations qui travaillent sur les questions de genre sont aussi des acteurs locaux importants de la sécurité, puisqu'elles fournissent des services pour les victimes, coopèrent avec les institutions du secteur de la sécurité et luttent contre l'insécurité. Elles ont souvent accès à des informations détaillées en ce qui concerne les besoins locaux en sécurité et en justice, et peuvent servir comme un pont entre les populations et les décideurs politiques en matière de sécurité.

*Contrôle et responsabilité du secteur de la sécurité.* La participation égale des hommes et des femmes dans les organes de contrôle, tels que le parlement, les institutions de médiation, les organisations de la société civile et le système judiciaire, construit la confiance et renforce la réactivité aux préoccupations de la population entière. Impliquer les experts des questions de genre et les organisations de femmes dans les organes de contrôle est aussi essentiel si les abus des droits humains commis par le personnel du secteur de la sécurité doivent être évités, ou à défaut, punis.

- Cette introduction provient de la *Note pratique sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, qui est basée sur un dossier plus long. Ils peuvent être consultés en ligne [www.dcaf.ch/gssrtoolkit](http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit)

# TABLER DE RÉFÉRENCE: RÉGIONS ET SUJETS ABORDÉS DANS LES EXEMPLES

Exemples	Réforme de la police	Réforme de la défense	Réforme de la justice	Réforme pénale	Gestion des frontières	Contrôle parlementaire	Politique de sécurité nationale	Contrôle par la société civile	Examen, suivi et évaluation	Violence sexiste	Maintien de la paix	Rétention et recrutement des femmes
Afghanistan: Satisfaction des besoins des femmes en prison			*	✓				*		*		
Afghanistan: Accroître la représentation des femmes dans les parlements grâce à un système de quotas					✓							
Indonésie: Contrôle et surveillance des questions de genre dans la réforme de la justice			✓							*		
Népal: Organisations de femmes de la société civile travaillant avec des ISS	*	*						✓		*		
Pacifique: Participation de groupes de femmes de la société civile au dialogue sur la sécurité								✓				
Tadjikistan: Projet de réhabilitation de la frontière Douchanbé-Kirghizistan					✓				*			
Timor-Leste: Dimensions relatives au genre dans la création de la PNLT	✓									*	*	
Autriche et Côte d'Ivoire: Mise en oeuvre de la 1325 grâce aux plans d'action nationaux	✓						✓	*	*			
Kosovo: Mesures de répression de la traite des êtres humains										*		
Kosovo: Formation en matière de genre pour la police des frontières										*		
Hongrie: Hausse des taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans l'armée		✓										*
Fédération de Russie: Amélioration des conditions de vie des femmes détenues			*	✓				*				
UK DFID en Afrique: évaluation de l'immigration des perspectives de genre et du VIH/sida aux programmes de sécurité et de justice	*	*	*						✓			
USAID en Tanzanie: l'audit sur le genre comme outil de promotion du genre dans les programmes									✓			
Etats Unis: Auto-évaluation de la police sur le recrutement et la rétention des femmes	*							*	✓			*
Royaume Uni: Mesures prises face au harcèlement sexuel dans les forces armées		✓								*		
Royaume Uni: Contrôle par la société civile des lieux de détention	*		*	*				✓	*			

✓ Sujet principal de l'exemple  
\* Autres sujets abordés



Region	Exemples	Réforme de la police	Réforme de la défense	Réforme de la justice	Réforme pénale	Gestion des frontières	Contrôle parlementaire	Politique de sécurité nationale	Contrôle par la société civile	Examen, suivi et évaluation	Violence sexiste	Maintien de la paix	Rétention et recrutement des femmes
Amérique latine et Caraïbes	Brsil: Lutte des organisations de la société civile contre la violence armée	*							✓		*		
	Jamaïque: Politique de sécurité nationale participative et sensible au genre							✓	*		*		
	Nicaragua: Initiatives pour l'égalité des sexes dans la police nationale	✓									*		
	Pérou : Evaluation du secteur de la justice centrée sur le genre			*						✓	*		
Afrique du Nord et Moyen Orient	Israël: Une loi pour l'inclusion des femmes dans la prise de décisions							✓	*				*
	République Centrafricaine: Collaboration entre le gouvernement et des ONG dans la lutte contre la mutilation génitale féminine			*						*	*		
Afrique sub-saharienne	Autriche et Côte d'Ivoire: Mise en oeuvre de la 1325 grâce aux plans d'action nationaux							✓	*	*			
	Liberia: Programme de recrutement féminin de la Police nationale libérienne	✓							*		*	*	*
	Liberia: Intégrer le genre dans l'évaluation des besoins à la suite d'un con\$ it	*		*						✓	*	*	*
	Liberia: Désarmement, démobilisation et réintégration sexes\$pc\$ques		✓						*		*	*	
	Rwanda: Femmes parlementaires et reconstruction post-con\$ it							✓			*	*	
	Sierra Leone: Unités de soutien aux familles	✓										*	*
	Somalie: Réforme des lois coutumières pour le respect des normes sur les droits humains				✓				*			*	
	Afrique du Sud: Traitement du VIH/sida en milieu carcéral					✓			*		*	*	
	Afrique du Sud: Budgétisation sensible au genre							✓	*	*	*	*	
	Afrique du Sud: Réforme de la défense prenant en charge les questions de genre			✓				*	*	*	*	*	*
Afrique de l'Ouest: Contrôle des frontières par le prisme du genre						✓		*	*	*			

✓ Sujet principal de l'exemple  
\* Autres sujets abordés

## PLACE DU GENRE DANS LA RÉFORME DE LA POLICE

*Intégrer la perspective du genre dans la réforme de la police est un moyen de promouvoir...*

*Des prestations efficaces de sécurité aux hommes, femmes, filles et garçons.* La police étant responsable du maintien de l'ordre public et de la protection des citoyens, elle se doit de comprendre et de prendre des mesures pour prévenir et traiter les différentes formes de criminalité et d'insécurité qui menacent les hommes, les femmes, les garçons et les filles. Cela comprend la violence liée aux rôles et dynamiques sexospécifiques, tels que la violence des gangs, le viol, la maltraitance des enfants et la violence anti-homosexuels. Les officiers de police doivent recevoir des formations appropriées afin de prévenir la violence sexiste, porter assistance aux victimes et enquêter et poursuivre en justice ces crimes.

*Des services de police représentatifs.* La mise en place d'un service de police représentatif de la population qu'il prétend servir – en termes d'origine ethnique, de religion, de langue, d'affiliation tribale, etc. – accroît la crédibilité, la fiabilité et la légitimité de la police aux yeux du public. Cela optimise aussi l'efficacité opérationnelle, en donnant accès à une large panoplie de compétences, d'expériences, d'éducation et de cultures, qui maximise la capacité à apporter diverses solutions locales à des problèmes locaux<sup>1</sup>. Les femmes apportent souvent des compétences et des atouts spécifiques au travail de la police, comme la capacité à désamorcer des situations potentiellement violentes, à minimiser le recours à la force et à faire valoir une bonne aptitude à la communication<sup>2</sup>. Aujourd'hui, dans le monde, les hommes sont fortement surreprésentés dans les services de police. Des initiatives spécifiques sont donc requises pour augmenter les taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans la police.

*Des services de police non-discriminatoires encourageant les droits humains.* L'élimination de la discrimination et d'autres violations des droits humains, dont le harcèlement sexuel et le viol, par les responsables de la police à l'encontre des civils et de collègues permettra d'instaurer un environnement de travail efficace et productif. Dans de nombreux pays, les femmes déplorent le manque de sensibilité de la police et son incapacité à enquêter correctement sur les crimes sexistes<sup>3</sup>. Des politiques, protocoles et capacités sexospécifiques peuvent renforcer le professionnalisme de la police et élargir l'accès à ses services.

► Cette introduction provient de la *Note pratique sur la place du genre dans la réforme de la police*, qui est basée sur un dossier plus long. Ils peuvent être consultés en ligne [www.dcaf.ch/gssrtoolkit](http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit).

<sup>1</sup> United Kingdom Police Home Office, *It works... The Operational Benefits of Diversity for the Police Service*, 2005, p. 4.

<sup>2</sup> Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, National Center for Women & Policing, 2003.

<sup>3</sup> UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*, (UNIFEM: New York), 2003, p. 46.

## KOSOVO

# Mesures de répression de la traite des êtres humains

La traite des êtres humains et la prostitution ont explosé au Kosovo après la guerre de 1999. Des femmes, essentiellement originaires de pays de l'ancien bloc soviétique (Moldavie, Roumanie, Ukraine, Bulgarie et Russie), ont été abusées et/ou forcées de devenir des esclaves sexuelles dans des maisons closes tenues par différentes familles du crime organisé<sup>1</sup>. La présence des forces internationales de maintien de la paix, ainsi que d'autres personnels internationaux, a incontestablement alimenté la demande en femmes victimes de traite. Certains personnels internationaux ont même été directement impliqués dans des affaires de traite<sup>2</sup>.

Le Service de police du Kosovo (SPK), institué avec l'aide de l'ONU et de l'OSCE, ont acquis une grande sensibilité au genre. Dans le cadre de son recrutement, le SPK a entrepris de cibler les femmes et les membres des minorités ethniques. En janvier 2010, les femmes représentaient ainsi 14,77 % du personnel du SPK. En 2009, 75 sergents, 27 lieutenants, 5 capitaines, 4 commandants, 2 lieutenants-colonels, 2 colonels et 1 directeur général des services étaient des femmes<sup>3</sup>.

Au départ, l'OTAN et la police de l'ONU étaient chargées de lutter contre la traite des êtres humains mais, peu à peu, le SPK en est venu à assumer cette responsabilité. Des agents du SPK, spécialement formés par leurs homologues de l'ONU, ont commencé à participer aux opérations de collecte de renseignements, d'enquête, de raid et de lutte contre la traite. Une Unité de lutte contre la traite a été instituée en 2004 au sein du SPK. L'unité est spécialisée dans la prévention, la protection et la poursuite judiciaire et compte des agents dans ses six bureaux régionaux et au siège. En collaboration avec l'Unité de lutte contre la violence domestique, elle a conçu des mécanismes proactifs pour lutter contre la traite des êtres humains et a fait en sorte que ce combat devienne un thème prioritaire pour la police et les milieux politiques<sup>4</sup>.

Une formation spécialisée dans les techniques d'interrogatoire et d'enquête, dans la protection des victimes et des témoins et dans les poursuites judiciaires est dispensée aux membres de l'Unité de lutte contre la traite au Centre kosovar d'éducation et de développement en matière de sécurité publique. Les cours de formation s'appuient sur des études de cas et des jeux de rôles pour apprendre aux agents à identifier la traite, à adapter leur réponse à l'évolution du contexte et à venir en aide aux victimes. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a pour sa part dispensé des séances de « formation de formateurs » au SPK et à la Police des frontières et a participé à la rédaction de procédures opérationnelles standard pour aider la police à identifier des victimes de la traite<sup>5</sup>. En outre, l'Unité pour la parité des sexes du SPK a organisé une formation à l'intention de tous les départements du SPK sur les questions de genre, dont la traite des êtres humains.

La procédure de traitement des victimes de la traite est la suivante : lorsqu'une affaire suspecte est portée à son attention, le SPK informe immédiatement le procureur et interroge aussitôt que possible la victime présumée et les témoins. L'Unité d'aide aux victimes du ministère de la Justice, et le Centre pour la protection sociale du ministère du Travail sont également informés de l'affaire. Ces deux entités, conjointement avec l'Unité de lutte contre la traite de l'OIM et diverses ONG locales, constituent le « Groupe de travail sur l'assistance directe aux victimes de la traite ». Une fois que les victimes sont identifiées, le SPK les transfère dans un centre

<sup>1</sup> UNIFEM, *No Safe Place: An Assessment of Violence Against Women in Kosovo* (Prishtina: 2000), [http://www.unifem.org/materials/item\\_detail.php?ProductID=74](http://www.unifem.org/materials/item_detail.php?ProductID=74) (dernière consultation 1 Octobre 2009).

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Correspondance personnelle avec la mission de l'OSCE, 20 janvier 2010; Réseau de Femmes du Kosovo, *Monitoring Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 in Kosovo, Deuxième édition* (Prishtina, Kosovo: 2009), [http://www.peacewomen.org/resources/Kosovo/KWNCosova1325\\_2009.pdf](http://www.peacewomen.org/resources/Kosovo/KWNCosova1325_2009.pdf) (dernière consultation 15 Octobre 2009).

<sup>4</sup> Sarah Maquire, "Implementation of Security Council Resolution 1325 in Kosovo – Lessons learned to inform EULEX Kosovo" (Document présenté pour l'UNIFEM Bruxelles, Septembre 2008), [http://www.isis-europe.org/pdf/2008\\_artrel\\_213\\_esr41-gender-esdp-kosovo.pdf](http://www.isis-europe.org/pdf/2008_artrel_213_esr41-gender-esdp-kosovo.pdf).

<sup>5</sup> Mission de l'OSCE au Kosovo, "Background Report. Combating Trafficking in Kosovo," 5 Juin 2001, section 3.b. <http://www.osce.org/item/15736.html>.

## KOSOVO

### Mesures de répression de la traite des êtres humains

d'hébergement, où elles sont nourries, logées et éventuellement soignées et conseillées. L'Unité de lutte contre la traite fournit en outre des escortes de sécurité pour accompagner les victimes à leurs convocations au tribunal et à leurs rendez-vous médicaux.

Le SPK a mis au point une stratégie de prévention, avec la participation et le soutien croissants d'organisations de femmes locales, pour informer les femmes exposées au risque de traite sur les mensonges, les ruses et autres méthodes employées par les trafiquants.

En 2007, 33 victimes de la traite ont bénéficié de cette aide. Au premier trimestre 2008, le SPK est parvenu à faire fermer 27 maisons closes suspectées de participer à la traite d'êtres humains<sup>6</sup>. En dépit de ces efforts positifs, plusieurs problèmes compliquent encore la lutte contre la traite des êtres humains:

- La longueur de la chaîne de commandement empêche toute action rapide;
  - Les véhicules et les outils de dissimulation requis pour les enquêtes font défaut;
  - Le manque de fonds limite l'efficacité des opérations de police. Par exemple, dans les bars placés sous surveillance, un indicateur ne peut pas s'offrir d'alcool et doit se contenter d'un café, ce qui renseigne aussitôt le tenancier quant à la véritable nature de son "client"<sup>7</sup>.
- ▶ L'importance de l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la police est traitée à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police. »*
  - ▶ Les procédures et initiatives pour agir face à la violence sexiste sont recensées à la section 4.3 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police. »*
  - ▶ La création d'unités spécialisées dans les forces de police est examinée à la section 4.4 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police. »*
  - ▶ Les obstacles à l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la police des pays sortant d'un conflit sont recensés à la section 5.1 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police. »*

<sup>6</sup> Département d'Etat américain, "Trafficking in Persons Report," Juin 2008.

<sup>7</sup> William G. O'Neill, "Kosovo. Field Notes" (document élaboré pour l'UNIFEM, le PNUD, le DOMP, 21 novembre 2006), 8.

## LIBERIA

## Programme de recrutement de la police nationale libérienne

La reconstruction de la Police nationale libérienne (PNL) a commencé en 2005, après quatorze années d'une guerre dévastatrice. Pendant la guerre, la PNL a commis de graves violations des droits humains, ce qui lui a conféré une très mauvaise réputation au sein de la population. La Mission d'observation des Nations Unies au Libéria (MINUL) a mis au point un « programme de vérification des antécédents et de désactivation » afin de purger la PNL de ses éléments les plus brutaux, ce qui a conduit au recrutement de nouveaux agents. En outre, la MINUL a conçu une politique sur l'égalité des sexes dans le cadre de la réforme et de la restructuration de la PNL, première politique de la sorte dans les opérations de paix des Nations Unies<sup>1</sup>.

La MINUL a défini un quota de 20 % de femmes dans la police et dans les forces armées et, de son côté, la PNL a élaboré un programme de recrutement de femmes. Le manque de qualifications chez les candidates féminines a posé problème. En réponse, le programme a sélectionné 150 femmes pour suivre des cours sanctionnés par un diplôme d'études secondaires. En échange, ces femmes ont promis de s'engager dans la PNL et d'y rester un nombre minimum d'années<sup>2</sup>. Cette forme de discrimination positive a permis de développer les effectifs féminins sans avoir à modifier les qualifications d'entrée.

Des caravanes d'agents de la PNL, dont des femmes, et de représentants du ministère du Genre et du Développement se rendent régulièrement sur les marchés, dans les églises et les écoles pour recruter des femmes. Ils passent de la musique, livrent de brefs discours et distribuent des affiches et des tee-shirts pour expliquer les fonctions que les femmes peuvent occuper en tant qu'agents de police. Ces campagnes de recrutement tentent de dissiper le mythe qui fait des femmes des êtres physiquement trop faibles pour servir dans la police et se focalisent sur des fonctions policières exigeant différentes compétences, comme les services à la collectivité et l'assistance aux citoyens. La PNL organise aussi régulièrement des « forums communautaires » avec des chefs communautaires de tous les districts, au cours desquels elle présente les débouchés professionnels des femmes au sein de la police et distribue des informations sur les critères de sélection.

Un coup de pouce aux recrutements féminins dans la police libérienne est venu de l'Inde. En janvier 2007, le premier contingent entièrement féminin de soldats de la paix de l'ONU, constitué de 103 policières indiennes, a été déployé au Libéria. Au cours du mois suivant ce déploiement, la PNL a reçu trois fois plus de candidatures féminines que d'habitude<sup>3</sup>.

- Malgré ces avancées positives, d'importants problèmes restent à résoudre. Par exemple:
- La formation de 29 semaines de la PNL ne consacre que quatre heures aux questions de genre. Ainsi, les instructeurs peuvent soulever quelques problèmes liés au genre, mais n'ont pas le temps de les explorer en détail.
- Du fait d'un manque cruel de ressources, les locaux de formation de la police sont extrêmement rudimentaires. Les participants sont logés dans des tentes, souvent mixtes. Ces conditions dissuadent les femmes d'entrer dans la police.
- Les agents n'ont pas de véhicule, de téléphone, d'ordinateur, de trousse médicolégale pour les cas de viol et autres outils de médecine légale indispensables pour enquêter sur des affaires d'agression sexuelle.

<sup>1</sup> William G. O'Neill, "Field-notes: Liberia" (document élaboré pour l'UNIFEM, le PNUD et le DOMP, 4 janvier 2007), 4.

<sup>2</sup> Bureau du Conseiller pour la parité des sexes, Gender Mainstreaming fact sheet, [http://unmil.org/documents/Gender\\_Background\\_and\\_mainstreaming.pdf](http://unmil.org/documents/Gender_Background_and_mainstreaming.pdf) (dernière consultation: 1 octobre 2009); O'Neill, "Field-notes: Liberia"; Voir aussi: Communiqué de presse de la MINUL, "Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police," 22 janvier 2007, <http://unmil.org/article.asp?id=1951>.

<sup>3</sup> Déclaration de J.M. Guéhenno au Conseil de Sécurité, Débat sur les femmes, la paix et la sécurité, Document ONU S/PV.5766, 23 octobre 2007, 5.

### LIBERIA

### Programme de recrutement de la Police nationale libérienne

En revanche, le Libéria peut se targuer de quelques succès:

- En avril 2005, la Section de protection des femmes et des enfants a été instituée au sein de la PNL, chargée entre autres de former des agents de police sélectionnés aux questions de la criminalité contre les femmes et les enfants. En l'espace de trois ans, une Section de protection des femmes et des enfants de la PNL a été créée dans chaque capitale de comté (quinze au total)<sup>4</sup>
  - Le 17 janvier 2009, lors de la cérémonie de remise des diplômes de l'École de police de la PNL, 150 recrues étaient des femmes, soit une quarantaine de plus qu'en 2005. Les effectifs féminins de la PNL ont exponentiellement augmenté et, en janvier 2009, étaient de 449 agents, soit 12,6 % des forces de police libériennes<sup>5</sup>
  - En janvier 2009, plus de 2 887 des 3 800 agents de la PNL avaient été formés à la protection des femmes et des enfants, aux enquêtes criminelles, aux enquêtes sur la traite des êtres humains, aux relations avec les médias et aux armes à feu. C'est une grande avancée vers la mise sur pied d'un service capable de satisfaire les besoins policiers de toutes les communautés<sup>6</sup>
- ▶ L'importance de la prise en compte des sexospécificités dans la réforme de la police est traitée à la section 3 du *Dossier* « *Place du genre dans la réforme de la police.*»
  - ▶ Les politiques et pratiques de recrutement sensible au genre sont analysées à la question 4.7 du *Dossier* « *Place du genre dans la réforme de la police.*»
  - ▶ Les obstacles à la prise en compte des sexospécificités dans la réforme de la police des pays sortant d'un conflit sont recensés à la section 5.1 du *Dossier* « *Place du genre dans la réforme de la police.*»

<sup>4</sup> Benjamin de Carvalho et Niels Nagelhus Schia, "The Protection of Women and Children in Liberia," Policy Brief, Institut norvégien des affaires internationales, No.1, 2009, [http://www.nupi.no/publikasjoner/policy\\_briefs/policy\\_briefs](http://www.nupi.no/publikasjoner/policy_briefs/policy_briefs) (dernière consultation: 1er octobre 2009).

<sup>5</sup> Organisation de la Presse africaine, Liberia National Police graduate record number of women in revamped force, 20 janvier 2009, <http://appablog.wordpress.com/2009/01/20/liberia-national-police-graduate-record-number-of-women-in-revamped-force/> (dernière consultation: 1er octobre 2009).

<sup>6</sup> Ibid.



## NICARAGUA

# Initiatives pour l'égalité des sexes dans la police nationale

Les femmes osent rarement porter plainte auprès de la police pour dénoncer les sévices dont elles sont victimes. Parmi les raisons figurent les pratiques culturelles qui limitent les interactions hommes-femmes, les normes sociales qui interdisent aux femmes de parler de la violence au sein du foyer et l'incapacité générale de la police à faire suite aux plaintes. Pour résoudre ces problèmes, des postes de police pour femmes ont été mis sur pied dans différents pays. Essentiellement dotés en personnel féminin spécialement formé, ces postes de police créent un environnement plus propice à la signalisation des crimes par les femmes et plus rassurant quant aux suites données à leurs affaires<sup>1</sup>.

Dans plusieurs pays d'Amérique latine (Argentine, Brésil, Colombie, Costa Rica, Équateur, Nicaragua, Pérou et Uruguay), ces postes de police pour femmes sont devenus très populaires et efficaces dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes<sup>2</sup>. Quoique ces postes de police pour femmes varient et servent différents segments de la population, en fonction des lois pénales et autres des pays, ils partagent un certain nombre de caractéristiques : ils s'occupent d'affaires de violence domestique, familiale ou sexuelle contre des femmes, des garçons et des filles. Les postes de police pour femmes poursuivent les objectifs suivants:

- Protéger les femmes contre les menaces à leur sécurité, y compris par l'exécution d'injonctions de protection;
- Autoriser l'accès à la justice;
- Assurer l'accès à des services dont sont souvent privés les usagers, notamment les plus pauvres
- Contribuer à l'intégration de la perspective du genre dans la notion de sécurité
- Collecter des données sur les crimes dont ils s'occupent<sup>3</sup>.

### Création de postes de police pour femmes au Nicaragua

Les premiers Comisarías de la Mujer y de la Niñez (Commissariats de la femme et de l'enfant, CMN) ont été institués en 1993 sous la pression de policières et de mouvements de femmes. À l'époque, la directrice du Secrétariat de la police nationale nicaraguayenne, Aminta Granera, avait noté que, en l'espace de quelques années, le nombre d'affaires de viol avait démesurément augmenté par rapport aux autres formes de criminalité. Après avoir participé à divers rassemblements du mouvement des femmes nicaraguayennes et avoir visité des postes de police pour femmes en Argentine et au Brésil, Mme Granera s'est forgé de solides convictions, à partir desquelles elle a formulé une proposition qui a jeté les bases des CMN. En 1996, les CMN ont été nationalement institutionnalisés et inscrits dans le nouveau Code de police, mais ce n'est qu'en 1999 qu'un bureau national pour les CMN a été mis sur pied, doté en effectifs et de fonds<sup>4</sup>.

La création des CMN est le fruit d'une collaboration entre la police nationale nicaraguayenne, l'Institut des femmes du Nicaragua et l'ONG Women's Network against Violence, avec le soutien de plusieurs donateurs internationaux et régionaux. L'Institut des femmes du

<sup>1</sup> Tara Denham, *Place du genre dans la réforme de la police*. Boîte à Outils "Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité", Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008, p.9, <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>.

<sup>2</sup> Nadine Jubb et Wania Pasinato Izumino, "Women and Policing in Latin America: A Revised Background Paper" (Document préparé pour l réunion de l'Association des études latino-américaines tenue en 2003, Dallas, Texas, 27-29 mars 2003), 1.

<sup>3</sup> Tara Denham, *Place du genre dans la réforme de la police*. Boîte à Outils "Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité", Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008, p 9, <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>.

<sup>4</sup> Nadine Jubb, "Gender, Funding, and the Social Order: Contradictions among the State, the Women's Movement, and Donors regarding the Nicaragua Women's and Children's Police Stations" (Document élaboré pour le Congrès de l'Association canadienne des sciences politiques, Toronto, 1-3 juin 2006), <http://www.cpsa-acsp.ca/papers-2006/Jubb.pdf> (dernière consultation: 2 décembre 2009); Nadine Jubb, "Enforcing Gendered Meanings and Social Order: The Participation of The National Police in the Nicaraguan Women's and Children's Police Stations" (document présenté au XXIIIe Congrès de l'Association des Etudes latino-américaines, Washington, DC, 6-8 septembre 2001).

## NICARAGUA

### Initiatives pour l'égalité des sexes dans la police nationale

Nicaragua, représentant les institutions publiques de défense des femmes, a assumé les fonctions requises pour l'institutionnalisation des CMN, à savoir leur suivi au niveau national et la rédaction de protocoles définissant la qualité technique de leurs services.

En 2008, il y avait au total trente-deux CMN au Nicaragua: un dans chaque capitale départementale/régionale, un dans chaque district de Managua et deux dans d'autres grandes villes<sup>5</sup>. Les CMN ont pour mission d'agir face à la violence sexuelle et domestique à l'égard des femmes adultes, des enfants et des adolescents. La coopération avec des ONG de femmes et d'autres acteurs non gouvernementaux et étatiques (ex. : organisations de défense des enfants et des droits humains, hôpitaux publics et procureurs de la République) permet aux CMN de conjuguer des services policiers, médicaux, psychologiques, juridiques et autres, comme des services d'hébergement provisoire. Les CMN dispensent des services spécialisés à deux niveaux. D'une part, ils fournissent des services spécialisés aux victimes de la violence, notamment en les aidant à accéder aux procédures judiciaires et/ou à des soins psychosociaux. D'autre part, ils s'engagent dans diverses activités de prévention : formations, visites scolaires, campagnes de porte-à-porte, tenue d'une base de données sur les affaires de violence sexuelle et domestique, etc. Les effectifs des CMN consistent en agents de police féminins spécialement formés, en femmes médecins légistes et en travailleuses sociales pour le suivi et l'orientation des victimes<sup>6</sup>.

#### Sensibilisation à la violence intrafamiliale

En septembre 2006, la commissaire Granera a annoncé une campagne baptisée « Rompre le silence », visant à sensibiliser le public sur la violence intrafamiliale et à aider les victimes de violences domestiques à dénoncer leurs agresseurs. Avec l'assistance de la police, de la société civile et d'institutions d'enseignement, la campagne a déployé environ 1 400 activités d'éducation et de sensibilisation par les médias pour inciter les femmes à parler de leurs situations préjudiciables. Au total, 5 914 personnes ont été formées pour prodiguer une aide aux victimes, dont 2 080 étudiants, enseignants et policiers formés par les CMN pour identifier et gérer les situations de violence domestique dans le cadre de soixante ateliers. Les CMN ont également organisé 129 débats sur des sujets connexes, réunissant plus de 4 500 participants. Il s'en est suivi une hausse importante du nombre de plaintes déposées pour violence domestique et sexuelle<sup>7</sup>. Néanmoins, en dépit du nombre grandissant de dénonciations aux autorités, l'impunité des agresseurs de femmes continue de poser problème au Nicaragua, comme dans bien d'autres pays.

#### Prise en compte des sexospécificités et des femmes dans les forces de police nicaraguayennes

La création des CMN a conduit à la promulgation de réformes sensibles au genre à l'interne dans les forces de police nicaraguayennes au cours des années 1990. Une stratégie de prise en compte des sexospécificités a été conçue dans le cadre d'un engagement plus vaste au sein du service pour promouvoir les droits humains et la justice sociale. Cette prise en compte des sexospécificités est un processus graduel, dont le but ultime est d'imposer l'égalité des sexes dans les politiques, plans et stratégies institutionnels. L'un des principaux facteurs ayant contribué à la prise en compte des sexospécificités dans

<sup>5</sup> Nadine Jubb, et al., "Regional Mapping Study of Women's Police Stations in Latin America," International Development Research Centre (IDRC), Quito, Ecuador, 2008, <http://www.peacewomen.org/resources/SSR/MAPEO%20Regional-English.pdf> (accessed: December 1, 2009).

<sup>6</sup> Nadine Jubb, "Enforcing Gendered Meanings and Social Order: The Participation of The National Police in the Nicaraguan Women's and Children's Police Stations"; Nadine Jubb, "Gender, Funding, and the Social Order: Contradictions among the State, the Women's Movement, and Donors regarding the Nicaragua Women's and Children's Police Stations."

<sup>7</sup> Département d'Etat américain, *Country Reports on Human Rights Practices: Nicaragua*, 25 février 2009, <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2008/wha/119167.htm> (dernière consultation: 15 décembre 2009).

## NICARAGUA

### Initiatives pour l'égalité des sexes dans la police nationale

la police nationale nicaraguayenne a été la participation des plus hautes instances de la police à la mise en œuvre des changements, ainsi que l'engagement et l'appui de femmes de haut rang<sup>8</sup>.

Depuis sa fondation en 1979, la police nationale nicaraguayenne compte un nombre relativement important de femmes dans ses effectifs, jusqu'à 35 % dans les années 1980. En 2005, la moitié des cadres supérieurs de police étaient des femmes ; les femmes représentaient aussi 57 % des commissaires, 60 % des commissaires-adjoints et 17 % des capitaines<sup>9</sup>.

- ▶ L'importance de l'intégration de la perspective du genre dans la réforme de la police est traitée à la section 3 du Dossier « *Place du genre dans la réforme de la police.* »
- ▶ Les postes de police pour femmes et unités spécialisées sont décrits à la section 4.4 du Dossier « *Place du genre dans la réforme de la police.* »

<sup>8</sup> Carola Mittrany, "Women in Charge: Interview with Elizabeth Rodriguez Obando," *Comunidad Segura*, 4 février 2008, <http://www.comunidadessegura.org/?q=en/node/38108> (dernière consultation: 15 décembre 2009).

<sup>9</sup> Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Examen des rapports soumis par les Etats parties, conformément à l'article 18 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; Sixième rapport périodique des Etats parties: Nicaragua CEDAW/C/NIC/6, 5 July 2005, <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/409/10/PDF/N0540910.pdf?OpenElement> (dernière consultation: 3 décembre 2009).

## SIERRA LEONE

### Unités de soutien aux familles

Au cours du conflit civil qui a ravagé la Sierra Leone onze années durant, la violence sexuelle et la violence sexiste ont été utilisées comme armes de guerre par les parties belligérantes. Au lendemain de ce conflit, ces formes de violence sont devenues un enjeu social et sécuritaire majeur. Les unités de soutien aux familles (USF) ont été créées en 2001 pour tenter de résoudre ce fléau de la violence.

Les USF font partie du Département d'investigation criminelle de la Police sierra-léonaise et ont pour mission de gérer les affaires d'agression physique, d'agression sexuelle et de maltraitance infantile<sup>1</sup>. Une formation spécifique est dispensée aux policiers afin de leur enseigner à appréhender les affaires de violence domestique et sexuelle. Les USF collaborent avec le ministère du Bien-être social, du statut de la femme et de l'enfant pour le suivi et le traitement des affaires de violence sexiste et de maltraitance infantile, ainsi qu'avec différentes organisations internationales en matière de prestation de services<sup>2</sup>. Les services fournis par les USF sont, en autres, :

- Formations spécialisées pour les femmes victimes de sévices
- Aide financière aux femmes battues sans domicile
- Ligne d'assistance téléphonique pour les femmes
- Service d'orientation
- Campagnes et activités de sensibilisation dans tout le pays pour inciter les femmes à dénoncer les crimes de violence sexuelle et sexiste

Les USF ont mis en place un service d'orientation pour les victimes de violence sexuelle et sexiste, qui sont ainsi orientées vers des « Centres Rainbow » à Freetown, Kenema et oïdu. Les victimes sont gratuitement soignées dans ces centres et leur certificat médical est envoyé à l'USF compétente pour le travail d'enquête de la police et les éventuelles poursuites judiciaires. Les Centres Rainbow offrent également des services d'assistance psychosociale et des conseils juridiques.

Les USF participent à de vastes campagnes de sensibilisation publique, en particulier autour des questions de la violence sexuelle, de la violence domestique, du VIH/sida, de la traite des êtres humains et de la mutilation génitale féminine. Les agents des USF assistent chaque mois aux réunions des comités de partenariat avec la police locale, qui ont vocation

à permettre aux communautés locales d'exprimer leurs souhaits en matière de police. Comme ce sont les dirigeants communautaires qui président ces comités, les agents des USF ont là l'occasion de convaincre les personnages les plus influents de l'importance de la diffusion dans leurs communautés du message selon lequel la violence domestique et la violence sexuelle sont des crimes qui doivent être dénoncés à la police.

En 2005, il y avait 19 USF dans les unités de commandement locales de la police. 178 policiers étaient déployés dans le pays tout entier, dont 71 femmes. 105 personnes (policiers et travailleurs sociaux) avaient suivi une formation sur la sensibilisation, les droits humains, les médias et la communication, la tenue des dossiers, les enquêtes sexuelles et les enquêtes conjointes entre policiers et travailleurs sociaux sur les délits sexuels. Malgré les remarquables résultats de ces USF, certains policiers rechignent toujours à intervenir dans des affaires d'agression domestique dénoncées par des femmes, à moins qu'elles ne soient particulièrement graves (mutilations, blessures ou invalidité)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> William G. O'Neill. "Field-notes: Sierra Leone". Document élaboré pour l'UNIFEM, le PNUD et le DOMP. 24 Octobre 2006.

<sup>2</sup> FNUAP. *Gender-based Violence in Sierra Leone: A Case Study*. Genève, FNUAP, 2005), [http://www.unfpa.org/women/docs/gbv\\_sierraleone.pdf](http://www.unfpa.org/women/docs/gbv_sierraleone.pdf) (dernière consultation. 27 avril 2009).

<sup>3</sup> Ibid., 9, 18; O'Neill. "Field-notes."

## SIERRA LEONE

### Unités de soutien aux familles

Dans le contexte plus large de la réforme de la police sierra-léonaise, les résultats positifs de l'intégration de la perspective du genre sont, entre autres, les suivants :

- Adoption d'un système formel de quotas pour accroître la proportion de femmes policières à 30 % des forces de police. En 2006, il y avait 1 411 femmes dans les forces de police, qui comptaient alors 8 881 membres (16 %)⁴.
  - Création d'une base de données sur tous les crimes dénoncés, dont les crimes de violence sexuelle et sexiste (quoiqu'il demeure difficile d'obtenir des données précises sur le viol et la violence sexuelle) .
  - Formation de plus de 9 000 policiers aux grandes disciplines de la police générale, avec des modules sur les droits humains, la perspective du genre et la police de proximité (dans le cadre du projet de sécurité et de sûreté du ministère britannique du Développement international du Commonwealth).
- Les unités de soutien aux familles et les postes de police pour femmes sont traités plus en détail aux pages 9-10 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police.»*
- D'autres procédures et initiatives pour le traitement de la violence sexiste sont recensées à la page 9 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police.»*
- L'intégration de la perspective de genre à la réforme de la police dans les pays sortant d'un conflit est traitée aux pages 17 à 20 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police.»*

<sup>4</sup> O'Neill. "Field-notes," 2.

## TIMOR-LESTE

# Dimensions relatives au genre de la création de la PNTL

La Policia Nacional de Timor-Leste (PNTL) a été instituée par les Nations Unies le 10 août 2001. L'Administration transitoire des Nations Unies du Timor oriental (ATNUTO) avait pour mission initiale de « développer un service de police crédible, professionnel et impartial ». L'ATNUTO s'est amplement concentrée sur le recrutement et la formation du personnel<sup>1</sup>. Après la phase de l'ATNUTO, l'ONU a élargi le champ de la réforme pour y inclure le renforcement des capacités dans les domaines de la gestion des ressources humaines, des finances, des relations communautaires et de la formation sur le terrain.

Suite à la crise de 2006, qui a impliqué les services de police et les forces armées, la Mission intégrée des Nations Unies au Timor-Leste (MINUT) a été chargée de faire régner la sécurité intérieure et de « réformer, restructurer et reconstruire la PNTL<sup>2</sup> ». Enfin, en mai 2009, alors que la sécurité s'était grandement améliorée, la MINUT et le gouvernement du Timor-Leste sont convenus de restituer la responsabilité de la sécurité intérieure à la PNTL, district par district.

### Mesures prises pour assurer l'intégration des sexospécificités lors de la création de la PNTL

Dès le départ, il était prévu de tenir compte des sexospécificités dans le processus de création de la PNTL. L'une des premières exigences établies, par exemple, a été d'imposer qu'au moins 20 % des nouvelles recrues soient des femmes<sup>3</sup>. De même, la lutte contre la violence sexiste a été très tôt jugée urgente. En décembre 2001, d'après les statistiques de la police, la violence sexiste était le délit le plus fréquemment dénoncé au Timor-Leste:

*... En décembre 2001, le taux record de 40 % de tous les crimes et délits enregistrés étaient des délits commis contre des femmes. Ces délits consistaient en sévices domestiques, en viols, en tentatives de viol et en agressions sexuelles, faisant de la violence à l'égard des femmes le délit le plus dénoncé au cours de ce seul mois. La police civile des Nations Unies indique encore que les 382 affaires de violence domestique enregistrées l'année dernière ne constituent que le sommet de l'iceberg car, d'après les estimations, ce chiffre ne représenterait que 15 % des affaires totales<sup>4</sup>.*

Au cours de la phase initiale de création de la PNTL, l'ATNUTO a conçu des procédures opératoires normalisées pour traiter des affaires de violence domestique et sexiste. Une attention particulière a été portée au renforcement des capacités des agents de police en matière d'interrogatoire des victimes de sévices sexuels.

Le programme de formation de la PNTL dure trois mois, à l'École de police, et est suivi d'un programme de formation sur le terrain de trois à six mois<sup>5</sup>. Des agences de l'ONU (UNIFEM, PNUD et Groupe responsable des questions de genre de la Mission) et des formateurs externes conduisent les formations sur les droits humains, l'égalité des sexes, les droits des enfants et la violence sexiste.

En mars 2001, l'ATNUTO a mis sur pied un Groupe d'intervention pour les personnes vulnérables (VPU), qui est ensuite devenu un réseau des VPU situés dans chacun des treize districts. Les VPU font partie de l'Unité des enquêtes criminelles de la PNTL et sont

<sup>1</sup> W. G. O'Neill, *Police Reform and Human Rights* New York, HURIST, 20 juillet 2004), 20.

<sup>2</sup> Y. Funaki, *The UN and Security Sector Reform in Timor-Leste: A Widening Credibility Gap*. New York, Centre on International Cooperation, 2009, 7-8.

<sup>3</sup> FNUAP, "Gender-based Violence in Timor-Leste. A Case Study" (Document préparé pour la réunion consultative du FNUAP, FNUAP, Bucharest, Roumanie, 17-20 octobre 2005), 45, [http://www.unfpa.org/women/docs/gbv\\_timorleste.pdf](http://www.unfpa.org/women/docs/gbv_timorleste.pdf).

<sup>4</sup> ATNUTO, *Gender Equality Programme*, 3, cité dans: Henri Myrtilinen, "Poster Boys No More: Gender and Security Sector Reform in Timor-Leste," Centre pour le contrôle démocratique des forces armées-Genève (DCAF) Document de politique générale No.31: Geneva, 2009, 19.

<sup>5</sup> Judicial System Monitoring Programme, "Police Treatment of Women in Timor-Leste," janvier 2005, 7-8.



## TIMOR-LESTE

### Dimensions relatives au genre de la création de la PNTL

en charge des affaires de viol, de tentative de viol, de sévices domestiques (émotionnels, verbaux et physiques), de sévices sur enfants, de personnes disparues, de paternité et de harcèlement sexuel. Grâce aux VPU, ces délits relèvent désormais du système formel de justice, et non plus de la justice traditionnelle. Les effectifs des VPU sont des membres du personnel de la PNTL et de la police des Nations Unies. Les agents des VPU suivent une formation complémentaire de dix-sept jours<sup>6</sup>. Des efforts spéciaux ont été déployés pour inclure des femmes dans ces VPU, en particulier pour conduire des interrogatoires avec des femmes victimes, ainsi que des agents féminins de la police des Nations Unies. Les VPU ont également bénéficié du soutien des Groupes de l'égalité des sexes des différentes missions et agences de l'ONU et ont coopéré avec des organisations de femmes du Timor Leste et avec l'Association des hommes contre la violence<sup>7</sup>.

#### Obstacles

Il persiste des obstacles à la pleine participation des femmes dans la PNTL. En novembre 2009, la police comptait 608 femmes parmi ses rangs, soit 18 % de ses effectifs totaux. Bien que cette proportion soit relativement élevée, l'institution demeure majoritairement masculine, en particulier aux postes de direction. Une récente mission d'évaluation de l'ONU a identifié le manque de débouchés des femmes policières comme l'un des principaux obstacles à l'accroissement du recrutement et de la rétention des femmes au sein de la police. Les policières déplorent en effet des congés maternité trop courts (trois mois, contre six mois dans les forces armées), qui ne leur permettent guère de concilier une vie de famille avec leur carrière policière. En outre, des affaires de discrimination et de harcèlement sexuel ont éclaté dans la police et n'ont pas été dûment traitées. D'après la MINUT, le harcèlement sexuel constitue un grave problème, que les femmes redoutent lorsqu'elles sont envoyées sur le terrain, en particulier si elles sont les seuls membres féminins de leur équipe<sup>8</sup>.

Si les travaux des VPU sont certes utiles, ils sont toutefois entravés par des effectifs insuffisants et par un manque de ressources techniques et financières. En outre, les femmes ont tendance à être surreprésentées dans les VPU (bien que trois seulement soient dirigés par une femme), ce qui ne fait que perpétuer l'idée que les questions relatives au genre sont des « affaires de femmes », peu considérées des hommes. Une évaluation indépendante des VPU a révélé la nécessité de déployer des agents supplémentaires dans la MINUT, formés et expérimentés dans le domaine des sexospécificités pour traiter les affaires de crimes sexistes<sup>9</sup>.

La PNTL n'a toujours pas de système propre pour l'enregistrement des affaires de violence sexuelle. Dans ses statistiques, beaucoup de délits et crimes de violence sexuelle sont classés dans d'autres catégories criminelles – coups et blessures ou meurtres. Il n'y a pas de base de données centralisée sur la violence sexuelle, seulement quelques statistiques ventilées par sexe et une série de méthodologies différentes sont appliquées pour le suivi des affaires de violence sexuelle<sup>10</sup>.

En dépit de ces lacunes, la PNTL s'efforce de développer ses capacités de traitement de la violence sexuelle avec l'aide de la MINUT, notamment par une formation continue. En 2008, la PNTL et la MINUT ont collaboré pour dispenser une formation spécialisée de formateurs sur les enquêtes sur la violence sexuelle<sup>11</sup>. En mars 2009, une initiative

<sup>6</sup> Ibid., 7-8.

<sup>7</sup> H. Myrtilinen, "Poster Boys No More: Gender and Security Sector Reform in Timor-Leste," 26.

<sup>8</sup> Ibid., 32.

<sup>9</sup> Ibid., 26-27, 32.

<sup>10</sup> Ibid., 20.

<sup>11</sup> UNMIT, *Gender Quarterly Report*, 5-8 cité dans: Myrtilinen, "Poster Boys No More: Gender and Security Sector Reform in Timor-Leste," 32.

### TIMOR-LESTE

### Dimensions relatives au genre de la création de la PNTL

conjointe de l'UNIFEM, du gouvernement du Timor-Leste et de la PNTL a abouti à l'organisation d'une consultation entre la police ationale et les différents acteurs de la communauté. Cette consultation a rassemblé des chefs de villages, des membres de la société civile. Malgré les nombreux problèmes qui persistent, ce sont là des exemples encourageants de mesures prises pour intégrer la perspective du genre à la prestation des services de police<sup>12</sup>. Malgré les nombreux problèmes qui persistent, ce sont là des exemples encourageants de mesures prises pour intégrer la perspective du genre à la prestation des services de police.

- ▶ L'importance de l'intégration des sexospécificités dans la réforme de la police est traitée à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police. »*
- ▶ Les mesures d'intégration des sexospécificités dans la réforme de la police sont étudiées à la section 4 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police. »*
- ▶ Les obstacles à l'intégration des sexospécificités dans la réforme de la police des pays sortant d'un conflits sont recensés à la section 5.1 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police. »*

<sup>12</sup> Communiqué de presse de la MINUT, "Female police officers work to end gender-based violence," 20 March 2009, <http://unmit.unmissions.org/Default.aspx?tabid=214&ctl=Details&mid=627&Itemid=3230> (dernière consultation: 25 novembre 2009).

# PLACE DU GENRE DANS LA RÉFORME DE LA DÉFENSE

*Intégrer le genre dans la réforme de la défense est un moyen de ...*

**Satisfaire les différents besoins sécuritaires dans la société.** La réforme de la défense doit efficacement satisfaire les besoins de tous dans la société. Les besoins sécuritaires des personnes varient en fonction de plusieurs facteurs, comme le sexe, l'origine ethnique, l'âge, l'aptitude physique, l'orientation sexuelle, la situation économique, le statut de citoyenneté et la religion. La violence sexiste demeure une lourde menace à la sécurité humaine dans le monde. Les hommes sont aussi victimes de violence sexiste, par exemple sous la forme de massacres perpétrés en fonction du sexe, de viol et de violence de gang. La protection des femmes, des hommes, des filles et des garçons devrait constituer une priorité de toute réforme du secteur de la défense, aussi bien pendant qu'après un conflit.

**Satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense.** Les forces de défense participent de plus en plus à des missions de maintien de la paix et de reconstruction, qui exigent des compétences et aptitudes complexes, notamment en matière de communication, de facilitation et de coopération avec les populations civiles. La diversité dans la composition des forces et l'intégration des sexes à ces opérations permettent au secteur de la défense de mieux s'acquitter de ses nouvelles tâches. En particulier, grâce à des formations aux sexes et à l'application de codes de conduite, peut renforcer la prévention, le traitement et la responsabilité<sup>1</sup>.

**Créer des forces de défense et des organisations de sécurité représentatives.** Les femmes sont sous-représentées dans les institutions militaires, les ministères de la Défense et les organismes de contrôle de la défense. Même sans barrières formelles, leur avancement professionnel est souvent plafonné. La pleine intégration des femmes dans les forces armées maximise la capacité des armées à honorer leur mission de protection des sociétés démocratiques, qui suppose aussi la défense de valeurs fondamentales telles la citoyenneté et l'égalité. Par exemple, les communautés ont souvent plus confiance en le personnel féminin et il peut accéder à un plus large éventail de renseignements.

**Renforcer le contrôle civil démocratique des forces de défense.** L'un des aspects majeurs de la réforme de la défense est le renforcement du contrôle civil. L'incorporation de femmes et d'experts en sexes dans les organismes de contrôle de la défense permet de mieux adapter les politiques et programmes de défense aux besoins particuliers des hommes et des femmes, des garçons et des filles. Les organisations féminines de la société civile apportent une perspective holistique de la sécurité aux processus de contrôle civil.

- ▶ Cette introduction provient de la *Note pratique sur la place du genre dans la réforme de la défense*, qui est basée sur un dossier plus long. Ils peuvent être consultés en ligne [www.dcaf.ch/gssrtoolkit](http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit).

<sup>1</sup> UNIFEM & DPKO, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice*, 2010. [http://www.unifem.org/attachments/products/Analytical\\_Inventory\\_of\\_Peacekeeping\\_Practice\\_online.pdf](http://www.unifem.org/attachments/products/Analytical_Inventory_of_Peacekeeping_Practice_online.pdf)

## HONGRIE

# Hausse des taux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes dans les forces armées

Entre 2005 et 2006, la Hongrie a accru la représentation des femmes dans ses forces armées, de 4,3 % à 17,56 %. En 2007, la Hongrie présentait (avec le Canada) le deuxième plus haut taux de participation féminine de tous les pays de l'OTAN, avec 17,3%<sup>1</sup>.

La Hongrie est parvenue à augmenter le recrutement, la rétention, la promotion et le déploiement des femmes par une série d'initiatives, notamment:

- La loi hongroise sur le service militaire affirme les droits égaux des hommes et des femmes et garantit une promotion non discriminatoire fondée sur les compétences professionnelles, l'expérience, les résultats et l'ancienneté. Les postes de combat ont été ouverts aux femmes en 1996 et celles-ci peuvent désormais occuper n'importe quel poste au sein des armées. Les critères de sélection pour l'emploi sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes.
- Un Comité du personnel féminin des forces de défense hongroises a été institué en 2003 pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les forces de défense, par le biais de recherches, d'analyses et de recommandations politiques. Ce Comité organise des réunions avec des femmes militaires afin de collecter leurs expériences, à la suite de quoi il dresse un rapport sur le statut réel de l'égalité des sexes, en dénonçant les problèmes et en formulant des recommandations pour le changement. Les membres de ce Comité sont désignés par les instances supérieures du ministère de la Défense et des Forces de défense hongroises et représentent tous les personnels féminins servant dans des organisations et des unités des Forces de défense hongroises. Un réseau de responsables de la situation des femmes a en outre été établi au niveau des unités, en concertation avec le comité.
- Une Équipe d'égalité des chances de cinq personnes a été mise sur pied, représentant les échelons intermédiaires de chaque service. Cette équipe, qui en réfère au chef de la défense, est chargée de fournir des informations et d'échanger des idées avec la direction et le personnel des unités inférieures ; pour ce faire, elle assiste à des conférences visant à collecter et échanger des informations sur l'intégration de la perspective du genre et diffuse ses travaux dans les médias et auprès d'organisations de civils<sup>2</sup>.

Les femmes militaires sont intégrées aux Forces de défense hongroises : elles travaillent et se forment aux côtés de leurs collègues masculins et sont soumises à la même chaîne de commandement et aux mêmes normes de performance et de discipline. Les nouvelles recrues féminines sont tenues de suivre la même formation intégrée que leurs homologues masculins, quoique selon des normes physiques distinctes. Elles ont le droit de prendre des congés maternité. Des changements ont en outre été introduits dans la formation préalable au déploiement pour y inclure certaines problématiques relatives au genre, comme l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels, et des informations sur la situation des femmes dans des cultures données.

Étant donné le vif intérêt que montrent les femmes envers la carrière militaire, la Hongrie a entrepris de concevoir des programmes spéciaux de recrutement pour les femmes.

- ▶ La nécessité d'accroître la représentativité des institutions du secteur de la sécurité est analysée aux pages 7 à 9 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité. »*.
- ▶ Les questions du recrutement, de la rétention et de l'avancement des femmes sont examinées aux pages 14-15 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*.

<sup>1</sup> La Lettonie avait le plus haut taux de participation féminine, avec 23%. comité du personnel féminin de l'OTAN et The Women's Research & Education Institute, *Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces: 2001-2006*. Bruxelles, OTAN, 2006) [http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers\\_2001\\_2006.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf) and [http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers\\_2007.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2007.pdf) (dernière consultation, 27 avril 2009).

<sup>2</sup> Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, *Hungarian National Report for 2006*, Bruxelles, OTAN, 2006), [http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian\\_report\\_2006.pdf](http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf) (dernière consultation 27 avril 2009).

## LIBERIA

## Désarmement, démobilisation et réintégration sexospécifiques

### Activisme des femmes pour la paix et le désarmement

À la fin de la guerre civile libérienne en 1993, le Conseil de sécurité a autorisé la Mission d'observation des Nations Unies au Libéria (MINUL) à contrôler le cessez-le-feu entre les parties belligérantes et à aider au cantonnement, au désarmement et à la démobilisation des combattants. Pendant le mandat de la MINUL, des groupes de femmes ont activement participé à l'organisation du désarmement. L'ONG Liberian Women's Initiative (LWI) a entamé une campagne en 1993 appelant au désarmement des factions avant la mise en place du gouvernement de transition<sup>1</sup>. En mars 1994, LWI et d'autres groupes de femmes ont organisé une marche et ont écrit une lettre ouverte au représentant spécial de l'ONU pour demander la mise en œuvre du désarmement avant l'investiture du gouvernement de transition. Des groupes de femmes ont également créé une organisation baptisée Funds for Disarmament, qui est parvenue à collecter des fonds visant à acheter des armes auprès des combattants pour les détruire ensuite<sup>2</sup>.

L'insécurité persistante, la médiocre gouvernance et un développement lent ont de nouveau plongé le Libéria dans la tourmente en 1997 et de nouveaux conflits ont éclaté entre le Gouvernement libérien, les Libériens unis pour la réconciliation et la démocratie (LURD) et le Mouvement pour la démocratie au Libéria (MODEL). Des femmes et des filles ont activement participé à tous les stades du conflit armé en tant que combattantes, partisans, pacifistes et actrices politiques. Elles ont rejoint des groupes armés, tantôt volontairement, tantôt de force, pour fuir les dures réalités économiques ou, simplement, parce qu'elles croyaient à la cause défendue par les forces dans lesquelles elles s'engageaient. Au total, les femmes et les enfants semblent avoir constitué jusqu'à 38 % des 38 000 à 53 000 combattants libériens ayant droit aux mesures de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) en 2004.

En avril 2003, des Libériennes ont entamé une campagne d'action massive en faveur de la paix, attirant des « femmes des marchés, des églises, des mosquées, de la société civile, des camps de réfugiés et du gouvernement<sup>3</sup>. Le président Charles Taylor leur a accordé une audience et les a autorisées à lui lire leur déclaration. Lorsque les factions ont signé un accord de paix complet au Ghana le 18 août 2003, les femmes ont déplacé leur action massive à Accra, « bloquant physiquement les délégués dans le hall et obstruant l'entrée » lorsque des chefs rebelles ont menacé de quitter les lieux<sup>4</sup>. Grâce à ces actions, elles sont parvenues à assister aux principales réunions. En conséquence, l'Accord d'Accra, entré en vigueur le 18 août 2003, n'a pas seulement insisté sur la mise en place d'un programme de DDR, mais a également inclus des dispositions sur la protection et la promotion des droits humains des femmes<sup>5</sup>.

### Le processus de désarmement, démobilisation et réintégration

**Planification d'un processus de DDR intégrant les questions relatives au genre:** La Banque mondiale, les Nations Unies et d'autres acteurs ont mis au point un Cadre de transition axé sur les résultats (CTAR) afin de mettre en œuvre les objectifs politiques et de développement des Accords d'Accra. Le CTAR n'a pas seulement fait du DDR une priorité, mais il a également spécifié la nécessité de désarmement et de démobilisation des femmes et des hommes ex-combattants, enfants et handicapés compris. Le CTAR a fixé un objectif initial de seulement 2 000 femmes combattantes à démobiliser. Quoi qu'il en soit, le fait de fixer clairement un nombre de bénéficiaires a marqué une grande avancée

<sup>1</sup> African Women and Peace Support Group, "Liberian Women Peacemakers: Fighting for the Right to be Seen, Heard and Counted," *Africa World Press*, New Jersey, 2004.

<sup>2</sup> UNIFEM, *Bien comprendre, Bien faire: Genre et désarmement, Démobilisation et Réintégration*, New York, octobre 2004.

<sup>3</sup> *Liberian Women Mass Action for Peace*. WIPNET Journal, 12 décembre 2003

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> PNUD, *Strategic and Operational Framework of Reintegration Support of Ex-Combatants*, Monrovia, 20 avril 2004.



## LIBERIA

### Désarmement, démobilisation et réintégration sexospécifiques

par rapport aux précédents processus de DDR, qui ne tenaient pas même compte des femmes combattantes, des femmes jouant des rôles de soutien et des femmes à charge dans les groupes cibles<sup>6</sup>.

Le 19 septembre 2003, le Conseil de sécurité a adopté la Résolution 1509, instituant la Mission d'observation des Nations Unies au Libéria (MINUL). La Résolution chargeait la MINUL d'incorporer une perspective sexospécifique à ses activités, conformément à la Résolution 1325 des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité<sup>7</sup>. De même, elle imposait à la MINUL de concevoir un plan d'action de DDR portant « une attention particulière aux besoins des enfants et des femmes combattants<sup>8</sup> ». Tout comme le CTAR était parvenu à fixer pour la première fois des objectifs sexospécifiques, le mandat et la portée de la MINUL ont eux aussi constitué une grande avancée par rapport à d'autres missions, puisque la MINUL a reconnu la nécessité de prévoir des installations distinctes pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes dans le processus de DDR.

**Un mauvais départ:** En dépit du mandat de la MINUL et du plan d'action de DDR, le processus de DDR au Libéria a pris un mauvais départ. Plus de 12 000 combattants se sont présentés d'eux-mêmes pour être démobilisés à un site de cantonnement à Monrovia, qui ne pouvait en loger qu'un millier. De fait, le camp ne pouvait accueillir convenablement tous ces combattants. Débordée par les milliers de combattants venus échanger leurs armes contre 300 dollars en espèces, la MINUL était incapable de procéder aux paiements<sup>9</sup>. Ainsi, les combattants, qui étaient venus pleins d'espoir, n'ont jamais pu satisfaire leurs besoins fondamentaux, pas plus qu'ils n'ont pu bénéficier des avantages promis. Des émeutes ont alors éclaté et de nombreux combattants, femmes et hommes, ont été blessés.

Le premier processus de DDR a été officiellement suspendu le 17 décembre 2003, après le désarmement de 12 664 combattants et la collecte de 8 686 armes.

**Soutien d'organisations de la société civile au DDR:** Le *Liberian Women in Peacebuilding Network* (WIPNET) a été invité à aider la MINUL à gérer les conditions chaotiques du site de cantonnement. Des femmes se sont rendues sur le site pour calmer les combattants, leur dispenser des services essentiels et protéger les combattants mineurs. Des membres et des bénévoles de WIPNET, consistant essentiellement en femmes civiles sans formation ni équipement, ont exécuté des tâches essentielles sur le site de cantonnement relevant normalement de la responsabilité des forces armées.

Peu avant la suspension du programme de DDR, des groupes de femmes libériennes avaient tenu une conférence de presse pour dénoncer les graves manquements qu'elles avaient observés dans le processus de DDR. WIPNET, conjointement avec LWI, la communauté chrétienne, le Gouvernement libérien et des ONG locales, a agi sous la bannière « Femmes concernées du Libéria » pour identifier les problèmes à l'origine du chaos dans les sites de cantonnement. Ces problèmes étaient notamment les suivants:

- Manque de clarté entourant la diffusion des informations sur les offres de désarmement aux combattants;
- Transport et dispositions logistiques inadaptées, avec pénurie de véhicules et d'installations d'hébergement;

<sup>6</sup> UNIFEM, *Bien comprendre, Bien faire: Genre et désarmement, Démobilisation et Réintégration*.

<sup>7</sup> La Résolution 1509 du Conseil de sécurité (S/RES/2003/1509) «réaffirme l'importance d'une perspective du genre dans les opérations de maintien de la paix et de consolidation de la paix après un conflit, conformément à la Résolution 1325 (2000) » et « rappelle la nécessité de traiter la violence exercée comme arme de guerre contre les femmes et les fillettes et encourage la MINUL, ainsi que les partis libériens, à traiter activement ces problèmes »

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Deuxième État d'avancement du Secrétaire général sur la Mission des Nations Unies au Libéria, 22 mars 2004 (S/2004/229), et IRIN News, Liberia: Former Fighters in Second Day of Riots, UNMIL Offers Initial Payment, 9 décembre 2003 [http://www.irinnews.org/report.asp?ReportID=38318&SelectRegion=West\\_Africa&SelectCountry=LIBERIA](http://www.irinnews.org/report.asp?ReportID=38318&SelectRegion=West_Africa&SelectCountry=LIBERIA).



## LIBERIA

## Désarmement, démobilisation et réintégration sexospécifiques

- Processus de DDR insuffisamment adapté aux conditions locales, à l'origine d'obstacles culturels et linguistiques entre les combattants et les soldats de la paix<sup>10</sup>

Les groupes de femmes ont adopté une attitude pragmatique, précisant que les lacunes susmentionnées auraient pu être atténuées si des citoyens spécialisés et expérimentés, dont des femmes, avaient pu participer au processus<sup>11</sup>. Grâce aux travaux des Femmes concernées du Libéria, des femmes libériennes ont collaboré avec le ministère du Genre et du Développement pour concevoir une campagne de sensibilisation, via la presse écrite et la radio, incitant les femmes et les filles à participer au processus de DDR<sup>12</sup>.

**Relance du processus de DDR:** Le processus de DDR a été officiellement relancé le 15 avril 2004<sup>13</sup>. Entre-temps, en partie à cause des problèmes identifiés par les Femmes concernées du Libéria, la MINUL a conçu un plan opérationnel conjoint, définissant des dispositions et services spécifiques à proposer aux femmes et aux filles dans le cadre du processus de DDR. Il était ainsi prévu de dissocier les modes de transport, les files d'inscription, les examens médicaux et les restaurants, les dortoirs et les aires de loisir pour femmes et pour hommes. De plus, des activités prioritaires ont été définies pour établir des mécanismes de dépistage de la violence sexiste et dispenser des services de santé en matière de sexualité aux combattants pendant leur séjour dans les camps<sup>14</sup>. L'accès au programme de DDR n'était pas subordonné à la détention d'armes : les « Femmes associées aux forces combattantes » pouvaient en bénéficier. Chargé d'intégrer la perspective du genre à toutes les activités de la Mission, le Bureau du Conseiller pour la parité des sexes a entrepris une évaluation complète des opportunités de réinsertion pour les hommes et les femmes et a défini des conditions et besoins spécifiquement féminins dans le cadre du processus.

En dépit de ces préparatifs, IRIN News a indiqué que, au cours de la première semaine du processus, la MINUL avait désarmé et démobilisé moins de 130 femmes, sur un total de 1 789 femmes. Cependant, au fil des semaines, davantage de femmes se sont présentées pour être désarmées et démobilisées<sup>15</sup>. En février 2005, ce sont ainsi 22 370 femmes et 2 440 fillettes qui avaient été désarmées et démobilisées (24 % de l'ensemble des participants au programme de DDR). À la fin de l'année 2006, 13 223 de ces femmes avaient été « réinsérées », principalement dans l'agriculture, l'éducation ou la formation professionnelle<sup>16</sup>.

- Les questions de genre et de désarmement, de démobilisation et de réintégration (DDR) sont traitées à la section 5.1 du Dossier « *Place du genre dans la réforme du secteur de la défense* » et à la section 7.1 du Dossier « *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*. »

<sup>10</sup> Nelson, Estella, *Women Identify Flaws in DDDR Program, Want to Assist*, The NEWS, Monrovia, 12 décembre 2003 <http://allafrica.com/stories/printable/200312120184.html>.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> DOMP, *Gender Mainstreaming in Peacekeeping Operations: Progress Report*, (New York: 2005), <http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/PBPS/Library/Gender%20Mainstreaming%20Progress%20report.pdf>.

<sup>13</sup> *Deuxième État d'avancement du Secrétaire général sur la Mission des Nations Unies au Libéria et IRIN News, Liberia: Former Fighters in Second Day of Riots, UNMIL Offers Initial Payment*

<sup>14</sup> Bureau de l'Adjoint du Représentant spécial du Secrétaire général, Plan opérationnel conjoint, MINUL, 15 avril 2004.

<sup>15</sup> *Troisième État d'avancement du Secrétaire général sur la Mission des Nations Unies au Libéria*, 26 mai 2004 (S/2003/430).

<sup>16</sup> Site internet de la MINUL, <http://www.unmil.org/>.

## AFRIQUE DU SUD

# Réforme de la défense prenant en charge les questions de genre

En 1994, pendant sa transition démocratique, l'Afrique du Sud s'est lancée dans un vaste processus de RSS. Étant donné le puissant militarisme qui avait caractérisé l'ancien régime de l'apartheid, une priorité absolue a été conférée à la réforme du secteur de la sécurité. Le Congrès national africain (ANC, African National Congress) a alors lancé un processus inclusif et participatif pour définir le nouveau visage de la sécurité nationale sud-africaine. Le processus a commencé par la rédaction d'un livre blanc sur la défense, suivie d'un examen de la défense nationale mené pour déterminer les besoins militaires du pays. Entre 1996 et 1998, des conseillers ministériels et des membres de la Commission paritaire permanente parlementaire sur la défense, ainsi que des représentants des milieux universitaires et des organisations non gouvernementales spécialisées dans les affaires de défense, ont constitué un groupe de travail sur l'examen de la défense chargé de débattre de la doctrine, de la conception des forces, de la logistique, des armements, des ressources humaines et des équipements de défense.

Des femmes ont activement participé à ce processus en exigeant du gouvernement et des institutions militaires qu'ils assument leurs responsabilités, mais aussi en revendiquant un système ouvert et transparent et l'engagement de la société civile. C'est sur l'insistance de femmes parlementaires que l'examen de la défense a été entrepris sous la forme d'un processus consultatif d'envergure nationale. Diverses mesures ont été prises pour garantir la participation du public. Des avions et des autobus militaires ont ainsi été mis à disposition pour transporter des chefs religieux et communautaires, des activistes d'ONG et des représentants de groupes de femmes jusqu'aux lieux des réunions et ateliers régionaux. Dans toute sorte d'installations locales – des établissements scolaires, notamment –, le ministère de la Défense a organisé des dialogues publics, au cours desquels chacun pouvait librement exprimer ses opinions et ses besoins. De nouveaux thèmes d'intérêt ont ainsi pu se faire jour. Des femmes représentant des communautés rurales, par exemple, ont soulevé les problèmes des communautés dépossédées dont les terres avaient été confiées à des fins militaires, de l'impact environnemental des activités militaires et du harcèlement sexuel de la part du personnel des armées<sup>1</sup>.

Le processus d'examen participatif de la défense sud-africaine, qui a duré plus de deux ans, a permis d'établir un consensus national autour des questions de défense et de conférer une légitimité publique aux nouvelles structures de sécurité. L'inclusion de la société civile, en particulier des organisations de femmes, ainsi que la participation de femmes parlementaires, ont contribué à la création de structures de sécurité relativement respectueuses de l'égalité hommes-femmes.

Des efforts particuliers ont été déployés pour intégrer une perspective de genre au secteur de la défense. La désignation de Nozizwe Madlala-Routledge au poste d'adjointe au ministre de la Défense, entre 1999 et 2004, a puissamment démontré l'engagement du gouvernement à imposer une plus grande égalité des sexes au sein des forces de défense. Des efforts concertés, axés sur l'égalité et la représentativité, continuent d'être déployés pour accroître le nombre de femmes aux postes de niveau supérieur et à tous les échelons décisionnels des services de défense. À cette fin, plusieurs mécanismes ont été mis en place au sein du ministère de la Défense, notamment<sup>2</sup>:

- Un point de contact pour l'égalité des sexes au sein de la Direction de la gestion des transformations, chargé de :
  - faire le suivi de l'avancement des femmes et garantir leur représentation équilibrée,
  - promouvoir la prise en compte des questions de genre au sein du ministère de la

<sup>1</sup> Sanam Naraghi Anderlini, *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*, (Washington D.C.: Hunt Alternatives, 2004), 23–24.

<sup>2</sup> Pour de plus amples informations, voir le site internet du ministère sud-africain de la Défense, <http://www.dod.mil.za/> (dernière consultation, 9 mars 2009).

## AFRIQUE DU SUD

### Réforme de la défense prenant en charge les questions de genre

Défense (ex. : en matière de harcèlement sexuel, de violence sexiste, d'égalité des sexes et de droit).

- dispenser et coordonner des formations en matière de genre,
  - contrôler les statistiques du ministère de la Défense en termes de représentation hommes-femmes,
  - établir des contacts avec des organisations de la société civile et d'autres organisations internationales ;
- Un forum dédié à l'égalité des sexes, afin d'appliquer des politiques sur les questions de genre aux niveaux inférieurs du ministère de la Défense et de dispenser des formations en matière de genre aux personnels de tous les niveaux ;
  - Une ligne d'assistance téléphonique, pour la dénonciation d'affaires de harcèlement sexuel et de violence sexiste au sein des forces de défense ;
  - Des programmes de sensibilisation au genre, pour sensibiliser tous les membres du ministère de la Défense et les aider à comprendre les politiques de genre ;
  - L'initiative des tables de femmes pour la paix, forum rassemblant plus d'une centaine de femmes issues des services de défense et de la société civile pour discuter et définir un programme commun de paix. Cette initiative vise également à nouer des liens et des partenariats entre militaires et civils<sup>3</sup>.

Ces mécanismes de promotion de l'égalité des sexes ont fortement aidé la mise en oeuvre de politiques et programmes sexospécifiques. La participation des femmes aux forces de défense a en outre été renforcée, grâce à l'évolution des mentalités autour du rôle des femmes dans les forces armées. Le magazine des armées, *Soldier*, a indéniablement contribué, au fil des années, à mettre à mal les stéréotypes sexistes dans les forces de défense. De plus, la présence d'un plus grand nombre de femmes dans le secteur de la défense a favorisé la promotion et l'adoption de lois garantissant une rémunération égale pour un travail égal et l'accès aux mêmes avantages, ainsi que des politiques favorables aux femmes et à la vie de famille, accordant aux parents une plus grande flexibilité des horaires de travail et autorisant les congés maternité et paternité. En 2006, les femmes constituaient 23,8 % de la Force de défense nationale sud-africaine et représentaient 11,6 % de sa structure de la haute direction. Le ministère de la Défense employait 17 780 femmes sur un total de 77 858 employés (22,8%).

- ▶ Les questions de genre et de réforme de la défense sont traitées dans les *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »* et *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité. »*
- ▶ Les processus sexospécifiques d'examen de la défense sont expliqués aux pages 7-9 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*.
- ▶ Les politiques et mécanismes de réforme institutionnelle du secteur de la défense sont évoqués à la page 16 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*.
- ▶ L'intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense dans les pays sortant d'un conflit est traitée aux pages 19-20 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*.

<sup>3</sup> Sanam Naraghi Anderlini, *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector*, 27.

## Royaume- Uni

# Traitement du harcèlement sexuel dans les forces armées

En 2004, après avoir constaté plusieurs affaires majeures de harcèlement sexuel et un nombre croissant de plaintes, la Commission pour l'égalité des chances du Royaume-Uni (qui fait désormais partie de la Commission pour l'égalité et les droits humains) a ouvert une enquête officielle sur le harcèlement sexuel que livrent des membres des forces armées à l'encontre de femmes. L'enquête a été interrompue en juin 2005 à la condition que les forces armées honorent un « Accord et plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées<sup>1</sup> ». Ce Plan d'action avait pour but de s'assurer que le ministère de la Défense, avec le soutien et l'assistance de la Commission pour l'égalité des chances, prenne des mesures pratiques et concrètes, dans des délais raisonnables, pour prévenir et traiter efficacement le problème du harcèlement sexuel. Ces mesures étaient les suivantes :

- Instaurer un environnement de travail dans lequel le harcèlement sexuel est jugé inadmissible ;
- Veiller à ce que les victimes de harcèlement sexuel osent porter plainte et aient confiance dans les procédures ;
- Veiller à ce que les moyens de recours et les procédures administratives en matière de harcèlement sexuel permettent effectivement aux victimes d'obtenir réparation et les protègent contre toute victimisation future ;
- Garantir des sanctions effectives pour décourager et prévenir le harcèlement sexuel<sup>2</sup>.

Le Plan d'action comporte trois phases et se déroule sur trois ans :

1. Diagnostic et collecte de données ;
2. Période d'examen par le ministère de la Défense des informations collectées, puis proposition à la Commission d'un programme de travaux futurs, spécifiant les résultats et les cibles à atteindre ;
3. Mise en oeuvre et suivi.

En 2005, pour la première phase, le ministère a commandé une vaste étude indépendante sur la nature et l'ampleur du harcèlement sexuel dans les forces armées. Cette étude était la plus importante de la sorte au Royaume-Uni, tant en termes quantitatifs (sondage) qu'en termes qualitatifs (groupes de discussion). Un questionnaire a été envoyé aux 18 178 femmes membres des forces armées britanniques et 9 384 réponses ont été reçues (52%). En tout, 29 groupes de discussion ont été organisés – 19 avec des femmes et 10 avec des hommes – et 9 entretiens individuels ont été tenus avec des femmes militaires victimes de harcèlement sexuel.

L'étude a révélé que les comportements à connotation sexuelle (plaisanteries, histoires, propos et objets) étaient monnaie courante dans les trois services des forces armées. 99 % des femmes ayant répondu à l'enquête s'étaient déjà trouvées, au cours des douze derniers mois, dans des situations où elles avaient pu observer de tels comportements. Ces comportements étaient généralement tolérés, mais plus de la moitié des personnes interrogées les trouvaient offensants. D'après les données qualitatives, les hommes semblent ignorer que les femmes peuvent être vexées ou blessées par leurs propos ou leur comportement.

Deux tiers des personnes ayant répondu au questionnaire ont affirmé avoir été personnellement visées par des comportements à connotation sexuelle dans les douze derniers mois. Parmi ces comportements figuraient des commentaires malveillants, l'envoi d'objets sexuellement explicites, des attouchements et des agressions sexuelles. 15 % ont affirmé avoir vécu une

<sup>1</sup> Accord entre le ministère de la Défense et la Commission pour l'égalité des chances sur un plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées (2006). [http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod\\_eoc\\_agreement.pdf](http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf) (dernière consultation : 7 avril 2009).

<sup>2</sup> Ibid.

## Royaume- Uni

## Traitement du harcèlement sexuel dans les forces armées

expérience « particulièrement blessante ». La plus grande proportion était des femmes jeunes et des personnes occupant des postes de grade inférieur<sup>3</sup>.

Plus de la moitié des personnes ayant porté plainte ont indiqué que leur plainte avait été suivie de conséquences négatives et 64 % envisageaient de démissionner. Les personnes interrogées étaient majoritairement d'accord pour que leurs supérieurs hiérarchiques suivent des formations sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel. Les supérieurs hiérarchiques étaient considérés comme des éléments importants dans la prévention et le traitement du harcèlement sexuel, mais tout autant que les conseils et l'aide pouvant être obtenus en dehors de la chaîne de commandement.

Suite à l'examen de ces données, le ministère de la Défense a formulé un plan d'action en trois phases dans le but de « créer un climat dans les forces armées qui préviendrait le harcèlement sexuel, et le reconnaîtrait comme inacceptable, en : faisant en sorte que les dirigeants des forces armées assument sérieusement leurs responsabilités au regard de la prévention et du traitement du harcèlement, garantissant la résolution active, transparente et appropriée de toute plainte déposée et mettant en place des processus robustes et constants pour contrôler la nature et l'ampleur du harcèlement<sup>4</sup> ». Les mesures prises à cette fin ont été les suivantes :

- Implication du personnel à tous les niveaux ;
- Sensibilisation au problème du harcèlement sexuel ;
- Examen de la formation à l'égalité et à la diversité ;
- Pratique d'évaluations pour renforcer les comportements acceptables ;
- Examen de procédures de traitement des plaintes pour harcèlement ;
- Aide aux personnes victimes de harcèlement sexuel ;
- Contrôle professionnel des « harceleurs » ;
- Études constantes sur le harcèlement sexuel ;
- Contrôle formel et informel des plaintes pour harcèlement ;
- Sanctions.

Le calendrier des mesures a été établi et les principaux résultats attendus, modes de mesure des progrès et mécanismes de contrôle ont été identifiés. L'équipe de projet dirigeant les travaux a été mise en liaison avec un groupe de travail de parties prenantes, constitué de représentants des différents services. La responsabilité générale de la mise en oeuvre des différentes étapes a été dévolue aux plus hauts niveaux : au secrétaire d'État de la défense, au chef des personnels de défense et aux chefs des trois armées (*Army, Navy et Royal Air Force*).

En juin 2008, la Commission pour l'égalité et les droits humains a pratiqué un examen final de la performance du ministère de la Défense et des forces armées afin de déterminer si ceux-ci avaient dûment mis en oeuvre la réforme prévue par l'accord et atteint les résultats prescrits. Le suivi des études sur le harcèlement sexuel a révélé quelques résultats positifs :

- 63 % des personnes interrogées pensaient que le traitement des plaintes pour harcèlement sexuel n'était pas biaisé ;
- 98 % des personnels de défense pensaient que chacun avait la responsabilité d'agir face au harcèlement.

<sup>3</sup> Equal Opportunities Commission, Communiqué de presse : *EOC and MoD sign new action plan to address sexual harassment in the Armed Forces*, 25 mai 2006, <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaultbdc1.html?page=18793> (dernière consultation : 27 avril 2009).

<sup>4</sup> *Accord entre le ministère de la Défense et la Commission pour l'égalité des chances sur un plan d'action pour la prévention et le traitement efficace du harcèlement sexuel dans les forces armées : État d'avancement et Plan d'action en trois phases* (2005). [http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Docs/Actionplan\\_25\\_May\\_2006.doc?page=18801](http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Docs/Actionplan_25_May_2006.doc?page=18801) (dernière consultation : 27 avril 2009).

### ROYAUME-UNI

### Traitement du harcèlement sexuel dans les forces armées

La Commission a conclu que le ministère de la Défense avait fait un effort concerté pour pallier au manque d'aide officielle apportée aux personnels qui souhaitaient porter plainte pour harcèlement sexuel, avait mis en place un système robuste et équitable de traitement des plaintes et avait clairement fait savoir que le harcèlement ne serait pas toléré. Cependant, la Commission a également remarqué que, bien que de bons processus soient désormais en place, il restait des problèmes de harcèlement sexuel dans les forces de défense, des problèmes principalement dus à la persistance de certaines tendances culturelles concernant l'adoption de comportements inappropriés envers les femmes.

Après que la Commission a conduit son enquête officielle sur le harcèlement des femmes dans les forces armées, elle s'est engagée à poursuivre sa collaboration avec le ministère de la Défense pour traiter des problèmes de culture. La Commission et le ministère ont également décidé d'entamer un nouveau partenariat pour régler les problèmes des brimades et des comportements inappropriés en matière de race, de sexualité et de religion, ainsi que de genre<sup>5</sup>.

- Les mesures contre le harcèlement sexuel sont traitées dans les *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la défense »*, pages 15-16, et *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité. »*, pages 8 à 12.

<sup>5</sup> Commission pour l'égalité et les droits humains, *Commission Ends Investigation into Sexual Harassment in the Armed Forces and Begins Partnership on Culture Change as Problems Persist*, 5 juillet 2008. <http://www.equalityhumanrights.com/en/newsandcomment/Pages/Investigationintosexualharassmentinthearmedforcesends.aspx> (dernière consultation : 27 avril 2009).



## PLACE DU GENRE DANS LA RÉFORME DE LA JUSTICE

*Intégrer le genre dans la réforme de la justice est un moyen de...*

**Réformer les lois discriminatoires et promouvoir les droits humains.** Beaucoup de pays continuent d'appliquer des lois ouvertement discriminatoires dans les domaines de la propriété foncière, de l'héritage, de la violence sexiste, de la garde d'enfants, de l'emploi et bien d'autres encore. Les lois et réglementations discriminatoires doivent être réformées conformément au droit international en matière de droits humains.

**Prestation efficace et non discriminatoire de services de justice.** Les stéréotypes, les attitudes discriminatoires et les obstacles procéduriers ne devraient pas entraver la prestation des services de justice. Tous les personnels devraient être formés aux questions de genre, notamment à la gestion des affaires de violence domestique et de discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle. Afin de mettre un terme à l'impunité en matière de violence sexiste, les acteurs de l'appareil judiciaire doivent suivre des formations sur la législation internationale et nationale en matière de sexospécificités.

**Garantir l'égalité de l'accès à la justice.** Les hommes et les femmes ont le droit de bénéficier d'un accès égalitaire à la justice, que ce soit via les tribunaux, les mécanismes de justice transitionnelle, les systèmes traditionnels/coutumiers et les autres voies de règlement des litiges. Pourtant, de nombreux obstacles bloquent l'accès des femmes à la justice, notamment un manque d'informations sur leurs droits juridiques, le manque de ressources, la barrière de la langue, des interdictions sur la liberté de circulation des femmes et dans certains cas, un manque de statut légal indépendant.

**Garantir un secteur de la justice représentatif et légitime.** Pour que le secteur de la justice puisse jouir de crédibilité et de confiance auprès de la communauté, le processus de réforme doit assurer la participation de tous les membres de la société, femmes comprises, et traiter leurs besoins. Pour une meilleure légitimité, le personnel du secteur de la justice devrait être parfaitement représentatif de la population. Or, les femmes sont actuellement sous-représentées à quasiment tous les niveaux du système judiciaire, en particulier aux postes de juge et d'avocat

- ▶ Cette introduction provient de la *Note pratique sur la place du genre dans la réforme de la justice*, qui est basée sur un dossier plus long. Ils peuvent être consultés en ligne [www.dcaf.ch/gssrtoolkit](http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit).

## Collaboration entre le gouvernement et des ONG dans la lutte contre la mutilation génitale féminine

La nouvelle constitution adoptée en 1994 par la République centrafricaine garantit des droits égaux aux femmes et aux hommes dans tous les domaines de la société. Cependant, les traditions locales discriminatoires envers les femmes demeurent très fortes dans la population majoritairement rurale.

La mutilation génitale féminine (MGF)<sup>1</sup> a été officiellement abolie par une loi nationale promulguée en 1966<sup>2</sup>. La MGF est désormais passible « d'une peine d'emprisonnement allant d'un mois à deux ans et d'une amende allant de 5 501 à 100 000 francs ou d'une quelconque autre peine<sup>3</sup> ». Cependant, une enquête démographique et sanitaire conduite en 1994-1995 auprès de 5 884 filles et femmes âgées de 15 à 49 ans a révélé que 43,4% d'entre elles avaient subi une MGF. La prévalence de la MGF allait de 40 % en zone urbaine à 46 % en zone rurale, avec une variabilité entre régions comprise entre 14 et 91 %. Ces écarts reflétaient la diversité des pratiques de MGF livrées par différents groupes ethniques. Chez les Banda et les Mandjia, par exemple, la prévalence de la MGF dépassait 70 %, alors que, chez les Gbaya, les Haoussa et les Sara, moins de la moitié de la population pratiquait la MGF et, chez les Yakoma-Sango, les Mboum et les Zandé-Nzakara, la prévalence de la MGF était inférieure à 5 %<sup>4</sup>.

L'enquête démographique et sanitaire a observé que 27 % des filles et des femmes présentaient des effets secondaires après la mutilation : de ce nombre, 65 % avaient des hémorragies, 40 % des douleurs et 17 % de la fièvre<sup>5</sup>. L'enquête, toutefois, n'a pas noté le nombre de filles et de femmes connaissant des complications sanitaires chroniques ou décédées après leur MGF. L'Organisation mondiale de la Santé indique que la MGF cause, entre autres, de graves hémorragies et des problèmes urinaires, sans parler des complications possibles à l'accouchement, des fausses couches et de l'infertilité<sup>6</sup>. De plus, la MGF étant la plupart du temps pratiquée dans des conditions d'hygiène épouvantables (et, qui plus est, souvent sans anesthésie), de nombreuses jeunes filles contractent de graves infections, qui peuvent devenir mortelles si elles ne sont pas soignées.

Depuis le milieu des années 1990, le gouvernement et la société civile en République centrafricaine collaborent pour tenter d'éradiquer la MGF. Tout semble indiquer que cette collaboration porte ses fruits. En 2000, juste cinq ans après l'enquête démographique et sanitaire, des études pratiquées par le gouvernement ont révélé que la prévalence de la MGF avait chuté de 36 %<sup>7</sup>. Plus tard, des statistiques de l'UNICEF ont enregistré une nouvelle baisse : entre 2002 et 2007, la prévalence de la MGF chez les filles et les femmes âgées de

<sup>1</sup> D'après l'Organisation mondiale de la Santé, « la **mutilation génitale féminine** (MGF), souvent appelée "**circconcision féminine**", concerne toutes les interventions incluant l'ablation partielle ou totale des organes génitaux externes de la femme ou la lésion des organes génitaux féminins pratiquée pour des raisons culturelles ou religieuses ou pour toute autre raison non thérapeutique. » Voir : Organisation mondiale de la Santé, *Une nouvelle étude montre que la mutilation génitale féminine expose les mères et les bébés à des risques majeurs à l'accouchement*. Communiqué de presse, 2 juin 2006, <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2006/pr30/fr/index.html> (dernière consultation : 6 août 2009).

<sup>2</sup> Département d'État américain, *Prevalence of the Practice of Female Genital Mutilation (FGM); Laws Prohibiting FGM and their Enforcement; Recommendations on How to Best Work to Eliminate FGM*. 20, <http://www.state.gov/documents/organization/9424.pdf> (dernière consultation : 6 août 2009).

<sup>3</sup> 5 501 à 100 000 francs CFA équivalent approximativement à 8 à 152 euros. Anika Rahman et Nahid Toubia, *Female Genital Mutilation: A Guide to Laws and Policies Worldwide*. Londres, Zed Books, en association avec CRLP et Rainbo, 2001.

<sup>4</sup> Robert Ndamobissi, Gora Mboub et Edwige Opportune Nguélébé, *République centrafricaine : Enquête démographique et sanitaire 1994-95*. Bangui et Calverton MD, Direction des Statistiques démographiques et sociales, Division des Statistiques et des Études économiques, ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération internationale et Macro International Inc., décembre 1995, 11, 201, [http://www.measuredhs.com/pubs/pub\\_details.cfm?ID=108&ctry\\_id=5&SrchTp=ctry&flag=sur&cn=CAR](http://www.measuredhs.com/pubs/pub_details.cfm?ID=108&ctry_id=5&SrchTp=ctry&flag=sur&cn=CAR) (dernière consultation : 9 août 2009).

<sup>5</sup> Ibid., 16.

<sup>6</sup> Organisation mondiale de la Santé, *Mutilations sexuelles féminines – Principaux points*. Centre des médias OMS, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs241/fr/index.html> (dernière consultation : 6 août 2009).

<sup>7</sup> Comité des droits de l'homme de l'ONU, 87ème session, Réponses aux questions, List of issues to be taken up in connection with the consideration of the second periodic report of the Central African Republic. CCPR/C/CAF/Q/2/Add. 1, 23 juin 2006, 4, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/428/19/PDF/G0642819.pdf?OpenElement> (dernière consultation : 6 août 2009).

REPUBLIQUE  
CENTRAFRICAINE

**Collaboration entre le gouvernement et des ONG dans la lutte  
contre la mutilation génitale féminine**

15 à 49 ans était de 26 %. Le pourcentage de femmes âgées de 15 à 49 ans ayant au moins une fille mutilée était de 7 %<sup>8</sup>.

Les stratégies de lutte contre la MGF du gouvernement ont consisté, notamment, à collecter et évaluer des informations, à établir des structures et à concevoir des plans d'action. Depuis 1996, les enquêtes démographiques et sanitaires conduites au niveau national comportent des questions sur la MGF, le but étant que la population prenne conscience du phénomène et que le gouvernement puisse prendre des mesures pour le traiter<sup>9</sup>. En partenariat avec l'UNICEF, le gouvernement a ainsi diligenté trois enquêtes à indicateurs multiples (en 1994, 2000 et 2006) afin de dresser un tableau plus précis des résultats de ses efforts contre la MGF<sup>10</sup>. En 1996, le gouvernement a mis sur pied une commission nationale contre les pratiques traditionnelles qui portent atteinte à la santé des femmes. En 1999, il a adopté une politique nationale promouvant l'avancement des femmes, qui a conduit à l'élaboration d'un plan d'action pour l'élimination des pratiques délétères à l'encontre des femmes et de la violence à l'égard des femmes et des filles<sup>11</sup>. Cet instrument a été ultérieurement révisé et, en 2007, un nouveau plan d'action sur quatre ans a été adopté pour lutter contre les pratiques nocives, la violence sexiste et la violence sexuelle, dont la mutilation génitale<sup>12</sup>.

Le problème réside avant tout dans les attitudes communautaires. L'obstacle numéro un à l'élimination de la MGF est qu'il s'agit d'un rituel très respecté, qui marque la transition entre l'enfance et l'âge adulte et qui confère un statut culturel et social à la femme. Si une fille ou une femme ne se soumet pas à la MGF, elle encourt des sanctions sociales : les autres filles la tiendront à l'écart, elle sera dénigrée et se verra refuser l'accès aux postes et rôles que les « femmes adultes » de sa communauté peuvent normalement occuper. Traditionnellement, dans les communautés qui pratiquent la MGF, les hommes refusent d'épouser une femme qui ne s'est pas soumise à cette procédure<sup>13</sup>.

Ainsi, le gouvernement a collaboré avec des organisations non gouvernementales (ONG) spécialisées dans les droits des femmes et les droits humains pour mettre au point des campagnes destinées à faire évoluer les attitudes envers la MGF dans les zones rurales. L'une de ces ONG est le Comité interafricain sur les pratiques traditionnelles (CIAF), présent dans vingt-huit pays d'Afrique. Le CIAF été créé en 1984 par un groupe de femmes du Sénégal, qui a entrepris de sensibiliser l'opinion publique sur les dangers de la MGF et de faire pression sur les responsables décisionnels afin qu'ils prennent des mesures concrètes pour appliquer les lois en la matière. Les activités du CIAF consistent, notamment, en ce qui suit :

- Organisation de manifestations et opérations de sensibilisation « porte-à-porte » dénonçant les méfaits de la MGF ;

<sup>8</sup> UNICEF, République centrafricaine : Statistiques. UNICEF, février 2004, [http://www.unicef.org/french/infobycountry/car\\_statistics.html](http://www.unicef.org/french/infobycountry/car_statistics.html) (dernière consultation : 6 août 2009).

<sup>9</sup> Karungari Kiragu, La mutilation génitale des femmes : un problème de santé publique. Population Reports, Répondre aux besoins des jeunes adultes XXIII, n° 41 Série J (octobre 1995), <http://www.infoforhealth.org/pr/prf/fj41/fj41fgm4.shtml> (dernière consultation : 6 août 2009).

<sup>10</sup> Comité des droits de l'homme de l'ONU, 87ème session, Réponses aux questions, List of issues to be taken up, 4. Voir aussi : République centrafricaine, ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération internationale, Institut centrafricain des Statistiques et des Études économiques et sociales, Suivi de la situation des enfants et des femmes : résultats de l'enquête à indicateurs multiples couplée avec la sérologie VIH et anémie en RCA2006, Rapport préliminaire. Bangui, ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération internationale, Institut centrafricain des Statistiques et des Études économiques et sociales, novembre 2007, [http://www.childinfo.org/files/MICS3\\_CAR\\_PreliminaryReport\\_2006\\_Fr.pdf](http://www.childinfo.org/files/MICS3_CAR_PreliminaryReport_2006_Fr.pdf) (dernière consultation : 6 août 2009).

<sup>11</sup> Conseil des droits de l'homme de l'ONU, 5ème session, Groupe de travail chargé de l'Examen périodique universel, Examen périodique universel : République centrafricaine, 4 mai 2009, <http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=116&LangID=F> (dernière consultation : 6 août 2009).

<sup>12</sup> Conseil des droits de l'homme de l'ONU, 5ème session, Groupe de travail chargé de l'Examen périodique universel, Rapport national présenté conformément au paragraphe 15a) de l'Annexe à la Résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme : République centrafricaine, A/HRC/WG.6/4/CUB/1, 23 février 2009, [http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session4/CU/A\\_HRC\\_WG6\\_4\\_CUB\\_1\\_F.pdf](http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session4/CU/A_HRC_WG6_4_CUB_1_F.pdf) (dernière consultation : 6 août 2009).

<sup>13</sup> IRIN News, Africa: When culture harms the girls – the globalisation of female genital mutilation. IRIN News, mars 2005, <http://www.irinnews.org/InDepthMain.aspx?InDepthId=15&ReportId=62462> (dernière consultation : 6 août 2009).

REPUBLIQUE  
CENTRAFRICAINE

**Collaboration entre le gouvernement et des ONG dans la lutte  
contre la mutilation génitale féminine**

- Formation des législateurs, des travailleurs sanitaires, des jeunes et des chefs religieux et communautaires sur la MGF ;
- Dénonciation des cas de MGF aux autorités concernées ;
- Études sur les perceptions, tendances, attitudes et pratiques intergénérationnelles en matière de MGF.

Le CIAF s'emploie en particulier à impliquer les hommes et les garçons dans ses forums. Ce faisant, il espère faire évoluer les attitudes et progresser vers l'élimination des pratiques culturelles négatives.

En République centrafricaine, le CIAF a livré les activités suivantes en 2008, entre autres :

- Atelier ouvert à 48 législateurs, dont des magistrats, des avocats, des policiers et des spécialistes des droits humains, issus des provinces et de Bangui. Des membres du ministère de la Famille et des Affaires sociales, du ministère de la Santé et du ministère de la Justice étaient présents à la cérémonie d'ouverture. Les participants ont discuté des conséquences néfastes de certaines pratiques traditionnelles et ont formulé des recommandations d'action gouvernementale<sup>14</sup> ;
- Formation de 16 femmes issues d'ONG sur les conséquences nocives de la MGF et les cadres juridiques internationaux et nationaux. Les participants ont travaillé tous ensemble sur des stratégies de prévention de la MGF. Par la suite, ces 16 femmes sont censées former 168 autres femmes dans le cadre de six ateliers, en leur fournissant les outils et les connaissances nécessaires pour sensibiliser leurs communautés<sup>15</sup>.

Malgré les apparents progrès réalisés par les campagnes de sensibilisation sur la MGF, les lois restent encore à appliquer. En 2006, le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a vivement incité la République centrafricaine à prendre des mesures pour pénaliser la MGF et garantir la traduction en justice des agresseurs<sup>16</sup>. Selon Marguerite Ramadan, présidente du CIAF en République centrafricaine, « les spots radio et TV, les articles de presse et les manifestations communautaires sont autant d'outils permettant de sensibiliser l'opinion quant à cette pratique néfaste... Mais, pour pouvoir éliminer définitivement la MGF, nous devons avoir de notre côté les autorités qui appliquent la loi<sup>17</sup> ».

<sup>14</sup> Comité interafricain sur les pratiques traditionnelles, Rapport annuel 2008. Dakar, CIAF, 2008, 15, <http://www.iac-ciaf.com/Reports/IAC%20Annual%20report%202008.pdf> (dernière consultation : 6 août 2009).

<sup>15</sup> Ibid., 9.

<sup>16</sup> Comité des droits de l'homme de l'ONU, 87ème session, Dossiers officiels, Concluding Observations, Central African Republic, CCPR/C/CAF/CO/2, 27 juillet 2006, 2006, <http://www.unhcr.org/refworld/docid/453777a9e.html> (dernière consultation : 6 août 2009).

<sup>17</sup> Rebecca Bannor-Addae, Fighting circumcision in the Central African Republic. Humanitarian and Development Partnership Team Central African Republic (HDPT CAR), 9 février 2009, <http://hdptcar.net/blog/2009/02/09/fighting-circumcision-in-the-central-african-republic/> (dernière consultation : 6 août 2009).

## INDONÉSIE

## Contrôle et surveillance des questions de genre dans la réforme de la justice

La Commission nationale indonésienne indépendante sur la violence à l'égard des femmes (*Komnas Perempuan*) a été mise sur pied en réponse aux demandes formulées par des femmes leaders et activistes de tous bords politiques pour que l'État prenne ses responsabilités concernant les viols à grande échelle commis pendant les émeutes de 1998<sup>1</sup>. Ces demandes ont été soumises dans un climat de controverse nationale entourant la véracité d'un rapport citoyen sur les viols à grande échelle, après qu'aucune des 152 victimes de viol déclarées – procédant toutes d'une minorité ethnique particulièrement visée pendant les émeutes – n'a osé se présenter pour parler en public des événements<sup>2</sup>.

La *Komnas Perempuan* a été instituée en 1998 par un décret présidentiel<sup>3</sup> après de laborieuses négociations entre les femmes leaders et le bureau du président, notamment au sujet du statut indépendant de cette commission, de la procédure de sélection de ses membres et de son intitulé<sup>4</sup>. Si la violence à l'égard des femmes a servi de point d'entrée, la mission de cette commission a ensuite été définie plus largement pour y inclure la protection et la promotion des droits humains des femmes<sup>5</sup>. Depuis sa création, la *Komnas Perempuan* a de fait conféré la priorité à la lutte contre la violence et les violations des droits humains que les femmes subissent pendant les conflits armés, ainsi qu'aux questions des femmes victimes de violence domestique, des femmes travaillant comme domestiques dans les foyers indonésiens, ou à l'étrangers en tant que travailleuses migrantes, aux femmes victimes d'agression sexuelle dont les affaires sont jugées au tribunal, aux femmes vivant dans des zones conflictuelles, aux femmes assumant des rôles de chef de foyer et aux femmes villageoises vivant dans la pauvreté<sup>6</sup>.

La *Komnas Perempuan* poursuit fondamentalement deux grands objectifs<sup>7</sup> :

1. Instaurer un environnement propice à l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et au respect des droits humains des femmes en Indonésie ;
2. Renforcer les efforts visant à prévenir et à traiter la violence à l'égard des femmes et à protéger les droits humains des femmes.

À ces fins, la commission déploie les fonctions suivantes<sup>8</sup> :

- Transmettre des informations et des recommandations au gouvernement, aux organes législatifs et judiciaires, ainsi qu'aux organisations de la société civile promouvant la formulation et la ratification d'un cadre juridique et politique propre à prévenir et à traiter toutes les formes de violence à l'égard des femmes indonésiennes, et protéger, appliquer et promouvoir les droits humains des femmes ;
- Sensibiliser le public autour de toutes les formes de violence à l'égard des femmes indonésiennes et des efforts déployés pour prévenir, traiter et éliminer la violence à l'égard des femmes ;

<sup>1</sup> C.A. Coppel, *Violent Conflicts in Indonesia: Analysis, Representation, Resolution*. Londres, Routledge Contemporary Southeast Asia Series, 2006.

<sup>2</sup> Voir : Citizens for Justice and Peace, *Concerned Citizens Tribunal—Gujarat 2002: An Inquiry into the Carnage in Gujarat*. Gujarat, Citizens for Justice and Peace, 2002, <http://www.sabrang.com/tribunal/vol2/womenvio.html> (dernière consultation : 28 mai 2009).

<sup>3</sup> Auquel s'est ultérieurement substitué le Décret présidentiel n° 65/2005.

<sup>4</sup> La proposition initialement soumise par le Président était que la commission soit placée sous l'égide du ministère de la Condition féminine et baptisée « Commission nationale pour la protection des femmes ». À l'origine, le Président était aussi chargé de sélectionner plusieurs membres de cette commission.

<sup>5</sup> Le Décret présidentiel instituant cette commission fait référence à deux conventions internationales : la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention contre la torture.

<sup>6</sup> Voir : site Internet de Humantrafficking.org à l'adresse <http://www.humantrafficking.org/organizations/114> (dernière consultation : 28 mai 2009).

<sup>7</sup> Voir : Décret présidentiel n° 65/2005

<sup>8</sup> Voir : FNUAP, *Terms of Reference: Needs Assessment of Komnas Perempuan*. New York, FNUAP, 12, <http://indonesia.unfpa.org/TOR-%20FPA-CONS-KP%20Assessment.pdf> (dernière consultation : 28 mai 2009).



## INDONÉSIE

### Contrôle et surveillance des questions de genre dans la réforme de la justice

- Exécuter des activités de surveillance, dont la documentation de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des violations des droits humains des femmes, puis diffuser les résultats de ces activités en vue de promouvoir la prise de mesures concernant toutes les questions non couvertes par le processus de surveillance.

Pour honorer sa mission de surveillance, la *Komnas Perempuan* compile des données annuelles sur les affaires de violence contre des femmes gérées par le gouvernement (ex. : police, procureurs, tribunaux, hôpitaux) et des ONG dans le pays. Elle est ainsi en mesure d'estimer les tendances annuelles de la violence à l'égard des femmes, notamment en calculant le nombre d'affaires par an. Les rapports annuels qu'elle publie permettent aux agences gouvernementales, à la société civile et au grand public de contrôler les progrès et les retards, d'année en année.<sup>9</sup> De plus, elle compile chaque année des données sur les affaires de violence contre des femmes gérées par des centres de gestion de crises, des postes de police, des bureaux de procureurs et des tribunaux du pays tout entier. Les données sont traitées de façon à produire un tableau national complet, puis analysées pour identifier les grandes tendances et pour formuler des recommandations en conséquence. Le rapport est diffusé dans les médias, distribué aux organisations partenaires du gouvernement et de la société civile et mis en ligne sur le site Internet de la *Komnas Perempuan*.<sup>10</sup> Ce partenariat comporte aussi des dialogues politiques avec les responsables décisionnels, la mise au point de programmes visant à concevoir un système de justice pénale soucieux d'égalité des sexes, ainsi que des concours de plaidoirie dans les facultés de droit sur la violence faite aux femmes. La Commission s'emploie en outre à faciliter la croissance, la mise en réseau et le renforcement des capacités des groupes de femmes fournissant des services de conseil, d'assistance juridique et de mobilisation politique.<sup>11</sup>

La *Komnas Perempuan* reçoit des plaintes de victimes individuelles de violence, mais ne pratique une surveillance systématique que pour les affaires de violence systématique ou de violence de la part de l'État.<sup>12</sup> Les enquêtes ne sont entamées que sur demande spécifique de la communauté victime, de manière à empêcher toute intervention unilatérale de la part d'une institution nationale. Pour la surveillance directe, la *Komnas Perempuan* dépêche ses représentants – des membres de la Commission, mais aussi des membres formés du personnel – sur les lieux où se sont produits des actes de violence systématique ou étatique contre des femmes. Les affaires de violence systématique qu'a traitées la *Komnas Perempuan* comprennent celles qui ont eu lieu dans des situations de conflit armé, dans le cadre de pratiques de traite, et celles qui sont liées à la pauvreté structurelle et à des politiques socioéconomiques abusives. La Commission exerce également une surveillance des lois et réglementations nouvelles sur les droits des femmes. Par exemple, elle a participé, aux côtés d'organisations de femmes, à la campagne active menée en faveur d'une loi sur la violence domestique, qui a finalement été ratifiée en septembre 2004.<sup>13</sup>

La *Komnas Perempuan* rend compte chaque année de ses travaux au grand public par le biais d'un forum de responsabilité publique qui rassemble des responsables gouvernementaux, des activistes d'ONG, des médias et d'autres citoyens concernés. De plus, en 2005, la Commission a conçu un nouveau mécanisme de surveillance, suivant le modèle établi par les rapporteurs spéciaux de l'ONU au sein du Conseil des droits de l'homme. Le premier rapporteur spécial

<sup>9</sup> I. Harsano, *Indonesia's National Machinery for Gender Justice: Komnas Perempuan and its Monitoring and Oversight Role*. Décembre 2005 <http://www.ubphunu-ncfaw.gov.vn/print.asp?newsid=1450&catid=220&lang=e> (dernière consultation : 28 mai 2009).

<sup>10</sup> *Idem*.

<sup>11</sup> Voir : [www.asiafoundation.org/pdf/indo\\_wpp.pdf](http://www.asiafoundation.org/pdf/indo_wpp.pdf).

<sup>12</sup> Les affaires individuelles de violence domestique sont transférées dans des centres communautaires, qui fournissent directement des services aux victimes.

<sup>13</sup> Loi n° 23/2004 relative à l'élimination de la violence domestique. Voir : Commission nationale sur la violence à l'égard des femmes (*Komnas Perempuan*), *Indonesia's Compliance with the Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman and Degrading Treatment or Punishment. Issues for Discussion with the Committee Against Torture*. Jakarta, avril 2008, [http://www2.ohchr.org/english/bodies/cat/docs/ngos/Komnasperempuan\\_Indonesia40th.doc](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cat/docs/ngos/Komnasperempuan_Indonesia40th.doc) (dernière consultation : 28 mai 2009).



## INDONÉSIE

### Contrôle et surveillance des questions de genre dans la réforme de la justice

de la Komnas Perempuan a été identifié pour la province d'Aceh, en réponse aux complexes vulnérabilités observées après dix années de conflit armé.

Bien que son mandat la situe au rang d'institution nationale des droits humains des femmes, la *Komnas Perempuan* ne jouit pas de pouvoirs formels en matière d'enquête, à l'instar de la Commission nationale indonésienne des droits humains, et n'a pas d'autorité comparable à un tribunal civil. Son rôle a surtout à voir avec l'établissement de normes et le changement politique. Ce faisant, toutefois, elle continue de mettre en question la dimension genre de problèmes critiques et sert de trait d'union entre la société civile, le gouvernement et les organes d'application de la loi, incités ainsi à formuler tous ensemble une nouvelle vision pour l'avenir de la nation.

## PÉROU

# Évaluation du secteur de la justice centrée sur le genre

La Banque mondiale a conduit une évaluation centrée sur le genre en 2001/2002 dans le cadre des préparatifs du projet « Amélioration des services judiciaires » au Pérou<sup>1</sup>.

En 2001, le gouvernement péruvien était en transition, son secteur de la justice était affaibli et avait besoin d'être réformé. L'accès très restreint à la justice avait toujours posé problème au Pérou, en raison d'institutions inefficaces, de services onéreux et de l'absence de corrélation entre l'offre et la demande en services. Alors que se préparait le projet d'amélioration des services judiciaires, il est clairement apparu à l'équipe de la Banque mondiale que la plupart de ces obstacles touchait bien plus les femmes que les hommes. Comme les Péruviennes sont, en général, beaucoup moins éduquées que les hommes, elles sont moins informées de la loi et de leurs droits légaux. Leur dépendance économique vis-à-vis de leur partenaire masculin les éloigne aussi des tribunaux, même dans les cas de violence conjugale. De par leurs responsabilités familiales, le système de justice familiale – qui régit notamment la garde des enfants, la dissolution des mariages ou les pensions alimentaires – revêt pour elles une importance primordiale. Mais le système de justice familiale était jusque là totalement dysfonctionnel, avec des procès traînant en longueur et des décisions judiciaires mal informées<sup>2</sup>. Sur la base de ces premières constatations, l'équipe de la Banque mondiale a décidé de pratiquer une évaluation centrée sur le genre dans le cadre des préparatifs du projet, en s'intéressant en particulier à l'identification des problèmes d'accès et des obstacles.

L'évaluation centrée sur le genre de la Banque mondiale s'est appuyée sur des analyses de l'accès à la justice pratiquées par des organisations gouvernementales et non gouvernementales. Ces analyses ont ensuite été complétées par une analyse statistique, parrainée par la Banque mondiale, conduite auprès des usagers de la justice dans 1 250 affaires gérées par le district judiciaire de Lima<sup>3</sup>. La définition du secteur de la justice et de ses institutions a été cruciale pour déterminer la portée de l'évaluation centrée sur le genre. Quoique l'appareil judiciaire ait joué un rôle important dans la fourniture de statistiques et autres recherches, l'étude ne s'est pas contentée d'examiner la prise en compte du genre au sein d'un organe en particulier, mais a embrassé le système tout entier.

L'évaluation a fait les constats suivants:

- Les hommes ont plus tendance à recourir aux services judiciaires, que ce soit dans l'enceinte de tribunaux spécialisés ou dans celle de tribunaux de type communautaire, présidés par des « juges de paix ».
- Les femmes et les hommes ont des besoins judiciaires distincts et ont tendance à recourir aux services judiciaires en fonction de leurs rôles sociétaux.
  - Les hommes recourent activement à la justice dans des affaires de commerce, de contrat et de crédit.
  - Concernant les litiges familiaux, les femmes sont généralement les plaignantes dans les affaires de pension alimentaire, de violence domestique et de dissolution de mariage, alors que les hommes sont généralement les accusés dans les affaires de criminalité juvénile et de garde d'enfants. 83 % des affaires de pension alimentaire et 80 % des affaires de violence domestique sont déclenchées à l'initiative de femmes.

<sup>1</sup> Pour un complément d'information, voir : Banque mondiale, *Engendering Justice: a Gender Assessment's Impact on Project Design (PremNotes on the Public Sector and Gender 98)*. Banque mondiale, Washington D.C., mai 2005, <http://www1.worldbank.org/prem/PREMNotes/premnote98.pdf> (dernière consultation : 16 mars 2009). Pour un complément d'information sur le projet, voir : Banque mondiale, *Justice Services Improvement: Peru*. Banque mondiale, <http://web.worldbank.org/external/projects/main?enableDHL=TRUE&menuPK=2805043&pagePK=64283627&piPK=64624210&theSitePK=2748750&Projectid=P073438> (dernière consultation : 9 mars 2009).

<sup>2</sup> Banque mondiale, "Reducing Violence Against Women: Justice Sector Perspective" (Document de travail élaboré pour le Groupe « Genre et Développement » du Réseau Lutte contre la pauvreté et gestion économique, Banque mondiale, Washington D.C., juin 2005).

<sup>3</sup> González Mantilla, G.J.C. Serván, L. López, and H. Burgos, *El sistema judicial en el Perú: un enfoque analítico a partir de sus usos y usuarios*, (Lima: Informe de Consultoría para el Banco Mundial, 2002).

## PÉROU

## Évaluation du secteur de la justice centrée sur le genre

- Étant donné l'usage différencié des services de justice par les hommes et les femmes, les lacunes institutionnelles des tribunaux familiaux n'ont fait qu'exacerber les inégalités entre les sexes dans le secteur, et les femmes en sont évidemment les premières victimes.
- Lorsqu'elles cherchent réparation dans des affaires de violence domestique, les femmes sont confrontées à plusieurs obstacles – mauvais traitements de la part des autorités, ignorance des lois applicables, absence de conseils juridiques et comportement sexiste des officiers de police, des procureurs et des juges, qui refusent de considérer la violence domestique comme un grave délit.

Les conclusions de l'évaluation centrée sur le genre ont été telles que la conception du projet « Amélioration des services judiciaires au Pérou » a été modifiée et qu'une composante sur l'accès à la justice y a été ajoutée. Dans cette composante, des mécanismes ont été proposés pour rendre le système de justice péruvien plus accessible et équitable, avec un intérêt particulier pour les disparités entre les sexes dans les prestations judiciaires, tant au niveau formel qu'au niveau informel. Ces mécanismes étaient les suivants, entre autres:

- Formation des « juges de paix » et des chefs communautaires aux techniques de médiation et au traitement des conflits familiaux, avec des discussions sur les questions de genre ;
- Assistance technique à la conception et à la mise en œuvre d'un système d'inventaire et d'orientation destiné à renforcer les capacités opérationnelles du système de justice familiale afin qu'il gère plus efficacement les affaires de violence domestique, de dissolution de mariages et de pensions alimentaires.

Plus largement, l'équipe du projet de la Banque mondiale a entrepris de faire participer des spécialistes des sexospécificités à diverses activités tout au long de la mise en œuvre du projet « Amélioration des services judiciaires » au Pérou.

- ▶ Les évaluations centrées sur le genre sont traitées aux pages 15-16 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité. »* et aux pages 5-10 du *Dossier « Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité »*.
- ▶ L'intégration de la perspective du genre à la réforme du secteur de la justice, pour sa part, est examinée dans le *Dossier « Place du genre dans la réforme de la justice »*. L'évaluation du secteur de la justice centrée sur le genre est discutée aux pages 7-8.

## SOMALIE

# Réforme des lois coutumières pour le respect des normes en matière de droits humains

De tous les conflits qui ont éclaté en Afrique après la Guerre froide, l'un des plus catastrophiques a eu lieu en Somalie. Il a commencé en 1991 avec l'effondrement de l'État somalien (au plan légal comme au plan administratif) et fait encore rage aujourd'hui. Les Somaliennes sont particulièrement touchées par les insécurités économiques, politiques et environnementales qui se sont fait jour durant cette guerre civile prolongée. Avec une situation humanitaire désastreuse, les avantages acquis dans les années 1980 par les femmes dans les domaines de l'éducation et de la politique ont été anéantis, donnant lieu à ce qu'il est désormais coutume d'appeler la « décennie perdue des femmes somaliennes<sup>1</sup> ».

La discrimination à l'encontre des femmes et leur subordination systématique aux hommes constituent des caractéristiques communes de la société somalienne, principalement du fait de la culture patriarcale du pays. La polygynie est autorisée (contrairement à la polyandrie). Les femmes peuvent hériter, mais uniquement de la moitié de ce à quoi ont droit les membres masculins de leur famille. Conformément à la tradition du dédommagement par le sang, une personne coupable du meurtre d'une femme doit verser à la famille lésée la moitié de ce qu'elle paierait si la victime était un homme. De plus, environ 98 % des Somaliennes subissent des mutilations génitales féminines<sup>2</sup>.

Les lois qui protègent les femmes contre la violence et la discrimination, si tant est qu'elles existent, sont inadaptées et, de toute façon, ne sont ni respectées, ni appliquées. Par exemple:

- La violence à l'égard des femmes est très répandue, mais totalement niée dans la société. L'absence de système judiciaire efficace dans le pays et la faiblesse des structures d'application des lois laissent libre cours à l'impunité généralisée.
- Aucune législation ne traite spécifiquement de la violence domestique et les crimes de violence domestique et autres types de conflits familiaux sont généralement traités par des lois coutumières et par la *sharia*.
- Bien que le viol soit légalement interdit, des approches traditionnelles sont généralement appliquées en matière de viol : des « arrangements » sont conclus entre le clan de la victime et celui du violeur. Ces arrangements ne tiennent aucun compte de la situation de la victime et la laissent toujours dans la précarité, car les victimes de viol sont considérées « impures » et socialement discriminées. La violence sexuelle cause de profonds stigmates, car le déshonneur dont est frappée la victime touche sa famille tout entière.
- D'après le Code de la famille de 1975, l'âge minimum du mariage est de 18 ans, pour les hommes et pour les femmes, mais les femmes peuvent se marier dès l'âge de 16 ans avec une autorisation parentale. Malgré l'absence de statistiques fiables, le mariage précoce semble être très fréquent<sup>3</sup>.

Il n'y a pas de système judiciaire national homogène en Somalie. Dans la plupart des régions, le système judiciaire repose sur un savant dosage entre les lois traditionnelles et coutumières, la *sharia* et le code pénal d'avant 1991<sup>4</sup>.

La loi coutumière somalienne s'appuie sur des mécanismes de gestion des conflits entre et parmi les clans. L'épine dorsale du *xeer* (droit coutumier) est un ensemble de codes de prévention des conflits destiné à empêcher les confrontations induites par les différends financiers et fonciers. Si deux parties sont engagées dans un conflit, les *guurti* (anciens traditionnels) des deux parties adverses convoquent un *shir beeleed* (assemblée clanique) pour discuter des enjeux du conflit. Les anciens examinent alors les codes applicables dans

<sup>1</sup> AFROL, *Gender Profiles: Somalia*. [http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia\\_women.htm](http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia_women.htm).

<sup>2</sup> AFROL, *Gender Profiles: Somalia*. [http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia\\_women.htm](http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia_women.htm).

<sup>3</sup> Social Institutions and Gender Index, *Gender Equality and Social Institutions in Somalia*. <http://genderindex.org/country/somalia>.

<sup>4</sup> AFROL, *Gender Profiles: Somalia*. [http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia\\_women.htm](http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/somalia_women.htm).

## SOMALIE

### Réforme des lois coutumières pour le respect des normes en matière de droits humains

le *xeer*. S'ils ne trouvent aucun code applicable, le problème devient *ugub* (vierge). Alors, les anciens se tournent vers la *sharia*. S'ils trouvent une référence opportune dans la *sharia*, celle-ci est intégrée aux codes et au *xeer*<sup>5</sup>.

À partir de 2006, dans un effort de réforme complète du secteur de la justice somalienne, le Conseil danois pour les réfugiés, conjointement avec l'organisation non gouvernementale Hornpeace et en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), a organisé une série de dialogues avec plus d'une centaine d'anciens et de chefs communautaires issus de cinq différents clans de la région du Puntland. Ces dialogues ont porté sur les aspects du *xeer* traditionnel qui étaient perçus comme inefficaces au regard de la gestion des conflits et en contradiction avec les concepts fondamentaux de justice et d'équité inscrits dans la *sharia* et dans les droits humains internationaux. Ce processus a permis aux communautés d'exprimer leurs intérêts et leurs besoins et les a sensibilisées sur les droits humains, grâce à des séminaires et à des campagnes de mobilisation ciblant, entre autres, les chefs traditionnels de la région. Les thèmes abordés lors de ces dialogues ont été la protection des accusés, le traitement équitable des femmes, des orphelins et des groupes minoritaires et les problèmes liés au paiement de la *diya*<sup>6</sup>, aux punitions collectives et aux droits de propriété. Ce processus de consultations amorcé par Hornpeace et le PNUD a atteint son apogée avec la toute première Conférence nationale des chefs traditionnels, tenue en février 2009. À cette conférence se sont présentés 130 chefs traditionnels, chefs religieux et représentants gouvernementaux venus des sept régions du Puntland, ainsi que des *aqils* et *nabadoons* (anciens) et des représentants de la police, des tribunaux et d'organisations nationales et internationales. La conférence a ouvert la voie à un dialogue entre des responsables gouvernementaux de haut rang et des chefs traditionnels.

À la fin de cette conférence, les anciens et les ministres présents ont rédigé et adopté une Déclaration nationale, dont le but était de modifier le *xeer* local<sup>7</sup>. Cette déclaration représente un grand pas en avant pour l'harmonisation du droit coutumier avec les normes internationales, ainsi que pour le renforcement des interactions entre le droit formel et le droit informel, notamment dans les tribunaux. En outre, elle demande la conclusion d'un accord entre les différents systèmes légaux sur le traitement des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, des réfugiés, des migrants, des minorités, des handicapés, des femmes et des enfants, conformément aux normes internationales en matière de droits humains<sup>8</sup>. Les chefs traditionnels ont identifié des principes, des mécanismes et des responsabilités pour l'application des principes individuels de la déclaration nationale. Les participants ont proposé des plans pour poursuivre leurs efforts d'harmonisation et de réaligement du système traditionnel, du système de justice formel, du système de justice séculaire et de la *sharia*. Ils ont ensuite sillonné toute la région pour faire connaître les nouvelles lois.

La *Coalition for Grassroots Women's Organisations*, organisation faîtière composée de trente ONG de femmes locales issues de différents clans de Somalie, a joué un rôle important pour

<sup>5</sup> CRD, *Traditional Governance in Somalia: South Central Somalia*. Bref rapport de la Banque mondiale. 28 mars 2005. <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/153065/southcentralsomalia.pdf>.

<sup>6</sup> Dès leur naissance, tous les hommes deviennent membres d'un groupe *diya*. Pour les hommes, c'est à ce niveau que se fait l'action collective et que les implications politiques et sociales de leur appartenance au clan sont le plus précisément définies. La sécurité d'un homme, et celle de ses biens, dépendent de son appartenance à ce groupe *diya*. Les membres d'un même groupe *diya* sont liés par leur parenté. Un fils appartient forcément au groupe de son père et leur appartenance à ce groupe les unit par une alliance contractuelle qui les autorise à recevoir ou à payer des compensations par le sang (*diya*) en cas d'homicide ou de blessure commis(e) par ou à un des membres du groupe. Les femmes ne sont pas membres des groupes *diya* au même titre que les hommes, car elles ne peuvent ni payer, ni recevoir, ni même partager des compensations par le sang. J. Gardner et J. El-Bushra, *Somalia, The Untold Story: The War Through The Eyes of Somali Women*. Londres, Catholic Institute for International Relations, 2004.

<sup>7</sup> La Déclaration nationale (version anglaise) peut être téléchargée à l'adresse : <http://www.so.undp.org/index.php/Somalia-Stories/Strengthening-access-to-justice-in-Puntland-through-harmonizing-customary-law-with-international-sta.html>.

<sup>8</sup> PNUD, *Strengthening access to justice in Puntland*. <http://www.so.undp.org/index.php/Somalia-Stories/Strengthening-access-to-justice-in-Puntland-through-harmonizing-customary-law-with-international-sta.html>.

### SOMALIE

### Réforme des lois coutumières pour le respect des normes en matière de droits humains

informer les participants de la conférence sur la situation des femmes en Somalie<sup>9</sup>. Grâce, en partie, à leur lobbying, la conférence s'est penchée sur la question de la violence sexiste. La Déclaration nationale a grandement modifié le *xeer* régissant le mariage forcé des veuves au frère du défunt<sup>10</sup>. Elle stipule en effet que les droits des femmes doivent être intégralement protégés, identifiant diverses violations, comme le viol, la diffamation, le harcèlement, l'absence de droits à l'héritage, le mariage forcé et différents problèmes associés au divorce et au paiement de dot. Les participants à la conférence nationale ont appelé le Parlement à passer des lois traitant de ces questions et se sont engagés à promouvoir la mise en oeuvre de tous les changements nécessaires du droit coutumier pour garantir la protection des droits des femmes<sup>11</sup>. Quoique ces appels restent purement théoriques, ils n'en constituent pas moins une grande avancée vers la reconnaissance, d'une part, et le traitement, d'autre part, des multiples menaces à la sécurité que subissent les femmes dans la société patriarcale et marquée par des années de conflit qu'est la société somalienne.

<sup>9</sup> La Coalition for Grassroots Women's Organisations (COGWO) a organisé 80 forums religieux dans 16 districts de la région du Benadir au cours des cinq dernières années. Ces forums religieux étaient chacun composés de 35 femmes et de 15 hommes, pour un total de 4 000 participants. Les groupes ont acquis de profondes connaissances sur l'égalité des sexes et les droits humains, sous une perspective islamique. Par ailleurs, ils ont été en mesure de pratiquer une comparaison entre la Loi internationale sur les droits humains et la *sharia*. Ces connaissances ont été diffusées dans tout le pays au moyen de bandes vidéo et de cassettes audio. En outre, avec le soutien de l'UNIFEM, la COGWO a sensibilisé la population sur la violence sexiste, premier pas vers l'autonomisation des femmes. Elle a organisé plusieurs ateliers avec des participants issus des médias, des membres du Gouvernement de transition, des sages-femmes traditionnelles, des agents de santé communautaires, des ONG, des groupes religieux, des jeunes et des femmes activistes. La COGWO a produit un documentaire vidéo sur les droits des femmes pour diffuser, essentiellement, le message suivant : « Respectez les droits des femmes autant que les droits humains ». La vidéo est employée comme outil de sensibilisation parmi les chefs religieux, les anciens traditionnels, la classe politique, les jeunes et les femmes. PNUD Somalie, *COGWO – Celebrating Ten Years in Action for Women's Advancement and Peace Building*, 2 mars 2009.

<sup>10</sup> Wojkowska, E., *Doing Justice: How Informal Justice Systems can Contribute*. PNUD, 2006, 43.

<sup>11</sup> Voir la Déclaration nationale citée ci-avant.



## PLACE DU GENRE DANS LA REFORME PÉNALE

*Intégrer le genre dans la réforme pénale est un moyen de promouvoir...*

**Les normes de droits humains.** Les établissements pénitentiaires doivent respecter les normes internationales et nationales de droits humains, qui imposent de traiter toute personne privée de liberté avec humanité et respect de sa dignité d'être humain. Cela requière que les établissements pénitentiaires, les politiques et les procédures prennent en compte les différents besoins des détenus – hommes, femmes, jeunes et enfants, y compris sur les sujets de l'hébergement, la sécurité, les contacts avec la famille et la prévention et la réponse face aux cas de violence sexiste en prison. Des mesures non-privatives de liberté telles que les cautions, le sursis et les services communautaires devraient être administrées de manière non discriminatoire envers les femmes, et respectueuse des droits humains des hommes et de femmes.

**Réhabilitation.** Les initiatives de réhabilitation et de réinsertion devraient prendre en compte et gérer les différents besoins et capacités des hommes et des femmes condamnés (aussi bien en prison ou dans le cadre de mesures non-privatives de liberté). Il est important de prendre en compte les addictions aux drogues, les besoins en matière de santé mentale et le soutien pour la famille et les contacts dans la communauté.

**Santé publique.** La promotion d'une meilleure santé publique requière de prendre en compte les maladies sexuellement transmissibles chez les détenus hommes et femmes. Aussi, les femmes, y compris les celles qui pourraient être enceintes, devraient avoir accès à des services sanitaires génésiques.

**Soutien aux hommes et aux femmes membres du personnel du secteur pénitentiaire.** La réforme pénale doit promouvoir la pleine participation des hommes et de femmes en tant que membres du personnel du secteur pénitentiaire. Les politiques et les procédures doivent être mise en place afin de prévenir et répondre aux cas de harcèlement sexuel et de discrimination par le personnel pénitentiaire ou à son égard.

- Cette introduction provient de la *Note pratique sur la place du genre dans la réforme pénale*, qui est basée sur un dossier plus long. Ils peuvent être consultés en ligne [www.dcaf.ch/gsrtoolkit](http://www.dcaf.ch/gsrtoolkit)

## Satisfaction des besoins des femmes en prison

La population carcérale afghane a explosé depuis 2001. En 2001, l'Afghanistan ne comptait que 600 prisonniers ; en mars 2005, il y en avait 5 500 et, en mars 2007, 10 400.

Le droit afghan stipule que chaque centre provincial doit avoir une prison et un centre de détention, les prisons relevant de la compétence du ministère de la Justice et les centres de détention de celle du ministère de l'Intérieur. Actuellement, il y a 34 prisons provinciales, en plus de celle de Pul-e-Charkhi, à Kaboul. Bon nombre d'entre elles sont dans un état déplorable et ne respectent pas les normes internationales de traitement des prisonniers. Il y a aussi 242 centres de détention dans les districts<sup>1</sup>.

Beaucoup de gens sont illégalement détenus et l'absence de barreau officiel ou de système d'aide juridique subventionné empêche leur accès à la justice. Adultes ou enfants, ils sont souvent mis en prison pendant des mois avant d'avoir la possibilité de faire examiner leur affaire par un magistrat.

Parallèlement, les mécanismes informels de justice traditionnelle, qui constituent *de facto* le système légal pour la plupart des Afghans, sont souvent discriminatoires à l'encontre des femmes et des enfants<sup>2</sup>. Dans ce système de justice traditionnelle, les litiges et les crimes sont jugés et réglés par un conseil d'anciens (*jirgas* ou *shuras*). Ces conseils sont exclusivement constitués d'hommes. Les femmes n'ont aucun moyen de faire jouer les mécanismes informels de justice sans l'aide d'un homme, ce qui limite leur capacité à dénoncer des problèmes, si tant est qu'elles le veulent<sup>3</sup>. De plus, les affaires de mariage, d'enlèvement et d'adultère peuvent être jugées de manière discriminatoire par les *jirgas*. Avec les *jirgas*, il peut être difficile d'établir la distinction entre un viol et un rapport sexuel consentant, car toutes les relations sexuelles hors mariage portent le nom de *zina*. Par exemple, dans la région du Nuristan, lorsqu'une mineure est prise de force, le *jirga* fait pression sur la famille de l'homme pour que celui-ci fasse venir la jeune fille, puis lui « demande » d'épouser l'homme<sup>4</sup>. Si elle accepte, sa dot est versée et elle est mariée. Dans certains cas, les actes d'enlèvement peuvent être consentis mais, dans d'autres, la jeune fille a tellement honte d'avoir été enlevée et violée (« adultère ») qu'elle n'a guère d'autre choix que d'épouser son kidnappeur. Si elle procédait autrement, son avenir serait sombre, sans grande chance de pouvoir un jour se marier. Ainsi, les règlements prononcés par les *jirgas* dans ces affaires « d'enlèvement » ou « d'adultère » reviennent souvent à forcer les filles à épouser leur violeur<sup>5</sup>.

### La population carcérale féminine

À l'instar de la population carcérale masculine, le nombre de femmes détenues a augmenté ces cinq dernières années. De seulement 86 en décembre 2004, elles sont passées à 275 en 2008, emprisonnées avec 175 enfants<sup>6</sup>. La majorité des femmes détenues sont âgées de 18 à 25 ans<sup>7</sup>. Le nombre de femmes détenues devrait continuer de croître à mesure que se développe la capacité du système formel de justice, qui prend peu à peu le pas sur les mécanismes de justice traditionnelle.

La majorité des femmes détenues sont incarcérées pour avoir violé des normes sociales, comportementales ou religieuses – des soi-disant « crimes moraux ». Ces délits de moralité

<sup>1</sup> Christine C. Fair et Seth G. Jones, *Securing Afghanistan: Getting on Track*. United States Institute for Peace, 23 janvier 2009.

<sup>2</sup> Jill McGiverin, *Rough justice for Afghan women inmates*. BBC News, 12 novembre 2008, [http://news.bbc.co.uk/2/hi/south\\_asia/7719686.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/south_asia/7719686.stm), (dernière consultation : 8 février 2010) ; Fair et Jones, *Securing Afghanistan: Getting on Track*.

<sup>3</sup> Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), *Afghanistan: Female prisoners and their social reintegration*, mars 2007.

<sup>4</sup> The International Legal Foundation, *The Customary Laws of Afghanistan*, 2004, 43.

<sup>5</sup> UNODC, *Afghanistan: Female prisoners and their social reintegration*.

<sup>6</sup> Reuters AlertNet, *Afghanistan sets up a prison for women*. 24 janvier 2008, <http://www.alertnet.org/thenews/newsdesk/ISL294947.htm> (dernière consultation : 5 février 2010)

<sup>7</sup> Jill McGiverin, *Rough justice for Afghan women inmates*.

## AFGHANISTAN

### Satisfaction des besoins des femmes en prison

sont jugés porter atteinte à la dignité de la famille et couvrent l'adultère, l'abandon du domicile conjugal suite à des sévices, les relations sexuelles hors mariage et le refus du mariage. Il y a également des femmes qui sont emprisonnées pour avoir dénoncé publiquement un viol et qui sont incarcérées dans le même établissement que leur violeur<sup>8</sup>. (Toutefois, il ne faut pas oublier que les femmes dans les prisons afghanes ne représentent qu'une très faible proportion des femmes punies pour avoir enfreint ces codes : la plupart d'entre elles sont jugées par le système de justice traditionnelle.)

#### Conditions dans les prisons pour femmes

En 2008, la première prison pour femmes, d'une capacité de 330 détenues, a été créée à Kaboul<sup>9</sup>. Bien que le gouvernement ait prévu de construire quinze établissements de la sorte, c'était, en mars 2009, la seule prison exclusivement réservée aux femmes, occupée par environ quatre-vingt-dix femmes avec leurs enfants. Dans le reste du pays, les hommes et les femmes sont emprisonnés dans un seul centre de détention. D'après le chef de projets pénitentiaires qui travaille pour l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, la prison pour femmes répond aux normes internationales et est considérée comme la meilleure prison jamais bâtie à Kaboul<sup>10</sup>. Les femmes partagent des cellules de trois à quatre lits superposés et suivent des cours d'instruction, par exemple des cours de dari (langue locale), de géographie, d'anglais, de couture ou d'informatique.

Cependant, toutes les femmes dans le pays ne sont pas incarcérées dans des conditions qui respectent les normes internationales. Entre 2007 et 2009, le Conseiller pour les affaires pénitentiaires de la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA) a visité plusieurs prisons dans différentes régions du pays, dont celles de Bamiyan, Daikundi, Kushk, Gardez, Balkh/Mazar-e-Charif, Maimana, Jawzjan, Samangan, Takhar et Pol-e Khomri. Ces visites carcérales ont révélé les problèmes suivants<sup>11</sup>:

- Dans certaines prisons, la sécurité laisse fortement à désirer et il manque de femmes gardiennes.
- Dans certaines prisons, les conditions pour les femmes sont mauvaises : le manque d'eau et la piètre qualité des installations sanitaires pose de considérables risques pour leur santé.
- Les stocks de médicaments et de produits d'hygiène féminine sont généralement inadéquats. Dans certaines prisons, les stocks de médicaments sont même périmés.

En outre, le ministère de la Condition féminine et diverses ONG ont fait état de plusieurs affaires de viol de femmes détenues par des policiers<sup>12</sup>.

Le Conseiller pour les affaires pénitentiaires de la MANUA a également visité plusieurs centres de détention juvénile (Bamiyan, Kaboul, Jawzjan, Samangan, Takhar, Pol-e Khomri et Kondôz) et des centres de réadaptation (Balkh/Mazar-e-Charif et Maimana). Ces visites l'ont amené à dresser les constats suivants<sup>13</sup>:

- Les structures sont souvent laissées à l'abandon et les prisonniers évoluent dans des conditions inhumaines, sans eau, sans électricité et sans système d'égout (ex. : à Pol-e Khomri).

<sup>8</sup> Lys Anzia, *Women's Prisons – A Global State of Crisis*. Women News Network (WNN), 9 septembre 2008, <http://womennewsnetwork.net/2008/09/09/prisoncrisiswomen8005/> (dernière consultation : 26 novembre 2009).

<sup>9</sup> Reuters AlertNet, *Afghanistan sets up a prison for women*.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Communication personnelle avec Paul Biddle (ancien Conseiller pour les affaires pénitentiaires de la MANUA), 2 décembre 2009.

<sup>12</sup> Département d'État américain, 2008 *Human Rights Report: Afghanistan*, 25 février 2009, <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2008/sca/119131.htm> (dernière consultation : 26 novembre 2009).

<sup>13</sup> Communication personnelle avec Paul Biddle, 2009.

## AFGHANISTAN

### Satisfaction des besoins des femmes en prison

- Les filles et les garçons sont souvent incarcérés dans les mêmes bâtiments, sans installations médicales et possibilité de prendre l'air, de faire de l'exercice ou du sport ou de s'instruire (ex. : dans les centres de détention juvénile de Junduz, Takhar et Balkh/Mazar e-Charif).
- La surpopulation carcérale peut poser de graves problèmes aux filles et aux garçons. Les cours ont souvent lieu dans les cellules. L'été, la surpopulation pose de graves risques à la santé (ex. : à Kaboul).
- Des hommes et des femmes détenus ont été violés en prison (ex. : à Bamiyan).

À leur libération, les femmes rencontrent également de grandes difficultés. Leur réinsertion dans la communauté peut être entravée par les idées reçues à leur encontre et par leur rejet par leur famille et la société, en particulier si elles avaient été arrêtées pour des « crimes moraux ». En ce cas, les femmes se retrouvent totalement isolées à leur sortie de prison, sans aucune forme d'assistance économique et sans logement, bannies par leur famille et par leur village. Elles restent ainsi emprisonnées de fait, n'ayant nulle part où aller. En 2006, les autorités ont entrepris de concevoir une politique prévoyant la création de centres d'hébergement provisoire pour les femmes récemment libérées de prison ayant besoin de protection et d'assistance<sup>14</sup>.

### Soutien des ONG aux femmes détenues

L'interaction entre les organisations de la société civile et les femmes détenues en Afghanistan permet de dispenser des services indispensables aux prisonnières, en plus de les maintenir en contact avec le monde extérieur. Le Centre Afghan pour l'Éducation des Femmes (*Afghan Women's Education Center*, AWEC), par exemple, travaille avec des femmes détenues dans plusieurs centres de détention à Kaboul depuis 2004. Les médecins de l'AWEC visitent régulièrement les établissements pénitentiaires. L'AWEC dispose également de travailleurs sociaux qui portent assistance aux femmes dans les prisons de Kaboul et de Mazaar et facilitent leur réinsertion dans la société à leur libération. Ces travailleurs sociaux organisent dans les prisons des ateliers de sensibilisation à différentes questions, par exemple les droits des prisonniers, les droits humains, les droits civils, les droits des femmes et l'Islam, les questions de genre, la violence à l'égard des femmes, la paix et le règlement des conflits, la santé et la prévention du VIH/sida. Les cours sont dispensés cinq jours par semaine et portent sur la santé, l'alphabétisation ou l'artisanat. Au total, 146 femmes détenues et leurs enfants ont pris part aux formations éducatives et professionnelles de l'AWEC dans les prisons de Kaboul entre les mois d'août 2007 et de juillet 2008<sup>15</sup>. Comme très peu de femmes ont les moyens de s'offrir les services d'un avocat pour gérer leur affaire, l'AWEC met à leur disposition un conseiller juridique pour superviser leur affaire et les aider<sup>16</sup>. Les travailleurs sociaux de l'AWEC rendent aussi visite à leur famille et organisent des rencontres familiales afin de les aider à se faire réaccepter par leur famille lors de leur remise en liberté.

Les autres organisations de la société civile oeuvrant à la réforme des prisons en Afghanistan sont, entre autres, *Medica Mondiale*, *Voice of Women* et *Afghan Women's Organisation*. Elles offrent une assistance sociale, médicale et juridique aux femmes en prison, organisent des ateliers de théâtre et d'art, donnent des cours d'artisanat et de couture conférant aux femmes une profession à leur sortie de prison et dispensent des formations sur différents sujets. Avec le soutien des Nations Unies, certaines de ces organisations se consacrent à la reconstruction des établissements pénitentiaires, rénover les pièces de vie des femmes et créant des installations pour la garde d'enfants.

<sup>14</sup> UNODC, *Afghanistan: Female prisoners and their social reintegration*.

<sup>15</sup> Voir Afghan Women's Education Centre, Rapport annuel 2007, [http://www.awec.info/index.php?option=com\\_content&view=article&id=56&Itemid=78](http://www.awec.info/index.php?option=com_content&view=article&id=56&Itemid=78) (dernière consultation : 4 février 2010).

<sup>16</sup> Voir le site Internet de l' Afghan Women's Education Center : [http://www.awec.info/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=41&Itemid=64](http://www.awec.info/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=41&Itemid=64).

## AFGHANISTAN

### Satisfaction des besoins des femmes en prison

#### Déjudiciarisation des affaires de femmes

Tentant de prendre le problème à la racine, puisque la plupart des femmes sont emprisonnées pour des « crimes moraux », des organisations comme *Women Living Under Muslim Laws* et *Rights & Democracy* s'efforcent de soutenir des initiatives visant à l'adoption d'un code distinct de la famille<sup>17</sup>. Le ministère de la Condition féminine, en partenariat avec l'UNIFEM, a également mis sur pied des centres d'orientation à Jalalabad et à Parwan pour essayer de déjudiciariser des affaires de femmes et de filles qui s'étaient « enfuies de chez elles », c'est à dire éviter d'avoir recours à la police et éviter l'emprisonnement. Bien que l'abandon du domicile familial ne soit pas un délit au regard du droit afghan, une femme qui s'enfuit va souvent être placée en détention le temps que le ministère public détermine s'il y a *zina* ou non et, dans la pratique, il n'est pas rare que des femmes soient détenues pendant de longues périodes et parfois condamnées à l'emprisonnement pour s'être enfuies de chez elles. Depuis l'ouverture du premier centre d'orientation à Jalalabad, seule une affaire de fugue traitée par la police a abouti à une mise en détention. Le centre d'orientation a aussi une capacité d'hébergement pour les victimes de violence, qui accueille les femmes pendant 72 heures, la durée de l'enquête. Il est actuellement question de créer des centres d'orientation dans les 34 provinces afghanes<sup>18</sup>. Ces centres travaillent en collaboration avec les six unités d'intervention familiale qui ont été implantées dans les postes de police depuis 2006, chargés des affaires de violence familiale, des enfants en difficulté et des femmes victimes de la criminalité.

#### Réforme judiciaire et pénale

Bien qu'un processus de restructuration de l'administration pénitentiaire soit en cours depuis 2004, ce n'est qu'en janvier 2006, avec la signature du Pacte pour l'Afghanistan (pacte politique conclu entre la communauté internationale et le Gouvernement afghan), que le système formel de justice pénale d'Afghanistan a été soumis à un processus de réforme approfondie. Grâce à l'appui des Nations Unies, d'autres agences internationales et des nations donatrices, la législation pénale est en cours d'examen et de révision, les magistrats reçoivent des formations, les détenus bénéficient des services de conseillers juridiques, des tribunaux et des prisons sont construits et la capacité des institutions judiciaires est optimisée<sup>19</sup>.

- ▶ L'importance de l'intégration d'une perspective de genre dans les processus de réforme pénale est traitée à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans la réforme pénale »*.
- ▶ L'importance de la prise en compte des besoins particuliers des hommes et des femmes dans le traitement pénal est abordée à la section 4.4 du *Dossier « Place du genre dans la réforme pénale »*.
- ▶ La satisfaction des besoins des femmes enceintes et des mères d'enfants en bas âge dans les prisons est examinée à la section 4.7 du *Dossier « Place du genre dans la réforme pénale »*.
- ▶ L'importance de l'engagement des organisations de la société civile dans la réforme pénale est discutée à la section 4.9 du *Dossier « Place du genre dans la réforme pénale »*.
- ▶ Les obstacles à l'intégration d'une perspective de genre dans la réforme pénale des pays sortant d'un conflit sont recensés à la section 5.1 du *Dossier « Place du genre dans la réforme pénale »*.

<sup>17</sup> *Women Living Under Muslim Laws, Afghanistan: Afghan Women and Children in Prison*, 25 juin 2004, <http://www.wluml.org/node/1521> (dernière consultation : 26 novembre 2009). Pour obtenir un bref historique des changements apportés au droit familial en Afghanistan, consultez le site Internet de Pour l'égalité dans la famille : [http://www.musawah.org/np\\_afghanistan.asp](http://www.musawah.org/np_afghanistan.asp) (dernière consultation : 8 février 2010).

<sup>18</sup> Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, *Implementing Alternatives to Imprisonment, in line with International Standards and National Legislation*, mai 2008, 69-70.

<sup>19</sup> Mission d'assistance en Afghanistan des Nations Unies, *Afghanistan's Justice Sector Overview*, novembre 2006,



## FÉDÉRATION DE RUSSIE

# Amélioration des conditions de vie des femmes détenues

### Amélioration des conditions de vie des femmes détenues

La Fédération de Russie offre une étude de cas utile concernant les mesures prises pour réformer le système pénitentiaire, de manière à pourvoir aux besoins spécifiques des femmes détenues dans le cadre d'un processus plus vaste d'instauration d'un système pénitentiaire davantage respectueux des droits humains. En particulier, des efforts ont été déployés pour satisfaire les besoins spécifiques des femmes enceintes et des mères d'enfants en bas âge dans les établissements pénitentiaires, ainsi que pour dispenser des services de santé aux femmes détenues.

En Russie, les femmes représentent 8 % de la population carcérale totale. Sur 197 pays et territoires disposant de données, la Russie possède, en janvier 2010, la 29<sup>ème</sup> plus forte proportion de femmes détenues<sup>1</sup>. En 2005, 80 % des femmes condamnées étaient mères d'enfants<sup>2</sup>. Globalement, les prisons pour femmes comptent entre 500 et 2 000 détenues, avec une moyenne d'âge de 36 ans. Le vol est le délit le plus fréquent, mais on observe un nombre croissant de femmes incarcérées pour des délits liés à la drogue, au meurtre et à des lésions corporelles graves<sup>3</sup>. Les détenues condamnées ont droit à un minimum de six visites familiales par an. Seuls les membres de la famille immédiate peuvent rendre visite aux détenues – parents, grands-parents, frères et soeurs, enfants, petits-enfants et époux. Plusieurs établissements sont équipés d'installations communes pour les mères avec leurs bébés.

### Dispositions légales spéciales pour les mères et les femmes enceintes

Les lois et réglementations pénales de la Fédération de Russie contiennent des dispositions spécifiques pour les mères et les femmes enceintes condamnées pour un délit pénal. La peine d'emprisonnement d'une femme enceinte ou d'une mère d'enfant en bas âge condamnée pour un délit mineur peut être suspendue jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 14 ans. Si la femme concernée n'est pas recondamnée entre-temps, la sentence n'est pas appliquée<sup>4</sup>.

Le Code pénal accepte que, dans d'autres circonstances, les femmes enceintes soient incarcérées et que les enfants nés en prison restent avec leur mère. Les dispositions suivantes s'appliquent ainsi à ces femmes et à d'autres mères d'enfants en bas âge :

- Une femme en détention préventive qui a des enfants de moins de 3 ans peut garder ses enfants avec elle. Ces femmes ont droit à des conditions de vie améliorées, à des services médicaux spécialisés, à des rations alimentaires et vestimentaires supérieures et à des pauses plus longues hors de cellule, et ne peuvent pas être placées en cellule d'isolement.
- Les établissements pénitentiaires peuvent prévoir des crèches, où des soins seront procurés aux enfants des détenues jusqu'à l'âge de trois ans.
- Les détenues accompagnées de nourrissons en crèche à la prison et les détenues exemptées de travail du fait de leur grossesse ou de leur récent accouchement ne peuvent pas être placées dans des cellules d'isolement.

<sup>1</sup> Au 1er janvier 2010, Centre international d'études pénitentiaires, Prison Brief for Russian Federation, [http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb\\_country.php?country=118](http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=118). Voir aussi la liste complète des proportions de femmes détenues par rapport à la population carcérale totale sur le site Internet du Centre international d'études pénitentiaires : [http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb\\_stats.php?area=all&category=wb\\_female](http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_stats.php?area=all&category=wb_female) (dernière consultation : 8 février 2010).

<sup>2</sup> Megan Bastick et Lauren Townhead, Women in Prison: A commentary on the UN Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners, Bureau de la Société des Amis auprès des Nations Unies, juin 2008.

<sup>3</sup> Centre international d'études pénitentiaires, International profile of women's prisons, avril 2008, [http://www.hmprisonservice.gov.uk/assets/documents/10003BB3womens\\_prisons\\_int\\_review\\_final\\_report.pdf](http://www.hmprisonservice.gov.uk/assets/documents/10003BB3womens_prisons_int_review_final_report.pdf) (dernière consultation : 12 novembre 2009).

<sup>4</sup> Moscow Helsinki Group, Situation of Prisoners in Contemporary Russia. MHG, Moscou, 2003, <http://www.mhg.ru/english/1E7AF09> (dernière consultation : 12 novembre 2009).



FÉDÉRATION  
DE RUSSIE

**Amélioration des conditions de vie des femmes  
détenues**

- Les femmes enceintes et les femmes accompagnées d'enfants ont droit à davantage de dons alimentaires par voie postale ou pendant les visites et à des services médicaux spécialisés.
- Les détenues enceintes ou accompagnées d'enfants placés en crèche reçoivent au moins la moitié de leurs salaires, allocations et autres revenus sur leurs comptes personnels<sup>5</sup>.

**Conditions générales pour les femmes détenues**

En dépit de ces réformes, il persiste d'importants problèmes concernant le traitement des détenues. Les 89 régions de la Fédération de Russie ont, au total, 45 établissements pénitentiaires pour femmes seulement, dont trois réservés aux mineures. Cela signifie qu'une femme sur deux doit être incarcérée dans une région autre que la sienne, une région voisine avec un peu de chance. Il arrive souvent qu'une femme condamnée soit simplement emmenée dans une prison moins surpeuplée, peu importe si cette prison se trouve à proximité ou très loin de son domicile. Une fois condamnées, beaucoup de femmes doivent donc parcourir des milliers de kilomètres pour aller purger leur peine loin de chez elles. Le voyage peut parfois durer jusqu'à deux mois, avec en route une multitude d'arrêts dans des prisons de transit. Dans les prisons de transit, les cellules sont généralement sales et surpeuplées ; elles n'ont pas de lits individuels, ne servent pas de repas adaptés et ne dispensent pas de services médicaux. Les prisonnières peuvent être placées dans les mêmes cellules que des détenues atteintes de maladies contagieuses. Dans les prisons de transit comme dans les prisons éloignées, les visites familiales sont extrêmement difficiles<sup>6</sup>.

D'après une étude conduite par le Centre d'aide à la réforme de la justice pénale, les conditions dans lesquelles les femmes purgent leur peine ne reflètent ni les caractéristiques psychologiques, ni les caractéristiques physiologiques des femmes. En d'autres termes, les femmes sont emprisonnées comme des hommes ou, plus précisément, comme des êtres standardisés en termes de sexe, d'âge et autres caractéristiques<sup>7</sup>. Cela se manifeste de nombreuses manières. Par exemple, les règlements pénitentiaires ne prévoient pas la distribution aux femmes des accessoires hygiéniques dont elles peuvent avoir besoin pendant leurs règles. Dans certaines prisons, les responsables tentent de résoudre le problème, mais y parviennent rarement.

Parmi les femmes qui arrivent en prison, entre un tiers et la moitié souffrent d'une maladie sexuellement transmissible, la syphilis en particulier. Plus de 5 % des femmes détenues sont séropositives, le VIH étant souvent accompagné d'une hépatite C. 3 à 5 % des femmes sont atteintes de formes actives de la tuberculose. Les autres troubles médicaux particulièrement répandus sont l'alcoolisme, la toxicomanie, et les problèmes cardiovasculaires et gynécologiques<sup>8</sup>. Les services médicaux sont rares dans les prisons et, souvent, incapables de traiter efficacement ces problèmes de santé. Les prisons sont alimentées en produits pharmaceutiques de manière centralisée, mais ces approvisionnements sont insuffisants. En outre, les médecins pénitentiaires sont souvent insuffisamment qualifiés ou négligent des maladies ou des troubles graves. Récemment, des progrès ont été réalisés au niveau des soins médicaux dans les prisons, en particulier pour le traitement de la tuberculose, grâce aux ressources et à l'aide d'organisations internationales, comme l'Organisation mondiale de la Santé, Médecins Sans Frontières et le Comité international de la Croix-Rouge<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Moscow Helsinki Group, Situation of Prisoners in Contemporary Russia. MHG, Moscou, 2003, <http://www.mhg.ru/english/1E7AF09> (dernière consultation : 12 novembre 2009).

<sup>6</sup> L. Alpern et A. Antonov et al., Prisons Are Not for Women: Monitoring Findings, Essays, Interviews on the Situation of Women in Russia's Institutions of Confinement. Moscou, Center for Assistance to Criminal Justice Reform, 2000.

<sup>7</sup> Étude conduite en 1999, cite dans Alpern, Antonov et al.

<sup>8</sup> L'étude précise que les données sont purement estimatives, puisqu'il n'y a aucune donnée précise sur les maladies des femmes détenues en Russie. Voir Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (UNODC), Handbook for prison managers and policymakers on Women and Imprisonment, Criminal Justice Handbook Series, 2008, 11-12, <https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/women-and-imprisonment.pdf> (dernière consultation : 8 février 2010).

<sup>9</sup> Alpern and Antonov et al., Prisons Are Not for Women.

## Amélioration des conditions de vie des femmes détenues

### Programmes de *Penal Reform International* pour les prisons russes pour femmes

Afin de mieux traiter ces problèmes touchant les femmes détenues en Russie, *Penal Reform International* (PRI), organisation non gouvernementale internationale travaillant sur la réforme de la justice pénale et criminelle, a entamé une collaboration avec des organisations gouvernementales et des organisations de la société civile pour sensibiliser la population aux problèmes rencontrés par les femmes détenues, promouvoir des unités spécialisées pour les mères et les nourrissons et améliorer les conditions de vie des femmes en prison. Les initiatives de réforme pénale sensibles au genre de PRI portent notamment sur les sujets suivants :

- Amélioration des conditions d'hébergement des femmes détenues (ex. : soins médicaux, repas et installations sanitaires) ;
- Création d'unités réservées aux mères et à leurs bébés ;
- Conception de procédures réglementant la conduite des professionnels médicaux, sociaux et juridiques qui travaillent avec des femmes détenues avec enfants à l'intérieur ou à l'extérieur de la prison ;
- Thérapie par le théâtre ;
- Programmes de préparation des femmes détenues à leur remise en liberté par l'enseignement de compétences sociales et des compétences requises pour accéder aux services sociaux et à l'emploi<sup>10</sup>.

L'attention des organisations gouvernementales et des organisations de la société civile s'est également portée sur la conception de services de réadaptation et d'éducation pour les filles placées dans des centres de détention juvénile. Ont ainsi été mis en place, avec l'aide de PRI :

- Des groupes d'étude créative ont été créés dans les centres de détention juvénile pour filles, avec des ateliers de théâtre, de sport, de couture et de botanique.
- Des recherches sont constamment conduites pour cerner les besoins des filles à leur libération et mettre à leur disposition les services nécessaires dans la communauté.
- Des réunions et des conférences ont été organisées à l'intention des personnels pénitentiaires et des représentants d'ONG pour améliorer la communication entre les institutions pénitentiaires et les services communautaires travaillant avec les jeunes délinquants.

PRI surveille les conditions de vie des femmes détenues dans l'établissement n° 2 à Mordovia, en particulier les conditions de détention des femmes incarcérées avec leur bébé. L'organisation fait remarquer qu'il est extrêmement important de laisser les enfants avec leur mère, car les mères et leurs bébés ont des besoins spécifiques en matière de santé et autre qui doivent être dûment pris en compte. Les prisons doivent donc avoir des installations dédiées et des programmes adéquats en ce sens. Collaborant avec les administrations pénitentiaires centrales et locales, PRI promeut les mesures non privatives de liberté, dans la mesure du possible, en particulier lorsqu'il apparaît évident que la détention ne convient pas à l'intérêt des enfants et de leurs mères.

### Progrès dans les normes et recommandations

La satisfaction des besoins des bébés et enfants en bas âge incarcérés avec leur mère a été l'un des problèmes étudiés à l'occasion d'une conférence régionale sur les femmes en prison, tenue à Gomel, au Bélarus, en octobre 2007. La conférence a rassemblé des personnels pénitentiaires, des travailleurs sociaux, des professionnels de la santé, des représentants

<sup>10</sup> Voir le site Internet de Penal Reform International (PRI) Women in Prison, <http://www.penalreform.org/women-in-prison.html> (dernière consultation : 11 novembre 2009) ; PRI, Women in Prison, Penal Reform Briefing n° 3, 2008, <http://www.penalreform.org/resources/brf-03-2008-women-in-prison-en.pdf> (dernière consultation : 12 novembre 2009).

FÉDÉRATION  
DE RUSSIE

Amélioration des conditions de vie des femmes  
détenues

d'ONG et des responsables gouvernementaux venus de Russie, du Bélarus et d'Ukraine. Elle a abouti à la Déclaration de Gomel sur l'application des peines pour les femmes, formulant une série de recommandations pour les systèmes pénitentiaires<sup>11</sup>.

**Déclaration de Gomel sur l'application des peines pour les femmes (2007):**

Principales recommandations :

1. Établir dans les instances supérieures du système pénitentiaire un service spécialement responsable de l'application des peines pour les femmes.
2. Améliorer le statut des personnels des services éducatifs, psychologiques et sociaux dans le système pénitentiaire, en reconnaissant le rôle essentiel qu'ils jouent dans la réinsertion sociale et la préparation de la remise en liberté des détenues.
3. Améliorer les bases légales de la condamnation et de l'exécution des peines pour les femmes, notamment la législation pénale.
4. Renforcer la protection juridique des femmes en détention.
5. Réduire l'application des peines privatives de liberté pour les femmes et développer l'application de peines alternatives dans la communauté.
6. Développer et améliorer les programmes de préparation à la remise en liberté, de réadaptation sociale et de suivi des femmes à leur sortie de prison.
7. Prêter une attention spéciale aux mineures placées en détention.
8. Adopter un plan national d'action relativement aux nourrissons et aux enfants en bas âge accompagnant leur mère en détention.

Les problèmes évoqués ci-avant ne sont pas spécifiques au système pénal russe : le traitement juste et égalitaire des femmes en prison pose un problème à tous les systèmes pénaux du monde, de par les besoins et vulnérabilités propres aux femmes. Afin de résoudre ce problème, la communauté internationale élabore actuellement des règles pour le traitement spécifique des femmes en détention et des femmes condamnées à des peines privatives et non privatives de liberté, qui seront amenées à compléter les Règles minima standard pour le traitement des détenues et les Règles minima standard pour les peines non privatives de liberté concernant le traitement des femmes en détention et les alternatives à l'incarcération des femmes délinquantes<sup>12</sup>. Ces règles pourraient poser des normes importantes pour les processus de réforme pénale.

- ▶ L'importance de l'intégration d'une perspective de genre dans la réforme pénale est traitée au chapitre 3 du *Dossier « Place du genre dans la réforme pénale »*
- ▶ L'importance de la prise en compte des besoins particuliers des hommes et des femmes dans le traitement pénal est abordée à la section 4.4 du *Dossier « Place du genre dans la réforme pénale »*
- ▶ L'importance d'un accès égalitaire des femmes et des hommes détenus aux soins de santé est discutée à la section 4.6 du *Dossier « Place du genre dans la réforme pénale »*
- ▶ La satisfaction des besoins des femmes enceintes et des mères d'enfants en bas âge dans les prisons est examinée à la section 4.7 du *Dossier « Place du genre dans la réforme pénale »*
- ▶ Les obstacles à l'intégration d'une perspective de genre dans la réforme pénale des pays sortant en transition sont recensés à la section 5.2 du *Dossier « Place du genre dans la réforme pénale »*.

<sup>11</sup> PRI, Women in Prison. Penal Reform Briefing n° 3, 2008.

<sup>12</sup> Une version provisoire des Règles pour le traitement spécifique des femmes en détention et des femmes condamnées à des peines privatives et non privatives de liberté est publiée sur le site suivant : [http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Expert-group-meeting-Bangkok/ECN152009\\_CRP8.pdf](http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Expert-group-meeting-Bangkok/ECN152009_CRP8.pdf) (dernière consultation : 5 février 2010). Au moment où nous publions ce document, un document sur les nouvelles règles a été avalisé par un groupe d'experts intergouvernementaux réunis à Bangkok entre le 23 et le 26 novembre 2009.

## AFRIQUE DU SUD

# Traitement du VIH/sida en milieu carcéral

La réforme pénale a occupé une part importante du processus sud-africain de réforme du secteur de la sécurité après la chute de l'apartheid. Le nouveau gouvernement sud-africain a signé et ratifié de nombreux traités et déclarations régionaux et internationaux relatifs au traitement des délinquants et des détenus. La politique gouvernementale s'efforce de transformer toutes les prisons en centres correctionnels et tous les responsables pénitentiaires en professionnels de la réadaptation. Le gouvernement a adopté une politique de « portes ouvertes », invitant les organes internationaux, régionaux et nationaux de défense des droits humains à venir en Afrique du Sud pour y formuler des propositions concrètes<sup>1</sup>.

D'après le Rapport annuel d'inspection judiciaire des prisons de 2008-2009, il y a 237 prisons en Afrique du Sud, pour une capacité globale de 114 822 détenus. Huit prisons sont réservées aux femmes, 130 aux hommes et 86 sont mixtes. Par ailleurs, il y a treize centres réservés aux délinquants juvéniles hommes (enfants âgés de moins de 18 ans). La capacité officielle des différentes prisons va de 31 à 3 024 détenus. La surpopulation carcérale pose problème dans la plupart des prisons, à des degrés variables, en fonction de certains facteurs, comme l'emplacement géographique et la classification de sécurité. Dans 49 prisons, les taux d'occupation sont inférieurs à 100 %, 107 ont un taux compris entre 100 et 150 %, 62 de 150 à 200 % et 19 un taux supérieur à 200 %<sup>2</sup>.

En décembre 2009, le nombre total de personnes placées en détention était de 161 320. Les hommes représentaient 97 % de la population carcérale totale et les femmes 2,2 %, soit un pourcentage analogue aux autres pays de la région, comme le Malawi (1,7 %), le Swaziland et la Zambie (2,6 %), la Namibie (2,7 %) et l'Angola (3,3%)<sup>3</sup>.

### Violence sexuelle et VIH/sida en milieu carcéral

À la fin des années 1990 et au début des années 2000, une vague de scandales frappant le Département des services correctionnels a attiré l'attention publique sur l'état de délabrement des prisons sud-africaines. En 2001, le gouvernement a nommé la Commission d'enquête Jali pour déterminer les conditions carcérales et formuler des recommandations d'amélioration. Dans le cadre de sa mission, la Commission Jali devait notamment enquêter sur la violence sexuelle dans les prisons. Son rapport a démontré que le viol était omniprésent en prison. Il a ainsi révélé plusieurs affaires de viol en prison – par exemple, des hommes délibérément violés pour leur inoculer le VIH/sida<sup>4</sup>. La Commission Jali a employé des mots très durs pour dénoncer la gravité de ce problème et la responsabilité des autorités :

*« ... si le Département [des services correctionnels] continue d'ignorer le fait que les abus sexuels sont omniprésents dans nos prisons et qu'il y a une très forte probabilité pour que les détenus exposés à des rapports sexuels violents contractent le VIH/ sida, alors de facto il condamne à mort les prisonniers vulnérables<sup>5</sup> ».*

La Commission Jali a également révélé que les gardiens de prison faisaient preuve d'homophobie à l'encontre des détenus gays et transsexuels. De même, elle a conclu que les détenus avaient perdu toute confiance dans le système de traitement des plaintes de

<sup>1</sup> Nations Unies, Rapport du Rapporteur spécial sur les prisons et les conditions de détention en Afrique, Mission en République d'Afrique du Sud, 14-30 juin 2004, 10, [http://www.achpr.org/francais/\\_info/reports\\_fr.html](http://www.achpr.org/francais/_info/reports_fr.html) (dernière consultation : 24 novembre 2009).

<sup>2</sup> Judicial Inspectorate of Prisons, 2008-2009 Annual Report for the Period 1 April 2008 to 31 March 2009, Judicial Inspectorate of Prisons, République d'Afrique du Sud, 31 mars 2009, <http://judicialinsp.dcs.gov.za/Annualreports/Annual%20Report%202008%20-%202009.pdf> (dernière consultation : 1<sup>er</sup> décembre 2009).

<sup>3</sup> Ibid ; Centre international d'études pénitentiaires, site Internet : [http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb\\_stats.php?area=all&category=wb\\_female](http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_stats.php?area=all&category=wb_female) (dernière consultation : 8 février 2010).

<sup>4</sup> Commission of Inquiry into Alleged Incidents of Corruption, Maladministration, Violence or Intimidation into the Department of Correctional Services, désignée sur ordre du Président de la République d'Afrique du Sud par la Proclamation n° 135 de 2001, telle que modifiée : Rapport final, décembre 2005, 166-7, [http://www.info.gov.za/otherdocs/2006/jali/jali\\_comm\\_full.pdf](http://www.info.gov.za/otherdocs/2006/jali/jali_comm_full.pdf) (dernière consultation : 2 février 2010).

<sup>5</sup> Ibid., 446-447.

AFRIQUE DU  
SUD

Traitement du VIH/sida en milieu carcéral

l'Inspection judiciaire et des Visiteurs indépendants de prisons, puisque leurs plaintes n'étaient pas traitées efficacement et que les gardiens les plus brutaux restaient en service en toute impunité<sup>6</sup>.

Le Rapporteur spécial sur les prisons et les conditions de détention en Afrique de la Commission africaine a observé, en visitant des centres de détention sud-africains en 2004, que l'un des principaux problèmes était celui du VIH/sida<sup>7</sup>. D'après une étude menée en 2003 par l'Institut d'études de sécurité, la prévalence du VIH dans les prisons d'Afrique du Sud est d'environ 41 % et 90-95 % des décès sont liés au sida. Le risque de transmission du VIH/sida est extrêmement élevé dans les prisons : les rapports sexuels à haut risque y sont en effet très fréquents (rapport sexuel anal non protégé, viol et agression sexuelle) et la violence des gangs y est omniprésente, et le sexe y est fortement imbriqué<sup>8</sup>. Les deux gangs les plus puissants sont les 26s et les 28s, ces derniers étant organisés selon une structure fondée sur « les partenariats homosexuels et la prostitution de détenus désignés ». Les victimes de viol osent rarement dénoncer leurs agresseurs. Le tatouage est une activité très répandue chez les membres des gangs, qui n'hésitent pas à se partager des aiguilles et des instruments non stérilisés<sup>9</sup>.

Programme de la société civile pour le traitement des VIH en prison et lors de la remise en liberté

En 2006, le réseau Sonke Gender Justice (SGJ) a amorcé un projet de « transformation des prisons » avec des hommes et des garçons. Ce projet vise à réduire les infections au VIH et à améliorer les conditions de vie des personnels pénitentiaires et des détenus en prison et lors de leur libération en les informant précisément sur les stratégies de prévention du VIH et en faisant pression pour mettre en oeuvre les services nécessaires de prévention et de traitement. SGJ s'efforce en particulier de traiter les besoins des prisonniers placés en détention préventive, car les jeunes sont excessivement représentés dans cette catégorie et les taux d'infection au VIH/sida sont plus élevés chez les jeunes. En 2007, SGJ a travaillé dans quatre prisons du Cap-Occidental et, en 2008, le projet a été déployé dans quatre autres établissements pénitentiaires<sup>10</sup>.

Pendant la phase initiale, SGJ a créé des partenariats avec les prisons concernées en organisant des réunions avec le personnel du Département des services correctionnels dans chaque prison, y compris les membres de la direction, les personnels d'appui et les directeurs de prison, pour discuter et convenir de plans de travail et de dates de mise en oeuvre. De plus, SGJ a conduit une évaluation des besoins pour identifier les points potentiels d'entrée et les problèmes à résoudre. Par exemple, dans le cadre des évaluations des besoins conduites dans les prisons de Pollsmoor et de Goodwood, SGJ a organisé deux groupes de discussion avec des prisonniers et six entretiens approfondis avec les principaux membres du personnel, a analysé les données sanitaires disponibles afin de mieux comprendre la nature, la qualité et la disponibilité du traitement du VIH dans les prisons et a examiné les politiques et rapports du Département des services correctionnels sur le VIH.

L'évaluation des besoins a révélé que les personnels pénitentiaires et les détenus étaient très mal informés sur le VIH et le sida et que les informations leur parvenaient mieux si elles passaient par des illustrations, plutôt que par des supports écrits ou des conférences, du

<sup>6</sup> Ibid., 568-90.

<sup>7</sup> Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, Rapport du Rapporteur spécial sur les prisons et les conditions de détention en Afrique. Mission en République d'Afrique du Sud, 14-30 juin 2004.

<sup>8</sup> Voir le site Internet de SGJ à l'adresse <http://www.genderjustice.org.za/projects/prisons-transformation> (dernière consultation : 2 février 2010).

<sup>9</sup> Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, Rapport du Rapporteur spécial sur les prisons et les conditions de détention en Afrique, 56.

<sup>10</sup> Voir le site Internet de SGJ à l'adresse <http://www.genderjustice.org.za/projects/prisons-transformation> (dernière consultation : 17 novembre 2009) ; SGJ, Prisons Transformation Project: Working with men and boys in Western Cape prisons to reduce the spread and impact of HIV and AIDS, proposition de SGJ à l'Elton John AIDS Foundation, 11 janvier 2008.



AFRIQUE DU  
SUD

Traitement du VIH/sida en milieu carcéral

fait des faibles taux d'alphabétisation de ces populations et de leur méconnaissance du vocabulaire et des concepts liés au VIH. Elle a également révélé que très peu de personnels pénitentiaires et détenus connaissaient des programmes intérieurs et extérieurs aux prisons sur le VIH et le sida et que les stigmates de la séropositivité faisaient souvent obstacle à l'accès aux services<sup>11</sup>.

SGJ a ensuite organisé des ateliers de renforcement des capacités avec les détenus et les personnels pénitentiaires. Des ateliers intensifs, d'une durée de cinq jours et baptisés « Men as Partners », ont ainsi été conduits sur les thèmes du VIH/sida et de la violence sexiste et les participants ont été formés sur les sujets de « One Man Can » autour de la violence domestique et sexuelle. La formation a inclus des séances interactives invitant les participants à discuter entre eux des questions du VIH/sida et de la violence sexiste. SGJ a aussi conduit des ateliers d'une journée avec des responsables supérieurs et des personnels pénitentiaires d'appui dans deux des prisons pour améliorer les connaissances des agents pénitentiaires et les sensibiliser aux questions du VIH/sida et de la violence, de manière à ce qu'ils parviennent à mieux se protéger contre le VIH/sida et répondent mieux aux besoins des détenus. De plus, des partenariats ont été mis en place avec d'autres organisations travaillant avec d'anciens détenus récemment libérés afin de garantir la continuité des travaux menés en prison après la libération des détenus<sup>12</sup>.

Une autre activité initiée par SGJ a été la conception de fresques murales dans les sites de formation pour sensibiliser aux questions relatives à la violence, à la drogue et au VIH/ sida. Dans chaque prison, un atelier de développement des compétences, d'une durée de deux jours, a été organisé avec les détenus qui ont discuté et convenu de thèmes muraux adaptés à la population carcérale. Les détenus ayant participé à la peinture des fresques se sont fortement impliqués, attribuant un nom à leur formation et inventant des décors originaux et novateurs.

Le projet des prisons du réseau SGJ s'est révélé parfaitement fructueux, puisqu'il a sensibilisé les personnels pénitentiaires et les détenus aux questions traitées et à la formation. Dans chacune des prisons, une forte proportion de détenus s'est en outre engagée à exécuter d'autres activités de prévention du VIH. Cependant, quelques obstacles ont compliqué la phase de mise en oeuvre du projet et ont permis de tirer des enseignements pour de futurs projets de nature analogue :

- Problèmes d'accès : le Département des services correctionnels appliquait une politique très restrictive concernant l'accès des organisations de la société civile aux prisons. En outre, il est clairement apparu à SGJ que son accès aurait été encore restreint ou aurait même pu être annulé si l'organisation avait critiqué le Département auprès des médias sans son accord. Cela a empêché SGJ d'exploiter pleinement les médias pour exiger une amélioration de la prestation de services liés au VIH/sida dans les prisons et, de fait, a contraint SGJ à choisir entre les formations en prison et les activités de mobilisation.
- Adhésion des directeurs de prison : dans un cas, SGJ a rencontré des difficultés avec le point de contact d'une prison, qui ne s'est pas montré fiable à plusieurs reprises. Ces difficultés ont eu un impact sur le déroulement du projet, retardant la tenue des

<sup>11</sup> SGJ, Needs Assessment Report to the Elton John AIDS Foundation: Ensuring Access to Treatment for Inmates in Pollsmoor and Goodwood Prisons and Upon Their Release, 10 novembre 2008.

<sup>12</sup> En parallèle avec l'initiative « Prévention du VIH dans les prisons », SGJ déploie la campagne « One Man Can » dans huit provinces d'Afrique du Sud, ainsi qu'au Burundi, au Kenya, au Malawi, au Mozambique, en Namibie et en Ouganda. La Campagne, lancée en novembre 2006, vient en aide aux hommes et aux garçons qui décident de prendre des mesures contre la violence domestique et sexuelle afin de promouvoir des relations saines et équitables entre les hommes et les femmes. Voir le site Internet de SGJ à l'adresse <http://www.genderjustice.org.za/projects/one-man-can-campaign> (dernière consultation : 17 novembre 2009). Les organisations partenaires sont Civil Society Prison Reform Initiative, le National Institute for Crime Prevention and Rehabilitation of Offenders, le ministère de la Santé et la Campagne Treatment Action ; Sonke Gender Justice Project, Accelerated HIV/AIDS Prevention Response in the Western Cape: Working with men and boys in Western Cape prisons to reduce the spread and impact of HIV and AIDS, rapport soumis au ministère de la Santé du Cap-occidental, 3 janvier-31 mars 2007, Proposition soumise à l'Elton John AIDS Foundation, 11 janvier 2008.



AFRIQUE DU  
SUD

Traitement du VIH/sida en milieu carcéral

ateliers de renforcement des capacités. Pour y remédier, SGJ a instauré une relation de travail avec le Directeur de la prison, qui s'est montré très favorable au projet et a facilité la désignation d'un nouveau point de contact pour SGJ. Cela démontre à quel point il est précieux d'avoir l'adhésion et l'engagement des instances pénitentiaires supérieures.

- Respect du rythme des prisons : étant donné que plusieurs programmes du Département des services correctionnels étaient déployés simultanément, il a parfois été compliqué de s'adapter au rythme des prisons. Il a fallu programmer les ateliers et obtenir les approbations nécessaires longtemps en avance.
- Problèmes liés à la conception du projet : il faut évaluer individuellement les caractéristiques propres à chaque détenu et s'efforcer de les traiter et de les refléter au mieux dans tous les aspects théoriques et pratiques de la formation. Comme le niveau d'instruction des détenus est généralement faible, SGJ a dû élaborer des supports et des approches spécifiques pour les séances de formation. Le développement personnel des détenus doit aussi être mis en avant, afin de contribuer à la satisfaction des autres besoins des détenus à leur libération (éducation, possibilités d'emploi et soutien émotionnel, par exemple)<sup>13</sup>.
- Ressources humaines : les besoins en ressources humaines étaient élevés pour le projet. Les activités devaient être menées en deux langues, en afrikaans et en xhosa, et la nature et la teneur de la formation étaient telles que les détenus avaient besoin d'un soutien et d'un suivi complémentaires immédiats, de manière à ce qu'ils puissent mener leurs propres activités de prévention du VIH/sida.

Aujourd'hui, SGJ a développé ses activités (grâce au financement de la Fondation Elton John contre le sida) et a initié un nouveau projet portant sur les hommes atteints du VIH/ sida en prison. Ce projet vise à renforcer les capacités des personnels correctionnels afin qu'ils instaurent un environnement favorable aux détenus atteints du VIH/sida et touchés par la violence et à aider les responsables pénitentiaires et les détenus à conduire des activités de prévention du VIH/sida. En outre, une formation sera dispensée aux détenus dans le but de leur conférer les compétences requises pour qu'ils demeurent soucieux de leur santé après leur libération, notamment en leur donnant des informations et des contacts pour accéder aux mécanismes de soutien communautaire. Un processus d'évaluation visant à identifier les impacts concrets de ces activités sur les attitudes et pratiques des personnels pénitentiaires et des détenus pour la réduction du VIH/sida devrait avoir lieu en février 2010. En particulier, le contrôle portera sur l'identification des attitudes modifiées concernant la stigmatisation, l'utilisation des services de VIH, la disponibilité de préservatifs et la participation aux programmes antérieurs et postérieurs à la remise en liberté<sup>14</sup>.

Les organisations locales et internationales de la société civile ont joué et continuent de jouer un rôle primordial dans le règlement des problèmes de droits humains dans les prisons sud-africaines. Dans son dernier rapport, l'Inspection judiciaire a salué la contribution majeure apportée par ces acteurs et par d'autres partenaires collaborant avec les services correctionnels. Les organisations comme SGJ, pour n'en citer qu'une, sont reconnues comme parties prenantes à part entière, dont la « collaboration inconditionnelle » constitue la seule solution concrète si « les efforts collectifs de la communauté pour améliorer la situation dans nos centres correctionnels veulent avoir la moindre chance de réussite<sup>15</sup> ».

<sup>13</sup> SGJ, Needs Assessment Report to the Elton John AIDS Foundation: Ensuring Access to Treatment for Inmates in Pollsmoor and Goodwood Prisons and Upon Their Release, 10 novembre 2008.

<sup>14</sup> SGJ, Prisons Transformation Project: Working with men and boys in Western Cape prisons to reduce the spread and impact of HIV and AIDS, proposition de SGJ à l'Elton John AIDS Foundation, 11 janvier 2008.

<sup>15</sup> Inspection judiciaire des prisons, 2008-2009 Annual Report for the Period 1 April 2008 to 31 March 2009, Inspection judiciaire des prisons, République d'Afrique du Sud, 31 mars 2009, <http://judicialinsp.dcs.gov.za/Annualreports/Annual%20Report%202008%20-%202009.pdf> (dernière consultation : 1<sup>er</sup> décembre 2009).



AFRIQUE DU  
SUD

Traitement du VIH/sida en milieu carcéral

- ▶ L'importance de l'intégration de la perspective du genre dans la réforme pénale est traitée à la section 3 du Dossier « *Place du genre dans la réforme pénale* ».
- ▶ Les mesures de prévention et de traitement de la violence sexiste sont recensées à la section 4.5 du Dossier « *Place du genre dans la réforme pénale* ».
- ▶ La formation des personnels pénitentiaires est analysée à la section 4.8 du Dossier « *Place du genre dans la réforme pénale* ».

## PLACE DU GENRE DANS LA GESTION DES FRONTIÈRES

*Intégrer le genre dans la gestion des frontières est un moyen de ...*

*Prévenir et détecter la traite et le trafic illicite des êtres humains.* L'adoption d'une approche sexospécifique de la prévention, de l'investigation et du contrôle de la traite et du trafic illicite des êtres humains peut optimiser la détection et la protection des victimes.

*Protéger et promouvoir les droits humains.* Le personnel en charge de la gestion des frontières qui protègent et promeuvent les droits humains des hommes, des femmes, des filles et des garçons ont plus de chances de s'assurer la confiance du public vis-à-vis de leurs services. Cette confiance, à son tour, favorise la circulation des personnes, des biens et des services et améliore les capacités de prévention et de détection criminelles du personnel de gestion des frontières. Différents types de violation des droits humains peuvent se produire lors du contrôle des frontières, par exemple:

- Violence physique dont coups, viol et torture
- Déni du droit d'asile ou de solliciter le statut de réfugié
- Harcèlement et discrimination sur la base du sexe ou de l'orientation sexuelle
- Profilage racial/éthique portant atteinte à la liberté de circulation
- Corruption, abus et violence à l'égard des négociants transfrontaliers
- Déni du droit aux soins médicaux

*Construire des institutions de gestion des frontières représentatives.* Les hommes sont actuellement surreprésentés au sein du personnel de gestion des frontières. Une représentation accrue des femmes au sein du personnel peut aider à :

- créer des institutions qui sont plus représentatives de la société que le personnel sert, et aussi renforcer la confiance et la légitimité ;
- faciliter l'usage de procédures appropriées en matière d'interrogatoire, de fouilles corporelles et de suivi dans les cas de crime de traite et de trafic illicite d'êtres humains ;
- prévenir les violations des droits humains aux frontières, notamment le harcèlement sexuel, les fouilles corporelles abusives et l'usage excessif de la force.

*Collaborer avec la société civile.* Les organisations de la société civile peuvent aider à obtenir une gestion des frontières efficace. Par exemple, ils peuvent apporter un service de soutien aux victimes de crimes identifiés aux frontières, comme par exemples les personnes victimes de trafic, et exercer un contrôle sur la violation des droits humains aux frontières. Les organisations de femmes peuvent permettre d'accéder à des renseignements précieux sur les activités criminelles, offrir des conseils en matière de politique et organiser des formations sur le genre.

- ▶ Cette introduction provient de la *Note pratique sur la place du genre dans la gestion des frontières*, qui est basée sur un dossier plus long. Ils peuvent être consultés en ligne [www.dcaf.ch/gssrtoolkit](http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit).

## KOSOVO

# FORMATION EN MATIÈRE DE GENRE POUR LA POLICE DES FRONTIÈRES

La police des frontières du Kosovo a été instituée en 1999 pour contrôler la sécurité à tous les points-frontières du pays<sup>1</sup>. Une fois qu'elles sont intégrées aux services de police, les nouvelles recrues suivent généralement une formation de base de vingt semaines à l'école de police de Vushtrri. Le cours est conçu pour conférer aux futurs policiers les connaissances et compétences requises pour déployer des fonctions policières générales. À l'issue de cette formation, les policiers sont déployés sur leurs lieux de travail respectifs ou, s'ils sont retenus pour la police des frontières, suivent une formation supplémentaire consacrée aux fonctions spécifiques de ce service.

Au départ, la formation de ces policiers des frontières était assurée par la police civile de l'ONU affectée aux services des frontières. En 2006, l'Agence européenne de reconstruction a financé un projet d'un an, mis en oeuvre par le Centre international pour le développement des politiques migratoires (CIDPM) afin de créer l'Unité de formation de la police des frontières (BBPTU, Border and Boundary Police Training Unit). Cela a supposé l'élaboration de procédures opératoires normalisées pour l'unité, la sélection de huit formateurs et la mise au point d'un cours de formation personnalisée pour formateurs. Le principal objectif du projet était de définir trois séances spécialisées de formation pour les niveaux élémentaire, chef d'équipe et commandement<sup>2</sup>.

Le cours de niveau élémentaire s'adresse aux agents de police des frontières de premier échelon, qui ont déjà suivi la formation de base de la police kosovare susvisée. D'une durée de 2 ou 3 jours, il porte sur les fonctions, les responsabilités et les compétences requises des agents au niveau élémentaire. Il aborde également le thème de la traite des êtres humains :

- Définitions et distinctions entre la traite des personnes et le trafic des migrants ;
- Caractéristiques mondiales, régionales et locales de la traite des êtres humains ;
- Modes d'identification des victimes : formes de communication visuelles (non verbales), techniques d'interrogatoire et autres options à la disposition de la police des frontières.

Le cours destiné aux chefs d'équipe de la police des frontières du Kosovo concerne les agents de police de niveau intermédiaire. D'une durée de 1,5 ou 2 jours, il porte sur les thèmes suivants :

- Examen des distinctions entre la traite et le trafic des migrants ;
- Implications de la traite des êtres humains : analyse du processus, terminologie, définitions, législation internationale et nationale, impact de la criminalité organisée ;
- Principes et pratique de l'identification, de l'investigation, des interrogatoires et de l'orientation.

La pertinence directe des lois et principes de la protection des droits humains vis-à-vis des forces de police frontalière, l'application des compétences et les bonnes pratiques sont mises en avant<sup>3</sup>.

De plus, les programmes de formation des trois niveaux (élémentaire, chef d'équipe, commandement) comportent un module d'une demi-journée sur la place du genre dans la gestion des frontières. Ce module a pour but de permettre aux personnels des frontières d'établir le lien entre les sexospécificités et l'exercice quotidien de leur profession en se posant

<sup>1</sup> Voir le site Internet de la police kosovare à l'adresse <http://www.kosovopolice.com/?page=2,22> (dernière consultation : 13 octobre 2009).

<sup>2</sup> Les supports de ces formations peuvent être consultés à l'adresse <http://polis.osce.org/library/results.php?ca%5B%5D=TRN&ga%5B%5D=881&d=&ta%5B%5D=1474&p=3> (dernière consultation : 13 octobre 2009).

<sup>3</sup> Voir : EULEX Kosovo, KPS Border and Boundary Police Training Concept, [http://www.eulex-kosovo.eu/training/police/PoliceTraining/BORDER\\_BOUNDARY/DOCUMENTS/7.pdf?page=agreement](http://www.eulex-kosovo.eu/training/police/PoliceTraining/BORDER_BOUNDARY/DOCUMENTS/7.pdf?page=agreement) (dernière consultation : 13 octobre 2009).

## KOSOVO

## Formation en matière de genre pour la police des frontières

les questions suivantes : pourquoi les sexes spécifiques sont-elles importantes ? Pourquoi faut-il se soucier d'intégrer la perspective du genre ? Quels sont les avantages opérationnels ? Aux trois niveaux, la formation commence par un exercice de réflexion et une discussion sur la définition du genre, suivis d'autres discussions sur l'importance du genre vis-à-vis de la gestion des frontières. Puis le contenu de la formation est adapté à chaque groupe, le but étant d'examiner comment la dimension du genre peut être intégrée à la gestion des frontières en fonction de la position et des besoins professionnels des stagiaires. Le cours élémentaire porte sur l'identification des risques/menaces posés aux femmes et aux hommes aux frontières, les différences et les points communs observés en ce domaine et les responsabilités associées de la police des frontières. Le cours réservé aux chefs d'équipe porte sur les situations courantes touchant aux questions de genre et les suggestions/demandes à formuler auprès du niveau de commandement pour résoudre les problèmes. Le cours de niveau commandement porte sur les politiques, procédures et pratiques susceptibles d'être mises en oeuvre pour lutter contre la traite des êtres humains, protéger les droits humains et collaborer avec des institutions représentatives.

Les séances de formation emploient des supports extrêmement interactifs et pratiques, axés sur la réalité des frontières. Il est fait un usage intensif des exemples, des scénarios et des études de cas à résoudre. De bout en bout, la formation met l'accent sur l'engagement actif et l'initiative, plutôt que sur l'observation passive<sup>4</sup>.

En janvier 2010, la police des frontières du Kosovo comptait 1 280 employés, parmi lesquels seulement 120 étaient des femmes, soit 8%. C'est moins que dans la police du Kosovo, où le personnel féminin compte pour 15% des forces totales de la police, personnel civil compris. Toutefois, le général en charge de la police des frontières est une femme, et les chiffres des années précédentes montrent que la proportion des femmes travaillant dans la police est en hausse. Il n'y a aucune femme dans l'Unité BBPTU, en dépit de la volonté affichée par les instances supérieures des services de police des frontières de les y inclure et des importants efforts déployés en ce sens par le CIDPM. Pourtant, elles représentent 26 % des agents de formation qui travaillent à des postes-frontières et qui devront prochainement dispenser des formations en cours d'emploi.

- ▶ L'importance de l'intégration de la perspective du genre dans la gestion des frontières est traitée à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans la gestion des frontières »*.
- ▶ La formation en matière de genre des services frontaliers est analysée aux sections 4.1 et 4.2 du *Dossier « Place du genre dans la gestion des frontières »*
- ▶ Les obstacles à l'intégration de la perspective du genre dans la gestion des frontières sont recensés à la section 5.1 du *Dossier « Place du genre dans la gestion des frontières »*.

<sup>4</sup> Voir aussi : Human Dynamics, Integrated Border Management (05/KOS01/09/01), rapport final, 15 novembre 2007, [http://www.eupt-kosovo.eu/training/police/PoliceTraining/BORDER\\_BOUNDARY/DOCUMENTS/2.pdf](http://www.eupt-kosovo.eu/training/police/PoliceTraining/BORDER_BOUNDARY/DOCUMENTS/2.pdf) (dernière consultation : 3 décembre 2009).

## Projet de réhabilitation de la frontière Douchanbé-Kirghizistan

Le projet de réhabilitation de la frontière Douchanbé-Kirghizistan, lancé par la Banque de développement asiatique (BDA), avait pour but de relancer la croissance économique et commerciale au Tadjikistan, l'une des plus pauvres républiques d'Asie centrale. Pour ce faire, le projet a réhabilité une partie du réseau routier régional en Asie centrale qui relie directement Douchanbé, la capitale du Tadjikistan, au Kirghizistan.

La nécessité de couvrir les aspects touchant le genre dans le projet de réhabilitation est apparue pendant la phase de demande d'assistance technique. Des consultations ont alors été conduites avec les membres masculins et féminins des communautés, dans différentes tranches socioéconomiques<sup>1</sup> :

- Les groupes de discussion ont permis de dégager chez les femmes des attentes particulières vis-à-vis de l'impact de la réhabilitation du réseau routier régional : elles espéraient que le projet faciliterait leur accès aux hôpitaux, aux maternités et à d'autres infrastructures sociales.
- Les enquêtes menées auprès des ménages ont révélé d'importantes différences entre les foyers dirigés par des hommes et les foyers dirigés par des femmes concernant les problèmes liés aux informations et politiques du projet. Par exemple, les foyers dirigés par des femmes ont affirmé n'être que très peu, voire pas du tout informés du projet, alors que les foyers dirigés par des hommes connaissaient très bien le projet. De plus, les foyers dirigés par des femmes avaient globalement moins de connaissances que les foyers dirigés par des hommes sur les politiques d'acquisition foncière et de relocalisation, ainsi que sur les procédures de traitement des griefs. Les informations collectées de ces enquêtes ont été importantes pour corriger les écarts et les lacunes dans la conception du projet et pour tenir dûment compte des questions de genre durant la phase de mise en oeuvre du projet<sup>2</sup>.
- L'enquête des ménages a également indiqué que les hommes bénéficiaient d'un large éventail d'opportunités d'emploi, alors que les femmes travaillaient essentiellement dans l'agriculture et l'élevage. Les femmes vivant dans la zone du projet, frappées par l'inégalité accrue des sexes et par la dégradation des services sociaux, ont manifesté un certain intérêt envers les éléments suivants : a) amélioration du niveau d'éducation chez les filles, b) multiplication d'activités rémunératrices pour les hommes et les femmes, c) renforcement des capacités et acquisition de nouvelles compétences pour les femmes, d) amélioration des services de santé, e) débouchés professionnels pour les femmes qualifiées, f) participation active aux activités publiques et g) formations de perfectionnement pour les enseignants et les travailleurs médicaux.

Le projet a ensuite été conçu et façonné pour traiter les besoins, ne serait-ce qu'en partie, des hommes et des femmes, à la suite de quoi des consultations ont été amorcées pendant et après la mise en oeuvre du projet.

Les avantages indirects de la réhabilitation des frontières ont surtout trait à la connectivité, notamment l'amélioration de l'accès aux dispositifs d'éducation et de santé, la multiplication des déplacements vers les villes, l'accroissement de la commerciabilité des produits des femmes (fruits et petits animaux), la stimulation de l'emploi, la consolidation des interactions avec les organisations de développement déployant des projets axés sur le développement à travers l'égalité des sexes dans la région et l'amélioration de l'accès à l'information. En ce qui concerne les avantages directs, le projet a créé des débouchés professionnels pour les femmes grâce à la mise en oeuvre du plan d'action pour le développement social. Ce volet

<sup>1</sup> Banque de développement asiatique, Assistance technique (financée par le Fonds spécial japonais) au Tadjikistan pour la préparation du projet de réhabilitation de la frontière Douchanbé-Kirghizistan, août 2004, <http://www.adb.org/Documents/TARs/TAJ/tar-taj-36396.pdf> (dernière consultation : 7 octobre 2009).

<sup>2</sup> Ministère des Transports du Tadjikistan, Document de planification de réinstallation: Projet de réhabilitation de la frontière Douchanbé-Kirghizistan (Phase II), Juillet 2005, [http://www.adb.org/Documents/Resettlement\\_Plans/taj/38236/38236-TAJ-RP.pdf](http://www.adb.org/Documents/Resettlement_Plans/taj/38236/38236-TAJ-RP.pdf) (dernière consultation : 7 octobre 2009).



## TADJIKISTAN

### Projet de réhabilitation de la frontière Douchanbé-Kirghizistan

Le projet a en effet renforcé les impacts de neuf ONG internationales et locales spécialisées dans la promotion d'activités de développement et de genre auprès des femmes dans les domaines de l'éducation et du renforcement des capacités, de la santé, du microcrédit et de l'auto-emploi.

La seconde phase du projet de réhabilitation des frontières s'est intéressée au VIH/sida et aux migrations, dans le but de définir une approche intégrée, communautaire et sensible au genre de la prévention du VIH/sida et d'autres maladies sexuellement transmissibles liées aux migrations saisonnières des hommes. Cela a aussi eu des avantages directs pour les femmes locales, grâce à la réduction du risque de contamination au VIH et d'autres MST<sup>3</sup>.

Le projet a été conclu en 2007. Entre autres retombées, il a suscité un engagement explicite de la part du ministère des Transports, des collectivités locales, des associations de femmes et des ONG pour poursuivre l'examen de l'impact du projet sur les femmes.

- ▶ L'importance de l'intégration de la perspective du genre dans la gestion des frontières est traitée à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans la gestion des frontières »*
- ▶ L'importance de l'appropriation locale est étudiée à la section 3.4 du *Dossier « Place du genre dans la gestion des frontières »*
- ▶ Les obstacles à l'intégration de la perspective du genre dans la gestion des frontières des pays en transition sont recensés à la section 5.2 du *Dossier « Place du genre dans la gestion des frontières »*

<sup>3</sup> Asian Development Bank, Republic of Tajikistan: Dushanbe-Kyrgyz Border Road Rehabilitation Project (Phase III), Final report, July 2007, <http://www.adb.org/Documents/Reports/Consultant/37373-TAJ/37373-TAJ-TACR.pdf> (accessed October 7, 2009).

## AFRIQUE DE L'OUEST

# Contrôle des frontières par le prisme du genre

La région d'Afrique de l'Ouest a été ravagée par des violents conflits et illustre parfaitement les effets de l'instabilité d'un pays sur les pays voisins. Conciliation Resources (CR), organisation internationale travaillant sur les droits humains, les conflits et la paix dans les sociétés divisées, s'intéresse aux questions de la stabilité sous-régionale des pays de l'Union du fleuve Mano (UFM), à savoir la Sierra Leone, le Libéria et la Guinée, depuis 2002. Les pays de l'UFM sont étroitement liés entre eux, non seulement par leurs frontières et leurs ethnies communes, mais aussi par leur histoire et leurs conflits. Les efforts de consolidation d'une paix durable dans la région doivent donc tenir compte de ces dimensions sous-régionales. Les frontières des pays de l'UFM ont joué un rôle majeur dans l'éclatement des conflits et le recrutement des combattants : en Sierra Leone, par exemple, la guerre est partie de la frontière libérienne et a été soutenue par des combattants libériens<sup>1</sup>. L'expérience démontre aussi que, du fait de la mise en avant des interventions nationales de règlement des conflits et de désarmement, démobilisation et réintégration, la dynamique locale de la violence et les dimensions transfrontalières des guerres ouest-africaines ont souvent été négligées, bien que les communautés frontalières soient parmi les plus marginalisées au plan socioéconomique<sup>2</sup>.

La volatilité des régions frontalières de l'UFM est illustrée par les tensions à Yenga, village du district Kailahun, en Sierra Leone, qui est un point frontalier stratégique entre la Guinée et le Libéria<sup>3</sup>. Yenga est situé sur la rive du Makona, sur un terrain agricole fertile, qui pourrait aussi regorger de diamants. Les troupes guinéennes ont envahi Yenga pour la première fois au milieu des années 1990 afin d'aider à combattre les rebelles du Front révolutionnaire uni pendant la guerre civile et de bloquer leurs voies d'accès vers la Guinée. À la fin de la guerre, en 2002, la Guinée a maintenu sa présence militaire à Yenga. L'affaire a été réglée par voie diplomatique lorsque le président guinéen, Lansana Conteh, a publiquement reconnu que Yenga était un territoire sierra-léonais. Cette déclaration a conduit à la signature d'un protocole d'accord en septembre 2004, affirmant que le village de Yenga appartenait à la Sierra Leone. L'accord stipulait également que le fleuve Makona appartenait à la Guinée. Malgré tout, les choses étaient loin d'être résolues et les communautés frontalières de Yenga demeurent aujourd'hui encore très vulnérables au conflit. En fait, beaucoup de militaires guinéens sont restés à Yenga et continuent de garder le village depuis une base de l'autre côté du fleuve<sup>4</sup>. Alors que les gouvernements ont reconnu la situation comme un problème purement frontalier, les communautés s'inquiètent davantage de leur accès et du contrôle de leurs ressources. Les soldats guinéens basés à Yenga exploitent sans permission les terrains agricoles du village et empêchent ses habitants d'utiliser la terre. Pour une communauté qui tire l'essentiel de ses revenus et de sa subsistance de l'agriculture, cela pose un sérieux problème.

CR a commencé à travailler en Sierra Leone en 1995 en aidant des organisations de la société civile à réduire les impacts négatifs du conflit sur les communautés par la promotion de la réconciliation et de la consolidation de la paix. Les travaux de CR ont évolué dans les domaines thématiques de la consolidation de la paix communautaire, de la sécurité et la stabilité sous-régionales et de l'exclusion sociale et la marginalisation, avec un intérêt prononcé pour les femmes et les jeunes<sup>5</sup>. Actuellement, les travaux de CR dans la région s'appuient sur le projet « Renforcer la sécurité des citoyens », qui a été mis en œuvre entre 2007 et 2008 dans le but de resserrer les liens entre la société civile et les forces de sécurité.

<sup>1</sup> FOI, Swedish Defence Research Agency, The Mano River Basin Area: formal and informal security providers in Liberia, Guinea and Sierra Leone, 2007, <http://www.foi.se/upload/projects/Africa/FOI-R--2418.pdf> (dernière consultation : 4 novembre 2009).

<sup>2</sup> Conciliation Resources, Improving Community Security in Border Areas of the Mano River Union, mars 2009 (non publié).

<sup>3</sup> Mariama Conteh, Vulnerability of border communities: are we protecting them enough?. Occasional Papers, Conciliation Resources, 2005, <http://www.c-r.org/resources/occasional-papers/vulnerability-of-border-communities.php> (dernière consultation : 7 octobre 2009).

<sup>4</sup> Sulakshana Gupta, Save Yenga Save Salone. Blog New Internationalist, 8 juillet 2009 : <http://blog.newint.org/majority/2009/07/08/save-yenga/> (dernière consultation : 21 décembre 2009).

<sup>5</sup> Rosalind Hanson-Alp, Security System Transformation in Sierra Leone, 1997-2007, Civil Society's Role in Sierra Leone's Security Sector Reform Process Experiences from Conciliation Resources. Programme pour l'Afrique de l'Ouest, Document de travail n° 12, Réseau mondial pour la facilitation de la réforme du secteur de la sécurité, octobre 2008. <http://www.ssrnetwork.net/documents/Publications/SierraLeoneWPs/working%20paper%202012.pdf> (dernière consultation : 15 octobre 2009).

## AFRIQUE DE L'OUEST

### Contrôle des frontières par le prisme du genre

Ce projet a abouti à la tenue d'une conférence sous-régionale en avril 2008, qui a rassemblé des représentants du secteur de la sécurité et de la société civile de Sierra Leone, du Libéria et de Guinée. Cette conférence a admis la nécessité d'appliquer une approche commune pour améliorer la diffusion de l'information et, ainsi, mieux traiter les problèmes de sécurité aux frontières.

En 2009, CR a déployé un nouveau projet, baptisé « Améliorer la sécurité communautaire dans les zones frontalières de l'Union du fleuve Mano ». Ce projet vise à renforcer les capacités de contrôle civil et à responsabiliser les forces de sécurité. Les travaux de CR dans le domaine de la sécurité transfrontalière accordent une attention spéciale à la dimension genre du problème. En particulier, ils tiennent compte des besoins et vulnérabilités spécifiques des femmes et des filles qui font commerce dans ces zones. Entre janvier et mai 2009, CR a conduit une série d'évaluations des besoins afin de collecter des informations sur les grands enjeux ayant trait à la sécurité et touchant les communautés frontalières, les forces de sécurité aux frontières et les décideurs et responsables politiques en matière de sécurité. Elle a organisé des groupes de discussion et des entretiens individuels avec plus de trois cents personnes à différents points-frontières dans le district de Pujehun et le comté de Grand Cape Mount entre la Sierra Leone et le Libéria, dans le district de Kambia et à la préfecture de Fourcariah entre la Sierra Leone et la Guinée et dans le district de Kailahun, à l'intersection des trois frontières, en Sierra Leone. En mars 2009, CR a également organisé une réunion de haut vol à Monrovia, au Libéria, en rassemblant pour la toute première fois des décideurs et responsables des pays de l'UFM et des membres du Secrétariat de l'UFM afin d'évoquer, d'identifier et de classer les principaux problèmes de sécurité rencontrés par les pays de la région, avec un intérêt tout particulier pour les zones frontalières.

Les évaluations des besoins pratiquées par CR ont permis d'identifier les obstacles suivants au regard de la gestion des frontières de l'UFM, qui n'ont fait que confirmer les conclusions de la réunion de haut vol<sup>6</sup> :

- Trafic illicite d'armes légères, de drogues et d'autres marchandises ;
- Traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants ;
- Ignorance des civils envers leurs droits ;
- Corruption généralisée ;
- Absence de tarifs douaniers homogènes entre les trois pays ;
- Manque de connaissances des personnels frontaliers sur les lois nationales, les protocoles applicables et les déclarations relatives aux droits humains ;
- Médiocre coopération concernant le partage de renseignements et d'informations et la circulation libre des personnes et des marchandises ;
- Comportement arbitraire et non professionnel des responsables de sécurité vis-à-vis des communautés frontalières, avec notamment des cas de harcèlement sexuel à l'encontre de femmes ;
- Médiocre participation des civils et des organisations de la société civile aux mécanismes d'alerte précoce établis par le processus de réforme du secteur de la sécurité à la fin des conflits civils en Sierra Leone et au Libéria.

Les évaluations des besoins de CR ont identifié et confirmé que les problèmes prioritaires de la sécurité aux frontières devaient être traités et doivent conduire à la définition d'indicateurs légitimes, pour évaluer l'impact des futurs travaux. Les phases suivantes du projet porteront sur la production d'un court métrage illustrant toutes les questions soulevées durant le processus d'évaluation, suivie de débats dirigés visant à sensibiliser le public et à inciter les parties prenantes à changer de comportement. De même, une campagne de sensibilisation sera lancée, des ateliers de formation seront organisés et des mécanismes de contrôle par la société civile seront institués.

<sup>6</sup> Conciliation Resources, Improving Community Security in Border Areas of the Mano River Union, mars 2009 (non publié).



AFRIQUE DE  
L'OUEST

**Contrôle des frontières par le prisme du genre**

- ▶ L'importance de l'intégration de la perspective du genre dans la gestion des frontières est traitée à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans la gestion des frontières »*.
- ▶ La collaboration avec les organisations de la société civile est étudiée à la section 4.1 du *Dossier « Place du genre dans la gestion des frontières »*
- ▶ Les obstacles à l'intégration de la perspective du genre dans la gestion des frontières des pays sortant d'un conflit sont recensés à la section 5.1 du *Dossier « Place du genre dans la gestion des frontières »*

## PLACE DU GENRE DANS LE CONTRÔLE PARLEMENTAIRE DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

*Intégrer le genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité est un moyen de promouvoir ...*

*Des lois et politiques de sécurité inclusives, fondées sur les besoins.* Le rôle des parlementaires dans l'élaboration de politiques et dans le contrôle du secteur de la sécurité leur donne les moyens de s'assurer que les besoins et les priorités en matière de sécurité des femmes, hommes, filles et garçons de toutes les parties de la communauté soient identifiés et pris en compte.

*Des institutions du secteur de la sécurité opérationnelles et efficaces.* Les parlements peuvent prendre des mesures pour accroître la représentation des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité et dans les postes pertinents du gouvernement. En plus, le parlement peut jouer un rôle pour rendre responsable les institutions du secteur de la sécurité pour les cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violation des droits humains.

*Prises de décisions parlementaires représentatives et participatives.* En 2010, 80.1% des parlementaires étaient des hommes.<sup>7</sup> Un nombre plus ou moins égal de femmes et d'hommes parlementaires, notamment dans les commissions de défense et de sécurité, peut renforcer la légitimité et l'équité des parlements. Aussi, des processus de décisions politiques qui impliquent un large éventail d'acteurs de la société civile, y compris des organisations de femmes, aident à s'assurer que les différents points de vues sur les priorités en matière de sécurité sont exprimés, et augmentent la réactivité et la légitimité des politiques de sécurité, des institutions de sécurité et du parlement lui-même.

*Budgétisation et gestion équitables des ressources.* Une analyse sexospécifique des budgets et de la gestion des ressources par les parlementaires peut renforcer la transparence, la responsabilité et la distribution équitable des fonds afin de répondre aux besoins en matière de sécurité des hommes, des femmes, des filles et des garçons.

► Cette introduction provient de la *Note pratique sur la place du genre dans la réforme de la défense*, qui est basée sur un dossier plus long. Ils peuvent être consultés en ligne [www.dcaf.ch/gssrtoolkit](http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit).

<sup>7</sup> UIP, *Les Femmes au parlement*, 31 octobre 2007. <http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm>

AFGHANISTAN

## Accroître la représentation des femmes dans les parlements par un système de quotas

La chute des talibans en 2001 a été saluée comme offrant aux femmes afghanes la chance de reconquérir leur place dans la vie publique et de participer au développement du pays après dix années d'exclusion systématique. Depuis lors, il y a eu un certain nombre de résolutions et de politiques progressistes appelant à l'inclusion des Afghanes dans les processus de paix et de reconstruction, ainsi qu'à la protection des femmes en Afghanistan<sup>1</sup>. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par exemple, a été signée sans réserve en 2003.

La nouvelle constitution afghane, adoptée en 2003, garantit des droits égalitaires aux femmes et leur inclusion formelle dans les processus décisionnels politiques. D'après l'article 83, deux candidates au moins de chaque province doivent être élues au Parlement. En 2007, suite aux résultats des élections de 2005, soixante-huit femmes, représentant environ 27 % des 249 membres de la Wolesi Jirga, ont été élues. Outre ces quotas parlementaires, la création du ministère de la Condition féminine, la canalisation d'une aide substantielle des donateurs vers des programmes propres aux femmes et, surtout, le retour des femmes aux universités, aux écoles et aux charges gouvernementales sont autant de nouveautés qui marquent une nouvelle ère. Des efforts ont également été déployés pour inclure les femmes aux prises de décisions de niveau communautaire – par exemple, par la création de Conseils communautaires de développement dans le cadre du programme de solidarité nationale.

Quoique la nouvelle constitution ait renforcé les droits des femmes afghanes, tant sur le plan social qu'au niveau politique, il reste encore beaucoup à faire pour que ces droits soient pratiqués, appliqués et respectés. Le Parlement afghan n'en étant encore qu'à ses premiers balbutiements, il reste de nombreux obstacles à la mobilisation, à la participation et à l'influence politiques des femmes. Les femmes ont du mal à faire entendre leurs problèmes au niveau politique et à accéder aux forums décisionnels<sup>2</sup>. Le rôle de leadership des femmes au Parlement est négligeable et les femmes membres du Parlement ne reçoivent qu'un piètre soutien de la part de leurs collègues masculins. Même si des femmes parlementaires sont souvent invitées à des réunions pour parler de la situation des femmes en Afghanistan, il leur est rarement demandé de parler de finances publiques, de lutte contre la drogue, de sécurité ou de terrorisme<sup>3</sup>.

Pour combler ces lacunes, un certain nombre de programmes a été conçu pour répondre à la nécessité d'inclure les femmes à la réforme juridique, à l'autonomisation économique et à la gouvernance nationale et locale. Ces programmes permettent aux femmes d'acquérir par la formation des compétences administratives et techniques, de leur offrir des débouchés dans des activités génératrices de revenus et de faire entendre leur voix par le biais de consultations<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> International Crisis Group, *Afghanistan: Women and Reconstruction*. Rapport ICG Asie n° 48, 2003.

<sup>2</sup> Kaja Borchgrevink, Helga Hernes et Ingeborg Haavardsson, *Peacebuilding in Afghanistan: How to Reach the Women*. Oslo, International Peace Research Institute, 2008, 7.

<sup>3</sup> Borchgrevink, et al., *Peacebuilding in Afghanistan*, 8.

<sup>4</sup> UNIFEM, *Gender Advocacy in Afghanistan*. UNIFEM Newsletter, septembre et novembre 2005, <http://www.ravalnet.org/ravalmedia/radialnet/veudones/cosillas/Women%20War%20Peace%20-%20Gender%20Profile%20-%20Afghanistan.htm> (dernière consultation : 9 mars 20 09).



## RWANDA

## Femmes parlementaires et reconstruction au lendemain d'un conflit

Au lendemain du génocide de 1994, la population rwandaise était à 70 % féminine. Les femmes assumaient les rôles de chef de foyer, de chef communautaire et de financier, afin de satisfaire les besoins de leurs familles et communautés ravagées. Les extraordinaires contributions des femmes à la reconstruction du pays après la fin du conflit en sont venues à occuper une bonne part du discours public au Rwanda. Les efforts héroïques des femmes sont reconnus et salués aux plus hauts niveaux du gouvernement, par les Rwandais ordinaires, à la radio et même dans l'art public<sup>1</sup>.

Avant la guerre civile, au début des années 1990, et le génocide de 1994, les Rwandaises n'avaient jamais occupé plus de 18 % des sièges au parlement du pays<sup>2</sup>. Au cours des neuf années de gouvernement transitoire post-génocide, de 1994 à 2003, la représentation des femmes au parlement a atteint 25,7 %. Une nouvelle constitution soucieuse d'égalité des sexes a été adoptée, conjointement avec des mécanismes spécifiques pour accroître la participation politique des femmes, parmi lesquels une garantie constitutionnelle, un système de quotas et de nouvelles structures électorales. Le Gouvernement rwandais a fait de l'inclusion des femmes au parlement l'une des pierres angulaires de son programme pour le redressement et la reconstruction suite à la fin du conflit.

Le système des quotas réserve 30 % des sièges parlementaires aux femmes. La Chambre basse (Chambre des députés) compte quatre-vingts membres au total, élus pour des mandats de cinq ans. Cinquante-trois de ces membres sont directement élus pour représenter des partis politiques en vertu d'un système de représentation proportionnelle. Les autres sièges sont répartis comme suit : vingt-quatre membres sont élus par des femmes de chaque province et de la capitale Kigali, deux sont élus par le Conseil national de la jeunesse et un est élu par la Fédération des associations des personnes handicapées. Les vingt-quatre sièges qui sont destinés aux candidates sont brigués lors d'élections réservées aux femmes ; en d'autres termes, seules des femmes peuvent se présenter aux élections et voter. Outre les vingt-quatre sièges réservés de la Chambre des députés, les élections de 2003 ont vu élire quinze autres femmes, soit trente-neuf sur quatre-vingts sièges ou cinquante autres pourcents des sièges – le taux de femmes le plus élevé au monde dans un parlement<sup>3</sup>. Les élections de 2008 ont ensuite établi un nouveau record pour le Rwanda, avec 55 % de femmes parlementaires – premier pays au monde à avoir plus de femmes parlementaires que d'hommes<sup>4</sup>.

L'expérience rwandaise montre que l'organisation collective peut tout à fait renforcer les capacités des femmes en mobilisation et lobbying. En 1996, des femmes du Parlement rwandais ont formé un groupe multipartiste, le Forum des femmes parlementaires (FFRP), rassemblant toutes les femmes membres du Parlement – chambre basse et chambre haute confondues –, tant celles présentées par des partis politiques que celles élues au « suffrage féminin<sup>5</sup> ». Elles ont collaboré au-delà des clivages politiques sur des questions communes aux femmes, notamment la mobilisation au nom des femmes rwandaises et le renforcement des capacités de ses membres. Ces dernières années, le FFRP s'est de plus en plus intéressé aux responsabilités législatives et aux services aux administrés : il étudie les lois existantes et propose des amendements pour modifier les statuts discriminatoires, examine les projets de loi sous une perspective de genre, organise des réunions et dispense des formations avec des groupes de femmes afin de sensibiliser la population sur des questions juridiques. L'un des hauts faits du FFRP a été son application des processus consultatifs – tant en interne qu'en externe – avec les mandants et d'autres organisations de femmes. Les Collectifs pro-femmes

<sup>1</sup> Elizabeth Powley, *Rwanda: The Impact of Women Legislators on Policy Outcomes Affecting Children and Families*. Document de fond préparé pour The State of the World's Children 2007, décembre 2006, 4.

<sup>2</sup> Union interparlementaire, *Les femmes dans les parlements : 1945-1995, Étude statistique mondiale*. Genève, Union interparlementaire, 1995.

<sup>3</sup> Union interparlementaire, *Les Femmes dans les parlements nationaux*. Union interparlementaire, <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm> (dernière consultation : lundi 9 mars 2009).

<sup>4</sup> BBC News, *Women to Rule Rwanda Parliament*. BBC News Front Page, 17 septembre 2008, <http://news.bbc.co.uk/802/hi/africa/7620816.stm> (dernière consultation : 9 mars 2009).

<sup>5</sup> Elizabeth Powley, *Rwanda: The Impact of Women Legislators*, 6.

### RWANDA

### Femmes parlementaires et reconstruction au lendemain d'un conflit

*Twese Hamwe* (quarante et une associations différentes), le Groupe de femmes dirigeantes rwandaises, le Conseil national des femmes et le ministère de la Promotion du genre et des femmes, par exemple, sont tous des partenaires actifs du FFRP.

Ci-dessous figure une liste de quelques-unes des réalisations du FFRP et de ses partenaires :

- Un projet de loi sur la violence sexiste, adopté par le Parlement rwandais le 3 août 2006. La loi sur la prévention, la protection et la punition de toute violence sexiste définit la violence sexiste et traite des crimes commis durant le génocide, mais aussi dans l'actualité. Elle identifie différents types de violence sexiste à l'encontre de femmes, d'enfants et d'hommes et incrimine en particulier la polygamie comme cause de violence. En outre, pour la première fois en droit rwandais, la loi impose une définition juridique du viol d'une femme adulte et prescrit les sentences correspondantes<sup>6</sup>.
- La loi de 1999 sur les régimes matrimoniaux, les libéralités et les successions. Cette loi a établi, pour la première fois, le droit des femmes à hériter de terres. Des femmes parlementaires ont travaillé en étroite concertation avec le ministère de la Condition féminine et des organisations de femmes de la société civile.
- La loi de 2001 sur les droits et la protection de l'enfance contre la violence. Cette loi définit l'enfant comme une personne âgée de moins de dix-huit ans et expose les droits et les responsabilités des enfants. Elle criminalise le meurtre, le viol, l'utilisation d'enfants pour des « actes déshumanisants », l'exploitation, la négligence et l'abandon et le mariage forcé ou prématuré (avant l'âge de 21 ans).

Ces trois lois majeures ont été rendues possibles par l'intervention et l'engagement de femmes parlementaires, grâce à des études intensives conduites dans le pays et à la consultation de femmes locales quant au type de menaces sécuritaires pesant sur elles et leurs enfants. Le processus ayant conduit à l'adoption de la loi sur la prévention, la protection et la punition de toute violence sexiste illustre l'approche participative du FFRP :

Avec le soutien du Programme de développement des Nations Unies, en 2005, le FFRP a engagé deux consultants locaux pour mobiliser des organisations de la société civile et des experts autour des questions de violence sexiste. Un questionnaire sur la violence sexiste a été diffusé. Le rapport des consultants a servi de point de départ à une conférence nationale sur la violence sexiste.

- En octobre 2005, au cours de cette conférence de deux jours, les participants ont débattu des questions de violence sexiste au Rwanda et ont formulé un ensemble de recommandations pour dessiner le cadre d'une nouvelle loi. Des discussions avec des experts et des juristes ont été diffusées dans toutes les provinces, à la télévision et à la radio.
- Après la conférence nationale, des membres du Parlement sont retournés dans leur circonscription pour discuter de la violence sexiste avec leurs administrés, leur expliquant le processus d'élaboration de politique et sollicitant leurs opinions. Sur cent six parlementaires, soixante-seize ont pris part à ce processus, dont la moitié d'hommes environ. Des parlementaires se sont également mis en coordination avec le Conseil national des femmes pour convoquer de vastes groupes de discussion réservés aux femmes.
- En décembre 2005, les consultants ont remis leur document de politique stratégique au FFRP. Le FFRP a alors formé un comité consultatif composé d'hommes et de femmes, dont des femmes parlementaires, des représentants du ministère de la Justice, la police nationale, la société civile et la communauté juridique.

<sup>6</sup> Elizabeth Pearson, *Demonstrating Legislative Leadership: the Introduction of Rwanda's Gender-Based Violence Bill*. Washington D.C., Hunt Alternatives Fund, 2008.

## RWANDA

## Femmes parlementaires et reconstruction au lendemain d'un conflit

- En août 2006, le FFRP a soumis le projet de loi à l'approbation du Parlement<sup>7</sup>.

Au-delà de l'enceinte parlementaire, le Gouvernement rwandais a pris des mesures pour traiter la problématique du genre dans le cadre de la reconstruction post-conflit, notamment en créant un ministère consacré à l'autonomisation des femmes et à l'élaboration d'une politique nationale d'égalité des sexes. Cela a permis de placer la question du genre parmi les trois priorités du processus d'examen de la stratégie de réduction de la pauvreté. Le Gouvernement rwandais a également financé une vaste étude sur les différents aspects des désavantages fondés sur le sexe. Les résultats ont nourri des débats dans tous les ministères et services gouvernementaux sur les obstacles à l'égalité des sexes et les manières de les surmonter. Ainsi, le ministère de l'Agriculture s'est engagé à accroître le nombre de femmes concernées par ses programmes de vulgarisation, le ministère de l'Éducation s'efforce d'améliorer les taux de rétention de filles dans les écoles, les gouvernements provinciaux tentent de promouvoir la représentation des femmes dans les processus décisionnels locaux et des exercices de budgétisation sensible au genre sont employés pour inciter les fonctionnaires à traduire des décisions politiques en actions concrètes par l'affectation des ressources<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Ibid., 21-22.

<sup>8</sup> UNIFEM, *Report of the Learning-Oriented Assessment of Gender Mainstreaming and Women's Empowerment Strategies in Rwanda*. 2-12 septembre 2002, Kigali, UNIFEM, 2002. Initialement cité par Sanam Naraghi Anderlini et Judith El-Bushra, *Post-conflict Reconstruction*, in *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*. Londres, International Alert, 2003, 130.

## AFRIQUE DU SUD

# Budgétisation sensible au genre

L'Afrique du Sud a été l'un des premiers pays à introduire une perspective du genre dans son processus d'élaboration de politiques économiques. Lancée au milieu de l'année 1995, à peu près un an après les premières élections démocratiques du pays, l'Initiative budgétaire des femmes sud-africaines est le fruit des efforts conjoints de parlementaires et de plusieurs organisations de la société civile. En l'espace de quelques années, l'Initiative budgétaire des femmes a analysé toutes les affectations sectorielles du budget du gouvernement sous une perspective de genre et a inspiré un exercice gouvernemental parallèle conduit au ministère des Finances<sup>1</sup>.

L'Initiative budgétaire des femmes n'a pas proposé de créer un budget distinct pour les femmes, mais plutôt d'examiner l'ensemble du budget gouvernemental pour déterminer ses impacts différenciés sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons. L'idée sous-tendant cet exercice budgétaire était d'analyser toutes les formes de dépenses publiques ou méthodes de collecte de recettes en déterminant les avantages qu'elles pouvaient apporter aux femmes et aux filles par rapport aux hommes et aux garçons. La première phase de l'initiative a porté sur quatre secteurs – prévoyance sociale, éducation, logement et le programme de reconstruction et de développement – et sur les thèmes transversaux de la fiscalité et de l'emploi dans le secteur public. La seconde phase, lancée début 1997, a ajouté les secteurs de la santé, de la justice, de la sécurité et de la sûreté, des services pénitentiaires, des transports, des affaires intérieures et étrangères, de l'agriculture, des affaires foncières et de l'énergie.

Dans le cadre de l'Initiative budgétaire des femmes, les dépenses publiques ont été analysées en trois catégories :

- Fonds alloués à des projets spécifiques aux femmes, afin de déterminer le niveau des dépenses sur des questions relatives au genre ;
- Fonds alloués à des initiatives de discrimination positive et autres initiatives d'emploi public promouvant le développement des personnels féminins ;
- Fonds alloués à l'ensemble des autres politiques et programmes gouvernementaux et effet de ces dépenses sur les femmes par rapport aux hommes, globalement et en fonction des différents groupes de femmes.

L'Initiative budgétaire des femmes a été conduite de façon participative, de manière à engager des discussions menées aux niveaux national et local du gouvernement et à favoriser l'intervention des citoyens. Elle a été soutenue par un certain nombre de fondations internationales et d'agences de développement<sup>2</sup>.

L'un des principaux facteurs de réussite de l'Initiative budgétaire des femmes a été l'alliance entre quelques parlementaires ayant fait leurs débuts au Parlement en 1994 et des organisations de la société civile. Les organisations de la société civile ont pu apporter l'expertise et le temps nécessaires pour collecter des informations, entreprendre les recherches et produire l'analyse, tandis que les parlementaires ont ouvert l'accès aux informations et modelé toute l'initiative en des termes politiques. Les chercheurs étaient issus d'une large panoplie d'organisations non gouvernementales et d'institutions universitaires et étaient aidés d'un groupe de référence composé de parlementaires et de responsables gouvernementaux. Tous avaient été sélectionnés en fonction de leur expertise en matière de genre ou relativement à un secteur particulier, et non pas sur des questions budgétaires. Des agences de la société civile et des groupes de femmes ont également été invités au niveau local pour participer à des activités de projet par le biais d'ateliers en collaboration avec des organisations, notamment le Réseau

<sup>1</sup> Debbie Buddlender, *The Women's Budget*. Cape Town et Pretoria, Institute for Democracy in South Africa, 1996 ; Debbie Buddlender, *The Second Women's Budget*. Cape Town et Pretoria, Institute for Democracy in South Africa, 1997 ; Debbie Buddlender, *The Third Women's Budget*. Cape Town et Pretoria, Institute for Democracy in South Africa, 1998.

<sup>2</sup> Winnie Byanyima, *Politics, Good Governance and Gender*, dans *Engendering Development*. Washington D.C., World Bank Policy Research Report, 2001, 270 ; Joachim et Winnie Byanyima, *Parliament, the Budget and Gender*. Genève, New York et Washington D.C., IPU, PNUD, Institut de la Banque mondiale et UNIFEM, 2004, 28.

AFRIQUE DU  
SUD**Budgétisation sensible au genre**

d'éducation et de formation en matière de genre (Gender Education and Training Network) et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme. Pour le suivi de ces ateliers, une version simplifiée des résultats des ateliers a été publiée et diffusée pour le public, à l'attention particulière des groupes de femmes.

Les principaux enseignements tirés de l'Initiative budgétaire des femmes sont les suivants :

- L'Initiative a tiré profit du fait d'être menée conjointement depuis l'intérieur et l'extérieur du gouvernement, ainsi que de la collaboration entre les parlementaires et les ONG. La conjugaison des recherches effectives et de lobbying puissant exercé au sein du Parlement a été fondamentale et a permis à l'Initiative de s'implanter véritablement et de produire de précieux résultats.
- L'analyse budgétaire sous une perspective de genre s'acquiert mieux par un engagement pratique. En ce sens, la formation budgétaire sexospécifique peut aider les spécialistes à appliquer leurs connaissances générales en matière de genre à des contextes budgétaires concrets.
- L'intérêt et la pression externes au gouvernement sont primordiaux pour garantir la réussite des initiatives de budgétisation sensible au genre. L'implication de la société civile et la publication de ressources expliquant la problématique de la budgétisation sensible au genre en des termes simples à un public non spécialisé se sont révélées cruciales pour garantir à l'Initiative budgétaire des femmes une portée maximale.

## PLACE DU GENRE DANS L'ÉLABORATION DE POLITIQUES DE SÉCURITÉ NATIONALE

*Intégrer le genre dans la réforme pénale est un moyen de promouvoir ...*

*Appropriation locale par des processus participatifs d'élaboration de politiques.* Les consultations à base élargie sur les besoins et les priorités en matière de sécurité, regroupant une vaste gamme d'organisations de la société civile, renforcent l'appropriation locale, la légitimité publique et aident à construire un consensus national autour des questions de sécurité. Les différentes perspectives que les organisations de femmes et d'hommes peuvent faire valoir sont d'une importance critique.

*Politiques de sécurité exhaustives traitant de divers besoins sécuritaires.* Prendre en compte les différents besoins en justice et sécurité des femmes, des hommes, des filles et des garçons conduit à des politiques de sécurité plus exhaustives et efficaces. De plus, la prise en compte des questions de genre dans les politiques de sécurité nationales soulignent l'importance de traiter les menaces internes à la sécurité, comme la violence sexiste.

*Non-discrimination dans les politiques de sécurité et les institutions du secteur de la sécurité.* Réduire les discriminations par le personnel du secteur de la sécurité inspire la confiance, augmente la légitimité et améliore les prestations de sécurité et de justice. Une politique de sécurité peut établir des règles de protection contre la discrimination dans les institutions du secteur de la sécurité.

- ▶ Cette introduction provient de la *Note pratique sur la place du genre dans la réforme de la défense*, qui est basée sur un dossier plus long. Ils peuvent être consultés en ligne [www.dcaf.ch/gssrtoolkit](http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit)



## AUTRICHE ET CÔTE D'IVOIRE

# Mise en Oeuvre de la Résolution 1325 par le Biais de Plans d'Action Nationaux

Le 31 octobre 2002, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté la Résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité. La Résolution 1325 incite les États membres à prendre en compte les besoins distincts des femmes en matière de sécurité pendant et après un conflit et à engager davantage de femmes dans les processus de prise de décisions et dans les opérations de paix. En 2002, le Président du Conseil de sécurité a appelé les États membres à concevoir des plans d'action nationaux (PAN 1325), avec des objectifs et des échéanciers, afin de soutenir la mise en oeuvre de la Résolution 1325. En 2004, le Secrétaire général des Nations Unies a invité les États membres à rédiger des PAN 1325 et a réaffirmé cette nécessité dans ses rapports sur la mise en oeuvre de la Résolution 1325 publiés en 2008 et 2009<sup>1</sup>.

En réponse, plusieurs gouvernements nationaux ont créé des PAN 1325 en vue de guider et de coordonner leurs initiatives interministérielles et interinstitutionnelles sur les femmes, la paix et la sécurité aux niveaux national, régional et international. Ainsi, les PAN 1325 font désormais figure d'exemples de politiques de sécurité nationale. En février 2010, dix-huit États avaient adopté des PAN : l'Autriche, la Belgique, le Chili, la Côte d'Ivoire, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, l'Islande, le Libéria, la Norvège, l'Ouganda, les Pays-Bas, le Portugal, le Rwanda, la République démocratique du Congo, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse. Les PAN de l'Autriche et de la Côte d'Ivoire offrent des exemples de bonnes pratiques concernant leurs processus de conception et l'inclusion de mécanismes participatifs de contrôle de leur mise en oeuvre.

### PAN 1325 autrichien

L'idée de l'adoption d'un PAN 1325 s'est fait jour pendant la présidence autrichienne de l'Union européenne en 2006, lorsque l'Autriche a pris conscience de la nécessité de renforcer la coordination de la formation et de la participation aux missions internationales et régionales de paix<sup>2</sup>. Après près d'un an de réunions avec différents ministères, coordonnées par le ministère fédéral des Affaires européennes et internationales (MFAEI), le PAN 1325 a été adopté en 2007<sup>3</sup>. Afin de contrôler la mise en oeuvre et la conception du PAN 1325, le MFAEI a mis sur pied un groupe de travail composé de représentants de tous les ministères et institutions concernés : le ministère fédéral de la Santé, de la Famille et de la Jeunesse, les ministères fédéraux de l'Intérieur, de la Justice et de la Défense, la Chancellerie fédérale et l'Agence autrichienne de développement. Ce groupe de travail dresse chaque année un rapport à l'intention du Conseil des ministres et du Parlement.

Dix organisations de la société civile et deux instituts de recherche (le Département des relations internationales de l'Université de Vienne et l'Institut des droits humains Ludwig Boltzmann) ont pris part à la préparation du PAN 1325 autrichien. Le PAN 1325 établit que les représentants de la société civile doivent être consultés pendant l'élaboration de chaque rapport annuel et, au besoin, qu'il leur soit demandé conseil sur des sujets particuliers.

Le PAN 1325 autrichien poursuit trois grands objectifs :

- Accroître la participation des femmes à la promotion de la paix et à la résolution des conflits, notamment par l'appui des initiatives de paix prises par des groupes locaux de femmes ;

<sup>1</sup> Voir par exemple : Nations Unies S/PRST/2002/32, <http://www.un.org/womenwatch/ods/S-PRST-2002-32-F.pdf> (dernière consultation : 10 février 2010) ; S/2004/814, Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité, 13 octobre 2004, <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/534/15/PDF/N0453415.pdf?OpenElement> (dernière consultation : 10 février 2010).

<sup>2</sup> Conseil de l'Union européenne, « Mise en oeuvre des Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité – élaboration et mise en oeuvre des Plans d'action nationaux 1325 », Compte rendu de séance, Bruxelles, 2 octobre 2009.

<sup>3</sup> Ministère fédéral des Affaires européennes et internationales, Plan d'action autrichien sur la mise en oeuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2000), août 2007, [http://www.un-instraw.org/images/files/4328\\_action\\_plan.pdf](http://www.un-instraw.org/images/files/4328_action_plan.pdf) (dernière consultation : 1er février 2010).

### AUTRICHE ET CÔTE D'IVOIRE

#### Mise en Oeuvre de la Résolution 1325 par le Biais de Plans d'Action Nationaux

- Prévenir la violence sexiste et protéger les besoins et les droits des femmes et des filles dans le cadre des missions de paix et des opérations humanitaires (y compris dans les camps de réfugiés et de personnes déplacées) ;
- Accroître la représentation des femmes autrichiennes dans les opérations internationales de paix et aux postes décisionnels dans les organisations internationales et européennes.

Pour atteindre ces objectifs, l'Autriche s'est engagée à mener à bien vingt-neuf activités aux niveaux national, régional et international. De plus, en sa qualité de pays donateur, l'Autriche s'est engagée à mettre en oeuvre la Résolution 1325 dans tous les domaines de coopération internationale, avec un intérêt particulier pour trois grands secteurs thématiques : la primauté du droit à l'égard de la violence contre les femmes et les filles, le désarmement, la démobilisation et la réintégration et, enfin, la collaboration avec la société civile sur la prévention des conflits et la consolidation de la paix.

La mise en oeuvre de chaque activité identifiée dans le PAN 1325 est déléguée à un ministère particulier ou à plusieurs ministères. Dans tous les cas, le statu quo, les indicateurs et l'échéancier de l'activité sont spécifiés (bien que, dans certains cas, les activités soient qualifiées de « permanentes »). Par exemple : une activité identifiée dans le PAN 1325 consiste à appuyer des initiatives dans le cadre du Conseil de partenariat euro-atlantique pour la mise en oeuvre de la Résolution 1325 dans des opérations dirigées par l'OTAN. Cette activité a été confiée au MFAEI et au ministère fédéral de la Défense, pour une durée indéterminée. L'indicateur de performance correspondant est la « sensibilisation sur l'importance de la Résolution 1325 dans la communauté euro-atlantique ».

Certains États ont estimé que l'adoption et l'application d'indicateurs de performance constituaient les aspects les plus importants et les plus délicats des PAN 1325. Les indicateurs détaillés sont en effet des outils indispensables pour suivre et évaluer l'avancement et les progrès réalisés vers les objectifs. L'expérience autrichienne de la mise en oeuvre du PAN 1325 révèle les problèmes posés par cette question de l'évaluation des progrès. Par exemple, le MFAEI indique que, s'il a été aisé de définir le nombre de femmes chargées du maintien de la paix pour faire fonction d'indicateur de l'accroissement de la participation des femmes aux opérations de paix, en pratique, il a été difficile de mesurer les progrès de cette seule manière. L'Autriche a en effet constaté qu'un nombre insuffisant de femmes qualifiées postulaient pour ces missions de maintien de la paix : la plupart des candidates étaient trop jeunes ou trop peu qualifiées et les plus âgées avaient des charges de famille qui leur interdisaient tout déploiement. L'Autriche a donc décidé de conduire une étude pour analyser les motivations incitant les femmes à participer aux missions de paix et de concevoir des mesures d'aide aux femmes soldats de la paix<sup>4</sup>. Cet exemple démontre à quel point il importe d'évaluer tous les facteurs, acteurs, besoins et risques potentiels avant de définir des indicateurs de performance. Ce processus aidera assurément les gouvernements à formuler des indicateurs précis, fiables et réalistes pour évaluer les progrès réalisés par rapport aux objectifs.

#### PAN 1325 ivoirien

La Côte d'Ivoire traverse des crises politiques et militaires depuis septembre 2002. Son PAN 1325 quinquennal, qui court de 2008 à 2012, a été conçu sous l'égide du ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales (MFFAS), avec la collaboration des ministères de la Planification et du Développement, des Affaires étrangères, de la Justice et des Droits humains, de l'Économie et des Finances, de la Défense, de l'Intérieur, de la Solidarité et des Victimes du guerre, de la Santé et de l'Hygiène publique, de l'Éducation nationale et de la

<sup>4</sup> Conseil de l'Union européenne, « Mise en oeuvre des Résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité – élaboration et mise en oeuvre des Plans d'action nationaux 1325 », Compte rendu de séance, Bruxelles, 2 octobre 2009.

## AUTRICHE ET CÔTE D'IVOIRE

### Mise en Oeuvre de la Résolution 1325 par le Biais de Plans d'Action Nationaux

Reconstruction<sup>5</sup>. En janvier 2007, le PNUD, le FNUAP, l'Unité genre de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire, l'UNIFEM et la Norvège ont lancé un projet visant à conférer un appui technique et financier au Gouvernement ivoirien pour la rédaction et la mise en oeuvre du PAN 1325 et à promouvoir la participation des organisations de la société civile spécialisées dans les sexospécificités au processus du PAN 1325. Dans le cadre de ce projet, une formation a été dispensée sur la Résolution 1325 à des responsables gouvernementaux, des élus locaux – essentiellement des maires et des conseillers généraux – et des représentants d'organisations de la société civile<sup>6</sup>.

Le PAN 1325 de la Côte d'Ivoire décrit en détail les insécurités auxquelles sont confrontées les femmes et les filles ivoiriennes. Il s'agit notamment des déplacements internes et externes, de la prostitution, de la violence sexuelle et de l'agression sexuelle. Il reconnaît également les problèmes rencontrés par les institutions du secteur de la sécurité, parmi lesquels la corruption et la politisation de l'environnement judiciaire, et les lacunes en matière de formation qui empêchent la police et la gendarmerie de s'occuper efficacement des victimes de violence sexuelle. Ces problèmes font obstacle aux efforts déployés pour résoudre efficacement les insécurités sexistes qui pèsent sur les femmes et les filles. Dans ce contexte, reconnaissant l'importante nécessité de satisfaire les besoins des femmes et de les inclure dans tous les secteurs de développement, le PAN 1325 fait de la mise en oeuvre de la Résolution 1325 une priorité nationale. Ainsi, en tant que tel, le PAN 1325 constitue un cadre consensuel pour la reconstruction, la réconciliation et la paix durable dans le pays.

L'objectif général du PAN 1325 de la Côte d'Ivoire consiste à « intégrer l'approche du genre dans la politique de paix afin de réduire drastiquement les inégalités et les discriminations ». Pour atteindre cet objectif, le PAN 1325 définit quatre domaines prioritaires :

- Protection des droits des femmes et des filles vis-à-vis de la violence sexuelle, en particulier la mutilation génitale féminine ;
- Inclusion des sexospécificités dans les programmes et politiques de développement ;
- Participation des femmes et des hommes aux processus nationaux de paix et de reconstruction ;
- Renforcement de la participation des femmes à la prise de décisions politiques et au processus politique.

L'une des principales caractéristiques du PAN 1325 ivoirien est qu'il établit un cadre logique d'indicateurs pour une chaîne de résultats associée à chacun des quatre domaines prioritaires, offrant ainsi une plateforme pour le contrôle et l'évaluation des progrès. Chaque domaine prioritaire comporte six à douze actions et trois différents types de résultats : « résultats stratégiques », « effets » et « produits finaux ». Une partie responsable et une méthode d'information sont associées à chacune des actions. Le cadre logique identifie également des risques et définit des indicateurs de produit final, ainsi que des sources et des moyens de vérification pour chacun des résultats escomptés. En outre, le PAN 1325 est assorti d'un plan budgétaire quinquennal ventilé par activité.

Le PAN 1325 a aussi mis sur pied un Comité de coordination nationale, dirigé par le MFFAS et composé de représentants de la société civile, qui informe le gouvernement sur l'avancement du plan et dresse des rapports annuels d'avancement. Des comités spéciaux, composés de représentants spécialisés du gouvernement et de la société civile, sont chargés de contrôler et d'évaluer les projets individuels, notamment en surveillant les indicateurs et les dépenses.

<sup>5</sup> Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales, Plan d'action national pour la mise en oeuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2008-2012) : Document de fond, [http://www.un.org/womenwatch/feature/wps/nap1325\\_cote\\_d\\_ivoire.pdf](http://www.un.org/womenwatch/feature/wps/nap1325_cote_d_ivoire.pdf) (dernière consultation : 19 février 2010). Voir aussi PNUD, Note d'information, [http://www.undp.org/cpr/whats\\_new/women\\_in\\_cotedivoire.shtml](http://www.undp.org/cpr/whats_new/women_in_cotedivoire.shtml) (dernière consultation : 19 février 2010).

<sup>6</sup> PNUD, CIV 00055669 – Projet d'appui à l'élaboration et la mise en oeuvre d'un Plan national de promotion de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité, janvier-décembre 2007, <http://www.ci.undp.org/uploadoc/1325.pdf> (dernière consultation : 12 février 2010).

### AUTRICHE ET CÔTE D'IVOIRE

### Mise en Oeuvre de la Résolution 1325 par le Biais de Plans d'Action Nationaux

En conclusion, à mesure que de plus en plus d'États conçoivent des PAN 1325, il reste à démontrer si ces plans parviennent à réaliser les vœux de pleine mise en oeuvre de la Résolution 1325 au niveau national, mais aussi (si telle est l'intention) aux niveaux régional et international. Les processus de contrôle et d'évaluation, sans oublier les rapports annuels dressés par des organes comme le groupe de travail en Autriche ou le Comité de coordination nationale en Côte d'Ivoire, constitueront des outils indispensables pour identifier les progrès, les problèmes et les leçons apprises.

- ▶ L'importance de l'intégration des femmes dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale est traitée à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*.
- ▶ Les raisons et les modalités de l'engagement des organisations de la société civile dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale sont détaillées à la section 4.4 du *Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*.
- ▶ Les problèmes et les défis de l'intégration du genre dans les politiques de sécurité nationale de pays sortant d'un conflit, en transition et développés sont examinés à la section 5 du *Dossier « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale »*.

## ISRAËL

## Une loi pour l'inclusion des femmes dans la prise de décisions

Il s'est trouvé des femmes pour jouer un rôle majeur dans les négociations de paix au Moyen-Orient, comme en témoignent la Palestinienne activiste pacifiste et professeure de littérature Hanan Ashrawi et la ministre israélienne des Affaires étrangères Tizpi Livni. Cependant, les femmes sont fortement sous-représentées dans les pourparlers de paix et dans les prises de décisions en matière de sécurité. À la fin 2004, deux membres de la Knesset (Parlement israélien), en collaboration avec *Isha L'Isha*, organisation de femmes locale, ont tenté de faire évoluer la situation. Ils ont ainsi proposé des amendements à la loi de 1956 sur la représentation égale des femmes, afin d'imposer l'inclusion de femmes dans les équipes nommées par le Parlement pour formuler des politiques relatives aux affaires intérieures, étrangères ou ayant trait à la sécurité et pour conduire des négociations de paix<sup>1</sup>.

*Isha L'Isha* a organisé une campagne de grande envergure impliquant tous ses membres, ainsi que d'autres organisations de femmes et militant pour la paix, afin de promouvoir la loi auprès des membres de la Knesset en les contactant par téléphone, courriel ou fax. Une campagne médiatique a également été organisée pour faire prendre conscience à la Knesset de l'importance de cette loi<sup>2</sup>. Après que la loi a été passée en première lecture en mars 2005, *Isha L'Isha* a dépêché des représentants aux débats de la Knesset pour veiller à ce que le texte définitif soit le plus précis et efficace possible et à ce qu'il passe le barrage des autres lectures.

Les amendements de la loi ont été votés par la Knesset en juillet 2005. La nouvelle loi sur la représentation égale des femmes affirme l'égalité des droits des femmes et leur protection contre la violence, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et la traite, ainsi que leur représentation à pied d'égalité dans les prises de décisions et négociations de paix. Le succès de la campagne a été attribué à deux grands processus : d'une part, la création d'une coalition d'organisations de femmes défendant publiquement le projet de loi et, d'autre part, la communication ouverte et la coopération avec des membres de la Knesset<sup>3</sup>.

Le but est de parvenir à ce que, dès lors qu'une équipe ou une commission de négociation est désignée, sa composition soit communiquée à l'Autorité pour la promotion et le statut des femmes, qui dépend du cabinet du Premier ministre. Si l'Autorité estime que les femmes ne sont pas dûment représentées, elle peut imposer un remaniement. Pour l'heure, ce système attend encore d'être mis en pratique, ce qui devrait être fait après l'intervention de l'appareil judiciaire.

De fait, la loi a encouragé la participation des femmes israéliennes à la Commission internationale des femmes, coalition mondiale de 60 femmes activistes et responsables gouvernementales lancée en juillet 2005 à Istanbul. Partant du principe que les femmes israéliennes et palestiniennes sont largement absentes des processus décisionnels et des négociations officielles (observation renforcée par l'exposé de mission explicitement spécifié dans la loi de 2005 et dans la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies), la Commission oeuvre à la mise en place d'un système de soutien aux femmes nommées dans les groupes de négociation de la région. Les négociations de paix israélo-palestiniennes sont l'une des principales cibles de ces efforts.

En dépit de la loi israélienne progressiste sur l'égalité des sexes, les données disponibles en la matière indiquent qu'Israël a encore une longue route à parcourir avant d'atteindre l'égalité parfaite. En effet, en mars 2009, 21 des 120 membres (soit 17,5 %) de la Knesset étaient

<sup>1</sup> Isha L'Isha, *Parliament/Knesset Passes New Law Mandating Inclusion of Women for Peace and Security Negotiations & Policy*. Communiqué de presse d'Isha L'Isha, 21 juillet 2005, <http://www.peacewomen.org/news/Israel-OPT/July05/Knesset.html> (dernière consultation : 29 juin 2009).

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Kathambi Kinoti, *Involving Israeli Women in Peace and Security*. Entretien avec Sarai Aharoni d'Isha L'Isha, Haifa Feminist Centre Israel, Association for Women's Rights in Development (AWID), Resource Net Friday File n° 24, 1er août 2005, <http://www.awid.org/eng/Issues-and-Analysis/Library/Involving-Israeli-Women-in-Peace-and-Security> (dernière consultation : 29 juin 2009).

#### ISRAËL

#### Une loi pour l'inclusion des femmes dans la prise de décisions

des femmes, contre une moyenne de 21,2 % pour les pays de l'Union européenne.<sup>4</sup> En Israël, les femmes sont fréquemment tenues de passer par les collectivités locales et/ ou l'armée pour pouvoir accéder à la politique nationale. L'intégration de femmes dans les forces armées constitue l'un des piliers de la stratégie gouvernementale en faveur de l'égalité entre sexes. Cependant, alors que les femmes constituent 33 % des officiers subalternes, seules 21 % ont le grade de capitaine ou de commandant et, au total, elles n'occupent que 3 % des postes les plus élevés.

Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact des amendements apportés en 2005 à la loi israélienne sur l'égalité des femmes. Il n'en demeure pas moins que ces efforts fournissent un exemple positif de la mise en oeuvre concrète de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. La promulgation de la nouvelle loi n'est que le début d'un long processus, qui supposera la formation des femmes aux techniques de négociation et de résolution de conflits, la création d'un répertoire de négociatrices qualifiées et le contrôle de l'application de la loi<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Voir l'Union internationale parlementaire, Les Femmes dans les parlements : la situation au 31 mai 2009. UIP, <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> (dernière consultation : 29 juin 2009).

<sup>5</sup> Isha L'Isha, *Parliament/Knesset Passes New Law*.



## JAMAÏQUE

## Politique de sécurité nationale participative et sensible au genre Jamaïque

La Jamaïque est confrontée à de graves problèmes sociaux. En particulier, des taux élevés de criminalité et de violence sont concentrés dans des poches de pauvreté et menacent de désintégrer le tissu social du pays. En 2009, il y a eu en Jamaïque 32,41 meurtres pour 100 000 personnes (contre un taux de 4,28 pour 100 000 personnes aux États-Unis, par exemple)<sup>1</sup>. Des inégalités entre les sexes sont observées dans les secteurs de l'éducation et de l'emploi, mais aussi à tous les niveaux décisionnels. La violence domestique pose également de graves problèmes aux femmes. Pas moins de 9 625 incidents de violence domestique ont été dénombrés en 2007 (soit une hausse de 29,2 % par rapport à l'année précédente) et environ 4,4 % des meurtres ont été attribués à des disputes conjugales<sup>2</sup>.

Le Gouvernement jamaïcain a pris conscience de la nécessité d'appliquer une approche inclusive pour résoudre les problèmes de la criminalité organisée et de la violence des gangs, ainsi que les difficultés socioéconomiques. En 2005, une consultation à base élargie a donc été conduite, impliquant tous les organes du gouvernement potentiellement concernés et des organisations de la société civile (OSC), dont des organisations de femmes. Cette consultation a abouti à l'identification de huit Objectifs stratégiques de sécurité et à l'élaboration d'un Livre vert de Stratégie de sécurité nationale et d'un Livre blanc de Stratégie de sécurité nationale, présentés au Parlement en janvier 2006<sup>3</sup>. Les huit Objectifs stratégiques de sécurité étaient les suivants :

1. Réduire la criminalité et la violence et démanteler les réseaux criminels organisés ;
2. Renforcer le système judiciaire et promouvoir le respect de la primauté du droit ;
3. Protéger la Jamaïque contre le terrorisme ;
4. Protéger et contrôler le territoire jamaïcain ;
5. Renforcer l'intégrité des institutions du gouvernement démocratique ;
6. Accroître la contribution jamaïcaine à la sécurité régionale et internationale ;
7. Instaurer un environnement propice à une économie stable et à une prestation efficace de services sociaux ;
8. Protéger les ressources naturelles jamaïcaines et réduire les risques de catastrophes naturelles<sup>4</sup>.

À la mi-2007, à l'appui de ces documents, le Gouvernement jamaïcain a adopté une vaste politique de sécurité nationale complète (PSN), baptisée *Towards a Secure and Prosperous Nation*<sup>5</sup>. La PSN reprend les politiques, responsabilités et objectifs principaux de la Jamaïque en matière de sécurité et les synthétise en un plan général ayant vocation à concrétiser une « vision nationale ». Elle implique toutes les plus grandes institutions de sécurité et de justice, à savoir les forces armées, la police, le ministère de la Justice et des acteurs non étatiques, ainsi que les fonctions complémentaires des secteurs public et privé et des OSC, en vue

<sup>1</sup> Nationmaster.com, *Crime Statistics Murders (per capita) (most recent) by country*, [http://www.nationmaster.com/graph/crime/crime\\_mur\\_percap-crime-murders-per-capita](http://www.nationmaster.com/graph/crime/crime_mur_percap-crime-murders-per-capita) (dernière consultation : 29 juin 2009). Voir aussi : *Jamaica and the European Community, Country Strategy Paper and National Indicative Programme for the Period 2008-2013*. Kingston et Bruxelles, Gouvernement jamaïcain et Commission européenne, [http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/scanned\\_jm\\_csp10\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/scanned_jm_csp10_en.pdf) (dernière consultation : 29 juin 2009).

<sup>2</sup> Rasbert Turner, *Domestic Violence Statistics Alarming*. *Jamaica Gleaner News*, 21 juillet 2008, <http://www.jamaicagleaner.com/gleaner/20080721/lead/lead6.html> (dernière consultation : 29 juin 2009).

<sup>3</sup> Ministère de la Sécurité nationale, Gouvernement de Jamaïque, *National Security Policy for Jamaica: Towards a Secure and Prosperous Nation*. Kingston, Gouvernement jamaïcain, 2007. <http://www.jis.gov.jm/NSPANNET.pdf> (dernière consultation : 29 juin 2009).

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Ministère de la Sécurité nationale, Gouvernement de Jamaïque, *National Security Policy for Jamaica*, iii..

### JAMAÏQUE

#### Politique de sécurité nationale participative et sensible au genre Jamaïque

de créer un réseau intégré et cohésif de sécurité. La PSN spécifie un plan d'action visant à améliorer la capacité de la Jamaïque à réaliser les huit Objectifs stratégiques de sécurité et définit pour ce faire les compétences, objectifs et actions spécifiques requis par certains ministères, des organes publics et autres partenaires internationaux et locaux, dans les délais impartis<sup>6</sup>.

L'un des piliers de cette politique est le principe suivant : « pour que tous les Jamaïcains puissent bénéficier d'une meilleure qualité de vie et réaliser leur plein potentiel, chacun doit s'impliquer », principe qui confirme l'approche participative adoptée pour la conception et la mise en oeuvre de la PSN<sup>7</sup>. Par exemple, la PSN prescrit que les organes publics locaux de sécurité et de sûreté :

« doivent organiser des réunions obligatoires, ouvertes au public afin que les citoyens puissent exprimer leurs inquiétudes, formuler leur avis sur la performance de la police et d'autres organismes publics et, surtout, pour permettre aux citoyens de questionner la police et d'autres organismes<sup>8</sup> ».

Afin d'institutionnaliser cette approche participative, il a été mis sur pied un certain nombre de comités mixtes entre, d'une part, l'Unité de mise en oeuvre de la Stratégie de sécurité nationale et, d'autre part, les collectivités locales et divers groupes de la société civile intéressés. Ces mécanismes devraient autoriser une communication et une collaboration constantes entre l'Unité de mise en oeuvre de la Stratégie de sécurité nationale et ses acteurs sur le terrain.

Les consultations conduites pour l'élaboration de la PSN ont impliqué le Bureau de la condition féminine et différentes organisations de femmes. Grâce à leurs interventions, la PSN est parvenue à mettre en exergue la nature sexospécifique de certaines menaces à la sécurité. Elle préconise ainsi de prêter davantage attention à l'impact de la violence sur les individus, les communautés et la société :

« La violence domestique », y est-il noté, « est l'une des formes de violence les plus courantes et les plus envahissantes qui frappent la société. Elle contribue à la criminalité et à la violence par les effets dévastateurs qu'elle a sur le tissu social et par le rôle de socialisation qu'elle joue sur les jeunes en les incitant à recourir à la violence pour résoudre leurs problèmes. Les femmes et les enfants sont les plus exposés à la violence domestique<sup>9</sup> ».

Sous l'égide de la PSN, les autorités ont été encouragées à prendre des mesures pour lutter contre la violence domestique. Par exemple, le Bureau de la condition féminine et le gouvernement ont dispensé des formations aux policiers afin de leur expliquer les tenants et les aboutissants de la violence domestique et de les inciter à prendre ce problème au sérieux. Ils ont également contribué à la mise au point de services spéciaux visant à traiter les incidents de violence domestique<sup>10</sup>.

Le *Programme 2008-2011 pour la prévention de la violence, la paix et le développement durable de la Jamaïque* (PPVPDD, lancé et financé par le Programme des Nations Unies pour le développement, le département britannique du Développement international et l'Agence canadienne de développement international) fait fonction de cadre pour la mise en oeuvre de la PSN dans les domaines de la violence et de la criminalité<sup>11</sup>. Le PPVPDD comprend en

<sup>6</sup> *Ibid.*, v.

<sup>7</sup> *Ibid.*, iii.

<sup>8</sup> *Ibid.*, 91.

<sup>9</sup> *Ibid.*, 13.

<sup>10</sup> Ministère de la Sécurité nationale, *Police Going After Men Who Commit Violence Against Women. Jamaica Information Service*, 27 novembre 2008, [http://www.jis.gov.jm/security/html/20081127T090000-0500\\_17538\\_JIS\\_POLICE\\_GOING\\_AFTER\\_MEN\\_WHO\\_COMMIT\\_VIOLENCE\\_AGAINST\\_WOMEN.asp](http://www.jis.gov.jm/security/html/20081127T090000-0500_17538_JIS_POLICE_GOING_AFTER_MEN_WHO_COMMIT_VIOLENCE_AGAINST_WOMEN.asp) (dernière consultation : 29 juin 2009).

<sup>11</sup> Groupe de gouvernance du PNUD Jamaïque, *Jamaica Violence Prevention, Peace and Sustainable Development Programme (JVPPSD) 2008 Annual Report*. Kingston, PNUD, novembre 2008, [http://www.jm.undp.org/files/JVPPSD\\_Report.pdf](http://www.jm.undp.org/files/JVPPSD_Report.pdf) (dernière consultation : 29 juin 2009).

## JAMAÏQUE

## Politique de sécurité nationale participative et sensible au genre Jamaïque

outre un « Plan d'action pour l'égalité des sexes » qui guide l'intégration de la perspective du genre dans l'ensemble de la PSN. Par exemple, il organise la collecte et la diffusion de données ventilées par sexe en vue d'informer les agents chargés de l'application de la loi, les responsables politiques et le grand public. Le *Women's Resource and Outreach Centre* veille à ce que le Plan d'action sensible au genre soit intégré au plan de travail de tous les partenaires de mise en oeuvre du PPVPDD, gouvernement jamaïcain compris.

Grâce au PPVPDD, le Programme des Nations Unies pour le développement a permis de former près de 600 représentants communautaires à la prévention des conflits, aux questions de genre et à la consolidation de la paix. Un soutien institutionnel a été apporté aux grands groupes de la société civile, parmi lesquels le *Women's Resource and Outreach Centre*. Des formations ont également été dispensées à plus de 200 agents gouvernementaux, notamment des policiers et des magistrats. Trois Centres de paix et de justice ont été créés pour aider la police et les tribunaux à lutter contre la criminalité et la violence, mais aussi pour traiter des questions de genre en collaborant avec de jeunes hommes afin de les inciter à aborder la masculinité agressive et en élargissant l'accès des femmes à la justice.

Si la PSN jamaïcaine fait figure d'exemple pour démontrer l'utilité du processus participatif dans l'élaboration de politiques de sécurité, le document en soi pâtit toutefois d'un manque de sensibilité au genre à certains égards. Il emploie en effet une terminologie qui tend à véhiculer l'idée que seuls les hommes, et non pas les femmes, participent activement à la vie publique (« risques créés par l'homme », par exemple)<sup>12</sup>.

Cela dit, la pression exercée par les femmes pour intégrer la violence sexiste à la PSN a finalement réussi à amener le gouvernement à concevoir un plan d'action national sur la violence sexiste, comportant des mesures exhaustives et protectrices – législation, amélioration des services aux victimes, renforcement des partenariats et décuplement des efforts visant à engager des hommes et des garçons. Le plan d'action est actuellement en cours d'élaboration mais s'il est approuvé d'ici la fin de l'année 2009, comme prévu, il marquera un grand pas en avant dans la lutte contre la violence sexiste et domestique en Jamaïque<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Gouvernement de Jamaïque, *National Security Policy for Jamaica*.

<sup>13</sup> Ministère de l'Information, de la Culture, de la Jeunesse et des Sports, *Government to Develop Action Plan to Address Gender-based Violence*. *Jamaica Information Service*, 27 novembre 2008, [http://www.jis.gov.jm/information/html/20081127T090000-0500\\_17534\\_JIS\\_GOV\\_T\\_TO\\_DEVELOP\\_ACTION\\_PLAN\\_TO\\_ADDRESS\\_GENDER\\_BASED\\_VIOLENCE\\_.asp](http://www.jis.gov.jm/information/html/20081127T090000-0500_17534_JIS_GOV_T_TO_DEVELOP_ACTION_PLAN_TO_ADDRESS_GENDER_BASED_VIOLENCE_.asp) (dernière consultation : 29 juin 2009).

## PLACE DU GENRE DANS LE CONTRÔLE DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PAR LA SOCIÉTÉ CIVILE

*Intégrer les questions de genre et inclure les organisations de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité aide à développer ...*

*Un contrôle plus efficace.* Les organisations de femmes peuvent renforcer le contrôle du secteur de la sécurité de plusieurs façons :

- en donnant des conseils politiques 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;
- en renforçant les capacités des organes de contrôle dans le domaine du genre;
- en identifiant les menaces et problèmes de sécurité qui pèsent sur les individus et les communautés;
- en facilitant le dialogue 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.

*Des institutions du secteur de la sécurité plus efficaces.* Le fait de tenir pour responsables les institutions du secteur de la sécurité de l'augmentation du recrutement, de la rétention et de l'avancement des femmes renforce l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. Le fait de tenir pour responsables les institutions du secteur de la sécurité pour prévenir le harcèlement sexuel et autres formes de violence sexiste augmente leur productivité. Les groupes de la société civile peuvent soutenir un contrôle sensible au genre sur ces questions à travers des mécanismes de contrôles formels ou informels.

*Appropriation locale de la RSS.* Garantir l'engagement des hommes et des femmes dans les processus de RSS à travers la participation des organisations de femmes de la société civile, renforce l'appropriation locale du processus de réforme. Quand la réforme répond aux différents besoins, opinions et priorités des hommes et des femmes, les institutions du secteur de la sécurité deviennent plus efficaces, plus représentatives et plus légitimes aux yeux de la population.

- ▶ Cette introduction provient de la *Note pratique sur la place du genre dans la réforme de la défense*, qui est basée sur un dossier plus long. Ils peuvent être consultés en ligne [www.dcaf.ch/gssrtoolkit](http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit)

## BRÉSIL

## Lutte des organisations de la société civile contre la violence armée

À Rio de Janeiro, au Brésil, les jeunes hommes sont plus exposés au risque de mort par balle qu'à toutes les autres causes de décès confondues, y compris les accidents de la route, les maladies et autres types de blessures. Le Brésil affiche l'un des taux d'homicide les plus élevés au monde, avec chaque année plus de 39 000 décès par balle. Les Brésiliens ont près de quatre fois plus de risques d'être tués par une arme à feu que l'ensemble de la population mondiale<sup>1</sup>.

Viva Rio est une organisation non gouvernementale basée à Rio de Janeiro qui oeuvre dans les domaines de la violence armée, de la jeunesse et du développement communautaire. Créée en 1993 en réponse à l'escalade de la violence urbaine, elle a pour but de promouvoir une culture de paix et de développement social. Aujourd'hui, Viva Rio déploie plus de 500 projets. Certains de ces projets sont axés sur la prévention de la violence des gangs et de la violence armée parmi les jeunes par le biais de diverses activités, parmi lesquelles:

- Campagnes de sensibilisation publique à la réduction de la demande en armes ;
- Campagnes de collecte volontaire d'armes à feu ;
- Destruction des surplus d'armes, en collaboration avec la police, les armées et les collectivités locales ;
- Sécurisation des dépôts d'armes ;
- Promotion de lois plus strictes sur le port d'armes ;
- Centres de conseils juridiques gratuits ;
- Autres activités : cours de musique, installations sportives, cours de formation professionnelle, microcrédit, projets de jardins citadins, centres informatiques, enseignement primaire et secondaire, centres de conseils juridiques gratuits ;
- Le projet « Lutte pour la paix », par exemple, a permis à quarante jeunes hommes de la favela Maré de suivre des cours d'éducation civique et de boxe et de participer à un groupe de discussion avec un travailleur social sur différents thèmes, allant de la gestion de la colère à la construction de l'estime de soi, en passant par les maladies sexuellement transmissibles.

En collaboration avec la police militaire de l'état de Rio de Janeiro, Viva Rio a également mis au point à l'intention de la police un programme de formation de formateurs autour des thèmes des droits des citoyens, de l'éthique et des relations communautaires. Près de deux cents policiers ont d'ores et déjà été formés et devraient prochainement former à leur tour quelques 10 000 autres policiers au total<sup>2</sup>.

Les femmes ont joué un formidable rôle dans les efforts communautaires de désarmement. En mai 2001, les femmes de Viva Rio ont lancé la campagne « Libère-toi des armes ! C'est ton arme ou moi ». Des dizaines de milliers de femmes, dont beaucoup organisées en groupes de soutien aux victimes, ont défilé dans les rues et sont parvenues à faire intensifier les lois nationales sur le port d'armes. En décembre 2003, elles ont de nouveau manifesté pour défendre la loi nationale sur le désarmement. Tenant compte de l'importante contribution des femmes à la prévention de la violence, Viva Rio a récemment réévalué tous ses projets en cours et en a conçu de nouveaux qui abordent des questions de genre.

- ▶ La violence sexiste est traitée dans le *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*, page 4.
- ▶ Le rôle des organisations de la société civile dans le contrôle du secteur de la sécurité est abordé dans le *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*, pages 2-3.
- ▶ La question de l'implication des hommes dans la lutte contre la violence dans les sociétés est étudiée dans le *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*, page 10.

<sup>1</sup> UNESCO, "Mortes Matadas Por Armas de Fogo no Brazil – 1979/2003," Julio Jacobo Waiselfisz, <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001399/139949POR.pdf> (dernière consultation : 9 mars 2009).

<sup>2</sup> IANSA, "NGO Profile: Viva Rio, Brazil," International Action Network on Small Arms, [http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo\\_profille\\_viva\\_rio.htm](http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo_profille_viva_rio.htm) (dernière consultation : 9 mars 2009).



## NÉPAL

# Organisations de femmes de la société civile travaillant avec des institutions du secteur de la sécurité

Le Népal offre de précieux exemples d'organisations de femmes collaborant avec des institutions du secteur de la sécurité.

La société civile a en effet joué dans ce pays un rôle important pour combattre l'alliance entre l'armée et la monarchie : des organisations de la société civile se sont associées pour constituer le Mouvement de la société civile pour la démocratie et la paix, organiser de massives manifestations non-violentes et rejoindre les maoïstes et d'autres partis politiques afin de contraindre le roi Gyanendra à renoncer au pouvoir et à accepter la transition démocratique.<sup>1</sup>

Les institutions népalaises du secteur de la sécurité se heurtent à de nombreux obstacles qui les empêchent de traiter les problèmes sexospécifiques<sup>2</sup> :

- En l'absence de lois contre la violence domestique, la police n'intervient pas dans ce type d'affaires, par exemple en cas d'agression sexuelle. La police a tendance à traiter la violence domestique comme une affaire familiale banale et rechigne à engager des poursuites contre ses auteurs<sup>3</sup>.
- Bien que des centres de service pour les femmes et les enfants aient été mis sur pied dans de nombreux districts pour s'occuper des affaires de violence contre des femmes et des enfants, les responsables de ces centres font souvent preuve d'un manque de sensibilité, de compétences et de persévérance pour faire face aux cas les plus complexes.
- L'accès des femmes à la justice est compliqué. Si une victime de sévices cherche à obtenir justice de son propre chef, il y a très peu de chances pour que la police prête attention à son affaire. Cependant, si la victime entre en contact avec la police par le biais d'une organisation sociale, il y a plus de chances pour que son affaire soit prise au sérieux.

Au fil des années, de nombreuses organisations ont déployé des programmes d'orientation et de formation à l'intention de différentes parties prenantes en vue de lutter contre la violence exercée à l'encontre des femmes et des enfants. Le but de ces formations était de sensibiliser sur les différentes dimensions de la violence, d'analyser le rôle des acteurs concernés, de renforcer les capacités des personnes s'occupant directement ou indirectement des affaires de violence et de renforcer les réseaux. La participation des personnels de police et d'ONG aux différentes séances de formation a permis de livrer un fructueux échange d'idées et d'expériences, mais aussi de combler le fossé entre la police et les activistes des ONG<sup>4</sup>.

En 2003, en collaboration avec les armées, les organisations de femmes ont ainsi dispensé des formations sur les droits humains internationaux, dont les droits spécifiques des femmes et des enfants, à près de 200 responsables supérieurs<sup>5</sup>. Grâce à des programmes interactifs impliquant des militaires de haut rang et des villageois, ces formations sont parvenues à mettre en exergue l'impact négatif du harcèlement et de la violence dans les armées. En 2004, un comité directeur comprenant des représentants de Save the Children, de la police des forces armées, de la police générale et du cabinet du Premier ministre a été institué pour promouvoir l'élaboration d'un manuel de formation destiné aux personnels militaires sur le terrain.

Les femmes ont activement contribué au processus de paix de 2006 et continuent de jouer un rôle crucial au Népal à la suite de la fin du conflit. Aux niveaux des communautés et des districts, les groupes de femmes ont activement oeuvré pour promouvoir la participation

<sup>1</sup> Dhungana, Shiva K., Security Sector Reform and Peacebuilding in Nepal: a critical reflection. Journal of Peacebuilding and Development, vol. 3, n° 2, 2007, 70-78.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Saferworld, Policing in Nepal: A Collection of Essays, septembre 2007.

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Naraghi Anderlini, S. et Pampell Conaway, C., Security Sector Reform. Inclusive Security, Sustainable Peace: a toolkit for advocacy and action, International Alert et Initiative for Inclusive Security, 2004, 36.



## NÉPAL

### Organisations de femmes de la société civile travaillant avec des institutions du secteur de la sécurité

des femmes à un dialogue constructif avec les institutions politiques et sécuritaires<sup>6</sup>. PACT, une ONG nationale mandatée pour porter des initiatives locales fructueuses à l'attention de forums nationaux en resserrant les liens entre les groupes communautaires de femmes et leurs homologues de niveau national, a fait preuve d'une très grande efficacité pour accroître la participation féminine dans le gouvernement provisoire<sup>7</sup>.

- ▶ La participation des organisations de femmes au contrôle du secteur de la sécurité est analysée à la section 4.8 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*.
- ▶ Les réseaux de la société civile sont décrits à la section 4.9 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*
- ▶ La formation en matière de genre des personnels du secteur de la sécurité est étudiée à la section 4.7 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*

<sup>6</sup> International Alert, *Supporting Civil Society in Building Peace in Nepal*, 2007, [http://www.international-alert.org/pdf/Supporting\\_Civil\\_Society\\_in\\_Building\\_Peace\\_in\\_Nepal.pdf](http://www.international-alert.org/pdf/Supporting_Civil_Society_in_Building_Peace_in_Nepal.pdf).

<sup>7</sup> Voir le site Internet de Pact World à l'adresse <http://www.pactworld.org/>.

## PACIFIQUE

# Participation de groupes féminins de la société civile au dialogue sur la sécurité

Dans la région du Pacifique, les femmes ont joué un rôle de premier plan en faveur de la paix lors des crises qui ont sévi à Bougainville, aux îles Salomon et à Fidji. Aujourd'hui, elles continuent de jouer un rôle majeur dans la consolidation de la paix. Par leurs activités de mobilisation et de sensibilisation, les organisations de femmes informent et conseillent des responsables politiques en charge des affaires de sécurité, ainsi que le public, sur les questions liées au genre et à la sécurité.

L'un des principaux obstacles posés aux femmes de la région du Pacifique est leur marginalisation, qui les tient traditionnellement éloignées des structures décisionnelles. En effet, cinq des dix pays du monde qui n'ont aucune représentante au parlement se situent dans la région et les femmes sont généralement sous-représentées aux postes supérieurs de la sphère politique et de la fonction publique. Tel est le thème au cœur de l'initiative *Women, Peace and Security: Policy Responses and Solutions for our Pacific Region*, lancée en octobre 2008 par femLINKPACIFIC, réseau régional féminin spécialisé dans les médias, qui promeut la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

Les femmes de la région Pacifique ont une longue histoire d'activisme pacifique, qui remonte aux prémices de l'Association chrétienne des jeunes femmes de Fidji. FemLINKPACIFIC est née en septembre 2000 de la *Blue Ribbon Peace Vigil Initiative* et a placé l'adoption de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies au cœur de ses initiatives politiques et médiatiques<sup>1</sup>. FemLINKPACIFIC a établi un réseau régional féminin spécialisé dans les médias afin de documenter et de promouvoir le travail du groupe Pacific Peacewomen visant à imposer la mise en œuvre de la Résolution 1325 aux niveaux national, régional et international.

Diverses activités ont été organisées à cette fin, notamment un site Web « Résolution 1325 » pour contribuer à la diffusion d'informations sur la Résolution et la parution régulière d'un bulletin d'information en ligne sur la Résolution 1325. Le groupe Pacific Peacewomen a traduit la résolution en fidjien, en hindoustani, en rotuman, en tongien, en pidgin des Salomon et en tok pisin et d'autres traductions sont prévues en bichelamar (Vanuatu), en samoan, en gilbertin et en maori des îles Cook. Depuis 2004, la Suitcase Radio Initiative est déployée à Fidji : cette initiative consiste en la radiodiffusion d'un programme permettant aux femmes rurales d'exprimer leurs points de vue personnels et d'évoquer leurs problèmes et leurs préoccupations. Ces informations sont transmises par femLINKPACIFIC aux responsables politiques et officiels des gouvernements membres par le biais du Comité de sécurité régionale du Forum des îles du Pacifique.

En 2006, avec le soutien du gouvernement australien, un atelier sur le genre, le conflit, la paix et la sécurité a été organisé à Nadi, à Fidji, par le Forum des îles du Pacifique. Premier en son genre dans le Pacifique, cet atelier a accueilli des responsables politiques, des représentants d'agences militaires et d'application de la loi et d'ONG de femmes, provenant des seize pays du Forum des îles du Pacifique. Il est parvenu à mettre la question de la Résolution 1325 sur l'agenda régional.

En mai 2008, femLINKPACIFIC a élargi et intensifié l'agenda convenu en 2006, y introduisant notamment les éléments suivants : participation de représentants d'ONG de femmes aux Pourparlers de paix de Fidji, participation au Processus de suivi du Comité de sécurité régionale du Forum des îles du Pacifique et soumission au Comité de sécurité régionale du Forum des îles du Pacifique d'une présentation sur les femmes, la paix et la sécurité. À l'occasion de toutes ces manifestations, des femmes ont pu s'entretenir directement avec des responsables gouvernementaux et générer ainsi un soutien pour promouvoir leur approche holistique de la sécurité, y compris par le prisme de la sécurité humaine.

Le 31 octobre 2008, date du huitième anniversaire de l'adoption de la Résolution 1325, le réseau régional des femmes du Pacifique a lancé Women, Peace, and Security: Policy

<sup>1</sup> Voir <http://www.femlinkpacific.org.fj/> pour tout complément d'information.

## PACIFIQUE

### Participation de groupes féminins de la société civile au dialogue sur la sécurité

Responses and Solutions for our Pacific Region. Ce document de politique aborde plusieurs domaines d'intérêt pour les femmes, notamment :

- Survie et reprise d'activité après un conflit ;
- Budgets des femmes pour la prévention des conflits et la sécurité économique ;
- Démocratisation de la prise de décisions dans le secteur de la sécurité ;
- Approche davantage holistique du désarmement et de la réintégration ;
- Communication autour d'une culture de paix.

L'initiative politique est le résultat de trois mois d'entretiens tenus dans toute la région du Pacifique en 2007 et 2008, afin de glaner les expériences de 288 femmes. Deux cents autres femmes ont été entendues par les correspondants ruraux de femLINKPACIFIC. Policy Responses and Solutions for our Pacific Region est largement diffusé, le but étant d'informer les leaders politiques et civils sur les étapes pratiques recommandées par les femmes pour aider à la mise en oeuvre des engagements en matière d'égalité des sexes.

Les femmes et leurs réseaux ayant participé à l'élaboration de Policy Responses and Solutions for our Pacific Region ont reconnu que leur travail devait aller bien au-delà de l'élaboration d'une simple liste de besoins à présenter aux gouvernements et à les inciter à intervenir. Le document de politique d'octobre 2008 s'efforce d'aider les femmes du Pacifique à commencer d'exercer une influence concrète et systématique sur l'agenda régional de la sécurité humaine à l'échelle nationale et de faire en sorte que les femmes leaders, ainsi que leurs homologues gouvernementaux, soient bien informés et disposent de suffisamment de ressources institutionnelles, financières et humaines pour appliquer des stratégies et des recommandations.

- ▶ L'importance de la perspective du genre envers le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile est traitée aux pages 3-5 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*
- ▶ La contribution des organisations de femmes aux organes de surveillance du secteur de la sécurité est analysée à la page 6 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*
- ▶ Les questions de la mobilisation, de la sensibilisation et de la collaboration avec les médias sont posées aux pages 10-12 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*

## ROYAUME-UNI

# Contrôle par la société civile des lieux de détention

Au Royaume-Uni, la société civile exerce un contrôle sur le secteur de la sécurité en visitant et en surveillant les lieux de détention, à savoir les centres pénitentiaires et les centres policiers de garde à vue. Les visites sont effectuées de différentes manières par différents acteurs. Par exemple, des équipes d'experts peuvent être nommées par le gouvernement, des « visites individuelles de lieux de détention » peuvent être effectuées et des « comités de surveillance indépendants » peuvent être institués. Dans le cadre de ces activités de contrôle, ces équipes et individus profitent également de leurs visites pour identifier et traiter des questions de genre dans les lieux de détention.

### Visites indépendantes des lieux de détention

La loi de 2002 sur la réforme de la police a mis sur pied un système de surveillance indépendant qui permet à des bénévoles de se rendre à l'improviste dans des postes de police pour s'enquérir du traitement réservé aux détenus, de leurs conditions de vie et du respect ou non de leurs droits. Ces bénévoles, qui sont membres de la communauté locale, sont appelés « visiteurs indépendants de lieux de détention ».

Les autorités de police contrôlent le système global et sont chargées de recruter, de sélectionner et de nommer ces visiteurs indépendants. Quoiqu'aucune qualification formelle ne soit requise pour devenir visiteur indépendant, les candidats doivent être âgés d'au moins 18 ans et n'avoir aucune autre implication directe dans le système de justice pénale. Par exemple, les agents de police en service actif sont exclus<sup>1</sup>. Le Code de pratique des visites indépendantes de lieux de détention, adopté en 2003, fixe d'autres critères pour le recrutement, la sélection et la désignation des visiteurs indépendants<sup>2</sup>. Par exemple :

- Le recrutement doit être fondé sur des descriptifs précis des postes et des qualités requises pour honorer dûment la mission.
- Le recrutement doit être ouvert, non discriminatoire et faire l'objet d'une publicité adéquate.
- La sélection doit être effectuée sur la base de formulaires de candidature standard.
- Les autorités de police doivent prendre des mesures pour garantir que la sélection globale des visiteurs indépendants reflète la diversité de la communauté locale et soit équilibrée en termes d'âge, de sexe et d'origine ethnique.
- La désignation d'un visiteur indépendant ne peut avoir lieu qu'après un entretien et doit se fonder uniquement sur le mérite.
- Les visiteurs désignés doivent être des personnes indépendantes, capables de formuler des jugements éclairés auxquels peut se fier la communauté locale et qui peuvent, lorsque cela est justifié, être acceptés par la police comme « critique fondée ».
- Le jury de sélection doit spécifier par écrit les motifs qui l'amènent à désigner ou à refuser des candidats.

Pendant une visite sur un lieu de détention, le visiteur indépendant pose des questions aux détenus sur leur bien-être, mais peuvent aussi poser des questions spécifiques ou personnelles sur ce que leur racontent les détenus. Le visiteur vérifie les informations fournies par les détenus en les rapprochant de celles qui figurent dans leurs dossiers. Il examine également les lieux où les détenus sont placés pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes internationales. Les détenus sont en droit de se plaindre auprès du visiteur de leur traitement ou de leurs conditions de vie. Si le visiteur identifie un problème ou reçoit une plainte, il s'occupe de l'affaire avec l'agent responsable du poste de police.

Après sa visite, le visiteur indépendant dresse un rapport sur les conditions de vie des détenus

<sup>1</sup> Voir le site Internet de l'ICVA : <http://www.icva.org.uk/about/becomeavisitor/> (dernière consultation : 9 février 2010).

<sup>2</sup> Code of Practice on Independent Custody Visiting, <http://www.official-documents.gov.uk/document/other/9999102972/9999102972.pdf> (dernière consultation : 9 février 2010).

## ROYAUME-UNI

**Contrôle par la société civile des lieux de détention**

et sur les normes et procédures appliquées aux détenus dans le poste de police. Une copie de ce rapport est soumise à l'agent responsable du poste de police et d'autres copies sont envoyées aux autorités de police et au coordinateur du groupe local de visiteurs indépendants. Les groupes locaux de visiteurs indépendants recensent les points litigieux, identifient les grandes tendances qui émergent des visites des lieux de détention dans leur zone et gèrent les problèmes avec les chefs de police concernés.

En outre, un agent de police est désigné pour se charger de l'administration centralisée du système des visites indépendantes de lieux de détention et doit produire régulièrement des rapports destinés aux autorités de police, résumant les conclusions des visites et expliquant comment les problèmes ont été traités. Ces rapports sont ensuite discutés lors de réunions des autorités de police et doivent être mentionnés dans le rapport annuel de la police. Par ailleurs, l'administrateur central doit être en mesure de s'entretenir lorsqu'il le souhaite avec un responsable supérieur pour lui faire part de ses préoccupations.

Les autorités locales de police, souvent en partenariat avec l'*Independent Custody Voluntary Association* (ICVA), organisent une formation qui revêt une grande importance pour le système de visites indépendantes. Fondée en mars 1999, l'ICVA promeut et soutient les visites indépendantes dans les postes de police par des activités de surveillance, de mobilisation, de sensibilisation et de formation : elle dispense une formation au nom des autorités de police pour les bénévoles qui se sont portés candidats et fournit des supports de formation aux autorités de police pour leurs activités de formation. L'ICVA organise trois types de formation :

- La formation *initiale* enseigne les connaissances et compétences fondamentales requises pour conduire efficacement des visites indépendantes de lieux de détention.
- La formation *continue* étaye les connaissances précédemment acquises pour apprendre à traiter les problèmes qui se présentent pendant et après le processus de visite.
- La formation *d'évaluation* comporte une auto-évaluation conduite par les autorités de police sur l'efficacité de la formation dispensée.

La formation des visiteurs a généralement lieu le soir ou le week-end et les autorités de police remboursent les frais de déplacement et autres menues dépenses, par exemple les frais de garde d'enfants. L'ICVA a d'ores et déjà formé des milliers de bénévoles au Royaume-Uni, en Union européenne et ailleurs. On estime qu'au moins 50 % de ses bénévoles sont des femmes<sup>3</sup>.

L'ICVA s'efforce de traiter les questions de genre lors des visites indépendantes. Par exemple:

- Dans ses programmes de formation initiale et continue, l'ICVA étudie les besoins des jeunes femmes détenues en garde à vue. L'un des scénarios de formation met en scène un visiteur qui reçoit une plainte de la part d'une jeune détenue, prétendant avoir été agressée par un agent de police pendant sa garde à vue. L'ICVA montre aux bénévoles comment réagir à de tels scénarios, mais leur explique aussi le comportement escompté des policiers qui effectuent des gardes à vue.
- Grâce à leur formation, les bénévoles apprennent à déterminer si les lieux de détention conviennent aux femmes, par exemple si celles-ci ont la possibilité d'avoir des vêtements ou des accessoires hygiéniques de rechange<sup>4</sup>.
- Les visites indépendantes sont toujours conduites en présence d'une femme et d'un homme, de façon à ce que les détenus aient la possibilité de s'entretenir avec une personne du même sexe.

<sup>3</sup> Correspondance avec Ian Smith O.B.E., Président d'ICVA, 3 mars 2010.

<sup>4</sup> ICVA, Rapport annuel 2007, [http://www.icva.org.uk/\\_source/downloads/annualreports/AR-0809.pdf](http://www.icva.org.uk/_source/downloads/annualreports/AR-0809.pdf) (dernière consultation: 27 janvier 2010).

### ROYAUME-UNI

### Contrôle par la société civile des lieux de détention

L'ICVA aborde dans toutes ses formations les questions des droits humains, de la sensibilité culturelle et de la diversité. Cependant, faute de temps, elle admet ne pas être en mesure d'étudier en profondeur toutes ces disciplines<sup>5</sup>. Pour y remédier, l'ICVA a conçu une séance de formation distincte, d'une demi-journée, sur la sensibilité et la diversité culturelles et met actuellement au point un module sur les droits humains.

#### Comités de surveillance indépendants

En vertu du droit, tous les centres pénitentiaires et de rétention d'immigrés d'Angleterre et du pays de Galles doivent disposer d'un comité de surveillance indépendant (IMB, *Independent Monitoring Board*). Les membres de ces comités indépendants, qui sont plus de 1 850 au total, sont des bénévoles agissant à titre personnel. Le Secrétaire d'État à l'Intérieur nomme ces bénévoles dans leur centre pénitentiaire ou de rétention local après avoir organisé un entretien avec deux membres du comité local et un membre d'un jury indépendant d'un autre comité indépendant. Les membres des comités indépendants peuvent rencontrer tous les détenus, consulter leurs casiers judiciaires et se rendre partout dans les centres pénitentiaires ou de rétention<sup>6</sup>.

Chaque comité indépendant rend chaque année des comptes au Secrétaire d'État à l'Intérieur pour indiquer si le centre qu'il surveille répond aux normes et aux prescriptions et démontrer l'impact que ces normes et prescriptions ont sur les détenus. Le ministre en charge des prisons (placé sous la tutelle du Secrétaire d'État à l'Intérieur) répond à ces rapports annuels des comités indépendants en dressant le compte rendu des mesures prises pour remédier aux irrégularités dénoncées dans les rapports.

Pour renforcer l'indépendance de ces comités indépendants, l'*Association of Members of Independent Monitoring Boards* (AMIMB) a été créée en 1980. L'objectif de l'AMIMB est de maximiser l'efficacité de ses membres en dispensant des formations en prison aux membres des comités, en expliquant les bonnes pratiques en matière de traitement des détenus et d'administration pénitentiaire et en fournissant des informations pertinentes sur l'évolution des affaires pénales. Le principal instrument de travail de l'AMIMB est son *Guide pratique de la surveillance pénitentiaire*<sup>7</sup>. Ce guide contient 900 questions conçues pour aider les membres des comités indépendants à déterminer si les détenus sont traités humainement et vivent dans des conditions appropriées. Il fait également fonction d'ouvrage de référence pour la rédaction des rapports annuels<sup>8</sup>.

Le *Guide pratique de la surveillance pénitentiaire* contient notamment vingt-huit questions sur les femmes détenues et huit questions sur les mères et leurs enfants. Par exemple, les membres des comités sont invités à vérifier si deux agents féminins sont toujours présents durant les fouilles corporelles des femmes détenues, si les effectifs féminins des centres pénitentiaires sont en nombre suffisant, s'il existe des preuves de sévices sexuels ou de harcèlement sexuel de la part des personnels pénitentiaires ou des détenus et, si oui, comment l'administration gère ces problèmes. Si une femme détenue est incarcérée avec son bébé, les membres des comités doivent vérifier si quelqu'un prend soin de l'enfant en l'absence de la mère et si la mère bénéficie d'aide et de conseils pour prendre soin de son enfant.

En mars 2009, l'ICVA, les comités de surveillance indépendants d'Angleterre et du pays de Galles et le comité de surveillance indépendant d'Irlande du Nord, entre autres, ont été invités à participer au Mécanisme national de prévention du Royaume-Uni pour étayer la mise en oeuvre du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la torture. Ce mécanisme national de prévention a pour mission de déployer un système de visites régulières

<sup>5</sup> Correspondance avec Ian Smith, 3 mars 2010.

<sup>6</sup> Voir le site Internet IMB : <http://www.imb.gov.uk/index.htm> (dernière consultation : 10 février 2010).

<sup>7</sup> AMIMB, *Practical Guide to Monitoring Prisons*, février 2005, <http://www.amimb.org.uk/docs/Amimb%20practicl%20guide%20final1.pdf> (dernière consultation : 27 janvier 2010).

<sup>8</sup> IMB, *Annual Report Template & Guidance*, janvier 2007, [http://www.imb.gov.uk/docs/IMB\\_Annual\\_Reports\\_Template1.pdf](http://www.imb.gov.uk/docs/IMB_Annual_Reports_Template1.pdf) (dernière consultation : 28 janvier 2010).



## ROYAUME-UNI

**Contrôle par la société civile des lieux de détention**

dans les lieux de détention en vue de prévenir la torture et toutes les autres formes cruelles, inhumaines ou dégradantes de traitement ou de punition. Les membres de ce mécanisme national de prévention formulent des recommandations à l'attention du gouvernement et des autorités concernées pour améliorer la situation des personnes privées de liberté sur la base des normes internationales applicables. Cette mission renforce l'obligation qu'ont les membres du mécanisme national de prévention de traiter des questions de genre dans leurs activités de visite des lieux de détention.

- ▶ L'importance de l'intégration de la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile est analysée à la section 3 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*
- ▶ Les moyens d'intégration de la perspective du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile sont étudiés à la section 4 du *Dossier « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile »*
- ▶ La prise en compte des questions de genre dans les mécanismes de contrôle et de traitement des plaintes dans les prisons est examinée à la section 4.2 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police »*
- ▶ L'engagement des organisations de la société civile dans la prise en compte des questions de genre dans les prisons est traité à la section 4.9 du *Dossier « Place du genre dans la réforme de la police »*.

# PLACE DU GENRE DANS L'EXAMEN, LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DE LA RÉFORME DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

*Examen* est un processus systématique de collecte de données qui a but pour de donner des renseignements sur une situation précise. Ce processus analyse le contexte, y compris les différents acteurs, risques et besoins, afin de déterminer les objectifs d'un programme et de fournir des données de bases pour les futurs processus de suivi et d'évaluation.

*Suivi* est une « fonction continue visant essentiellement à assurer à la direction et aux principales parties prenantes une intervention permanente assortie d'indications rapides de progrès ou d'absence de progrès dans la réalisation des résultats. Il s'agit de suivre l'exécution ou la situation par rapport au projet ou attente sur la base de normes prédéterminées. [Le suivi] suppose généralement la collecte et l'analyse de données sur les procédures, stratégies et résultats de l'exécution ainsi que la recommandation de mesures correctives<sup>1</sup> ».

*Evaluation* est « l'appréciation systématique et objective d'un projet, d'un programme ou d'une politique en cours ou achevé(e), de sa conception, de sa mise en œuvre et de ses résultats. Le but est de déterminer la pertinence et la satisfaction des objectifs, l'efficacité de son développement, son impact et sa durabilité. Une évaluation doit pouvoir produire des informations crédibles et utiles, permettant d'intégrer les enseignements tirés au processus décisionnel des destinataires et des donateurs. L'évaluation désigne également le processus de détermination de la valeur ou de l'importance d'une activité, d'une politique ou d'un programme<sup>2</sup> ».

*Intégrer les questions de genre et inclure les organisations de femmes dans l'examen, le suivi et l'évaluation du secteur de la sécurité promeut ...*

*Des prestations de sécurité et de justice améliorées.* Les hommes, les femmes, les garçons et les filles ont des besoins, des priorités et des capacités différents en matière de sécurité et de justice. Quand les processus de d'examen, de suivi et d'évaluation sont sensibles au genre, ils donnent des informations qui permettent aux processus de réforme d'être conçus et mis en œuvre afin de répondre aux besoins spécifiques des hommes, des femmes, des filles et des garçons. En particulier, l'amélioration de la prévention et la réponse à la violence sexiste, le trafic d'êtres humains et la violence liée aux gangs nécessite un examen, un suivi et une évaluation prenant en compte les questions liées au genre. Intégrer des questions sur le harcèlement sexuel, la discrimination sexuelle et d'autres formes de violations des droits humains liées au genre au sein des institutions du secteur de la sécurité peut souligner un besoin de faire des réformes.

*Une RSS inclusive et participative.* Inclure des groupes marginalisés, comme les femmes, les minorités ethniques et les autochtones, dans les processus d'examen, de suivi et d'évaluation renforce la confiance publique et l'appropriation locale des processus de RSS.

*Institutions du secteur de la sécurité représentatives.* L'examen, le suivi et l'évaluation sexospécifiques joue un rôle important dans la création d'institutions du secteur de la sécurité qui reflètent la population qu'elles servent. L'examen, le suivi et l'évaluation sont nécessaires à l'obtention de données sur les effectifs des personnels du secteur de la sécurité et leurs grades/niveaux hiérarchiques respectifs, ainsi que des informations sur les modes d'accroissements et de rétention des femmes et d'autres groupes sous-représentés.

► Cette introduction provient de la *Note pratique sur la place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité*, qui est basée sur un dossier plus long. Ils peuvent être consultés en ligne [www.dcaf.ch/gssrtoolkit](http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit).

<sup>1</sup> PNUD, *Guide du suivi et de l'évaluation axés sur les résultats*, Bureau de l'évaluation, ONU, New York, 2002. <http://web.undp.org/evaluation/documents/HandBook/French/Fr-M&E-Handbook.pdf>

<sup>2</sup> Groupe de travail du CAD sur l'aide et l'évaluation, pp. 21-22.

## LIBÉRIA

## Intégration de la perspective du genre dans l'évaluation des besoins suite à la fin d'un conflit

Les donateurs et acteurs internationaux, telles les Nations Unies et la Banque mondiale, pratiquent de plus en plus d'évaluations des besoins suite à la fin d'un conflit (EBFC) pour faire fonction de plateforme à la planification du redressement et de la reconstruction après un conflit.

La méthodologie des EBFC fait de la problématique du genre un thème transversal qui doit être intégré à toutes les phases du processus d'EBFC, suivant ces six principes :

1. Les besoins en reprise d'activité varient selon le sexe et l'âge.
2. La marginalisation sexospécifique doit être consciemment éliminée.
3. La question du genre doit être traitée dès le départ et des ressources adéquates doivent être allouées.
4. L'expertise en matière de genre ne peut être présupposée, mais diligentée.
5. La sensibilité culturelle ne doit pas servir d'excuse à la discrimination.
6. La parité dans la formation des équipes rend les équipes d'EBFC plus accessibles aux femmes localement<sup>1</sup>.

### Évaluation des besoins suite à la fin du conflit au Libéria

Au Libéria, l'EBFC a commencé après le déploiement par le Conseil de sécurité de la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL), le 19 septembre 2003<sup>2</sup>. Le tout nouveau gouvernement national transitoire du Libéria et le Représentant spécial du Secrétaire général sont convenus de la nécessité d'entreprendre une évaluation des besoins du Libéria au cours de la « période de transition » (14 octobre 2003 au 31 décembre 2005) afin d'assurer l'engagement et le financement des donateurs.

L'EBFC, baptisée « Évaluation commune des besoins », a suivi six principes directeurs et abordé cinq grands thèmes<sup>3</sup>. Les six principes directeurs étaient les suivants :

- a. Appropriation et participation nationales ;
- b. Direction assurée par le gouvernement national transitoire du Libéria ;
- c. Ample soutien de tous les partenaires ;
- d. Légitimité par une redistribution immédiate de capacités aux agences et institutions gouvernementales ;
- e. Sécurité par le plein déploiement de la MINUL ;
- f. Stimulation économique, restauration des capacités de production, soutien humanitaire et protection des groupes vulnérables et spéciaux.

Les cinq grands thèmes ont été les suivants :

1. VIH/sida ;

<sup>1</sup> Groupe des Nations Unies pour le développement, Manuel d'évaluation des besoins en situations postconflituelles : Note sur l'intégration des perspectives de genre. Janvier 2009, <http://www.undg.org/docs/9925/FINAL-Toolkit-Note-Gender.doc> (dernière consultation : 9 septembre 2009).

<sup>2</sup> Le déploiement de la MINUL a commencé le 1er octobre 2003, alors que le gouvernement national transitoire a été officiellement établi et inauguré le 14 octobre 2003. Voir aussi : Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolution 1509 (2003). S/RES/1509 (2003), 19 septembre 2003, [http://www.peacewomen.org/un/sc/1325\\_Monitor/RW/Res/1509](http://www.peacewomen.org/un/sc/1325_Monitor/RW/Res/1509) (2003). pdf (dernière consultation : 9 septembre 2009).

<sup>3</sup> Groupe des Nations Unies pour le développement, PCNA Review: Phase One. Liberia Needs Assessment Case Study. Octobre 2006, [http://www.undg.org/archive\\_docs/8886-Liberia\\_PCNA\\_Case\\_Study.doc](http://www.undg.org/archive_docs/8886-Liberia_PCNA_Case_Study.doc) (dernière consultation : 9 septembre 2009).

### LIBÉRIA

### Intégration de la perspective du genre dans l'évaluation des besoins suite à la fin d'un conflit

2. Droits humains, protection et égalité des sexes ;
3. Environnement ;
4. Foresterie ;
5. Logement et gestion urbaine.

L'évaluation des besoins a efficacement engagé le gouvernement transitoire, qui a participé à des consultations et à des réunions techniques. Des ONG nationales et des membres de la société civile ont été invités, en fonction de leur expertise, à participer à des réunions avec des groupes de travail sectoriels au cours des évaluations. Quelques groupes de travail sectoriels ont aussi organisé des ateliers de validation exclusivement réservés à des acteurs nationaux. Enfin, plusieurs organismes régionaux ont également participé à l'Évaluation commune des besoins et à sa mise en oeuvre.

Le Rapport de synthèse sur l'Évaluation commune des besoins et le Cadre de transition axé sur les résultats qui l'accompagne ont été achevés en janvier 2004 et présentés et validés lors de réunions multipartenariales tenues à Monrovia. Ces réunions se sont tenues en présence de membres de l'Assemblée législative du Libéria, du monde des entreprises et des médias et ont abouti à un sommet de haut niveau rassemblant le gouvernement transitoire, la Communauté économique des États de l'Afrique de l'ouest, des donateurs, la société civile et des organisations non gouvernementales internationales<sup>4</sup>. La dernière étape du processus d'évaluation des besoins a été la tenue d'une Conférence sur la reconstruction du Libéria, en février 2004 au siège de l'ONU à New York.

### Intégration du genre dans l'EBFC

Comme indiqué plus haut, la problématique du genre a été identifiée comme un thème transversal dans l'Évaluation commune des besoins. Pour aider à l'intégration du genre dans chaque domaine prioritaire, en décembre 2003, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme des Nations Unies a élaboré une « Liste de contrôle Genre pour le Libéria<sup>5</sup> ». L'idée sous-jacente était que, en déterminant les différences dans la façon dont les femmes, les hommes, les garçons et les filles vivent le conflit, l'équipe d'évaluation serait mieux à même d'identifier leurs priorités et besoins respectifs. En particulier, le fait de mieux comprendre le rôle des femmes dans tous les secteurs d'activité (économiques, sociaux, culturels, politiques, etc.) contribuerait à garantir que les activités de reconstruction sont planifiées d'une manière qui ne renforce pas la discrimination passée et qui améliore l'accès des femmes aux ressources et aux processus décisionnels.

#### Construction d'institutions démocratiques et Commission sur la réforme de la gouvernance :

- Quels groupes et réseaux de femmes existaient avant le conflit ? Quel rôle ont-ils joué ou jouent-ils ? Ont-ils activement participé à l'élaboration des politiques ?
- Le futur système politique va-t-il reconnaître et protéger les droits et intérêts des femmes ? Les femmes auront-elles la possibilité d'influencer le processus politique et d'y participer ? (Fiches-conseil Genre de l'OCDE)
- Les femmes sont-elles incluses dans le gouvernement de transition et dans les processus de planification ? Occupent-elles des postes décisionnels ? Y a-t-il des Comités constitutionnels pour assurer l'intégration d'une perspective de genre ?
- S'il y a des données sur la participation aux différents comités ou groupes, fournir des informations ventilées par sexe.
- Quels sont les mécanismes gouvernementaux qui traitent des questions liées au statut de la femme (un ministère de la Condition féminine, par exemple) ? Le gouvernement a-t-il ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ?

<sup>4</sup> Gouvernement national transitoire du Libéria, Cadre de transition axé sur les résultats, Rapport d'avancement. Monrovia, Gouvernement national transitoire du Libéria, septembre 2004, <http://www.lr.undp.org/UNV%20protected%20data/RFTF%20Progress%20Review%20Report%20FINAL%2011%20Sept%202004.doc> (dernière consultation : 9 septembre 2009).

<sup>5</sup> La liste complète est disponible à l'adresse : <http://www.peacewomen.org/resources/Peacekeeping/Liberiagenderchecklist.pdf> (dernière consultation : 9 septembre 2009).

## LIBERIA

## Intégration de la perspective du genre dans l'évaluation des besoins suite à la fin d'un conflit

### Secteur des services de police et réforme :

- Quels types de services d'application de la loi sont disponibles dans le pays ? Quels sont le nombre et la proportion de femmes par grade et par catégorie ? Les femmes policières sont-elles impliquées dans tous les aspects opérationnels du travail policier ou cantonnées à des fonctions administratives ? Des mesures sont-elles prises pour accroître activement le nombre de femmes dans les forces de sécurité ?
- Les personnels des services d'application de la loi suivent-ils des formations sur la sensibilisation à l'égalité des sexes, les crimes sexuels, la violence domestique et les droits humains ?
- Des installations sont-elles prévues pour satisfaire les besoins spécifiques des policières (ex. : logements séparés, vestiaires) ? L'environnement de travail est-il agencé de manière favorable à la satisfaction des besoins des policières ?
- Des dispositions spéciales sont-elles prises pour autoriser l'affectation de policières à proximité de leur domicile ou, si elles sont mariées à un policier, pour ne pas séparer les couples ?
- Les problèmes de discipline causés par des femmes et des hommes sont-ils traités de la même manière ?
- Quelle est l'attitude générale des instances dirigeantes de la police et des hommes policiers vis-à-vis des policières ?
- Quels sont les principaux crimes commis contre des femmes et des filles à leur domicile ou hors de leur domicile ? Quelles sont les barrières culturelles et autres qui empêchent les femmes et les filles de dénoncer des crimes ?
- La police dispose-t-elle de protocoles établis, de personnels et d'unités spécialisés (ex. : cellule des crimes contre les femmes ou unités de soutien familial) pour traiter des affaires de crimes sexuels et de violence domestique ? Ces unités de police sont-elles dotées de personnel féminin ?
- Y a-t-il des cellules de détention distinctes pour les femmes ? Les femmes détenues sont-elles surveillées et fouillées par des personnels féminins ? Les besoins en termes d'hygiène féminine sont-ils satisfaits lorsque des femmes sont placées en cellule de détention ?
- Quels installations et services spécifiques sont mis à la disposition des femmes enceintes et mères allaitantes placées en détention ?
- Des services traditionnels et non traditionnels (ex. : service d'assistance téléphonique pour les femmes) sont-ils à disposition des femmes pour les aider à dénoncer ces crimes, en particulier les crimes sexuels ?

### Secteur judiciaire et réforme

- Des efforts sont-ils déployés pour renforcer les capacités des femmes et des hommes de manière à ce qu'ils puissent participer pleinement aux questions légales/judiciaires et à la gouvernance ?
- Est-il prévu d'examiner le cadre légal (ex. : lois sur l'héritage, code de la famille, réglementation du crédit), politique (ex. : eau, élimination des eaux usées, subventions au logement) et institutionnel (ex. : système d'administration des services d'infrastructures urbaines) et ses implications en matière de genre ?

### Restructuration des forces armées :

- 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 (proportion des 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, comme les services de renseignement, la police des frontières, les douanes, les services d'immigration et d'autres services d'application de la loi ?
- Des plans sont-ils en place pour donner aux femmes ex-combattantes la possibilité de rejoindre l'armée par temps de paix et d'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 ?
- Quels sont les besoins en formation des femmes dans les armées et les groupes armés ?
- La formation en matière de genre est-elle incluse dans le programme d'instruction des nouvelles armées et autres institutions de sécurité ?

### LIBERIA

### Intégration de la perspective du genre dans l'évaluation des besoins suite à la fin d'un conflit

La liste de contrôle Genre pose des questions générales/transversales sur les expériences du conflit des hommes et des femmes, les rôles sexuels, les ressources, etc., ainsi que des questions spécifiques sur la dimension genre des éléments suivants : déploiement de la MINUL, restructuration des forces armées, désarmement, démobilisation et réintégration, réfugiés et déplacés internes, construction des institutions démocratiques et Commission sur la réforme de la gouvernance, secteur judiciaire et réforme, secteur des services de police et réforme, droits humains, protection et Commission vérité et réconciliation, élections, services de base (ex. : santé et éducation), qualité de vie, emploi, agriculture et développement, infrastructures et politique économique et stratégie de développement.

Les extraits ci-dessous de la liste de contrôle montrent de quelle façon on peut commencer à intégrer les questions relatives à la place du genre dans la RSS dans une évaluation

L'intérêt porté au genre dans l'Évaluation commune des besoins a permis de démontrer que les femmes libériennes ne jouissaient pas d'une égalité d'accès aux domaines, notamment, de l'éducation, de l'administration publique, de la justice et des systèmes politiques, ainsi qu'aux efforts de développement et de reconstruction suite à la fin du conflit<sup>6</sup>. Le Rapport de synthèse sur l'Évaluation commune des besoins a donc préconisé les mesures suivantes :

- À la rubrique « Protection et suivi » : a) mettre en place des politiques avec les interventions médicales, psychosociales et économiques correspondantes et des recours légaux pour les victimes de violence sexuelle et sexiste et b) établir des mécanismes communautaires de suivi et concevoir des campagnes de mobilisation contre toutes les formes de violence sexiste.
- À la rubrique « Justice transitionnelle et consolidation de la paix » : a) entamer un processus national de réconciliation par le biais d'une Commission vérité et réconciliation avec d'amples consultations nationales, impliquant les femmes et les groupes vulnérables, et b) instaurer une administration de la justice pleinement opérationnelle, comprenant un appareil judiciaire indépendant et un service de police, conforme aux normes internationales en matière de droits humains relatives en particulier à la justice juvénile et à la protection des droits des femmes.
- À la rubrique « Renforcement des capacités nationales dans les domaines des droits humains, de la protection et du genre » : a) renforcer les capacités gouvernementales afin de promouvoir et de protéger les droits humains, dont les droits des femmes, par le renforcement du ministère de la Justice et du ministère du Genre et du Développement, et b) assurer les capacités organisationnelles, de droits humains et de protection des organisations de la société civile spécialisées dans la protection des droits humains libériens, la protection de l'enfance et les femmes afin d'instaurer une culture de responsabilité<sup>7</sup>.

La méthodologie de l'EBFC du Libéria a été examinée par un groupe multipartenarial en 2006, qui a étudié la manière dont les thèmes transversaux étaient traités dans le processus d'EBFC. Cet examen a révélé que, pendant l'EBFC, la prise en compte des thèmes transversaux dans les évaluations sectorielles continuait de poser d'importants problèmes. Dans le cas du genre, par exemple, les longues listes de contrôle qui étaient produites pour chaque segment, dont la Liste de contrôle de la MINUL est un exemple, se révélaient par trop ambitieuses et étaient

<sup>6</sup> Banque africaine de développement, Libéria : Document de dialogue pays 2006. Abidjan : Banque africaine de développement, septembre 2006), <http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/ADB-BD-WP-2006-99-FR-LIBERIA-2006-DOCUMENT-DIALOGUE-PAYS.PDF> (dernière consultation : 9 septembre 2009).

<sup>7</sup> Gouvernement national transitoire du Libéria, Nations Unies et banque mondiale, Évaluation commune des besoins, Rapport de synthèse. Février 2004, [http://www.lr.undp.org/needs\\_assessment.pdf](http://www.lr.undp.org/needs_assessment.pdf) (dernière consultation : 9 septembre 2009).



## LIBERIA

## Intégration de la perspective du genre dans l'évaluation des besoins suite à la fin d'un conflit

rarement concrétisées dans la phase de reconstruction suite à la fin du conflit.<sup>8</sup> L'analyse pratiquée par l'Agence de coopération technique pour le développement de l'Allemagne (*Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit* (GTZ)) de l'évaluation des besoins au Libéria confirme ces observations, recommandant en outre que de « futures directives définissent clairement les mécanismes d'intégration des secteurs transversaux dans l'analyse des segments et les rapports<sup>9</sup> ».

### Effets de l'intégration du genre dans l'EBFC

Le fait que le genre ait été inclus dans l'EBFC au Libéria dès le début a permis de soumettre les problèmes liés au genre à la Conférence pour la reconstruction du Libéria, qui incite les donateurs à reconnaître et à prendre en compte les dimensions de genre dans le conflit libérien et les efforts de reconstruction suite à la fin du conflit.

Les observations tirées du processus d'EBFC au Libéria ont influencé, ne serait-ce qu'en partie, l'intégration du genre dans les processus de réforme du secteur de la sécurité. L'EBFC a permis de prendre conscience qu'il fallait inclure les femmes dans le programme de désarmement, démobilisation et réhabilitation. En février 2005, 22 370 femmes et 2 440 filles étaient ainsi désarmées et démobilisées (sur un total de 101 495 personnes). À la fin 2006, 13 223 de ces femmes avaient été « réinsérées », principalement dans l'agriculture, l'enseignement et la formation professionnelle<sup>10</sup>. La MINUL a en outre conçu une Politique du genre pour la réforme et la restructuration de la Police nationale libérienne, dans le cadre de laquelle un programme de recrutement de femmes a été établi<sup>11</sup>. Plus de 100 recrues féminines de la police ont achevé leur formation initiale à la fin 2007<sup>12</sup>. Une Unité de protection des femmes et des enfants a été institutionnalisée au sein de la Police nationale libérienne en avril 2005, chargée entre autres de former des agents de police sélectionnés au traitement des crimes contre les femmes et les enfants<sup>13</sup>. De même, une Unité pour les femmes et les enfants a été créée dans les prisons libériennes.

L'année 2006 a vu l'adoption de l'Évaluation commune des besoins pour le Libéria : consolidation de la paix et redressement national pour un développement durable, issu de l'EBFC et appliquant une perspective du genre plus concrète encore. Par exemple, l'évaluation note la nécessité de finaliser un plan national sur la violence sexuelle et sexiste, prévoyant des interventions stratégiques, comme une réforme du système juridique (ex. : mise en place de procédures accélérées, de mécanismes de soutien psychosocial et d'abris pour les victimes de violence sexuelle), et étayant les processus de planification, de programmation, de suivi et d'évaluation par des données et des analyses sensibles au genre<sup>14</sup>.

À ce jour, le genre constitue l'un des principaux piliers de la stratégie de développement du Libéria. Par exemple, le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement du

<sup>8</sup> Groupe des Nations Unies pour le développement, Manuel d'évaluation des besoins en situations postconflituelles : Note sur l'intégration des perspectives de genre. Janvier 2009, <http://www.undg.org/docs/9925/FINAL-Toolkit-Note-Gender.doc> (dernière consultation : 9 septembre 2009).

<sup>9</sup> Thomas Schaefer, Needs Assessment in Post-Conflict Situations, Case Study: Liberia. Documents de travail n° 9, GTZ, janvier 2004, [http://www.undg.org/archive\\_docs/4941-PCNA\\_-\\_Country\\_Studies\\_-\\_Liberia.pdf](http://www.undg.org/archive_docs/4941-PCNA_-_Country_Studies_-_Liberia.pdf) (dernière consultation : 9 septembre 2009).

<sup>10</sup> MINUL, Site Internet Désarmement, démobilisation, réinsertion et réhabilitation : <http://www.unmil.org/1content.asp?ccat=ddrr&zdoc=1> (dernière consultation : 9 septembre 2009).

<sup>11</sup> William G. O'Neill, Liberia – Background. Document élaboré pour le PNUD, janvier 2007. Voir aussi : MINUL, Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police. Communiqué de presse de la MINUL, 22 janvier 2007.

<sup>12</sup> Extrait de : [http://gender.developmentgateway.org/Print-Item.10966.0.html?&no\\_cache=1&tx\\_dgcontent\\_pi1%5Btt\\_news%5D=272592&MP=10966-8509](http://gender.developmentgateway.org/Print-Item.10966.0.html?&no_cache=1&tx_dgcontent_pi1%5Btt_news%5D=272592&MP=10966-8509) (dernière consultation : 9 septembre 2009).

<sup>13</sup> UNICEF, New women and children protection section for Liberia's police. Communiqué de presse de l'UNICEF, septembre 2005, [http://www.unicef.org/media/media\\_28159.html](http://www.unicef.org/media/media_28159.html) (dernière consultation : 9 septembre 2009).

<sup>14</sup> Nations Unies, Évaluation commune des besoins pour le Libéria : consolidation de la paix et redressement national pour un développement durable. Monrovia, ONU, juin 2006, <http://www.lr.undp.org/CCA%2028%20July%20FINAL%20FULL%20SMALL.pdf> (dernière consultation : 9 septembre 2009).

#### LIBERIA

#### Intégration de la perspective du genre dans l'évaluation des besoins suite à la fin d'un conflit

Libéria 2008-2012 fait de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes un thème transversal à intégrer dans toutes les activités programmées. Dans sa section consacrée à la paix et à la sécurité, le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement identifie la nécessité de s'assurer que « la politique et l'architecture de sécurité nationale fonctionnent conformément aux obligations du Libéria en matière de droits humains, avec une attention toute particulière pour la violence à l'égard des femmes<sup>15</sup> ».

Quoiqu'il soit quelque peu hasardeux d'affirmer que les résultats susvisés procèdent uniquement de l'attention accordée au genre pendant le processus d'EBFC, ces résultats illustrent néanmoins à quel point il est important et avantageux d'identifier les questions de genre dès les premières phases d'évaluation de tout processus de consolidation de la paix et de développement.

<sup>15</sup> Nations Unies, *Consolidation de la paix et redressement national pour un développement durable – Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement du Libéria*. Monrovia, mai 2007, [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Liberia/Liberia\\_UNDAF\\_2008\\_2012.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Liberia/Liberia_UNDAF_2008_2012.pdf)

## AFRIQUE

## Évaluation de l'intégration des perspectives du genre et du VIH/sida aux programmes de sécurité et de justice par le DFID

Le ministère britannique du Développement international (DFID, *Department for International Development*), en collaboration avec l'Office des Affaires étrangères et du Commonwealth et le ministère de la Défense, a demandé à quatre experts de la RSS de conduire une évaluation indépendante de la programmation de la réforme de la sécurité et de la justice en Afrique, en particulier en Sierra Leone, en République démocratique du Congo et au Nigéria<sup>1</sup>. Cette évaluation poursuivait deux grands objectifs:

1. Examiner la cohérence, l'efficacité et l'impact des programmes britanniques de RSS en Afrique au cours des quatre dernières années;
2. Identifier des leçons et des recommandations pour la direction et la gestion stratégiques des futurs programmes de RSS en Afrique et ailleurs.

Cette évaluation a examiné l'intégration des questions de genre et de VIH/sida dans la programmation de la réforme de sécurité et de la justice, questions qui étaient au cœur des programmes bilatéraux du DFID<sup>2</sup>.

L'évaluation a révélé que les perspectives du genre et du VIH/sida sont fortement représentées dans les programmes de sûreté, de sécurité et d'accès à la justice, mais sont largement absentes des programmes qui traitent de la défense et de la police ou de ceux qui ont de plus vastes attributions, comme le programme de RSS de la Sierra Leone. En dépit de la priorité dont elle bénéficie sur le papier, les perspectives du genre et du VIH/sida ne transparaissent guère dans les considérations stratégiques qui gouvernent les programmes britanniques de réforme de la sécurité et de la justice.

Pourtant, la mise en œuvre efficace de politiques et de programmes de réforme de la sécurité et de la justice pourrait avoir des résultats tout à fait positifs pour les questions de genre et de VIH/sida. Dans l'état de Jigawa, au nord du Nigéria, des initiatives de police de proximité semblent avoir élargi l'accès des femmes au secteur de la justice. De même, tout laisse à croire qu'un nouveau système de règlement des litiges mis en œuvre dans le cadre du programme de sécurité, de justice et de croissance est parvenu à élargir l'accès des femmes et à les sensibiliser. Dans la même veine, la professionnalisation des forces armées, par exemple par la formation au maintien de la paix, a permis aux personnels militaires de suivre des programmes de sensibilisation au VIH/sida, ainsi que des formations au genre et à la protection de l'enfance. Ces avantages seraient bien mieux exploités si les perspectives du genre et du VIH/sida faisaient partie intégrante de la stratégie de réforme de la sécurité et de la justice. L'examen a recommandé, entre autres, que « les perspectives du VIH/sida et du genre soient prises en compte dans toutes les interventions [de réforme de la sécurité et de la justice], et non pas seulement dans celles qui traitent spécifiquement de la sécurité, de la sûreté et de l'accès à la justice<sup>3</sup>... ».

L'évaluation a ensuite révélé que, comme dans le cas du VIH/sida, l'un des principaux obstacles posés à une approche efficace en matière de genre des programmes et politiques de RSS est le refus des partenaires locaux d'admettre ces problèmes et d'en discuter. Le Royaume-Uni devrait s'appuyer davantage sur son expérience réussie dans le domaine de l'intégration des questions de genre dans les programmes de sécurité, de sûreté et d'accès à la justice, développer la coopération et multiplier les accords de collaboration

<sup>1</sup> Nicole Ball, et al., "Security and Justice Sector Reform Programming in Africa" (Document de travail d'évaluation n° 23, DFID, Londres, avril 2007), <http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf> (dernière consultation : 17 février 2009). L'examen a été commandé par l'Unité humanitaire et des conflits d'Afrique du Groupe d'experts pour la prévention des conflits en Afrique du DFID et a été supervisé par un comité de direction représentant le Département des évaluations du DFID, le ministère de la Défense/Direction des relations et politiques de défense Sud et le ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth/Unité de politique panafricaine

<sup>2</sup> Ibid., 59.

<sup>3</sup> Ibid., xiv.



#### AFRIQUE

#### Évaluation de l'intégration des perspectives du genre et du VIH/sida aux programmes de sécurité et de justice par le DFID

entre équipes nationales pour une meilleure inclusion de la perspective du genre dans tous les futurs programmes de réforme de la sécurité et de la justice.

- ▶ L'examen et l'évaluation sexospécifiques de la problématique du genre sont discutés aux pages 15-20 du *Dossier « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* et aux pages 6-14 du *Dossier « Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité »*.

## ÉTATS -UNIS

## Auto-évaluation de la police sur le recrutement et la rétention des femmes

Le *National Center for Women & Policing* (NCWP), émanation de la *Feminist Majority Foundation*, a été créé aux États-Unis en 1995 dans le but d'informer les décideurs de la justice pénale, les médias et le public sur les bienfaits d'une meilleure représentation des femmes dans la police. Il a pour objectifs, entre autres, de faire en sorte que la problématique du genre soit toujours prise en compte dans l'analyse des questions policières et que les agences d'application de la loi s'efforcent activement d'atteindre une représentation équilibrée d'hommes et de femmes. Le NCWP applique des programmes de formation et d'assistance dans les communautés à travers les États-Unis pour les aider à définir et appliquer des stratégies visant à accroître le nombre de femmes dans la police et à mieux agir face à la violence domestique, y compris la violence au sein des familles des policiers<sup>1</sup>.

### Guide d'auto-évaluation du NCWP

En 2005, grâce à une subvention du ministère américain de la Justice, le NCWP a conçu un « guide d'auto-évaluation » pour aider les organes de police à examiner leurs politiques et procédures et à identifier et éliminer les obstacles au recrutement et à la rétention de personnels féminins. Ce guide d'auto-évaluation est organisé comme suit : chaque chapitre comporte une section qui pose le problème et en énumère tous les aspects susceptibles d'exiger un examen légal. La section suivante propose des solutions pour aider les agences à surmonter les obstacles au recrutement et à la rétention de femmes. Le cas échéant, des modèles politiques appliqués par d'autres agences d'application de la loi sont expliqués. Sont également fournis des références, des ressources et des points de contact renvoyant aux personnes ou agences possédant une expertise et déployant des programmes novateurs. Une liste de contrôle donne un aperçu détaillé de toutes les phases du processus d'auto-évaluation<sup>2</sup>.

Le guide recommande les mesures suivantes, avant qu'un service de police ne s'assigne un plan de recrutement stratégique pour accroître le nombre de recrues féminines :

1. Conduire une auto-évaluation pour comparer les stratégies connues en termes de recrutement féminin ;
2. Exécuter une analyse statistique, ventilée par le sexe, du processus de sélection afin de déterminer si les femmes sont abusivement « filtrées » à un stade quelconque ;
3. Déterminer quelles stratégies spécifiques de recrutement de femmes exigent le moins d'efforts tout en pouvant générer les meilleurs résultats possibles et, en second choix, quelles stratégies exigent de gros efforts pour un très bon résultat. Les options peuvent varier d'un service à l'autre.

Le guide énonce ensuite des recommandations pour un suivi permanent et une évaluation des programmes de recrutement. Par exemple, il propose que les formulaires de candidature des agents d'application de la loi contiennent des questions amenant les candidats à indiquer comment ils ont eu connaissance de la vacance de poste. De même, il suggère que le comité de recrutement se réunisse au moins une fois tous les six mois pour examiner le programme de recrutement. Des données doivent être soigneusement collectées pour déterminer les parties les plus efficaces du plan de recrutement .

### Utilisation par le Département de police d'Albuquerque

Le Département de police d'Albuquerque, dans l'État du Nouveau-Mexique, a utilisé le guide d'auto-évaluation dans le cadre de son projet Nouveau lieu de travail pour les femmes,

<sup>1</sup> NCWP, NCWP Training Programs. NCWP, <http://www.womenandpolicing.org/training.asp> (dernière consultation : 9 septembre 2009).

<sup>2</sup> NCWP, Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement. Los Angeles, NCWP, 2005, <http://www.ncjrs.org/pdffiles1/bja/185235.pdf> (dernière consultation : 9 septembre 2009).

### ÉTATS -UNIS

#### Auto-évaluation de la police sur le recrutement et la rétention des femmes

déployé lorsqu'il a constaté que le nombre de candidates à l'emploi dans ses services était en baisse. La première phase du projet Nouveau lieu de travail pour les femmes a consisté en une évaluation des besoins et en la constitution de soutien au projet. Plus précisément :

- a. Évaluation de la volonté du Département de police à intégrer des femmes à des postes traditionnellement masculins par les moyens suivants : sondages anonymes de femmes et d'hommes policiers, groupes de discussion, entretiens avec des parties prenantes, examens des politiques et procédures, analyses d'informations statistiques et contrôle des équipements, uniformes, toilettes et vestiaires. Cette évaluation de l'environnement de travail a été conduite pour le Département de police par l'Institute for *Women in Trades, Technology & Science* (IWITTS) sur la base du guide d'autoévaluation du NCWP<sup>3</sup>.
- b. Implication des parties prenantes et constitution d'une équipe de direction promouvant le recrutement de femmes dans les forces de police.
- c. Constitution d'un soutien à l'initiative Nouveau lieu de travail pour les femmes dans le Département de police par les moyens suivants : présentations sur la nouvelle initiative lors de réunions de personnels, diffusion de bulletins d'information et autres mécanismes de communication internes, entretiens en tête-à-tête et groupes de discussion.

À l'issue de cette phase exploratoire, l'IWITTS a recommandé que le Département de police d'Albuquerque pratique une auto-évaluation afin, entre autres, de répondre aux questions suivantes (extraites du guide d'auto-évaluation et synthétisées) :

- Comment recrutez-vous ? Et, surtout, pratiquez-vous un recrutement actif ?
- Quels messages envoyez-vous ? Regardez votre brochure de recrutement : donne-t-elle l'impression que les femmes sont les bienvenues ?
- Examinez vos taux de rétention – varient-ils en termes de sexe et de race ?
- Examinez votre politique contre le harcèlement sexuel et les comportements qui sont tolérés dans votre organisation.
- Quelles sont les politiques en matière de garde d'enfants, de congé familial et de grossesse ?
- Votre département met-il à disposition des équipements et uniformes adaptés aux femmes

#### Observations et mesures prises

Dans le cadre de l'évaluation de l'IWITTS, l'équipe du projet Nouveau lieu de travail pour les femmes a examiné les pratiques d'embauche au moyen d'une étude des incidences défavorables, qui a permis de déterminer à quels stades du processus de sélection les candidats étaient exclus pour des motifs de race et de sexe. L'étude a révélé qu'un nombre anormalement élevé de candidats de sexe féminin et issus de minorités raciales était exclu lors des tests d'aptitude physique. Pour résoudre ce problème, le Département de police d'Albuquerque a mis en place des « tests préalables » d'aptitude physique, dont le but est de prodiguer des conseils aux candidats afin qu'ils améliorent leurs performances physiques et, ainsi, leurs chances de réussir le test.

La phase suivante du projet Nouveau lieu de travail pour les femmes a consisté en un examen du programme de recrutement. Cet examen a conclu que le programme était de nature « passive » : la plupart des services attendaient simplement que des candidats viennent frapper à la porte. Le Département de police d'Albuquerque a alors lancé un programme de recrutement actif, avec publication d'annonces dans la presse, affichage sur des panneaux publics et des autobus municipaux, distribution de prospectus dans des lieux ouverts aux femmes, par

<sup>3</sup> L'IWITTS est une organisation non gouvernementale américaine qui s'efforce d'intégrer les femmes dans des professions traditionnellement masculines au moyen de divers outils, à savoir des formations, des publications, des produits, des stratégies sur Internet et des projets de recherche. Voir : National Institute for Women in Trades, Technology and Sciences, New Workplace for Women. NIWITTS, [http://www.iwitts.com/html/new\\_workplace\\_for\\_women\\_projec.html](http://www.iwitts.com/html/new_workplace_for_women_projec.html) (dernière consultation : 9 septembre 2009).



## ÉTATS -UNIS

**Auto-évaluation de la police sur le recrutement et la rétention des femmes**

exemple des gymnases, des centres communautaires et des épiceries, impliquant les médias, et organisation de salons professionnels pour les femmes, avec la participation des médias<sup>4</sup>.

Le projet *Nouveau lieu de travail pour les femmes* a également comporté les éléments suivants :

- *Un plan d'action* : l'IWITTS a dressé un rapport et conçu un plan d'action à partir de cette évaluation ;
- *Une équipe de mise en œuvre* : le Département de police d'Albuquerque a constitué une équipe de femmes et d'hommes officiers de police chargée de la mise en œuvre du plan d'action ;
- *Des initiatives pour l'affirmation de la volonté politique* : une priorité maximale a été conférée au recrutement et à la rétention des policières par tous les dirigeants du Département ;
- *Une modification du processus de sélection* : le jury d'entretien a été remplacé par une vidéo interactive d'étude de cas, visant à déterminer, entre autres, comment les réponses des candidats abordaient les inégalités hommes-femmes. Des policières ont été intégrées au processus de sélection ;
- *Des initiatives pour la prévention du harcèlement sexuel* : une enquête anonyme sur l'ambiance de travail a été conduite, une politique de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel a été instaurée et une formation (séance de 8 heures spécifique à la police) sur la prévention du harcèlement sexuel a été dispensée aux supérieurs hiérarchiques ;
- *Une amélioration des stratégies de rétention* : des uniformes et des équipements de plus petite taille ont été mis à la disposition des femmes, les instructeurs d'éducation physique ont adapté leurs régimes d'entraînement à la morphologie des femmes et une étude a été diligentée sur la garde d'enfants.

<sup>4</sup> National Association of Women Law Enforcement Executives, NAWLEE News, volume 1, n° 24, janvier 2006, [http://www.nawlee.com/newsletter/2006\\_january.pdf](http://www.nawlee.com/newsletter/2006_january.pdf) (dernière consultation : 9 septembre 2009).

## TANZANIE

# L'audit sur les questions de genre comme outil de promotion du genre dans les programmes

Le bureau de l'Agence américaine pour le développement international (USAID) en Tanzanie a pratiqué un audit sur les questions relatives au genre entre les mois de février et de juillet 2006, afin d'évaluer la présence du genre dans les programmes, ainsi que dans les pratiques et politiques de la mission, dont les aspects de ressources humaines, de budgétisation et de gestion<sup>1</sup>. L'expérience d'USAID en Tanzanie dans la conduite d'un audit sur les questions relatives au genre – la méthodologie employée et le suivi des résultats – peut être utilement appliquée aux processus d'audit sur les questions relatives au genre dans d'autres secteurs, dont celui de la sécurité.

La mission d'USAID en Tanzanie vise à renforcer la responsabilité publique aux niveaux national et local, à améliorer les systèmes éducatif et sanitaire et à accroître la productivité agricole, l'accès aux marchés, les investissements et les échanges commerciaux en vue de dynamiser la croissance économique du pays<sup>2</sup>. L'intégration de la problématique du genre dans tous ces domaines d'activité est critique à leur mise en œuvre effective, ce qui signifie que le genre doit être pris en compte dans toutes les pratiques et politiques au sein de la mission d'USAID.

Les cinq années précédentes, USAID-Tanzanie s'était concentrée sur le genre et en avait fait un thème transversal de ses programmes de mission. Un examen centré sur les questions de genre avait été conduit en 2003<sup>3</sup>, après quoi USAID-Tanzanie avait créé un poste de conseiller pour l'égalité des sexes au sein de la mission, institué un groupe de conseil sur l'égalité des sexes, institutionnalisé la documentation des questions de genre dans le cadre des examens périodiques et renforcé l'attention accordée aux questions de genre dans le processus d'approvisionnement. Cependant, la mission n'avait pas mis en œuvre toutes les recommandations incluses dans l'évaluation sensible au genre de 2003, à savoir : la conception et la mise en œuvre d'une stratégie pour l'égalité des sexes et d'un système de suivi et/ou la mise en place d'un processus systématique pour l'évaluation de l'impact des programmes sur les relations entre sexes. Outre ces lacunes identifiées, deux autres conditions concurrentes ont amené le siège d'USAID à solliciter un audit sensible au genre. Premièrement, la mission a été invitée à formuler un nouvel énoncé de stratégie pour le pays sur 2006-2010. Deuxièmement, la mission a reconnu l'importance d'étendre l'action au-delà des programmes, en s'engageant à traiter les inégalités entre les sexes à tous les niveaux des programmes et des structures administratives de bout en bout du processus d'audit sur les questions relatives au genre.

L'objectif premier de l'audit sur les questions relatives au genre d'USAID-Tanzanie était de devenir un outil pour la planification organisationnelle de la mission via un processus participatif d'auto-évaluation. Le processus a appliqué une méthodologie d'audit sur les questions relatives au genre conçue par InterAction, groupe faîtière d'organisations non gouvernementales basées aux États-Unis<sup>4</sup>. L'audit s'est déroulé comme suit :

- a. Examen des actuelles stratégies pour l'intégration de la perspective du genre et de leurs résultats ;
- b. Enquête sur les attitudes et actions des personnels concernant différentes questions de genre dans le contexte de l'organisation et analyse des réponses ;
- c. Groupes de discussion sur les réponses apportées à l'enquête ;

<sup>1</sup> Voir : Deborah Rubin et Elizabeth Missokia, *Gender Audit for USAID/Tanzania* (USAID, août 2006), [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnadh239.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadh239.pdf) (dernière consultation : 11 septembre 2009).

<sup>2</sup> USAID, *USAID: Sub-Saharan Africa, Tanzania*. USAID, [http://www.usaid.gov/locations/sub-saharan\\_africa/countries/tanzania/index.html](http://www.usaid.gov/locations/sub-saharan_africa/countries/tanzania/index.html) (dernière consultation : 17 septembre 2009).

<sup>3</sup> USAID, *Gender Audit for USAID/Tanzania. The Women in Development IQC*, Office of Women in Development, USAID, septembre 2003, [http://www.usaid.gov/our\\_work/cross-cutting\\_programs/wid/pubs/ga\\_tanzania.pdf](http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/pubs/ga_tanzania.pdf) (dernière consultation : 11 septembre 2009).

<sup>4</sup> Voir : InterAction, *Commission on the Advancement of Women*. InterAction, [http://www.impactalliance.org/ev02.php?ID=7716\\_201&ID2=DO\\_TOPIC&collapse=7716](http://www.impactalliance.org/ev02.php?ID=7716_201&ID2=DO_TOPIC&collapse=7716) (dernière consultation : 11 septembre 2009).

## USAID EN TANZANIE

### L'audit sur les questions de genre comme outil de promotion du genre dans les programmes

- d. Élaboration d'un plan d'action pour le traitement des problèmes soulevés pendant le processus d'audit<sup>5</sup>.

L'audit s'est déroulé en deux phases : l'enquête a été conduite entre la fin de février et le début de mars 2006 et les discussions de suivi se sont tenues en mai 2006, à la suite de quoi le rapport final a été dressé en août 2006. L'audit sur les questions relatives au genre d'USAID-Tanzanie a su tirer profit des éléments structurels déjà en place dans la mission pour favoriser et soutenir l'intégration de la perspective du genre, à savoir :

- Directives pour la prise en compte des sexospécificités dans le processus d'approvisionnement ;
- Désignation d'un conseiller pour l'égalité des sexes et d'un groupe de travail sur l'égalité des sexes ;
- Énoncés pour le ciblage des inégalités entre les sexes dans les plans stratégiques et les énoncés de stratégie du pays ;
- Inclusion du thème des sexospécificités dans des formulaires d'examen ;
- Grande sensibilisation à l'importance d'aborder les inégalités entre les sexes et leurs effets sur le travail de développement parmi les personnels ;
- Achèvement d'une précédente évaluation sensible au genre en 2003<sup>6</sup>.

USAID-Tanzanie a choisi d'apporter une assistance afin de faciliter l'audit : un consultant a été désigné pour organiser et faciliter le processus d'audit, notamment la conception et l'analyse du questionnaire, la préparation des présentations et la rédaction des rapports. Avec l'aide du groupe de travail sur l'égalité des sexes, le conseiller pour l'égalité des sexes d'USAID-Tanzanie a contrôlé l'ensemble du processus, dirigé les groupes de discussion et fourni un retour d'information sur les principaux points. L'analyse des données de l'enquête et la conception du plan d'action ont été assignées au consultant et au groupe de travail sur l'égalité des sexes, avec l'inclusion des commentaires d'autres personnels de la mission.

#### L'enquête de l'audit sur les questions relatives au genre

L'enquête de l'audit sur les questions relatives au genre a été conduite entre le 23 février et le 3 mars 2006<sup>7</sup>. Le modèle de questionnaire mis au point par InterAction a été raccourci et révisé de façon à mieux s'adapter à un bureau du gouvernement fédéral américain. Le nombre de questions a été réduit à un peu plus de cinquante, contre quatre-vingt-dix questions précédemment. Les questions relatives à des aspects pour lesquels le gouvernement fédéral avait promulgué des règlements (politiques de maternité et de paternité, par exemple) ont été exclues et les questions sur les programmes ont été révisées pour être adaptées au processus de programmation d'USAID.

L'enquête a été distribuée à 66 membres du personnel du bureau d'USAID-Tanzanie à Dar es Salaam, dont des employés de tous les services. Au total, 57 enquêtes (86 %) ont été retournées et incluses dans l'analyse, même si toutes n'étaient pas complètes<sup>8</sup>. Sur les 57 personnes ayant répondu, 49,1 % étaient des femmes membres du personnel, ce qui représente 90 % de toutes les femmes de la mission. Les hommes représentaient 47,4 % des personnes ayant répondu, soit 77 % des hommes de la mission. Un important taux d'abandon a été observé vers la fin du questionnaire, indiquant qu'un questionnaire encore plus court aurait été préférable.

<sup>5</sup> Rubin et Missokia, *Gender Audit for USAID/Tanzania*

<sup>6</sup> USAID, *Gender Audit for USAID/Tanzania*.

<sup>7</sup> USAID, *USAID/Tanzania Gender Audit Newsletter*, n° 1, mai 2006, <http://www.devtechsys.com/publications/documents/GenderAuditNewsletter1-Final.pdf> (dernière consultation : 11 septembre 2009).

<sup>8</sup> Deborah Rubin et Elizabeth Missokia, *Gender Audit for USAID/Tanzania*. USAID, août 2006, [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnadh239.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadh239.pdf) (dernière consultation : 11 septembre 2009).

### USAIDEN TANZANIE

### L'audit sur les questions de genre comme outil de promotion du genre dans les programmes

Chaque question de l'enquête de l'audit sensible au genre a été analysée sous trois angles :

- f. l'ensemble de la mission ;
- g. ventilation par sexe ;
- h. ventilation par poste ;

Les réponses ont permis d'entreprendre un examen très utile du niveau général de sensibilité vis-à-vis des questions d'égalité des sexes dans le cadre de la mission. Par exemple :

- Quoique plus de 50 % des membres du personnel aient affirmé que les critères de sexe faisaient souvent ou toujours partie des procédures d'acquisition et d'assistance d'USAID-Tanzanie, les directives existantes en matière de prise en compte du genre dans le processus d'approvisionnement étaient plutôt méconnues, suggérant qu'un atelier sur le sujet pourrait être utile.
- Le personnel connaissait l'existence du conseiller pour l'égalité des sexes et les responsabilités associées à ce poste. Cependant, 30 % seulement des personnes ayant répondu ont indiqué que des responsabilités leur avaient été assignées pour l'intégration du genre « dans une grande mesure ». Comme le conseiller pour l'égalité des sexes ne peut pas gérer tout le travail requis pour intégrer le genre dans l'ensemble de la mission, cet ensemble de réponses révèle la nécessité de renforcer les compétences du groupe de travail sur l'égalité des sexes en matière de prise en compte du genre et de préciser ses responsabilités, de façon à partager plus largement les responsabilités concernant la prise en compte des sexospécificités dans tous les bureaux.
- En ce qui concerne les programmes, il était communément admis que les points de vue des hommes et des femmes étaient incorporés à la conception des projets via un processus participatif et que cette conception des projets était influencée par des groupes ou des réseaux de femmes. Cependant, alors que plus de 70 % des membres du personnel estimaient que les données ventilées par sexe apportaient des informations utiles à la conception des projets, seulement 15 % ont affirmé que des données ventilées par sexe étaient collectées et seulement 43 % ont répondu que des données ventilées par sexe étaient analysées au niveau des activités dans une grande mesure ou dans toute la mesure possible. Ces réponses ont révélé la nécessité d'utiliser plus systématiquement les données ventilées par sexe qui sont collectées<sup>9</sup>.

#### Les groupes de discussion de l'audit sur les questions relatives au genre

Dans les groupes de discussion, beaucoup de membres du personnel ont pris le temps de discuter des résultats de l'enquête et de réfléchir aux mesures à prendre pour que la mission intègre mieux les questions de genre dans les programmes et atteigne un plus haut degré d'égalité entre sexes dans les ressources humaines, l'approvisionnement et autres opérations de la mission.

Au total, 68 personnes de la mission ont participé à l'une des six sessions de discussion, soit 80 % des personnes invitées à participer<sup>10</sup>. Ces groupes de discussion étaient essentiellement organisés en groupes de personnes du même sexe et occupant le même poste, selon les résultats de l'enquête. Premièrement, les résultats ventilés par sexe de l'enquête n'ont pas révélé d'importantes différences entre les réponses des hommes et des femmes et l'équipe d'audit sensible au genre a estimé que des groupes de discussion « unisexe » pouvaient

<sup>9</sup> Ibid., 9.

<sup>10</sup> USAID, USAID/Tanzania Gender Audit Newsletter, n° 3, mai 2006, <http://www.devtechsys.com/publications/documents/GenderAuditNewsletter3-Final.pdf> (dernière consultation : 11 septembre 2009).

**USAID EN  
TANZANIE**
**L'audit sur les questions de genre comme outil de promotion du genre dans les programmes**

apporter de plus amples informations sur les raisons pour lesquelles les opinions différaient sur certains thèmes. Deuxièmement, il était évident, au vu des résultats de l'enquête, que le personnel administratif et technique était celui qui avait fourni le plus de réponses « je ne sais pas ». En conséquence, tous les membres du personnel administratif et technique ont été groupés ensemble, de façon à pouvoir leur apporter des compléments d'information sur la perspective du genre et à pouvoir explorer plus aisément leurs points de vue sur les questions de l'enquête.

Chaque groupe de discussion s'est ouvert par la présentation des membres de l'équipe chargés d'animer les discussions. Les animateurs étaient principalement des membres du groupe de travail sur l'égalité des sexes de la mission. Après ces présentations, un bref exercice a été effectué pour passer en revue les rôles ou caractéristiques des hommes et des femmes, de manière à amener lentement le groupe à discuter de ses opinions et expériences. Chaque groupe a visualisé une courte présentation rappelant le déroulement du processus d'audit sensible au genre et les résultats préliminaires de l'enquête. Puis les membres de chaque groupe ont eu l'opportunité de présenter leurs points de vue. Les discussions des groupes étaient organisées en trois parties : premièrement, entendre les réactions des participants aux résultats de l'enquête ; deuxièmement, explorer la signification des réponses qu'ils ont apportées à l'enquête ; troisièmement, trouver des idées pour faire progresser les choses.

**Les questions posées\* :**
**Réaction aux résultats de l'enquête**

- Qu'est-ce qui vous a le plus surpris(e) à propos des résultats de l'enquête ?
- Pensez-vous que les résultats de l'enquête reflètent fidèlement la situation dans la mission ?
- Quels sont les principaux domaines de différence que vous observez entre les hommes et les femmes qui travaillent en semble ?
- Qui est responsable dans la mission de veiller à ce que les objectifs en matière d'égalité des sexes soient atteints ?

**Exploration de la signification des résultats**

- Combien de membres du groupe ont déjà suivi une formation en matière de genre, d'analyse sous la perspective du genre et autres aspects liés au genre ?
- Quels sont les points forts de l'approche du genre actuellement appliquée par la mission en matière de programmation et/ou de gestion ?
- Quels sont les principaux obstacles rencontrés par la mission au regard de la prise en compte du genre ?

**Recherche d'idées pour faire progresser les choses**

- Quelles mesures devons-nous prendre pour renforcer notre engagement envers l'égalité des sexes dans la programmation et la gestion de la mission ?

\* USAID, USAID/Tanzania Gender Audit Newsletter, n° 3, mai 2006, <http://www.devtechsys.com/publications/documents/GenderAuditNewsletter3-Final.pdf> (dernière consultation : 11 septembre 2009).

**Observations**

Les groupes de discussion ont confirmé nombre des résultats de l'enquête et, dans le même temps, ont permis de clarifier certains résultats ambigus. En particulier, ils ont confirmé deux importantes observations, très positives, tirées de l'enquête :

- a. Beaucoup de gens connaissent et acceptent le mandat d'USAID en matière d'intégration du genre dans les programmes et opérations de l'agence.
- b. Les employés d'USAID-Tanzanie, aussi bien les Américains que les Tanzaniens, étaient à l'aise dans l'environnement de travail et estimaient être des membres respectés et appréciés d'une équipe commune, quel que soit leur sexe.

#### USAID EN TANZANIE

#### L'audit sur les questions de genre comme outil de promotion du genre dans les programmes

En particulier, l'audit sur les questions relatives au genre a révélé les points forts suivants dans la mission d'USAID-Tanzanie, en ce qui concerne l'égalité des sexes :

- Présence d'un directeur de mission, qui est constamment sur le terrain pour sensibiliser aux questions de genre ;
- Présence de femmes accomplies pour faire fonction de modèles et d'hommes capables de travailler avec des femmes accomplies ;
- Nombreuses femmes employées à des postes à responsabilités ;
- Présence d'un conseiller pour l'égalité des sexes ;
- Pas de discrimination ou de ségrégation professionnelle ;
- Solide appui à la prise en compte du genre dans l'approvisionnement ;
- Volonté d'engager du temps et des ressources dans un audit sur les questions relatives au genre.

Et les problèmes suivants :

- Doser correctement les affectations de temps et de ressources pour la prise en compte du genre ;
- Aborder le genre suffisamment tôt dans la conception des programmes pour pouvoir suivre les progrès réalisés dans la réduction des inégalités entre les sexes ;
- Aider le personnel technique à accéder aux informations pertinentes sur le genre ;
- Identifier les bonnes pratiques au niveau de la prise en compte du genre ;
- Améliorer la transmission d'informations sur les activités qui obtiennent des résultats positifs en matière de prise en compte du genre.

L'audit sur les questions relatives au genre a suggéré que la prise en compte de la perspective du genre pourrait être améliorée par une série de mesures. Par exemple :

- Une formation ciblée des membres du groupe de travail sur l'égalité des sexes pourrait leur permettre de devenir des leaders de l'intégration du genre au regard de leurs équipes et bureaux administratifs respectifs.
- Un plan d'action coordonné et séquencé pourrait être élaboré pour échafauder un programme intégré visant à réaliser l'égalité des sexes sur le lieu de travail et à réduire les contraintes liées au genre dans les programmes de mission.
- Les efforts fructueux de prise en compte du genre devraient être diffusés et une plus grande attention devrait être accordée à l'identification des questions essentielles de genre dans le processus d'approvisionnement et dans la conception d'activités de programme.

L'un des résultats attendus de l'audit sur les questions relatives au genre a été l'articulation de la vision d'USAID-Tanzanie sur ses objectifs en matière d'égalité des sexes. Les groupes de discussion ont produit plusieurs énoncés parfaitement clairs définissant une vision du genre, qui ont servi de base à la formulation de l'énoncé de vision suivant :



**USAID EN  
TANZANIE**
**L'audit sur les questions de genre comme outil de promotion du genre  
dans les programmes**

*USAID-Tanzanie promeut l'égalité des sexes dans tous les bureaux et programmes de la mission. [...] Chaque membre de la mission, qu'il soit issu du personnel technique ou du personnel de terrain et qu'il soit affecté à l'approvisionnement ou à l'organisation en amont, a pour responsabilité d'oeuvrer à l'égalité des sexes et a un rôle distinct à jouer pour atteindre cet objectif. Chaque membre du personnel traitera les autres avec respect, quel que soit leur sexe, dans son entourage professionnel ou communautaire. Les instances dirigeantes de la mission établiront les politiques appropriées en matière d'égalité des sexes en concertation avec le personnel de la mission et auront pour responsabilité de diffuser et de mettre en oeuvre ces politiques. Dans ses relations avec autrui, le personnel d'USAID-Tanzanie fera fonction de modèle pour l'égalité des sexes, tant dans le déploiement des programmes de développement que dans ses relations avec les partenaires de mise en oeuvre, les responsables gouvernementaux et les membres de la communauté tanzanienne.*

*The United States Agency for International Development (USAID)'s office in Tanzania carried out a gender audit between February and July 2006, in order to assess gender in programming issues as well as in practices and policies of the mission, including human resource issues, budgeting, and management.<sup>1</sup> The experience of USAID/Tanzania in conducting a gender audit - in the methodology used and in the follow up of outcomes - can be usefully applied to gender audit processes in other sectors, including in the security sector.*

<sup>1</sup> See: Deborah Rubin, and Elizabeth Missokia, *Gender Audit for USAID/Tanzania* (USAID, August 2006), [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnadh239.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadh239.pdf) (accessed September 11, 2009).

