

Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées



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



Organization for Security and
Co-operation in Europe

Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées



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



Organization for Security and
Co-operation in Europe

Auteure : Megan Bastick

Remerciements : Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et la Section de l'égalité des sexes de l'OSCE souhaitent adresser leurs sincères remerciements aux membres du Conseil consultatif qui ont contribué à la réalisation de cette note d'orientation, en particulier Claudia Bayliff, Magdalena Dvořáková, Charlotte Isaksson, Zoran Nerandžić, Mirela Rumbullaku, Katarina Strbac et Peter Tinsley, ainsi que les personnes ayant participé à l'atelier d'experts sur le genre et le contrôle organisé en novembre 2013. Nous aimerions également remercier Esa Janatuinen, Brian O'Keefe et Fernando Izquierdo d'avoir partagé leur expertise.

L'auteure souhaiterait aussi remercier Andreea Vesa de l'OSCE/BIDDH, ainsi que Hanna Sands et Claudia Stadler de la Section pour le genre de l'OSCE pour leur contribution pendant la phase préparatoire de cette note d'orientation, et pour leur collaboration pendant la mise en œuvre du projet. Enfin, ce projet n'aurait pas pu être réalisé sans le travail de recherche et les compétences organisationnelles de Veerle Triquet, ni les contributions d'Aiko Holvikivi.

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et la Section de l'égalité des sexes de l'OSCE souhaitent adresser leurs sincères remerciements à la Direction du développement et de la coopération Suisse (DDC), sans qui cette note d'orientation n'aurait pu voir le jour.



DCAF : Le Centre de Genève pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF) est une institution de premier plan à l'échelle mondiale dans les domaines de la réforme et de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité. Le DCAF fournit un soutien au niveau national dans différents pays, participe à la mise en place de programmes d'assistance sur le terrain, conçoit et soutient l'élaboration de normes démocratiques appropriées à l'échelle nationale et internationale, encourage la mise en œuvre de bonnes pratiques et conduit des recherches sur les politiques permettant d'assurer la bonne gouvernance du secteur de la sécurité.



OSCE : L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), est un organisme intergouvernemental œuvrant en faveur de la sécurité dans ses 57 États participants qui s'étendent de Vancouver à Vladivostok. En vertu du Chapitre VIII de la Charte des Nations unies, l'OSCE constitue un outil de base pour la détection et la prévention des conflits, la gestion des crises et la capacité de reconstruction après un conflit dans l'espace de l'OSCE. Son approche de la sécurité a la particularité d'être à la fois globale et coopérative.



OSCE/BIDDH : Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) de l'OSCE est l'institution chargée de la promotion des droits humains au sein de l'OSCE. À cet effet, le BIDDH est en charge d'assister les gouvernements à tenir leurs engagements dans le domaine des droits humains et des libertés fondamentales, respecter l'état de droit, promouvoir les principes de la démocratie, et construire, renforcer et protéger les institutions démocratiques, ainsi que promouvoir la tolérance dans la société.

© DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014. Le DCAF encourage l'utilisation, l'adaptation et la copie de ce guide, sous réserve d'un respect des sources et des textes utilisés. Veuillez nous contacter si vous souhaitez traduire ce guide.

Référence pour la photo de couverture : Cérémonie de promotion du personnel au grade d'officier, Belgrade, Serbie. (Crédit : Délégation de la Serbie auprès de l'OSCE, 2012).

La conception graphique a été effectuée par Alice Lake-Hammond (www.alicelakehammond.com). Des remerciements sont également dus à Linda Machata pour la traduction française.

ISBN: 978-92-9222-320-5

Extraits à citer comme suit : Bastick, Megan, *Intégrer le genre dans le contrôle interne des forces armées* (Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014).

SOMMAIRE

1. Introduction	1
2. Le contrôle externe et interne des forces armées	5
3. L'importance d'intégrer une perspective du genre dans le contrôle interne des forces armées	9
4. Comment intégrer une perspective du genre dans le contrôle interne au sein des forces armées	15
4.1. Renforcer les capacités des acteurs du contrôle interne de manière à intégrer une perspective du genre	16
4.2. Suivre l'intégration d'une perspective du genre dans la législation, la doctrine et les directives	18
4.3 Intégrer une perspective du genre dans le contrôle des opérations	27
4.4 Intégrer une perspective du genre dans le contrôle des ressources humaines	29
4.5 Prévenir et lutter contre la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les violences sexuels	33
4.6 Prévenir et lutter contre la violence domestique, l'exploitation et la violence sexuelles commises par des membres des forces armées contre des membres du public	42
5. Conclusion	47
6. Tableau d'auto-évaluation	49
7. Ressources complémentaires	55



1

INTRODUCTION

Le mot « genre » est devenu un terme important dans les milieux militaires. De nombreuses forces armées reconnaissent que pour établir des liens avec les communautés locales dans les zones dans lesquelles elles interviennent, il leur est nécessaire de comprendre les différents rôles et besoins des femmes et des hommes membres de ces communautés. Pour ce faire, les forces armées doivent renforcer leurs propres capacités en matière de genre. Nombreuses sont celles qui ont pris conscience qu'elles pouvaient mieux atteindre leurs objectifs de mission avec des équipes mixtes, de personnel féminin et masculin. À cet effet, elles s'efforcent de recruter, retenir et promouvoir plus de femmes à des positions hiérarchiques élevées, susciter la motivation du personnel et prendre des mesures pour prévenir les abus commis par le personnel au sein des forces armées. L'Encadré 1 énumère quelques questions clés liées au genre auxquelles les forces armées sont généralement confrontées.

INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DU GENRE PERMET :

- d'encourager les forces armées à tirer parti des capacités des femmes comme des hommes ;
- d'accroître la sécurité et améliorer l'efficacité des missions des forces armées.

Nadiya Savchenko s'est battue pour une carrière de pilote dans les forces armées ukrainiennes. Jusqu'à récemment, les perspectives de carrière des femmes dans les forces armées été limitées. Maintenant, le ministre ukrainien de la Défense a un conseiller sur les questions de genre qui est chargé de promouvoir et assurer l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes dans l'armée ukrainienne. En 2010, le ministre a présenté deux ordres afin de supprimer les restrictions sur les femmes occupant des postes de direction dans l'armée ukrainienne. Crédit : PNUD, 2009.

Les processus de contrôle interne et externe jouent un rôle important dans le développement d'une force militaire efficace, capable de répondre aux exigences des opérations militaires modernes. Des mécanismes doivent être en place pour veiller à ce que chaque membre du personnel, ainsi que les forces armées en tant qu'institution, soient en bonne voie d'intégrer une perspective de genre. Cela implique d'aborder les questions de genre dès la formation et pendant la planification et les opérations, et de comprendre les différentes expériences des femmes et des hommes en tant que personnel de service. Il ne s'agit pas seulement d'un impératif opérationnel : des lois nationales et des normes internationales, notamment les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, exhortent les forces armées à intégrer une perspective de genre¹.

ENCADRÉ 1 – EXEMPLES DE QUESTIONS LIÉES AU GENRE DANS LES FORCES ARMÉES

- Le recrutement, la rétention et la promotion des femmes ;
- La gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée du personnel militaire, notamment pour les pères et mères de famille ;
- Le traitement des plaintes de harcèlement, de discrimination, d'intimidation et de violence fondés sur le genre ;
- La protection des civiles, notamment des violences et de l'exploitation sexuelles commises par le personnel militaire ;
- La mise en œuvre de politiques nationales et institutionnelles en faveur de l'égalité des sexes, par ex. : un plan d'action national sur les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité.

Cette note d'orientation a été élaborée en partenariat avec l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH). Issue de recherches documentaires, d'entretiens et d'avis d'experts, elle a été longuement examinée et débattue lors d'une réunion d'experts et de praticiens qui s'est tenue en novembre 2013.

Cette note d'orientation s'adresse aux personnes :

- travaillant au niveau de la direction stratégique ou à un niveau hiérarchique élevé dans les forces armées, afin de les guider dans le suivi et la surveillance de l'intégration d'une perspective du genre ;
- assumant des responsabilités quotidiennes axées sur le suivi et le contrôle de la prise en compte des questions liées à l'égalité des sexes, tels que les bureaux pour l'égalité entre les sexes, les conseillers sur la question d'égalité des sexes, et les responsables des questions relatives au genre, ainsi que les responsables de l'égalité des chances et les responsables des ressources humaines ;
- aidant à l'établissement d'une bonne gouvernance et/ou à l'intégration systématique de la dimension genre dans les forces armées, y compris le personnel de l'OSCE.

Cette note d'orientation est destinée à servir de référence en matière de bonnes pratiques et de stratégies, qui peuvent être adaptées aux différents contextes, besoins et ressources des diverses forces armées.

Cette note d'orientation s'articule de la façon suivante :

- » une introduction au contrôle externe et interne des forces armées ;
- » une discussion sur l'importance des questions de genre dans le contrôle interne des forces armées ;
- » des indications sur la façon d'intégrer une perspective de genre dans le contrôle interne des forces armées ;
- » un tableau d'auto-évaluation ;
- » une liste de ressources complémentaires.

Cette note d'orientation fait partie d'une série qui aborde en profondeur les questions liées au contrôle qui ont été précédemment introduites dans la *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »*, publiée conjointement par le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW. Les autres éléments de la série sont *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions nationales des droits humains*, et *Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police*.

Cette note d'orientation peut aussi être utilisée conjointement au *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, et au *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS*, publiés par le DCAF (voir *Ressources complémentaires* à la page 55).



2

LE CONTRÔLE EXTERNE ET INTERNE DES FORCES ARMÉES

Les forces armées, en d'autres termes l'armée de terre, la marine et/ou l'armée de l'air d'un pays, sont l'objet de cette note d'orientation. Cependant, une grande partie du contenu peut s'appliquer également aux gendarmeries (forces militaires ou paramilitaires chargés de missions de police parmi les populations civiles - la *guardia civil*, les *carabinieri*, etc.), en particulier lorsqu'elles portent sur des cas d'inconduite qui ont lieu au sein de l'armée.

Une structure et un système de contrôle (ou de surveillance) forts et efficaces sont des éléments clés dans la mise sur pied et le maintien de forces armées efficaces et responsables. Les mécanismes de contrôle comprennent des systèmes qui permettent aux forces armées de tirer des enseignements de l'expérience, respecter les normes de conduite et veiller à ce que leurs valeurs soient en harmonie avec celles de la société en général. Les mécanismes de contrôle doivent fonctionner à la fois en externe (à l'extérieur des forces armées) et en interne (au sein des forces armées). La structure des mécanismes de contrôle doit fonctionner de manière à promouvoir au maximum la transparence et la protection des droits humains du personnel des forces armées, tout en préservant l'efficacité et la discipline militaire. Les structures et systèmes varient considérablement d'un pays à l'autre, mais les mécanismes suivants peuvent jouer un rôle important.

Contrôle externe

Les forces armées doivent être soumises au contrôle des autorités civiles externes, en particulier, au minimum, le ministère de la Défense et le Parlement. Les organes de contrôle indépendants de l'armée et du gouvernement, notamment les institutions nationales de défense des droits humains et/ou les institutions de médiation pour les forces armées, peuvent aussi se montrer efficaces (voir la note d'orientation *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions nationales des droits humains*). Le contrôle civile informel des forces armées est exercé par les organisations de défense des droits, les groupes de femmes, les organismes de recherche et les médias, qui sont tous capables de mettre en évidence les lacunes des forces armées et de susciter des changements.

Au niveau international, le contrôle est assuré par les Nations Unies, notamment grâce aux organes conventionnels des droits humains, aux mécanismes spéciaux, au Conseil de sécurité et à son mécanisme d'examen périodique universel. Le contrôle international peut également être exercé par les organisations régionales, en particulier la Commission africaine et la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, la Cour européenne des droits de l'homme, la Commission interaméricaine et la Cour interaméricaine des droits de l'homme, et l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe.

Contrôle interne

Bien que le contrôle externe soit d'une grande importance, c'est aux commandants des forces armées qu'incombe la responsabilité principale d'assurer un développement efficace des capacités, de réaliser les objectifs de leurs missions et de veiller à ce que la discipline soit maintenue. Chaque membre des forces armées est tenu responsable à son niveau dans la chaîne de commandement. Cela signifie que chaque personne ayant des responsabilités de direction, du niveau des équipes jusqu'au niveau des divisions, fait partie du système de contrôle interne des forces armées. Outre la chaîne de commandement, des personnes sont chargées de superviser et surveiller de manière proactive certains aspects tels que les ressources humaines, la formation, la planification opérationnelle, les dépenses et les changements organisationnels. Certaines forces armées (par exemple en France, aux Pays-Bas et les États-Unis) disposent d'un inspecteur général qui agit en tant qu'auditeur ou enquêteur interne, et qui est officiellement responsable du contrôle interne.

Dans la région couverte par l'OSCE, les structures et systèmes utilisés varient considérablement d'un État membre à l'autre en ce qui concerne le contrôle, l'évaluation, la surveillance et le suivi des performances au sein des forces armées. Au niveau individuel, il s'agit notamment de procédures liées aux ressources humaines, telles que l'évaluation des performances et la promotion. Au niveau organisationnel, elles comprennent des

mécanismes pour vérifier et évaluer la formation, ainsi que la conduite d'opérations à travers la collecte et l'analyse des données. Les plaintes internes, les enquêtes et les procédures disciplinaires de traitement des allégations d'inconduite, notamment dans le système de justice militaire, sont des éléments importants de contrôle. Ces mécanismes de contrôle internes au sein des forces armées, et l'intégration d'une perspective de genre dans ces mécanismes, sont le sujet de cette note d'orientation.

Pour être efficace, un contrôle interne doit reposer sur l'assurance des commandants, tout comme celui de la police militaire et du système de la justice militaire, d'engager la responsabilité entière des membres des forces armées en cas d'inconduite. Parfois, les commandants peuvent se montrer réticents à sanctionner les cas d'inconduite liés au genre, de peur de perturber la performance de l'unité militaire, ou ne parviennent pas à comprendre l'importance d'une perspective de genre dans la formation et les opérations. En fait, il se peut que l'armée dans son ensemble ait besoin de soutien extérieur pour renforcer ses compétences en matière de genre. Pour ces raisons, il est important qu'à ces mécanismes de contrôle internes viennent s'ajouter des mécanismes de contrôle externe. Enfin, les organismes de contrôle externes peuvent aider, par la supervision et la surveillance, à renforcer et à soutenir les efforts des forces armées visant à intégrer la perspective du genre.



3

L'IMPORTANCE D'INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DU GENRE DANS LE CONTRÔLE INTERNE DES FORCES ARMÉES

Dans le cadre d'un conflit armé ou de trouble à la sécurité publique, le genre, l'âge, le handicap, l'origine ethnique, l'identité, l'orientation sexuelles et la classe d'une personne sont intimement associés à la façon dont il ou elle éprouve, est affectée par et participe à la violence et à la sécurité. Les forces armées qui souhaitent interagir avec la population locale ont besoin de comprendre le rôle majeur que joue le genre sur le contexte de la sécurité, et sur les besoins spécifiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité. Le genre ne concerne pas seulement les femmes, mais aussi les hommes. Au sein des forces armées, les préjugés sur ce que signifie être un homme ou une femme (rôles sexospécifiques) ont une incidence sur la façon dont les personnels féminin et masculin sont traités l'un par l'autre, et la manière dont ils interagissent avec les populations locales. L'Encadré 2 présente certains des termes issus de la terminologie du genre qui sont utilisés dans cette note d'orientation.

Conseillère spéciale des forces armées norvégiennes pour les questions de genre Ada Fuglset (à gauche) avec un collègue lors d'une mission en Afghanistan.
Crédit : Forces armées norvégiennes, 2012.

ENCADRÉ 2 - LEXIQUE DES TERMES SENSIBLES À LA DIMENSION GENDRE

Les forces armées s'inspirent en général des définitions de lois ou de politiques nationales qui sont fondées sur des termes internationalement convenus. Les termes suivants constituent quelques exemples.

Le genre fait référence aux attributs sociaux associés au fait d'être homme ou femme perpétués par la socialisation, et constate la position et la valeur d'une personne dans un contexte donné. Cela inclut les relations entre hommes et femmes et garçons et filles, et également entre les femmes et entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits (autrement dit, appris par la médiation des processus de socialisation). Il faut souligner que le genre ne signifie pas seulement femme. (NATO Bi-Strategic Command Directive, *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*.)

L'égalité de genre se réfère à l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités des femmes et des hommes et des filles et des garçons. Égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes doivent devenir identiques, mais que les droits et responsabilités qui leur sont propres, ainsi que les opportunités qui leur sont offertes ne dépendent pas de leur sexe, féminin ou masculin. (NATO Bi-Strategic Command Directive, *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*.)

La systématisation de la prise en compte de la dimension du genre, c'est « évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse pas se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes ». (Rapport du Conseil économique et social, Documents officiels de l'Assemblée générale, Cinquante-deuxième session, Supplément No 3 (A/52/3/Rev.1), chapitre IV, paragraphe 4.)

L'intégration d'une perspective du genre désigne les moyens d'évaluer les différences basées sur le genre des femmes et des hommes reflétées dans leurs interactions et rôles sociaux, dans la répartition du pouvoir et dans leur accès aux ressources. L'objectif de l'intégration d'une perspective de genre est de prendre en considération la situation particulière et les besoins des femmes et des hommes, et le fait que les activités militaires les affectent différemment. (Adapté de NATO Bi-Strategic Command Directive, *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*.)

L'abus sexuel désigne « toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel ». (*Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels* (ST/SGB/2003/13).)

La discrimination sexuelle est le traitement injuste ou la distinction arbitraire basée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle d'une personne. (Adapté de Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 20*, article 2, paragraphe 2, UN Doc. E/C.12/GC/20 (2009).)

L'exploitation sexuelle « désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique ». (*Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13)*). Voir également NATO Bi-Strategic Command Directive, *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*, Annexe B.)

Le harcèlement sexuel « s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation ». (*Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5)*).

Chaque processus de contrôle interne devrait examiner comment les structures, systèmes, directives, processus ou pratiques faisant l'objet du contrôle ont un impact différent sur les femmes et les hommes, qu'il s'agisse de membres du personnel militaire ou des communautés affectées par les activités. L'intégration d'une perspective de genre dans les mécanismes de contrôle au sein des forces armées peut faire une différence, comme décrit plus bas.

Créer des forces armées bénéficiant des compétences des femmes comme des hommes

Afin de tirer parti de toutes les compétences et de tous les talents mis à disposition par le personnel militaire et les habitants des pays affectés, il est nécessaire d'intégrer pleinement les femmes et les hommes dans les forces armées. En outre, les femmes peuvent apporter des avantages opérationnels particuliers, comme une meilleure communication avec les femmes locales. Malheureusement, dans de nombreuses forces armées, des femmes sont victimes de discrimination, en termes de postes qui leur sont offerts d'évolution de carrière. Les femmes comme les hommes pensent qu'il est souvent très difficile de concilier leurs responsabilités parentales et leurs déploiements et conditions de travail. Par conséquent, le suivi des processus de ressources humaines, et une attention particulière aux expériences et besoins spécifiques des femmes et des hommes, aide les forces armées à augmenter le recrutement, la rétention et la promotion du personnel féminin, et à retenir les membres du personnel qui deviennent parents.

Accroître la sécurité et améliorer l'efficacité des missions des forces armées

L'expérience a montré que la présence d'équipes mixtes, composées de femmes et d'hommes, pouvait accroître la sécurité des forces armées. En Afghanistan, par exemple, le rapprochement de femmes membres du personnel avec les femmes locales a permis aux forces armées d'accéder à des informations qui n'étaient autrement pas disponibles. De même, l'emploi de personnel féminin pour fouiller et communiquer avec les femmes locales a pour effet de réduire l'hostilité existant envers la mission. Les objectifs des missions, en particulier dans le cadre des opérations de maintien de la paix, incluent souvent la protection des civils. Comprendre les besoins et les rôles de sécurité distincts des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans un milieu opérationnel est essentiel à la protection des civils, ainsi qu'à la réalisation des objectifs plus larges de la mission. Des mécanismes de formation, d'information et d'évaluation sont nécessaires à l'adoption de cette perspective du genre dans les opérations.

Prévenir et lutter contre la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les abus sexuels au sein des forces armées

La discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les violences portent atteinte non seulement aux droits des victimes, mais sont aussi préjudiciables à la discipline et au moral du personnel des forces armées, et par conséquent à l'efficacité opérationnelle. Les mécanismes de contrôle internes jouent un rôle clé dans l'édification d'une culture de travail respectueuse, où de tels incidents sont rares et sont traités de manière efficace. Les systèmes disciplinaires et judiciaires militaires doivent être sensibles à ces questions, et doivent, le cas échéant, développer les compétences particulières nécessaires pour les traiter de manière appropriée.

Le harcèlement du personnel gay et lesbien est également un problème dans de nombreuses forces armées. Bien que les réponses adéquates possèdent des traits communs avec les stratégies qui visent à lutter contre le harcèlement sexuel, elles ne sont pas nécessairement les mêmes. De même, les problèmes auxquels sont confrontées le personnel lesbien, gay et transgenre rejoignent souvent ceux rencontrés par le personnel féminin mais ne sont pas strictement identiques. Ainsi, tout en reconnaissant leur importance, la présente note d'orientation ne cherche pas à aborder les droits humains ou à répondre aux besoins du personnel lesbien, gay et transgenre.

Prévenir et lutter contre l'exploitation et les abus sexuels commis par le personnel des forces armées à l'encontre des civils

Il existe des preuves accablantes de nombreuses opérations de maintien de la paix et autres missions menées par des membres des forces armées lors desquelles ces derniers ont adopté un comportement abusif ou relevant de l'exploitation vis-à-vis des femmes, hommes, filles ou garçons locaux. Cela s'est manifesté notamment par l'achat de services sexuels. Un tel comportement discrédite l'ensemble de la mission, sape le soutien des locaux à la mission et peut alimenter le crime organisé. Certains membres des forces armées ont commis des actes de violence sexuelle contre des membres de la communauté de leur pays d'origine. En outre, il existe des preuves d'une plus forte prévalence de violence conjugale dans les familles de militaires². Une solution pour les forces armées est de mettre en place des mesures de contrôle interne efficaces pour se prémunir contre les abus des militaires, que ce soit à leur base d'attache ou en déploiement, et pour veiller à ce que les violations soient traitées de manière à renforcer la sécurité et la confiance du public.



4



COMMENT INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DU GENRE DANS LE CONTRÔLE INTERNE AU SEIN DES FORCES ARMÉES

Cette section propose des stratégies concrètes pour intégrer une perspective du genre dans les structures, processus et pratiques de contrôle. Lors de la mise en œuvre de ces stratégies, il convient de garder à l'esprit deux points. Tout d'abord, il est important de mettre l'accent sur la culture et les valeurs institutionnelles lors de la mise en œuvre de processus visant à renforcer les capacités en matière d'intégration d'une perspective du genre. La conduite des commandants, notamment, a une grande influence sur la culture institutionnelle au sein d'une unité. Deuxièmement, une direction forte est nécessaire pour renforcer et démontrer en permanence que l'intégration d'une perspective du genre profite à la fois au personnel féminin et masculin, et aide les forces armées dans l'accomplissement de leur mission.

Comme toujours, les bonnes pratiques décrites ci-dessous doivent être adaptées en fonction des besoins et ressources de chaque force armée. L'Encadré 3 montre que le coût de ces mesures n'est pas nécessairement élevé.

Sergent espagnol Cristina Blanco, une assistante de navigation, travaille avec l'affichage de la carte électronique. Crédit : La force navale permanente de l'Union européenne, 2013.

ENCADRÉ 3 – SEPT DÉMARCHES PEU COÛTEUSES EN VUE DE CRÉER DES FORCES ARMÉES PRENANT EN COMPTE LES QUESTIONS DE GENRE

Combinées aux nombreuses bonnes pratiques figurant dans cette note d'orientation, ces mesures peu onéreuses démontrent que, bien souvent, la résolution des problèmes liés à la dimension de genre exige un changement de mentalité plutôt qu'une augmentation des ressources financières existantes.

- ✓ Recueillir des statistiques sur le pourcentage de candidates et les comparer au pourcentage de femmes recrutées. Des universitaires et des étudiants de troisième cycle peuvent être sollicités pour analyser les données brutes.
- ✓ Conduire des groupes de réflexion et des sondages en ligne auprès du personnel féminin et masculin.
- ✓ Intégrer des objectifs d'égalité des sexes dans les processus de planification et d'établissement de rapports.
- ✓ Modifier les descriptions de postes et les critères de promotion de manière à intégrer les connaissances et les compétences en matière de genre.
- ✓ Changer les politiques qui pénalisent le personnel choisissant de prendre un congé parental, notamment l'obligation d'effectuer des périodes de service continu comme condition préalable indispensable à toute promotion.
- ✓ Dispenser une formation sur l'égalité, la diversité et le harcèlement sexuel.
- ✓ Construire des alliances avec les organisations de femmes et les ministères de la Condition féminine.

4.1. Renforcer les capacités des acteurs du contrôle interne de manière à intégrer une perspective du genre

Le genre est un sujet méconnu pour de nombreux membres des forces armées. Ainsi, de nombreux officiers supérieurs, officiers subalternes et sous-officiers peuvent n'avoir été que peu exposés à des discussions sur l'égalité entre les sexes ou les avantages d'introduire une perspective du genre dans les opérations. Ils peuvent même réagir de manière défensive et percevoir les discussions sur le sujet comme une critique de la façon dont leurs forces armées traitent les femmes. Afin de favoriser à la fois une compréhension des enjeux et un engagement à intégrer une perspective du genre dans les structures et les opérations militaires, une série d'initiatives d'apprentissage doivent être envisagée.

Éducation et formation

Les forces armées de nombreux pays reconnaissent désormais l'importance d'aborder les questions de genre dans l'éducation, la formation et les opérations. Les normes internationales exigent que le personnel reçoive une formation et une éducation sur les droits humains, le genre et les questions de diversité répondant aux exigences que leur

domaine de responsabilité impose. Le personnel doit également recevoir une formation en matière de genre spécifique à leur zone d'opérations avant tout déploiement et à nouveau une fois sur le théâtre des opérations³. Par conséquent, les forces armées ont besoin de développer leur capacité à intégrer une perspective du genre dans leurs mécanismes de contrôle. Ceci est possible à la fois grâce à une formation spécialisée sur le genre et grâce à l'inclusion des questions de genre tout au long de la formation. Les principaux domaines à cibler incluent les programmes de leadership pour les sous-officiers, officiers subalternes et officiers supérieurs.

La formation sur le genre est particulièrement importante pour les inspecteurs généraux, les juges militaires et tous ceux qui jouent un rôle de surveillance officiel. La formation sur le genre peut aborder les points suivants :

- Les lois nationales, régionales et internationales relatives à l'égalité des sexes et applicables aux forces armées.
- Les questions de genre sur le lieu de travail, telles que les politiques favorables à la vie de famille et le harcèlement sexuel.
- Les politiques et directives institutionnelles relatives à l'égalité des sexes.
- La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe et d'autres données relatives au genre sur le personnel et les opérations militaires (voir l'Encadré 4).
- Le suivi de l'impact particulier des conflits armés sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons pour chaque lieu d'opérations militaires.
- La prévention et la réponse à certains types de violence subie par les femmes, les hommes, les filles et les garçons dans chaque lieu d'opérations militaires.
- La gestion des plaintes de harcèlement ou d'abus sexuel au sein des forces armées (ces questions sont examinées plus loin, à la section 4.5 page 33 de cette note d'orientation).

ENCADRÉ 4 – DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

Que sont-elles ? Les données ventilées par sexe sont des données collectées sur les femmes et les hommes et présentées séparément.

Comment les obtenir ?

- ✓ Veiller à ce que tous les formulaires et dossiers informatiques exigent que le sexe du sujet soit enregistré.
- ✓ Exiger que les données recueillies proviennent à part égale d'hommes et de femmes, ou dans une proportion du nombre de femmes et d'hommes dans le service concerné.
- ✓ Envisager des mesures spéciales pour s'assurer que les femmes et les hommes participent au processus de collecte des données, par exemple en organisant des groupes de discussion séparés pour les femmes et les hommes ou en collaborant avec des organismes communautaires.
- ✓ Toujours comparer les données sur les femmes et les hommes et analyser leurs différences.

Comme pour toute éducation ou formation militaire, les compétences requises doivent être définies. Il s'agit également de surveiller la réalisation et le maintien des normes requises prévues. Un éventail de ressources de formation sur le genre pour l'armée est répertorié dans la section des *ressources complémentaires* à la page 55.

D'autres ministères pourraient être en mesure de soutenir la formation sur le genre, tels que ceux qui sont chargés de l'égalité des sexes, ou ceux qui sont impliqués dans l'aide au développement après un conflit. De même, les forces armées peuvent tirer parti de l'expertise des organisations de la société civile, institutions nationales de défense des droits de l'homme et/ou organisations internationales et régionales.

Assistance professionnelle et mentorat

Les commandants supérieurs exercent non seulement des responsabilités clés dans le cadre de l'intégration d'une perspective de genre, mais peuvent aussi avoir une grande influence sur les approches du genre institutionnelles et individuelles par le biais de leur propre exemple⁴. Il est essentiel que les chefs militaires soient capables d'intégrer une démarche antisexiste à tous les aspects du commandement militaire. Cependant, ils ont des difficultés souvent à trouver du temps pour suivre une formation approfondie destinée à améliorer leur compréhension de l'égalité des sexes. Par conséquent, des méthodes alternatives de renforcement des capacités, telles que l'assistance professionnelle (voir l'Exemple 1) et de mentorat, devraient être prises en considération.

4.2. Suivre l'intégration d'une perspective du genre dans la législation, la doctrine et les directives

Afin d'intégrer une perspective du genre, les forces armées doivent mettre en place une législation, une doctrine et des directives appropriées. La législation doit s'assurer que les femmes ne fassent pas l'objet d'une discrimination directe, que les femmes et les hommes soient protégés contre la violence et la discrimination au sein des forces armées, et que des processus de contrôle indépendants soient en place. Les directives doivent établir des normes de performance claires, car on ne peut raisonnablement pas attendre du personnel militaire qu'il intègre une perspective du genre sans savoir clairement ce que cela exige ni comment respecter ces normes de performance. De plus, l'ensemble de la doctrine et des directives au sein des forces de défense doit traiter de manière appropriée des questions de genre (une approche de « systématisation de la prise en compte de la dimension du genre »). En outre, des directives spécifiques doivent être formulées pour des sujets de genre particuliers.

EXEMPLE 1 – LE PROGRAMME SUÉDOIS « GENDER COACH »

En 2007, Genderforce Suède a lancé le programme « Gender Coach » (formateur/ formatrice sur les questions de genre) qui couple six membres de haut rang des forces armées et six formateurs/ formatrices sur les questions de genre soigneusement sélectionnés. Parmi les participants ont figuré le chef d'état-major de l'armée suédoise et le directeur de la formation des forces armées et de l'unité de l'approvisionnement. Les formateurs/formatrices – choisis pour leurs connaissances et compétences pédagogiques dans le domaine de l'égalité des sexes – ont rencontré les chefs militaires une ou deux fois par mois pour discuter des questions que les participants rencontraient dans leur travail. Les réactions quant au programme ont été positives, les participants ayant noté des changements dans leur manière de communiquer et dans leur comportement. En 2013, les forces armées suédoises ont décidé de reconduire le programme « Gender Coach » jusqu'en 2018, avec un accent plus fort sur l'institutionnalisation des acquis.

*Source : Robert Egnell, Petter Hojem et Hannes Berts, *Implementing a Gender Perspective in Military Organizations and Operations : The Swedish Armed Forces Model* (Uppsala: Uppsala Universitet, 2012), pp. 23–24.*

Auto-évaluation ou audit sur les questions de genre

Réaliser une auto-évaluation ou un audit sur les questions de genre peut être très utile, dans un premier temps, pour identifier les lois, doctrine, directives et pratiques qui sont en place, et celles qui sont nécessaires. Un audit sur les questions de genre est un processus d'évaluation utilisé pour déterminer comment les questions de genre sont traitées dans les processus internes et les activités d'une organisation. En réunissant des informations auprès de diverses sources, un audit peut choisir d'examiner une question de genre en particulier, ou tous les niveaux de l'organisation. La note d'orientation *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions nationales des droits humains* contient une étude de cas d'un audit sur les questions de genre menée par la Force de défense néo-zélandaise.

Cette note d'orientation comporte un tableau d'auto-évaluation à la page 49. Le DCAF a également produit un *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice*, plus détaillé et qui peut être utilisé pour élaborer et guider le processus d'audit (voir les *ressources complémentaire* à la page 55). Le dossier du DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'UN-INSTRAW sur la *Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité* fourni des conseils sur la conduite d'audits sur les questions de genre dans les institutions du secteur de la sécurité.

Examen des lois, doctrines et directives en matière d'égalité des sexes

Les forces armées doivent systématiquement procéder à un examen de leurs lois, doctrines, protocoles, directives, processus et pratiques afin de s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires, qu'ils répondent aux différents besoins du personnel féminin et masculin et qu'ils prennent en considération les questions de genre dans leurs opérations. Cela requiert une approche structurée et systématique. Il peut être utile de donner la priorité à certains secteurs, notamment les ressources humaines, la formation, la planification opérationnelle et la discipline (qui sont tous abordés dans les sections suivantes).

Afin de faciliter l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans la surveillance, une doctrine ou directive devrait établir :

- les données requises/nécessaires (les données ventilées par sexe étant une condition essentielle) ;
- la manière dont les informations recueillies sont communiquées ;
- des jalons ou indicateurs de résultat.

Par exemple, une directive sur les programmes de formation des officiers pourrait exiger que les données sur le sexe des candidats soient recueillies à chaque étape du processus de formation. Des données sur les raisons invoquées par les femmes et les hommes n'ayant pas complété leur formation pourraient également être collectées. La directive devrait exiger que les données soient communiquées à l'organisme responsable à des intervalles déterminés. Un des objectifs de la directive est de s'assurer que les femmes et les hommes sont tout aussi susceptibles de terminer leur formation avec succès. S'il se trouve que les femmes sont plus nombreuses à abandonner que les hommes, les raisons seraient alors examinées et des mesures correctives introduites.

La collecte et la communication systématique de données ventilées par sexe permettent aux commandants et aux organes de contrôle interne de mesurer les différentes répercussions d'une doctrine ou d'une directive sur les femmes et les hommes (et, le cas échéant, les filles et les garçons). Il est également possible de mesurer les progrès réalisés dans l'accomplissement d'objectifs spécifiques relatifs à l'égalité des sexes. Lorsqu'un impact négatif sur l'un des sexes devient apparent, les commandants et organes de contrôle interne peuvent entreprendre une analyse sur la raison de cet écart. Ils peuvent ensuite décider de prendre des mesures correctives, en s'accordant sur les modalités à suivre, et en identifiant les ressources nécessaires à la mise en œuvre de telles mesures.

Politiques, doctrines et directives en faveur de l'égalité des sexes

Un certain nombre de membres des forces armées a tiré profit de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique, d'une stratégie ou d'un plan d'action spécifiquement en faveur de l'égalité des sexes, et/ou d'une doctrine ou directive sur les questions relatives au genre. Les politiques en faveur de l'égalité des sexes définissent des objectifs et des engagements, tout en veillant à ce que la perspective du genre soit intégrée dans toutes les orientations stratégiques et pratiques. Quant aux plans d'action pour l'égalité des sexes, ils fixent les activités, échéances et responsabilités en vue d'atteindre cet objectif. Les politiques en faveur de l'égalité des sexes de certaines forces armées sont principalement axées sur l'égalité des chances pour le personnel féminin (par ex. l'Afrique du Sud, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la Norvège, la République d'Irlande et la République Tchèque). D'autres intègrent également les questions de genre dans leurs opérations, grâce à la formation et à des initiatives spécifiques, comme par exemple, combattre les violences sexuelles commises en période de conflits et mobiliser la population féminine (par ex. les Pays-Bas et la Sierra Leone). L'OTAN a formulé la Bi-Strategic Command Directive 40-1 sur l'intégration de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU et de la perspective du genre dans la structure de commandement de l'OTAN, axée sur la formation, la dotation en effectifs, la planification opérationnelle et l'établissement de rapports.

Dans le cas où une politique, stratégie et/ou plan d'action en faveur de l'égalité des sexes auraient déjà été élaborés, un organisme devrait être désigné pour surveiller leur mise en œuvre et évaluer leur impact. Cet organisme peut être constitué d'une équipe dévolue à cette tâche, d'un groupe de travail interministériel ou d'un comité de direction. Il est recommandé d'y inclure des représentants externes, tel que des représentants du ministère pour l'Égalité des sexes, d'une institution nationale de défense des droits humains et/ou d'experts sur le genre dans les situations de conflit provenant de la société civile. Les forces armées peuvent également solliciter des experts de la société civile pour suivre et évaluer leurs politiques en faveur de l'égalité des sexes. Le projet Genderforce des forces armées néerlandaises présenté dans l'Exemple 2 montre une variété de structures de surveillance et de contrôle internes et externes qui peuvent être adoptées lors de la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des sexes.

Les politiques existantes en faveur de l'égalité des sexes nationales et institutionnelles peuvent également attribuer des responsabilités particulières aux forces armées, dans certains cas liées aux engagements internationaux. Celles-ci peuvent prendre la forme d'un plan d'action national sur la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, ou de politiques nationales sur des questions telles que l'égalité des sexes ou la violence contre les femmes. Les forces armées doivent maintenir une surveillance, et dans de nombreux cas, sont tenues de rendre compte au Parlement de l'exercice de leurs rôles dans le cadre de ces politiques nationales. Les membres de l'OTAN doivent également rendre compte chaque année au Comité de l'OTAN sur la dimension de genre.

EXEMPLE 2 – LE PROJET GENDERFORCE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE DES PAYS-BAS

En 2004, le ministère de la Défense néerlandais a lancé un plan d'action pour l'égalité entre les sexes, dont l'exécution est prévue sur six ans, pour augmenter le nombre de femmes recrutées dans les forces armées. L'année suivante, ce plan a fait partie d'un projet plus global « Genderforce », qui a également examiné :

- le genre dans les opérations de réponse aux crises ;
- le genre dans la formation ;
- l'intégration systématique du genre.

Un certain nombre de structures de surveillance et de contrôle internes et externes ont contribué à la mise en œuvre du projet Genderforce.

Système de surveillance interne

Le projet Genderforce s'articule autour d'objectifs spécifiques, assortis de chiffres précis, et accompagnés de plans d'action et de plans d'action secondaire. Par exemple, le projet visait particulièrement à renforcer le recrutement, la rétention et la promotion des femmes, notamment en consolidant la participation des femmes aux cours de formation et aux formations sur les plans de carrière, et en augmentant la représentation des femmes dans l'armée de 12 % en 2010.

Un organe de gestion composé des plus hauts représentants des différentes directions concernées et du ministère de la Défense, ainsi que d'un représentant du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, a été chargé de suivre les progrès du projet et prendre les mesures qui s'imposaient. Un chef de projet et un comité de pilotage du projet ont été mis en place, chacun étant chargé d'activités de surveillance précises. Pour s'assurer de la participation du ministère de la Défense et des forces armées, les commandants adjoints des sept principales composantes de la défense ont été nommés ambassadeurs du genre. Chacun est chargé de la réalisation des plans d'action secondaires et du suivi de l'intégration d'une perspective du genre dans toutes les activités relevant de leur contrôle. En outre, ils doivent rendre compte de leurs activités au secrétaire d'État à la défense.

Des rapports de gestion ont été rédigés et publiés deux fois par an afin de contrôler la conformité avec les plans de sous-action. Les résultats des rapports ont été examinés à intervalles réguliers au plus haut niveau du ministère de la Défense. Des rapports d'étape ont été établis en collaboration avec les divers éléments du ministère de la Défense et des discussions avec le secrétaire d'État à la défense.

Contrôle externe du projet

Un groupe de spécialistes du genre a été créé. Ceux-ci devaient se réunir périodiquement pour acquérir un nouveau regard sur le projet Genderforce, sous un angle autre que celui de la défense. Il était présidé par le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi et comprenait un certain nombre d'acteurs indépendants, comme un groupe de réflexion, des syndicats, le Conseil des Femmes et Amnesty International.

Des brochures sur les objectifs, les mécanismes et les résultats du projet Genderforce ont aussi été produites. Ces brochures contiennent les noms et les coordonnées de toutes les personnes impliquées.

Résultats

- Une sensibilisation aux questions de genre accrue au sein des forces armées.
- Une légère augmentation du personnel féminin : la proportion de personnel militaire féminin a augmenté de 9 %, tandis qu'une plus grande proportion de femmes ont été nommées à des grades supérieurs.
- Plus d'importance accordée à la rétention des femmes, le projet ayant révélé que la rétention de personnel était une priorité pour atteindre une proportion plus équilibrée d'hommes et de femmes dans le personnel des forces armées.
- L'intégration de la perspective du genre dans les procédures continues de planification, de contrôle et d'établissement de rapports.
- Un cadre élargi pour favoriser l'intégration d'une perspective du genre. Par exemple, en 2006, une directive du chef d'état major des armées concernant l'égalité des sexes a été élaborée, faisant du genre une partie intégrante de la gestion opérationnelle centrale. En 2007, une liste de vérification portant sur l'égalité des sexes a été mise en place dans la direction des opérations pour favoriser l'intégration d'une perspective du genre dans la planification, l'exécution et l'évaluation des opérations. Le rapport trimestriel du ministère de la Défense comporte désormais une composante « genre ».

Sources : Ella Van den Heuvel et Meijer Marten, « Gender Force in the Netherlands Armed Forces », 2008 (document présenté lors du Symposium sur la Commission des facteurs humains et de la médecine RTO qui s'est tenue à Antalya, Turquie du 13 au 15 octobre 2008). Voir aussi : Rapport de l'OTAN RTO-MP-HFM-158; « Genderforce - Women and Men Work Better Together », (La Haye : ministère de la Défense des Pays-Bas, 2006) ; Emma Jansen, *UNSCR 1325 In-Country Monitoring Report : The Netherlands* (La Haye : WO=MEN, 2006).

Organes et rôles spécialisés

Beaucoup de forces armées s'interrogent sur la nécessité ou non de créer un organisme spécialisé et/ou des fonctions spécialisées pour surveiller et/ou assurer l'exécution des engagements pris en matière d'égalité des sexes. Certaines forces armées disposent d'un bureau des affaires relatives à l'égalité des sexes ; on peut citer par exemple l'Observatoire militaire pour l'égalité entre hommes et femmes dans les forces armées espagnol (voir l'Exemple 3). D'autres possèdent des unités qui se consacrent à des questions de genre spécifiques, tels qu'une unité pour l'égalité et la diversité, ou encore, aux États-Unis, le Bureau de prévention et d'intervention des agressions sexuelles. Beaucoup sont celles qui ont des conseillers sur la question d'égalité des sexes ou des responsables des questions relatives au genre stationné(e)s dans leur quartier général. Le Tableau 1 ci-dessous présente les avantages et les inconvénients relatifs au recours à des organismes spécialisés pour aborder les questions de genre.

TABLEAU 1 – AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DU RECOURS AUX ORGANISMES SPÉCIALISÉS POUR SURVEILLER ET ASSURER L'EXÉCUTION DES ENGAGEMENTS PRIS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES AU SEIN DES FORCES ARMÉES

Avantages

Créer une réserve de spécialistes des questions de genre.

Met davantage l'accent sur les questions de genre dans le temps.

Favorise la coordination et la participation de toutes les divisions.

Pourrait attirer des fonds dédiés à l'intégration du genre.

Peut aider à renforcer la collaboration avec les acteurs de contrôle externe et ceux concernés par les questions d'égalité des sexes.

Inconvénients

Pourrait atténuer le sens de la responsabilité envers l'intégration systématique de la dimension genre chez ceux qui travaillent dans d'autres secteurs de l'armée.

Peut manquer d'expérience et de crédibilité.

Pourrait créer une structure parallèle qui ne serait pas alignée avec le reste de l'organisation.



Les organismes ou unités spécialisés chargés de superviser les questions d'égalité entre les sexes sont au maximum de leur efficacité lorsque :

- ils ont le soutien politique et l'appui du haut commandement ;
- ils exercent une influence sur les décideurs au niveau stratégique et ont procuration pour accéder à l'information dans toutes les divisions ;
- ils sont intégrés au sein des structures existantes et leurs travaux sont liés ou coordonnés aux structures de contrôle existantes (telles que le système de justice militaire) ;
- leur travail est pensé sur le long terme et est axé sur les objectifs ;
- ils possèdent une capacité de recherche et d'analyse, et bénéficient d'un accès à toutes les données pertinentes ;
- leur personnel reçoit une formation en matière de genre ;
- leur personnel compte un nombre égal, ou presque, d'hommes et de femmes ;
- ils bénéficient d'un financement suffisant sur le long terme.

Associations de personnel féminin

Un certain nombre de forces armées (par exemple, au Royaume-Uni, en Bulgarie, au Canada et en Hongrie) ont mis en place des comités ou des réseaux pour représenter le personnel féminin, civil et militaire. Bien que n'étant pas officiellement chargé de la mise en œuvre de politiques, ces groupes examinent souvent des sujets de préoccupation pour le personnel féminin, s'entretiennent avec la Direction lorsque des problèmes se présentent, et la conseillent pour les résoudre. À ce titre, ils peuvent être un mécanisme de contrôle interne utile.

EXEMPLE 3 – L'OBSERVATOIRE MILITAIRE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES ESPAGNOLES

L'Observatoire militaire pour l'égalité entre hommes et femmes dans les forces armées (ci-après « l'Observatoire ») a été fondé par le Conseil des ministres en 2005 comme une structure permanente, intégrée à haut niveau au sein du ministère de la Défense espagnol. Le sous-secrétaire de la Défense agit en tant que président de l'Observatoire, et se réunit avec le personnel un jour tous les six mois.

Rôles

Les rôles de l'Observatoire comprennent :

- Analyser les différentes répercussions des procédures de recrutement, formation et gestion, ainsi que des processus d'intégration et de retour à la vie civile, sur les femmes et les hommes. Chaque mois, l'Observatoire analyse et publie des statistiques concernant les questions de genre, y compris les congés de paternité et de maternité et le temps consacré à l'allaitement (au sein ou au biberon) accordés aux employés. L'Observatoire présente chaque année un rapport d'informations détaillées sur la participation relative des femmes et des hommes dans les différentes branches des forces armées, ventilées par rang, par statut des militaires (engagés ou réservistes), et ainsi de suite.
- Recevoir les plaintes ou requêtes du personnel militaire liées aux questions de genre. L'Observatoire assure une ligne de téléassistance ouverte à tous les membres des forces armées, ainsi qu'aux employés civils. Sur réception d'une plainte ou d'une requête, l'Observatoire l'étudie au regard des règlements pertinents et écrit un rapport consultatif au plaignant et aux commandants concernés.
- Proposer des améliorations au cadre juridique et institutionnel pour l'égalité des sexes dans les forces armées. L'Observatoire a soutenu le développement de réglementations abordant toute une série de questions, notamment les tests physiques pour les femmes (tests anticipés ou reportés en cas de grossesse ou d'accouchement), les types de missions pendant la grossesse ou l'allaitement maternel, le soutien aux parents célibataires, la prolongation du congé de paternité à quatre semaines, la garde d'enfants, et le soutien aux victimes de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle.
- Soutenir la prestation de formation en matière de genre préalable au déploiement et l'introduction de la question de l'égalité des sexes dans les cursus.
- Effectuer des recherches en vue d'améliorer la capacité des forces armées pour répondre aux besoins du personnel militaire. Par exemple, en 2012, l'Observatoire a mené une étude sur l'impact des déplacements géographiques sur la vie personnelle et familiale du personnel dans le cadre de déploiements militaires. Des propositions pour faciliter cette mobilité en termes de logement, transports, scolarisation des enfants, services de santé, etc., sont incluses dans l'étude.

Dotation en personnel et formation

L'Observatoire dispose d'une équipe permanente de sept personnes à temps plein, qui ont toutes terminé ou sont en train de suivre une formation en matière de genre. L'Observatoire vise à atteindre la parité des sexes au sein de l'équipe, et à recruter du personnel dans tous les services.

Impact

Outre les services qu'il fournit pour le personnel militaire, l'Observatoire a joué un rôle clé dans l'élaboration de politiques et de cadres juridiques relatifs à l'égalité des sexes dans l'armée, y compris la loi de 2007 relative à la carrière militaire qui considère l'égalité des sexes comme l'un des cinq grands principes de l'armée.

Sources : Commandant Fernando Izquierdo (chef du Département des questions de genre internationales, ministère de la Défense espagnol), dans un entretien avec l'auteur, le 4 Juin 2013; Fernando Izquierdo, « modèle espagnol pour l'égalité des sexes », présentation PowerPoint, en possession de l'auteur (non datée).

4.3 Intégrer une perspective du genre dans le contrôle des opérations

La plupart des forces armées sont à un stade de développement précoce en matière d'intégration d'une perspective du genre dans leurs opérations. L'accent est mis sur les leçons que l'on peut tirer de l'expérience d'autrui, la systématisation d'approches ciblées et l'élaboration de normes qui peuvent servir à évaluer la performance des forces armées. Il existe deux premières étapes importantes dans la construction de la capacité opérationnelle en matière de genre : premièrement, adapter les processus de planification et de comptes rendus pour suivre l'impact du genre, et deuxièmement, développer et mobiliser l'expertise de spécialistes des questions de genre.

Processus de planification et de comptes rendu opérationnels

Une perspective de genre devrait être intégrée dans toutes les opérations et dans tous les processus de planification, d'exécution, de comptes rendus et d'évaluation. Des informations sur la situation et l'impact des opérations sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons doivent être au minimum incluses dans le processus de planification et de comptes rendus, ainsi que des statistiques ventilées par sexe. Cela contribuera à :

- ✓ acquérir une forte conscience de la situation ;
- ✓ identifier les différents besoins de protection et d'assistance de tous les groupes de population ;
- ✓ protéger la population civile contre la violence, notamment la violence sexuelle et la traite des être humains ;
- ✓ collaborer avec la population féminine, à la fois à des fins de protection et de collecte de renseignements ;
- ✓ mettre en œuvre des mesures de désarmement, démobilisation et déminage ;
- ✓ assurer la participation des femmes dans les processus de réforme du secteur de sécurité, notamment dans le développement de la police nationale et des forces armées.

Les listes de vérification portant sur les questions de genre, comme celui de l'Encadré 5 qui a été développé par l'OTAN pour aider à identifier et surveiller les questions de genre dans ses opérations, peuvent être utiles. Le Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies a également développé une série de listes de vérification se focalisant sur les questions de genre dans les aspects militaires des opérations de maintien de la paix.⁵

ENCADRÉ 5 – QUESTIONS À CONSIDÉRER DANS LES RAPPORTS OPÉRATIONNELS

- Comment les problèmes de sécurité affectent-ils les femmes, les hommes, les filles et les garçons ?
- Quels sont les risques, similaires et/ou différents, auxquels sont confrontés les hommes, les femmes, les filles et les garçons ?
- Quelles sont les différences de vulnérabilité entre ces groupes (femmes, hommes, filles et garçons) ?
- Les problèmes de sécurité basiques des hommes et des femmes sont-ils connus, et leurs préoccupations sont-elles prises en compte ? Évaluer les problèmes de sécurité aussi pour les différents groupes de femmes, par exemple : les femmes politiques, militantes ou défenseuses des droits humains, y compris les défenseuses des droits humains de la femme.
- Quel rôle jouent les femmes dans l'armée, les groupes armés, la police et autres institutions de sécurité tels que les services de renseignement, la police des frontières, les douanes, l'immigration et autres services chargés de application de la loi (pourcentage de femmes dans les forces/groupes, par grade et par catégorie) ?
- Quel rôle jouent les femmes dans les différents segments et groupes sociaux de la société ?
- La sélection et l'interaction entre les détenteurs de pouvoir locaux et les opérations influent-elles sur la capacité des femmes à participer à la société – telles les sphères juridiques, politiques ou économiques ?
- Les données ventilées par sexe sur, par exemple, la participation politique, l'éducation, les réfugiés, les prisonniers, les problèmes liés à la santé, les violences sexuelles et la violence sexiste, etc.
- Évaluation de la situation actuelle et des actions prévues.

Source : OTAN Bi-Strategic Command Directive 40-1, *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*, Annexe D, 2012.

Conseillers sur la question d'égalité des sexes

Les conseillers sur la question d'égalité des sexes et les responsables des questions relatives au genre dans les opérations militaires appuient les processus de planification, d'exécution et d'évaluation pour l'intégration d'une perspective du genre. Ils évaluent notamment les différents risques en matière de sécurité encourus par les femmes et les hommes. Leur rôle consiste de manière générale à fournir une expertise sur les femmes, les perspectives et les problématiques culturelles pour chaque théâtre d'opérations, et de soutenir la mise en œuvre de normes en matière de genre et sécurité. Ils planifient et dispensent souvent des formations en matière de genre et développent des relations avec les organisations de femmes locales et internationales. Leurs tâches peuvent consister entre autres à formuler des conseils sur les politiques, le recrutement, les codes de conduite et la coopération civilo-militaire. Les conseillers peuvent être des femmes ou des hommes, et il existe des avantages à avoir un mélange des deux sexes.

Par exemple, les forces armées d'Australie, d'Espagne, d'Italie, de Lituanie, de Norvège, des Pays-Bas, et de Suède ont développé les compétences de conseillers sur la question d'égalité des sexes, et ils ont été déployés dans un certain nombre de missions multinationales.

4.4 Intégrer une perspective du genre dans le contrôle des ressources humaines

Les pratiques de recrutement et de promotion devraient être rigoureusement contrôlées, et les mesures favorables à la rétention du personnel et à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle doivent être surveillées de manière proactive, afin de s'assurer que les femmes et les hommes dans les forces armées jouissent de l'égalité des chances.

Surveiller les processus de recrutement et de sélection

Les forces armées doivent concevoir et mettre en œuvre des stratégies de recrutement afin d'améliorer la parité homme/femme, ainsi que la participation des groupes ethniques ou religieux sous-représentés au sein des forces armées. Le Dossier « Place du genre dans la réforme de la défense » du DCAF, de l'OSCE/BIDDH et de l'UN-INSTRAW comprend des directives à ce sujet, comme la publication du Comité des personnels féminins des forces de l'OTAN, *Pour un meilleur équilibre entre les sexes : pratiques optimales choisies*. En outre, les comités de sélection doivent, autant que possible, être composés à parité d'hommes et de femmes. En plus de permettre une diversité de points de vue, la parité donne une impression d'équité du système. Les personnes impliquées dans les décisions de recrutement devraient recevoir une formation sur les obligations en matière d'égalité et sur les préjugés inconscients qui peuvent les conduire à traiter injustement un groupe spécifique.

Des systèmes de contrôle doivent alors être mis en place pour suivre et évaluer le recrutement, et déterminer les approches qui fonctionnent et les changements qui vont devoir être mis en œuvre. Le suivi devrait consister à :

- Surveiller l'imagerie utilisée dans le matériel de recrutement, ainsi que les endroits où les activités de recrutement ont lieu, pour garantir que les femmes soient autant représentées et ciblées que les hommes.
- Définir des objectifs chiffrés minimaux en ce qui concerne le recrutement de femmes, comme cela a été fait au Canada et en Norvège, ainsi que le recrutement de femmes issues de minorités ethniques.
- Recueillir des données sur le sexe des candidats à chaque étape du processus de recrutement, puis comparer les pourcentages d'hommes et de femmes pour chaque étape. Si possible, revenir sur les dossiers des dernières années. Si un grand nombre de femmes sont rejetées du processus de sélection à la suite d'une évaluation particulière, considérer les points suivants :
 - L'aptitude ou la compétence qui est évaluée est-elle réellement nécessaire pour occuper le poste convoité ?
 - L'impact négatif sur les femmes a-t-il été réduit autant que possible ? Un test qui établit des normes inutilement élevées devrait être remplacé par un test qui évalue les aptitudes et compétences au niveau réellement requis pour bien effectuer le travail ou, à défaut, par un test qui prennent en compte la prédisposition à la formation, soit l'aptitude de la postulante à être formée une fois recrutée.
- Préciser les critères de recrutement, et exiger que des évaluations écrites des candidats selon chacun de ces critères soient fournies. Ces évaluations peuvent ensuite être examinées afin de déterminer quels sont les critères qui peuvent avoir un impact négatif et disproportionné sur les femmes.
- Être attentif à toute indication d'une possible discrimination fondée sur le sexe par un(e) recruteur(se). Si un(e) recruteur(se) classe de façon systématique les femmes moins bien que les hommes, il (elle) devra être remplacé(e).
- Examiner le programme de recrutement régulièrement (tous les six mois), au regard de ses objectifs, et enquêter sur les raisons pour lesquelles ces derniers ne sont pas atteints. Identifier et proposer des solutions possibles.

Surveiller les mesures concernant la rétention, le déploiement, et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Les forces armées devraient régulièrement recueillir et analyser des données statistiques de base sur le personnel féminin et masculin à tous les stades de leur carrière. Cette analyse devrait inclure :

- le pourcentage de personnel féminin et masculin à tous les grades ;
- les unités dans lesquelles les hommes et les femmes servent, en portant une attention particulière au pourcentage de femmes occupant des fonctions spécialisées ;
- les taux de femmes et d'hommes participant aux formations spécialisées ;
- les taux de déploiement d'hommes et de femmes ;
- les salaires respectifs de femmes et d'hommes au même grade ;⁶
- les demandes faites et accordées aux femmes et aux hommes pour les dispositions tournées vers la vie de famille (par exemple : congés maternité et paternité, garde d'enfants, heures de travail flexibles, fonctions flexibles pendant la grossesse, déploiement retardé après l'accouchement) ;
- les mesures adoptées pour faciliter la conciliation entre privée et vie professionnelle (par exemple : horaires flexibles, semaine de quatre jours, horaire comprimé, congé sans solde, lieu d'affectation compatible avec des contraintes personnelles, travail à domicile, et transition depuis ou vers les forces actives ou de réserve) ;
- les taux de rétention de femmes et d'hommes ;
- les raisons invoquées par les femmes et les hommes pour justifier l'abandon de leur formation ou leur départ.

Ces données devraient être complétées par des enquêtes régulières auprès de (ou des groupes de réflexion avec des) membres du personnel féminin et masculin sur les problèmes rencontrés en milieu de travail et leur satisfaction globale. Il est important d'examiner les expériences de ceux qui bénéficient des dispositions favorables à la vie de famille, ainsi que ceux qui n'en bénéficient pas. Les forces armées des États-Unis, de la Finlande, de la Norvège et du Royaume-Uni comptent parmi celles qui entreprennent ces sondages sur l'ambiance qui règne en milieu de travail (voir l'Exemple 4 à la page 41). Ces données doivent être analysées régulièrement pour évaluer les obstacles à la progression des femmes et des hommes dans leurs carrières. Elles peuvent également servir à développer et tester des dispositifs et modifier les pratiques et politiques. Une attention toute particulière devrait être portée à l'existence d'infrastructures, des services médicaux et d'équipement adéquats pour le personnel féminin et masculin. De même, des programmes de mentorat et de leadership doivent être suivis afin d'évaluer la portée différente que ceux-ci peuvent avoir sur les femmes et les hommes.

Il pourrait être utile de nommer un comité ou groupe de travail chargé du suivi stratégique des conditions de travail des femmes (voir la section *Organes et rôles spécialisés* à la page 23 ci-dessus).

Évaluation des performances et promotion

Il est crucial que l'évaluation des performances et les procédures de promotion dans les forces armées soient justes et impartiales. Dans la plupart des forces armées, il y a relativement peu de femmes aux échelons supérieurs et elles occupent principalement des postes de soutien⁷. Cela suggère qu'il est nécessaire d'examiner les procédures de promotion afin d'y découvrir toutes les formes, manifestes ou cachées, de discrimination contre les femmes. Dans le même temps, il peut être nécessaire de veiller à ce que les femmes ne soient pas injustement tenues à des exigences de performance moins élevées que celles des hommes⁸. Comme pour les comités de sélection, les jurys qui décident des promotions devraient inclure à la fois des femmes et des hommes (cette pratique est obligatoire aux Pays-Bas et encouragée en Irlande) et devraient recevoir une formation sur les préjugés inconscients.

Les structures de contrôle doivent examiner :

- les obstacles formels qui empêchent les femmes d'atteindre les plus hauts rangs, comme l'exclusion des femmes des postes de combat, de certains régiments ou services ;
- les obstacles informels qui empêchent les femmes d'atteindre les plus hauts rangs, comme des exigences concernant une durée minimum de service outre-mer ou un service ininterrompu, qui peuvent être difficiles à respecter pour les femmes ayant des enfants ;
- si les critères de promotion reconnaissent et valorisent les compétences particulières que les femmes pourraient apporter aux forces armées.

Il est particulièrement important de surveiller de près les évaluations des performances des femmes ou des hommes qui se sont plaints de discrimination ou de harcèlement, ainsi que toute plainte déposée à leur encontre. En effet, les évaluations des performances et les procédures disciplinaires peuvent être utilisés comme outils de représailles contre les personnes ayant porté plainte.

Les évaluations des performances devraient également évaluer la façon dont les membres du service respectent les normes pour l'intégration d'une perspective de genre et la gestion des questions de genre. Tous les membres des forces armées devraient être évalués sur leur capacité à effectuer des examens et des rapports centrés sur les questions de genre.

Il faudrait également évaluer, chez les personnes ayant des responsabilités de commandement et de leadership, leur façon :

- ✓ d'assurer l'intégration d'une perspective du genre dans l'enseignement, la formation et les opérations ;
- ✓ d'encadrer les femmes et les hommes dans leurs équipes ;
- ✓ de développer ou soutenir une culture institutionnelle de l'égalité et de la non-discrimination ;
- ✓ de veiller aux cas de harcèlement, discrimination et abus sexuels (voir Encadré 6) ;
- ✓ de répondre aux cas d'inconduite.

4.5 Prévenir et lutter contre la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les violences sexuels

La discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les violences à caractère sexuel au sein des forces armées sont reconnues comme un problème généralisé et extrêmement grave dans plusieurs pays. Ces délits peuvent aussi bien toucher les femmes que les hommes. Par exemple, une enquête de 2012 sur le climat qui prévaut dans l'armée finlandaise a révélé que 14 % des conscrits et 35 % des conscrrites avaient été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur service⁹. Les auteurs de harcèlement sont généralement des hommes, mais parfois des femmes. Dans certains cas, ces actes constituent un acte d'inconduite en vertu des codes de discipline militaire. Dans d'autres, ce sont des crimes de la plus grande gravité. L'attention politique et médiatique suscitée par ces problèmes a incité de nombreuses forces armées à examiner leurs procédures en matière de prévention, intervention et répression de ces infractions, notamment par le biais d'un contrôle rigoureux.

Politiques et prévention

Des politiques, directives ou instructions claires devraient être élaborées, tout en mentionnant explicitement les points suivants :

- chaque membre des forces armées a le droit d'être traité avec respect et dignité et de s'acquitter de ses fonctions en ne faisant l'objet d'aucune forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de violence ;
- les commandants ont le devoir d'empêcher de façon active la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et la violence dans les unités qui sont sous leur commandement, et de mener une investigation sur toutes les plaintes qui leur sont présentées, de la manière la plus juste, la plus rapide et la plus délicate possible ;
- Aucune forme de représailles à l'encontre d'un plaignant ou d'un témoin ne sera tolérée.

Un certain nombre de forces armées intègrent ces politiques dans leur code de conduite¹⁰. Les forces de défense irlandaises, par exemple, ont une « Charte de la dignité » insistant sur l'intimidation et le harcèlement sexuel. Tout code de conduite ou charte doit être appuyé par des politiques et des lignes directrices plus détaillées, expliquant clairement les points suivants :

- ce qui constitue un comportement inacceptable en matière de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de violence, et les distinctions entre ces types d'inconduite ;
- ce qui constitue un comportement criminel en matière de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de violence ;
- les procédures de dépôt de plainte pour les individus des forces armées qui estiment être victimes d'un tel comportement ;
- les services et le soutien offert aux victimes¹¹.

Ces politiques doivent être accompagnées par des formations régulières et une surveillance continue. Les commandants devraient recevoir une formation sur les éléments suivants :

- leurs rôles et responsabilités liés au maintien d'un climat de commandement positif, notamment un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et d'abus (voir Encadré 6) ;
- la dynamique du harcèlement et des abus sexuels, et les raisons pour lesquelles les femmes et les hommes sont souvent réticents à signaler ce comportement ;
- la manière de réagir en cas d'incident ;
- la manière d'empêcher les représailles contre un plaignant.

ENCADRÉ 6 – LISTE DE VÉRIFICATION DU COMMANDANT POUR LA PRÉVENTION DES AGRESSIONS SEXUELLES

- ✓ Établir un climat de commandement axé sur la prévention, fondé sur le respect mutuel et la confiance, qui reconnaît et prône la diversité, et qui valorise la contribution de tous ses membres.
- ✓ Insister sur le fait que les agressions sexuelles portent atteinte aux valeurs fondamentales de ce qu'est un professionnel dans les forces armées, et finissent par détruire la cohésion et la confiance qui sont essentielles au succès de la mission.
- ✓ Mettre l'accent sur les politiques du Département de la défense et du service militaire concernant les agressions sexuelles et les éventuelles conséquences juridiques pour ceux qui commettent de tels crimes.
- ✓ Surveiller le climat de l'organisation et répondre aux tendances négatives qui peuvent survenir avec des mesures appropriées.

Source : Ministère de la Défense des États-Unis, *Commander's Checklist for Unrestricted Reports of Sexual Assault*.

Plaintes

Un membre des forces armées désirant soumettre une plainte relative à des actes de discrimination, harcèlement, intimidation ou abus sexuels commis par un collègue devrait pouvoir le faire de multiples façons. Parmi les différentes options de dépôt de plainte devraient figurer :

- Contourner la chaîne de commandement.
- S'adresser à une personne neutre au sein des forces armées.
- S'adresser directement à la police civile si un crime a été commis.
- S'adresser à un organisme de contrôle indépendant. Habituellement, sauf si un crime a été commis (et, dans certains pays, même dans ce cas), un membre des forces armées doit en premier lieu utiliser le système de dépôt de plaintes des forces armées. Cependant, une disposition devrait permettre à la victime de contourner cette étape si elle s'exposait à des représailles.
- Avoir la possibilité de déposer une plainte de manière confidentielle afin d'avoir accès à des services d'aide aux victimes.

La politique adéquate devrait clairement énoncer ce qui suit :

- la manière de déposer une plainte (par exemple, si elle doit se faire par écrit) et les détails à y inclure ;
- comment la plainte sera enregistrée ;
- les droits de la ou des personnes accusées ;
- le processus d'enquête, y compris les délais ;
- comment et à quels stades de la procédure de traitement de plainte le plaignant et l'accusé recevront des informations sur l'enquête.

Enquêtes sur les infractions relatives à la discrimination, au harcèlement ou à l'intimidation ne relevant pas du droit pénal

La première réaction d'un commandant qui vient de recevoir une plainte devrait normalement être de procéder à un examen préliminaire pour décider si la plainte doit faire l'objet d'une procédure administrative, ou si elle peut constituer une infraction pénale. Les procédures différentes à suivre en fonction de cette décision initiale. Les commandants et les enquêteurs peuvent avoir du mal à comprendre la différence entre l'harcèlement sexuel (qui généralement, mais pas toujours, ne relève pas du droit pénal¹²) et les abus sexuels (qui sont une infraction pénale). Toutes les personnes impliquées dans l'examen des plaintes de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation nécessitent de ce fait une formation spéciale sur les lois militaires et civiles pertinentes. Les processus d'enquête sur le harcèlement ou les abus criminels sont abordés plus loin.

Les garanties en matière d'enquêtes sur la discrimination, le harcèlement et l'intimidation devraient inclure :

- des normes claires pour garantir que l'enquête est bien équitable, transparente, approfondie et menée aussi rapidement que possible ;
- des normes claires portant sur la confidentialité des plaintes, les délais d'enquête, des mesures pour empêcher les représailles contre la victime et des mécanismes permettant de communiquer régulièrement avec elle ;
- une politique permettant au plaignant et à l'auteur présumé des faits d'être accompagnés par un tiers indépendant lorsqu'ils sont interrogés – ce pourrait être un tiers de confiance, un avocat ou un collègue choisi ;
- une politique permettant au plaignant de contourner le commandant lorsque ce dernier fait lui-même l'objet d'une plainte.

Les mécanismes de contrôle ne doivent pas seulement veiller à ce que les coupables soient punis, mais doivent également imposer aux supérieurs la responsabilité de veiller à ce que la discrimination, le harcèlement et l'intimidation ne soient pas tolérés. Il peut s'agir de sanctionner tout commandant n'ayant pas pris les mesures nécessaires pour identifier et mettre un terme au harcèlement.

Enquêtes sur les infractions pénales, notamment les abus sexuels

La façon dont les forces armées traitent les infractions pénales varie grandement selon les régions. Dans certains pays, les infractions pénales commises par des membres des forces armées relèvent des tribunaux militaires (par exemple : en Azerbaïdjan, en Biélorussie, au Luxembourg, en Pologne, en Suisse, en Turquie et en Ukraine). Dans d'autres, elles sont du ressort des tribunaux civils, du moins lorsqu'elles sont commises dans le pays d'origine des militaires (par exemple : en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en Finlande, en Italie, en Norvège, aux Pays-Bas, en République tchèque et en Suède). Dans un troisième modèle, les champs de compétences des tribunaux militaires et civils se chevauchent : en fonction de la nature de l'infraction, de l'endroit où elle a eu lieu, de la victime et de l'auteur présumé, les crimes seront saisis soit par des tribunaux militaires, soit par des tribunaux civils (par exemple : en Belgique, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni). Au Canada et au Royaume-Uni, bien que l'armée conserve la compétence pour saisir les affaires pénales, l'autorité se trouve avec les procureurs militaires indépendants plutôt que les commandants¹³.

Dans le passé, le débat sur ces différents modèles a porté principalement sur la façon dont les droits de l'accusé étaient protégés. Toutefois, si un système de justice militaire est confronté à des cas de violence sexuelle, il est particulièrement important de veiller à ce que les droits et les intérêts de la victime soient également respectés. Conscient de cette nécessité, l'US Air Force a mis en place un programme spécial de conseillers pour les victimes, constitué d'avocats qui défendent les intérêts des victimes d'abus sexuels en leur fournissant un soutien juridique¹⁴.

Les personnes chargées d'enquêter sur les abus sexuels doivent recevoir une formation spéciale. Outre les points énumérés dans le paragraphe ci-dessus (*Enquêter sur des infractions relatives à la discrimination, au harcèlement ou à l'intimidation ne relevant pas du droit pénal*), les enquêteurs devraient être sensibilisés et formés pour comprendre les réactions probables des victimes de violence sexuelle (notamment les réactions qui semblent entamer leur crédibilité en tant que témoin), ainsi que les exigences spécifiques en matière des preuves à charge à fournir. Des lignes directrices et une formation devraient préciser la manière dont des entrevues et des enquêtes doivent être menées, et comment les preuves médico-légales doivent être recueillies¹⁵. Des enquêteurs de sexe féminin et masculin doivent être mis à disposition. Afin de développer leurs compétences, dans certains pays, la police militaire et les services judiciaires militaires reçoivent la même formation sur la violence sexuelle que celle prévue pour les enquêteurs et les procureurs civils. L'armée américaine a récemment mis au point des cours à l'attention des enquêteurs d'affaires d'agression sexuelle, et certains services ont un personnel spécialisé, désigné pour enquêter et poursuivre les crimes de violence sexuelle.

Les victimes devraient être en mesure de faire appel à un tribunal civil pour contester toute décision prise par un service juridique militaire de ne pas engager de poursuites. Dans ce cas, elles devraient également continuer à recevoir des services d'aide.

Procès de personnes accusées d'abus sexuels

Les juges, qu'ils soient civils ou militaires, jouent un rôle crucial dans la gestion d'un procès de violence sexuelle d'une façon qui peut soit favoriser, soit nuire à l'accusation. Tous les juges devraient recevoir une formation sur la nature et les effets de la violence sexuelle, notamment la façon dont les traumatismes liés peuvent influencer le témoignage des victimes, ainsi que sur les « mythes sur le viol » – les idées fausses qui entourent le viol¹⁶. L'Encadré 7 énumère les garde-fous qui doivent être mis en place dans un procès de personnes accusées d'abus sexuels, que ce soit dans un tribunal civil ou militaire.

ENCADRÉ 7 – GARDE-FOUS DANS LES PROCÈS DE PERSONNES ACCUSÉES DE ABUS SEXUELS

- ✓ Mesures de confidentialité pour protéger l'identité de la victime de la presse et du grand public, comme la suppression de l'identité de la victime des dossiers publics.
- ✓ Règles de preuve et procédure s'opposant aux présomptions sexistes sur le consentement de la femme. Par exemple, les règles devraient préciser que le consentement ne peut être inféré des paroles ou de la conduite d'une victime lorsqu'il y a contrainte, ni ne peut être déduit du silence ou de l'absence de résistance de la victime. La production de preuves corroborantes ou de preuves de résistance ne devrait pas être une exigence.
- ✓ Règles de preuve et de procédure empêchant une nouvelle victimisation de la victime par le biais, par exemple, des questions sur son comportement sexuel passé ou sur sa tenue, ou encore de preuves de la « réputation » de la victime.
- ✓ Règles de procès accordant au juge le pouvoir d'empêcher l'avocat de la défense de harceler la victime.
- ✓ Mesures d'aide aux victimes pour faciliter l'expérience de la victime au moment de faire son témoignage, comme le fait de permettre à une personne de soutien d'être présente au tribunal.
- ✓ Communications entre la victime et son avocat/conseiller demeurant confidentielles (« privilégiées »), à moins que la victime ne renonce à ce privilège.

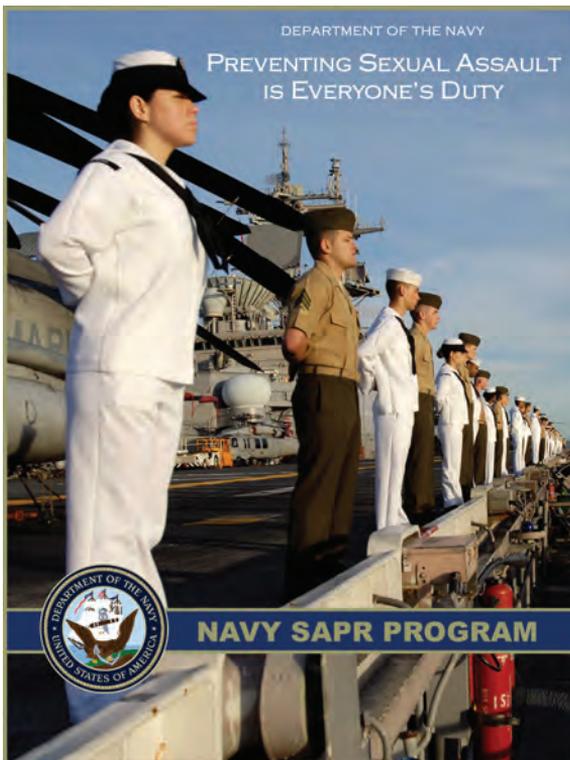
Source : Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg et Robin Mejia, « The investigation and prosecution of sexual violence », Sexual Violence & Accountability Project Working Paper Series (Berkeley, CA: University of California, 2011), pp. 45–47, 51.

Mécanismes d'orientation et d'appui aux victimes

Les victimes de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de sévices nécessitent diverses mesures de soutien. La bonne pratique inclut les éléments suivants :

- ✓ une liste de vérification pour les commandants et/ou les premiers intervenants établissant des mesures à prendre pour assurer la protection et le soutien immédiats à la victime tout en protégeant l'enquête¹⁷ ;
- ✓ l'accès aux services urgents de santé, de conseil et de défense sans obligation de déposer une plainte officielle, y compris aux services civils spécialisés dans les abus sexuels ;
- ✓ l'élargissement des services aux conjoints des militaires, et aux adultes à la charge du personnel militaire et des contractuels civils ;
- ✓ un programme de transfert accéléré, permettant à ceux qui déposent une plainte pour sévices d'être rapidement transférés, avec leur conjoint et les personnes à leur charge, à une autre base ou à un autre commandement pendant l'enquête ;
- ✓ la protection de la confidentialité des communications entre les victimes et leurs avocats/conseillers ;
- ✓ la mise à profit de l'expertise du secteur civil, par exemple dans la mise en place de services d'assistance téléphoniques et la prestation de services.

Un certain nombre de forces armées sont dotées de personnel travaillant hors de la chaîne de commandement pour conseiller et soutenir les personnes qui ont été victimes de (et, dans certains cas, les personnes accusées de) discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de sévices. En Irlande, des personnes de contact ont été désignées ; au Danemark, ce sont des conseillers ; en Allemagne, on parle d'agents de l'égalité des chances ; et aux États-Unis, en plus du personnel de l'égalité des chances, il existe des coordinateurs spécialisés d'intervention en cas d'agression sexuelle¹⁸.



Affiche utilisée par la marine des États-Unis pendant le mois national de sensibilisation à l'agression sexuelle en 2010. La campagne en 2010 a porté sur les effets de l'agression sexuelle sur la mission de préparation de l'armée. Crédit : La marine des États-Unis (US Navy), 2010.

Suivre le traitement des discriminations, du harcèlement, de l'intimidation et des abus sexuels

Les plaintes déposées par le personnel des forces armées, et la manière dont elles sont réglées, doivent faire l'objet d'une évaluation et d'un suivi attentif. À cet effet, les mesures suivantes devraient être prises :

- ✓ Normaliser les définitions des différents types de faute (par exemple : harcèlement sexuel, d'abus sexuels) et des résolutions disponibles selon les cas (par exemple : la plainte est-elle fondée ou non) afin d'assurer la comparabilité des données.
- ✓ Conserver des registres de toutes les plaintes pour discrimination, harcèlement, intimidation et sévices sexuels, ainsi que des enquêtes, résultats et de la résolution des plaintes (tout en gardant les noms des plaignants et des auteurs présumés confidentiels dans la mesure du possible).
- ✓ Examiner régulièrement les dossiers de plaintes pour discrimination, harcèlement, intimidation et sévices sexuels, afin de déceler les tendances et de vérifier la cohérence, la transparence et l'équité des procédures et des sanctions. En cas d'abandon disproportionné des plaintes, d'absence d'enquête, d'un nombre important de plaintes trouvées infondées, ou encore de sanctions inappropriées pour les auteurs, il serait bon d'enquêter sur les raisons de cette situation. Rechercher les causes sous-jacentes de ces manquements, y compris un manque de supervision adéquate, un manque de formation et/ou des politiques et directives ambiguës.
- ✓ Vérifier si les personnes ayant déposé des plaintes ont été soumises à des mesures disciplinaires injustes en représailles (par exemple : quand une personne se plaint d'abus sexuels et est sanctionnée pour adultère).
- ✓ Avoir une stratégie explicite d'apprentissage de plaintes pour discrimination, harcèlement, intimidation et sévices sexuels, et faire suite à l'examen de ces plaintes en améliorant la formation, les politiques et les mesures prises.
- ✓ Publier des statistiques sur le nombre et la nature des plaintes reçues pour discrimination, harcèlement, intimidation et sévices sexuels, ainsi que sur les suites qui leur ont été données. Ne divulguer aucun détail qui permettrait d'identifier les victimes à n'importe quelle étape du processus.
- ✓ Présenter périodiquement un rapport à des organes de contrôle externes, tels que le Parlement, un organismes de médiation ou une commission nationale des droits humains, sur les mesures prises pour réduire et éliminer le harcèlement, la discrimination et les sévices sexuels.

Au-delà de l'examen des plaintes, des efforts proactifs peuvent être faits pour surveiller le harcèlement, l'intimidation et la violence sexuels, au moyen d'enquêtes en milieu de travail, de groupes de réflexion et d'entretiens/sondage de fin d'emploi (voir l'Exemple 4, et la section *Surveiller les mesures concernant la rétention, le déploiement, et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle*, page 31 ci-dessus).

EXEMPLE 4 – SUIVI DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGRESSIONS SEXUELLES DANS L'ARMÉE AMÉRICAINE

Aux États-Unis, les agressions sexuelles commises au sein des forces armées font l'objet d'un contrôle par le Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members. Menée par le Defence Manpower Data Center en 1995, 2002, 2006, 2010 et 2012, l'enquête en ligne fournit des informations sur la prévalence des agressions sexuelles, du harcèlement sexuel, des comportements sexistes et de la discrimination sexuelles au cours des 12 mois précédents. L'enquête documente également la satisfaction des personnes interrogées à l'égard des services de soutien, ainsi que leurs perceptions des politiques, des pratiques et de la formation ayant trait aux agressions sexuelles. En 2012, 22 792 membres en service actif, toutes les branches de l'armée américaine confondues, ont répondu à l'enquête.

Données ventilées

Chaque rapport d'enquête présente des données ventilées par sexe et par service, et comparées lorsque cela est possible aux données compilées dans les enquêtes précédentes. Par exemple, en 2012, les données indiquaient que 6,1 % des femmes et 1,2 % des hommes avaient été agressés sexuellement au cours des 12 mois précédents ; pour les femmes, il s'agissait d'une augmentation significative par rapport aux 4,4 % de femmes agressées sexuellement en 2010. Soixante-sept pour cent des femmes et 81 % des hommes victimes d'agression sexuelle n'ont pas signalé l'incident à l'autorité militaire.

Climat organisationnel

La section de l'enquête sur le climat organisationnel cherche à évaluer à travers des questions la propension des membres à intervenir dans des situations où ils pensent que quelqu'un est sur le point de commettre une agression sexuelle. Cette section est conçue pour permettre aux commandants individuels d'évaluer le degré de compréhension des membres de leur unité des concepts de prévention, s'ils se sentent habilités à agir dans une situation donnée et si une formation complémentaire est nécessaire.

Les données recueillies dans ces enquêtes sont utilisées dans le rapport annuel du Département de la défense au Congrès et servent de base et de catalyseur pour la création d'objectifs futurs sur la prévention, la formation, les soins aux victimes et la responsabilité en matière d'agression sexuelle.

Sources : US Defense Manpower Data Center, « 2012 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members: Survey note and briefing », Defense Technical Information Center, 2013; « Department of Defense annual report on sexual assault in the military: Fiscal year 2012 », ministère de la Défense des États-Unis, 2012, Volume 1, pp. 7–8.

4.6 Prévenir et lutter contre la violence domestique, l'exploitation et la violence sexuelles commises par des membres des forces armées contre des membres du public

Depuis toujours, les forces armées ont utilisé la violence sexuelle comme une arme contre les populations civiles. Bien que les forces armées modernes déplorent de tels comportements, il n'en demeure pas moins que les demandes de faveurs sexuelles faites aux femmes, enfants et/ou hommes locaux sont encore trop souvent tolérées, et que les cas individuels de violence sexuelle contre les femmes, les filles et les garçons locaux restent monnaie courante. Les Nations Unies ont interdit ces pratiques « d'exploitation et d'abus sexuels » dans leurs missions. Elles reconnaissent que les relations d'exploitation avec les membres de la communauté locale, notamment le fait de payer pour obtenir des faveurs sexuelles, minent la confiance de la communauté à l'égard des forces de maintien de la paix et endommagent la mission. De telles pratiques, lorsqu'elles créent une demande de traite des êtres humains, ont des incidences d'autant plus négatives puisqu'elles contribuent au financement d'organisations criminelles, comme l'a reconnu la politique de l'OTAN relative à la lutte contre la traite des êtres humains. Les membres des forces armées qui se comportent de cette manière dans leur pays jettent également le discrédit sur l'ensemble des forces. Des structures de contrôle sont nécessaires pour prévenir et faire face à de telles inconduites de manière proactive. Les forces armées doivent également être sensibles à la violence conjugale impliquant leur personnel, et doivent adopter des mesures pour la prévenir et y répondre.

Politiques et prévention

Les forces armées devraient avoir des normes claires, ayant force exécutoire, des codes de conduite, des politiques, des directives et des programmes qui visent à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles contre la population civile, que ce soit quand un militaire est en mission ou vit dans des casernes ou un environnement civil. Les normes de l'ONU sur la prévention de l'exploitation et de la violence sexuelles devraient être rendues obligatoires pour le personnel, en étant incorporées dans le droit pénal ou militaire, ou encore émises comme un ordre. En outre, les forces armées ont besoin de directives claires et concrètes portant sur :

- les comportements interdits - comme l'achat direct ou indirect de services sexuels, les abus sexuels sur adultes, ou les relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans ;
- les endroits hors-limites (par exemple : les maisons closes et les clubs de strip-tease), ainsi que des lieux spécifiques qui sont hors-limites dans des zones d'opérations particulières ;
- les procédures de dépôt de plaintes, d'enquête, disciplinaires et de rapports ;
- l'obligation pour toute personne informée d'un cas d'exploitation ou de violence sexuelles de le signaler à un supérieur ou de procéder à une enquête (en fonction de sa position) ;

- toute personne occupant un poste de commandement qui manquerait à sa responsabilité d'empêcher l'exploitation ou la violence sexuelles et d'en punir les auteurs sera tenue responsable¹⁹.

Une formation est nécessaire pour instaurer une culture organisationnelle dans laquelle tous les employés comprennent et mettent en œuvre ces politiques, et où les commandants veillent à ce que leur personnel les respecte, mettant un terme à tout comportement répréhensible et le sanctionnant, le cas échéant (voir l'Exemple 5).

EXEMPLE 5 – LE CODE DE CONDUITE DES FORCES ARMÉES SUÉDOISES POUR LE PERSONNEL EN MISSIONS INTERNATIONALES

Le code de conduite des forces armées suédoises adopté en 2004 s'inspire des règles d'éthique et des codes de conduite élaborés par un certain nombre d'acteurs, notamment le groupe de travail des forces armées sur la mise en œuvre de la résolution 1325, le ministère des Affaires étrangères, le Service national d'enquêtes criminelles, l'Agence suédoise pour le développement et la coopération internationale et l'Administration nationale des tribunaux, ainsi qu'un certain nombre d'organisations non gouvernementales suédoises. Le code de conduite stipule clairement que l'achat de services sexuels est interdit lorsque les forces sont en missions à l'étranger, y compris le paiement de factures, du loyer, etc. en échange de services sexuels. Il interdit aux militaires la visite de lieux comme les clubs de strip-tease « lorsque cela encourage des actes criminels tels que le commerce sexuel et autres activités criminelles ». Tous les soldats et officiers sont tenus de signer le code de conduite pour montrer qu'ils l'ont compris et s'engagent à le respecter.

Formation : Dans le but de sensibiliser et de préparer les personnes occupant des postes de commandement à respecter le code de conduite, les forces armées suédoises, en coopération avec l'organisation de femmes de la société civile Kvinna till Kvinna, offre une formation sur le genre, la prostitution et la traite des êtres humains à tout le personnel destiné être déployé à l'étranger.

Mise en application : Les violations graves du code de conduite sont traitées conformément au droit pénal, alors que les délits moins graves sont soumis à des mesures disciplinaires déterminées par la chaîne de commandement. Les soldats qui ont des relations sexuelles avec des femmes locales sont renvoyés chez eux. Bjorn Erkiesson, un ancien brigadier du commandement tactique de l'armée au Kosovo, a décrit comment avant son déploiement, il avait entendu des rumeurs de trafic humain et de prostitution. Il a contacté son conseiller juridique et le commissaire de la police militaire, et leur a ordonné de mener l'enquête. Les rumeurs se sont révélées être vraies. Trois soldats ont été démobilisés, renvoyés chez eux et condamnés pour s'être rendus chez des prostituées.

Sources : « OSCE Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security – Annual information exchange on the implementation of the Code of Conduct – Participating state: Sweden », Délégation permanente de la Suède auprès de l'OSCE, 2011 ; « Inventory of Swedish measures for implementing Security Council Resolution (UNSCR) 1325 », Mission permanente de la Suède auprès des Nations Unies, 2004; Charlotte Isaksson, « GenderForce : Why didn't we do this before ? », openDemocracy.net, 29 novembre 2012 ; Genderforce, *Good and Bad Examples : Lessons Learned from Working with United Nations Resolution 1325 in International Missions* (Uppsala : Genderforce, 2007).

Dans certains pays, la police civile n'a pas le pouvoir d'intervenir dans les cas de violence conjugale ayant lieu sur une base militaire. Les personnes victimes de violences de la part de leur conjoint militaire, et les agresseurs eux-mêmes, peuvent être réticentes à utiliser les services militaires d'aide et de conseil. Des politiques doivent être soigneusement mises au point à la lumière de la compétence et de la portée respectives des services de police, de justice et d'assistance civils et militaires, afin de s'assurer que des services de protection et de soutien aux victimes efficaces sont en place et que les auteurs sont tenus responsables dans le cadre de la prévention. Les États-Unis, par exemple, disposent d'une politique selon laquelle les commandants à tous les niveaux ont l'obligation de prendre toute mesure appropriée pour prévenir la violence domestique, protéger les victimes et obliger les auteurs de ces actes à en rendre compte²⁰. Les commandants ont l'obligation de signaler tout cas soupçonné de violence conjugale, et sont en mesure de délivrer des ordonnances de protection.

Mécanismes de dépôt de plaintes

Lorsque les plaintes concernent les troupes dans leur pays d'origine, les membres du public devraient pouvoir les présenter au commandant local, à la police ou un organisme indépendant, comme un organisme de médiation ou le procureur. Il devrait y avoir plusieurs moyens de déposer plainte, notamment en se rendant directement dans les casernes et installations militaires, ou dans les postes de police, ou encore par téléphone (numéro sans frais), par courrier (adresse postale libre) ou par internet. Au Rwanda, par exemple, le Bureau de l'égalité dans l'armée a mis en place une ligne de téléassistance gratuite permettant aux victimes de signaler des plaintes pour violence mettant en cause des militaires²¹.

Il est plus difficile de faire en sorte que les processus qui régissent les plaintes soient aussi accessibles dans les zones d'opération. Des affiches d'informations expliquant la procédure de plaintes devraient être bien visibles autour des installations militaires et dans d'autres sites de la communauté, et devraient également être fournies aux organisations et organismes juridiques œuvrant pour le bien-être des femmes. Ces ressources devraient être disponibles dans les langues locales, et illustrées de manière à ce que les gens qui ne savent pas lire puissent quand même les comprendre. Les plaignants devraient avoir l'option de déposer une plainte dans leur propre langue et de le faire verbalement.

Enquêtes sur l'exploitation sexuelle, les sévices sexuels et la violence domestique

L'examen des plaintes pour exploitation ou sévices sexuels déposées par des membres du public, impliquant des membres de l'armée, devraient être entrepris avec les garde-fous et les mesures de soutien aux victimes discutés dans la section 4.5 à la page 33 de cette note d'orientation. Il en va de même pour l'examen des plaintes pour violence conjugale

dans les familles de militaires. En particulier, il devrait y avoir des mesures pour assurer la protection physique et/ou l'aide sociale des victimes et des témoins. Les plaignants et les témoins peuvent hésiter à se manifester par crainte de représailles. Les victimes de violences sexuelles peuvent également être sujet à la stigmatisation, l'ostracisme et même à d'autres violences par les membres de leur famille ou communauté. Les femmes et les hommes qui souffrent de violence familiale dans les familles de militaires peuvent ne pas le déclarer de peur que cela ne porte préjudice à la carrière de l'agresseur.

Lorsque des incidents d'exploitation ou d'abus sexuels se produisent dans le cadre d'un déploiement à l'étranger, c'est souvent le système de justice militaire des forces, plutôt que le système de justice local, qui s'occupe de l'affaire. L'Organisation des Nations Unies a recommandé qu'une cour martiale soit établie dans les pays où les infractions alléguées se sont produites. Des dispositions doivent être prises pour s'assurer que les missions ont la capacité de mener à bien des enquêtes adéquates sur des actes d'exploitation sexuelle, de sévices sexuels et de violence domestique²².

Surveillance et contrôle externe

Le contrôle des systèmes de prévention et de lutte contre l'exploitation et la violence sexuelle à l'égard de membres du publique, ou contre la violence domestique au sein des familles militaires devrait suivre les bonnes pratiques énoncées dans la section *Suivre le traitement des discriminations, du harcèlement, de l'intimidation et des abus sexuels* à la page 33. Pour évaluer si des abus sont commis, il est particulièrement important d'utiliser des données indépendantes, telles que les rapports des organisations de défense des droits humains locales et internationales et des services aux femmes.

Les forces armées déployées à l'étranger devraient rendre des compte aux autorités locales au sujet des actes d'inconduite commis par des militaires contre la population locale, ainsi qu'aux autorités civiles de leur propre pays, notamment les parlements, les organismes de médiation et les institutions nationales de défense des droits humains.



5

CONCLUSION

Pour que les forces armées puissent relever les défis des opérations modernes, réaliser leur potentiel en termes d'effectifs et de capacités, et maintenir un professionnalisme exemplaire, il est d'une importance cruciale que la perspective du genre soit intégrée dans les mécanismes de contrôle. Les femmes doivent être pleinement intégrées aux missions, et l'ensemble du personnel et des structures doivent être préparés aux questions de genre auxquelles doivent faire face les opérations. Les opérations récentes ont déjà démontré les avantages de cette approche.

Des mécanismes de contrôle internes sont essentiels à la réalisation de ces objectifs. En intégrant une perspective de genre aux activités de surveillance, les mécanismes de contrôle permettent de reconnaître les progrès réalisés, tout en soulignant les domaines dans lesquels les efforts doivent être poursuivis. De plus, en prêtant une attention particulière à la discrimination sexuelle et aux autres questions de genre dans les structures des ressources humaines, ces mécanismes contribuent également à faire en sorte que les militaires hommes et femmes soient appuyés dans leur action au sein des forces armées. En outre, en envisageant les cas d'inconduite et d'abus dans une perspective sexospécifique, les mécanismes de contrôle aident à respecter les valeurs fondamentales de dignité et de professionnalisme au sein des forces armées. Le défi pour les structures de contrôle interne consiste à traduire les engagements qui ont été pris en faveur de l'égalité des sexes en actions concrètes, en établissant des objectifs et des actions mesurables, et en tenant les commandants des forces armées pour responsables de leur réalisation.

Le lieutenant-colonel de l'armée de Moldavie Olga Scripovscaia assiste à la réunion annuelle de l'OSCE sur la dimension humaine à Varsovie, Pologne. Crédit : OSCE/BIDDH, Piotr Markowski, 2011.



6

TABLEAU D'AUTO-ÉVALUATION

Cette note d'orientation a été élaborée dans le but de faciliter l'intégration d'une perspective de genre dans les forces armées de votre pays, ou dans les forces armées avec lesquelles vous travaillez, en renforçant le contrôle interne. Elle a été élaborée avec l'expertise – y compris celle de l'OSCE/BIDDH - de personnes ayant une expérience concrète d'amélioration de l'efficacité opérationnelle sur la base d'une démarche sexospécifique.

Vous trouverez ci-dessous un outil d'auto-évaluation de base qui vous aidera à évaluer quels sont les systèmes en place et comment ils fonctionnent, afin d'identifier les domaines clés qui nécessitent une attention particulière et les étapes à suivre.

Cet outil vient compléter le *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice* du DCAF, disponible en albanais, arabe, anglais et français. Ce guide d'auto-évaluation aide les forces armées, par le biais de questions, à examiner leur prise en compte du genre, notamment en termes de mécanismes de contrôle interne et de structures et processus de plaintes. Il décrit la façon de procéder à une évaluation, de créer un plan d'action, et de suivre et évaluer sa mise en œuvre.

Général Khatol Mohammadzai de l'armée nationale afghane aux côtés d'autres membres féminins des services militaires afghans et de la Jordanie au Commandement régional (Sud-Ouest) Camp Leatherneck.
Crédit : Armée de l'air Corporal Paul Oldfield, 2011.



Questions	Données ventilées par sexe à recueillir et analyser	Que faire pour combler les lacunes ?	Comment ?
<p>Les acteurs du contrôle interne, notamment les juges militaires, inspecteurs généraux, officiers et sous-officiers, ont-ils la capacité d'intégrer une perspective du genre ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de femmes et de hommes ayant démonté ou atteint le niveau de compétence exigé en matière genre • % de juges militaires, inspecteurs généraux, officiers et sous-officiers ayant démonté ou atteint le niveau de compétence exigé en matière de genre • % de femmes et d'hommes occupant des postes clés de contrôle interne 	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner les programmes de formation et d'enseignement pour s'assurer que les questions liées aux droits humains, au genre et à la diversité y sont abordées de manière adéquate • Développer la formation et l'enseignement sur le genre • Assurer des services d'assistance et de mentorat • Actualiser le mandat des organes de contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'engagement de la haute direction envers les questions de genre • Impliquer le personnel juridique, de l'égalité des chances et des ressources humaines • Solliciter l'appui du ministère chargé de l'égalité des sexes et/ou de l'aide au développement, d'experts de la société civile, d'institutions nationales des droits humains, et/ou d'organisations internationales et régionales
<p>Une perspective du genre est-elle intégrée dans les lois, doctrines et directives ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de lois, doctrines, protocoles et directives qui intègrent une perspective du genre • % d'unités ayant accès à un conseiller sur la question d'égalité des sexes ou à un responsable des questions relatives au genre identifié 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un groupe responsable des questions de genre et/ou des conseillers sur la question d'égalité des sexes ou des responsables des questions relatives au genre • Entreprendre un examen sexospécifique des lois, doctrine, protocoles, directives, processus et pratiques • Élaborer une politique institutionnelle sur l'égalité des sexes • Élaborer des politiques sur les questions liées au genre • Examiner les rôles en fonction des politiques nationales sur l'égalité des sexes • Mettre en place et soutenir des associations de personnel féminin 	<ul style="list-style-type: none"> • Nommer un groupe de travail interministériel • Impliquer le personnel juridique, de l'égalité des chances et des ressources humaines, ainsi que les associations et les syndicats de personnel. • Solliciter l'appui du ministère chargé de l'égalité des sexes, d'experts de la société civile, et/ou d'institutions nationales des droits humains
<p>Une perspective du genre est-elle intégrée dans les opérations ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de documents de planification opérationnelle identifiant une perspective du genre • % de rapports opérationnels identifiant une perspective de genre • Expériences des femmes et des hommes locaux en matière de sécurité • Perception parmi les femmes et les hommes locaux de l'opération ou de la mission 	<ul style="list-style-type: none"> • Réviser les modèles de planification opérationnelle et de rapports • Renforcer les capacités et les compétences des conseillers sur la question d'égalité des sexes 	<ul style="list-style-type: none"> • Nommer un groupe de travail interministériel, dont des personnes ayant une expertise sur les questions de genre • Se reporter aux modèles développés par l'ONU DOMP, l'OTAN et d'autres forces armées

Questions	Données ventilées par sexe à recueillir et analyser	Que faire pour combler les lacunes ?	Comment ?
<p>Légalité des chances pour les femmes et les hommes existe-t-elle dans les forces armées ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de campagnes de recrutement ciblant les femmes ou autres groupes sous-représentés • % de candidats hommes et femmes qui sont reçus, passent un entretien et sont sélectionnés • % de femmes et d'hommes qui demandent une promotion et qui l'obtiennent • % de femmes et d'hommes dans les jurys de recrutement et de promotion • % de femmes et d'hommes sélectionnés ou promus par des recruteurs/promoteurs individuels • % de femmes et d'hommes pour chaque grade, unité et spécialité • % de femmes et d'hommes suivant une formation spécialisée • % de femmes et d'hommes déployés • Salaire and avantages sociaux des femmes et des hommes à une position égale ou comparable • Mise à profit par les femmes et les hommes des dispositions tournées vers la famille, comme le congé parental • Niveau de satisfaction du personnel féminin et masculin • Nombre d'années de service des femmes et des hommes • Raisons données pour abandonner la formation et quitter le service par les hommes et les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les raisons derrière les inégalités de carrière, de salaire et d'avantages sociaux entre les hommes et les femmes • Fixer des objectifs pour le recrutement et la promotion des femmes (et des autres groupes sous-représentés) • Dispenser une formation aux jurys de recrutement et de promotion • Actualiser les fiches de poste, procédures de recrutement, systèmes d'évaluation des performances et les critères de promotion • Examiner les politiques de ressources humaines et les pratiques formelles et informelles • Examiner les services et l'équipement du personnel féminin et masculin • Élaborer des stratégies de communication interne sur l'égalité des chances 	<ul style="list-style-type: none"> • Nommer un comité ou groupe de travail • Actualiser les formulaires et les systèmes informatiques pour garantir la collecte des données nécessaires • Organiser des sondages et des groupes de réflexion régulièrement • Consulter des associations de personnel

Questions	Données ventilées par sexe à recueillir et analyser	Que faire pour combler les lacunes ?	Comment ?
<p>Concernant le harcèlement, la discrimination, l'intimidation et les abus sexuels dans les forces armées, y-t-il des mécanismes de prévention et des processus de plainte et disciplinaires en place, et font-ils l'objet d'un suivi permanent ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % du personnel formé sur le harcèlement, la discrimination, l'intimidation et les abus sexuels • % de commandants ou dirigeants compétents pour prévenir la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les abus sexuels • Nombre de chaque type de plainte formulée par les femmes et les hommes et % de plaintes reçues, font l'objet d'enquêtes, retenues ou rejetées 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un code de conduite • Élaborer des politiques spécifiques sur les plaintes, enquêtes et autres processus pendant le déploiement • Dispenser éducation et formation et établir des processus de communication interne • Mettre en place des enquêteurs spécialisés et du personnel de soutien • Améliorer les processus de contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un groupe de travail et/ou une unité spécialisée pour développer, suivre, évaluer et ajuster les politiques et les pratiques • Organiser des sondages et groupes de réflexion régulièrement • Consulter des associations de personnel
<p>Concernant l'exploitation, les abus sexuels et la violence domestique commis par des membres des forces armées contre des membres du public, y-t-il des mécanismes de prévention et des processus de plainte et disciplinaires en place, et font-ils l'objet d'un suivi permanent ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % du personnel formé sur le harcèlement, la discrimination, l'intimidation et les abus sexuels • % de commandants ou dirigeants compétents pour prévenir la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les abus sexuels • Nombre de chaque type de plainte formulée par les femmes et les hommes et % de plaintes reçues, font l'objet d'enquêtes, retenues ou rejetées 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un code de conduite • Élaborer des politiques spécifiques sur les plaintes, enquêtes et autres processus pendant le déploiement • Dispenser éducation et formation, et établir des processus de communication interne • Communiquer avec le public • Améliorer les processus de contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un groupe de travail et/ou une unité spécialisée pour développer, suivre, évaluer et ajuster les politiques et les pratiques • Organiser des sondages et groupes de réflexion régulièrement • Consulter des associations de personnel • Consulter des organismes de défense des droits humains et de services aux femmes



For policy, news and events, visit SAPR.mil

READINESS = RESPECT

ing Options Service Member's Rights



Use Your Help Confidential Worldwide

DoD **Safe Helpline**
 Sexual Assault Support for the Military

Help is just a *Click, Call or Text*

For confidential victim support visit www.SafeHelpline.mil

ASSAULTED. "?"



Internet | Protected Mode: On

12:50 / 24/20



7

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Notes d'orientation connexes

Bastick, Megan, *Intégrer le genre dans le contrôle interne de la police* (Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014).

Bastick, Megan, *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions nationales des droits humains* (Genève : DCAF, OSCE, OSCE/BIDDH, 2014).

Genre et réforme de la défense

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

Bastick, Megan et Valasek, Kristin (eds), *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008).

Bastick, Megan et Valasek, Kristin (eds), *Dossier de supports de formation sur la place du genre dans la RSS* (Genève : DCAF, 2009), www.gssrtraining.ch.

Chef principal Builder Jason Holden, du département pour la coordination, la prévention et la réponse à la violence sexuelle de la marine américaine expéditionnaire (United States Navy Expeditionary Combat Command), parle aux marins lors d'une formation de sensibilisation à l'égard de l'exploitation, des agressions et des abus sexuels. Crédit : Marine des États-Unis (US Navy), 2012.

Comité OTAN sur la dimension de genre, *Pour un meilleur équilibre entre les sexes pratiques optimales choisies* (Bruxelles : OTAN, 2008).

Groothedde, Stephanie, *Gender Makes Sense: A Way to Improve your Mission* (Enschede : Civil-Military Co-operation Centre of Excellence, 2013).

Lackenbauer, Helene et Langlais, Richard (eds), *Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions* (Stockholm : Swedish Defence Research Agency, 2013).

OTAN, *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*, Bi-Strategic Command Directive 40-1 (Bruxelles : OTAN, 2012).

UN DPKO/DFS, « Integrating a gender perspective in the work of the UN military in peacekeeping operations », UN DPKO/DFS Guidelines (New York : UN DPKO/DFS, 2010).

Whitman, Tobie et O'Neill, Jacqueline, *Attention to Gender Increases Security in Operations: Examples from the North Atlantic Treaty Organization* (Washington, DC : Institute for Inclusive Security, 2012).

Formation en matière de genre pour les militaires

OTAN, *Template for Pre-deployment Gender Training: Topics and Learning Objectives*, (Bruxelles : OTAN, 2010).

Groupe de travail chargé de la réforme du secteur de la sécurité du consortium du Partenariat pour la paix de l'OTAN, *Sample Gender Lessons for Teaching Gender to the Military* (Genève : DCAF, 2012), www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf.

Groupe de travail chargé de la réforme du secteur de la sécurité du consortium du Partenariat pour la paix de l'OTAN, *Best Practices in Teaching Gender to the Military* (Genève : DCAF, 2012), www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/PfPC_SSRWG_Best_practices_teaching_military_gender.pdf.

Pepper, Analee, *Gender Training for the Security Sector: Lessons Identified and Practical Resources* (Genève : DCAF, 2013).

ONU DOMP, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations* (New York : ONU DOMP, 2004).

ONU DOMP, *UN Peacekeeping Core Pre-deployment Training Standards* (New York : ONU DOMP, 2011).

ONU DOMP, *Protection of Civilians Pre-deployment Training Standards* (New York : ONU DOMP, 2011).

Contrôle des forces armées

Born, Hans et Leigh, Ian (eds), *Manuel sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales du personnel des forces armées* (Genève : OSCE/BIDDH et DCAF, 2008).

Buckland, Benjamin et McDermott, William, *Ombuds Institutions for the Armed Forces : A Handbook* (Genève : DCAF, 2012).

Notes

1. Voir DCAF, *Annexe sur les lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la place du genre dans la RSS* (Genève : DCAF, 2011) ; Megan Bastick et Daniel de Torres, « Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité », dans Megan Bastick et Kristin Valasek (eds), *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2010). Les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité sont une série de résolutions, à commencer par la résolution 1325 de 2000, qui porte, entre autres, sur les expériences particulières des femmes dans les conflits armés. Elles abordent des questions telles que la formation des soldats de la paix, la responsabilisation pour les cas d'exploitation et d'abus sexuels, la prévention et la responsabilisation pour la violence sexuelle dans les conflits et le déploiement des femmes.
2. Emma Williamson, « Domestic abuse and military families : The problem of reintegration and control », *British Journal of Social Work*, Vol. 42, 2012, pp. 1371–1387.
3. Voir résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, Art. 6 ; résolution 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU, Arts 7 et 8 ; résolution 1888 du Conseil de sécurité de l'ONU, Arts 19 et 21 ; NATO Bi-Strategic Command Directive on *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*. La nécessité d'une formation sur le genre dans l'armée est également discutée en détail dans, par exemple, Cheryl Hendricks et Lauren Hutton, « Place du genre dans la réforme de la défense », dans Megan Bastick et Kristin Valasek (eds), *Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »* (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008).
4. Pour démontrer le leadership fort du public sur les questions de harcèlement sexuel, voir le message du commandant en chef de l'armée australienne, le général de corps David Morrison AO à l'armée australienne après l'annonce du 13 juin 2013 de la police civile et les enquêtes de la défense sur les allégations de comportements inacceptables par le personnel de l'armée : www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U&feature=em-share_video_user.
5. ONU DOMP/DFS, *Guidelines on Integrating a Gender Perspective in the work of the UN Military in Peacekeeping Operations* (New York : ONU DOMP/DFS, 2010), p. 15. La Bi-Strategic Command Directive de l'OTAN sur *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure* souligne le fait que les rapports de mission devraient inclure des informations sur la situation des femmes, des garçons et des filles ; l'impact des interventions de l'OTAN sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons ; et des statistiques ventilées par sexe (p. 13).
6. Des recherches sur les Forces de défense finlandaises indiquent que les salaires des hommes sont supérieurs de plus de 15 % à ceux des femmes de même grade. Bien que les résultats des recherches n'aient pas permis de révéler aucune discrimination systématique concernant les salaires ou la promotion, les hommes étaient plus susceptibles d'occuper des postes offrant la possibilité de bénéficier d'un revenu supplémentaire, par exemple en participant à des exercices de formation sur le terrain ou en travaillant pendant le week-end ou la nuit. En outre, les hommes sont plus susceptibles d'occuper des postes ayant des exigences particulières, qui sont mieux payés, comme une endurance mentale et physique extrême ou une formation spéciale (par ex. : les pilotes et autres professionnels de l'aviation). D'après une correspondance privée avec Esa Janatuinen, commandement de la défense finlandaise, division du personnel, 31 octobre 2013.
7. Par exemple, Anita Schjølset, « Data on women's participation in NATO forces and operations », *International Interactions : Empirical and Theoretical Research in International Relations*, Vol. 39, No. 4, 2013, p. 577.
8. Des recherche sur les soldats des armes de combat au Canada qui ont été déployés en Afghanistan ont révélé que dans certains cas, les commandants de sexe masculin ont autorisé le personnel militaire féminin à ne pas effectuer une tâche à la norme requise par peur d'être étiquetés sexistes ou non inclusifs. Selon le chercheur, les soldats et les soldates compétentes voient ce comportement comme du dorlotement, générant un fort ressentiment. D'après une correspondance privée avec Victoria Tait, Carleton University, 30 août 2013.
9. D'après une correspondance privée avec Esa Janatuinen, commandement de la défense finlandaise, division du personnel, 6 septembre 2013.
10. Le *Dossier sur la place du genre dans la réforme de la défense*, pp. 15–17, aborde les codes de conduite dans les forces armées plus en détail.
11. Voir, par exemple, la directive des Nations Unies sur le harcèlement sexuel dans United Nations Peacekeeping and Other Field Missions for Military Members of National Contingents, Military Observers and Civilian Police Officers (DPKO/MD/03/00995, DPKO/CPD/DSHCPO/2003/002), qui comprend *Guidelines for Investigating Sexual Harassment Complaints* ; politiques des Forces de défense irlandaises : www.military.ie/fileadmin/user_upload/images/Info_Centre/documents/DF_Info_Handbook_layout_low_res.pdf

12. Dans certains pays, certains actes de harcèlement sexuel ont été criminalisés (par ex. : section 264 du Code criminel du Canada sur le « Harcèlement criminel »). Aux fins de la présente note d'orientation, le harcèlement sexuel se réfère à des actes non criminels. Les actes criminels de harcèlement sexuel doivent être considérés comme des abus sexuels.
13. Différentes approches à la discipline et à la justice militaire, ainsi que leur rôle dans la protection des droits humains, sont expliquées au chapitre « Discipline et justice militaire », dans Hans Born et Ian Leigh, *Manuel sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales du personnel des forces armées* (Varsovie : OSCE/BIDDH, 2008).
14. Larry Abramson, « Air Force trains special lawyers for sexual assault victims », npr.org, 3 juin 2013, www.npr.org/2013/06/03/188002344/air-force-trains-special-lawyers-for-sexual-assault-victims.
15. Ministère de la Défense des États-Unis, *Instruction on Investigation of Adult Sexual Assault* (Washington, DC : US DoD, 2013) pp. 5–7, fournit plus de détails sur la formation appropriée pour les enquêteurs. Des conseils sur la collecte de preuves d'agression sexuelle sont présentés dans UNODC, *Handbook on Effective Police Responses to Violence Against Women* (New York : UNODC, 2010), pp. 55–58; Liz Kelly, « Promising practices addressing sexual violence », rapport pour la réunion du groupe d'experts, *Violence Against Women: Good Practices in Combating and Eliminating Violence Against Women* (Vienne : Division de la promotion de la femme de l'ONU, 2005), p. 5. Des recommandations pour enquêter sur la violence sexuelle sont formulées dans Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg and Robin Mejia, « The investigation and prosecution of sexual violence », *Sexual Violence & Accountability Project Working Paper Series* (Berkeley, CA : University of California, 2011), pp. 21–25.
16. Parmi les mythes sur le viol, il y a l'idée que « seuls certains types de femmes sont violées », ou encore « le viol laisse des signes évidents de blessures ». Une liste indicative des mythes sur le viol le plus communs figure dans Organisation Mondiale de la Santé, *Guidelines for the Medico-Legal Care of Victims of Sexual Violence* (Genève : OMS, 2003), p. 11. Voir aussi National Judicial Education Program, *Judges Tell: What I Wish I Had Known Before I Presided in an Adult Victim Sexual Assault Case* (Washington, DC : NJEP, 2011).
17. Voir, par exemple, ministère de la Défense des États-Unis, *Commander's Checklist for Unrestricted Reports of Sexual Assault*, www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf.
18. Les sexual assault response co-ordinators (SARC) de l'armée américaine reçoivent une formation spécialisée, y compris une formation sur la façon d'être avocat de la victime. Certains sont personnels d'active, alors que beaucoup sont des civils, des réservistes ou des membres de la Garde nationale. Les SARC fournissent des services et dispensent des formations au personnel militaire, au personnel civil du ministère de la Défense, aux familles et aux sociétés militaires privées. Leur rôle est d'être la personne de référence pour les questions liées à la violence sexuelle, notamment pour les victimes, commandants, superviseurs et autres militaires. Les SARC nouent aussi des liens de collaboration avec d'autres premiers intervenants militaires à la violence sexuelle, ainsi que des organismes civils.
19. Des exemples de codes de conduite sur l'exploitation et les abus sexuels incluent NATO Standards of Behaviour dans NATO Bi-Strategic Command Directive sur *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*, Annexe B ; le Code de conduite de la MONUC sur l'exploitation et les sévices sexuels ; le Code de conduite des Forces armées norvégiennes, qui interdit l'achat de relations et services sexuels qui pourraient saper la confiance dans l'impartialité des forces engagées ; et le Code de conduite des forces armées Suédoises pour le personnel en missions internationales.
20. « Memorandum on Domestic Violence of the Deputy Secretary of Defense, 2001 », dans Defense Task Force on Domestic Violence, *Third Year Report 2003* (Washington, DC : ministère de la Défense des États-Unis, 2003), pp. 62–63.
21. UNIFEM, *Case Studies of Gender Sensitive Police Reform in Rwanda and Timor Leste* (New York : UNIFEM, 2009), p. 11.
22. Une analyse détaillée des questions de compétence concernant les crimes et les actes de violence et d'exploitation sexuelle commis par des militaires en mission dépasse le propos de cette note d'orientation. Cependant, voir le Rapport Zeid, « Stratégie globale visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies », Assemblée générale des Nations Unies, A/59/710, 2005 ; Melanie O'Brien, « National and international criminal jurisdiction over United Nations peacekeeping personnel for gender-based crimes against women », thèse de doctorat, University of Nottingham, 2010. *Guidelines for Preliminary Investigations – Investigating Allegations of Serious Misconduct Involving Military Members of National Contingents, Military Observers and Civilian Police Officers Serving in United Nations Field Missions* (DPKO/MD/03/00993) des Nations Unies est une ressource pour mettre au point des procédures d'enquête en mission en ce qui concerne les affaires d'exploitation et les sévices sexuels, mais ne fournit pas d'indications détaillées concernant le traitement des victimes avec tact, ou des

informations sur la protection et l'assistance aux victimes. Pour une discussion générale de la juridiction d'un système de justice militaire, dans un cadre de l'OSCE, se reporter à « Discipline et justice militaire », dans Hans Born et Ian Leigh, *Manuel sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales du personnel des forces armées* (Varsovie : OSCE/BIDDH, 2008).

Évaluation

Le DCAF, l'OSCE/BIDDH et l'OSCE apprécieraient vos commentaires sur cette publication – l'usage que vous en avez fait, et si vous l'avez trouvé utile. Nous aimerions connaître vos réponses aux questions suivantes dans la mesure du possible.

1. Avec quel type de public ou d'institution avez-vous utilisé cette publication ?
 - forces armées
 - police
 - institutions du secteur de la justice
 - groupes de la société civile/ONG/groupes de femmes
 - parlementaires
 - institutions de médiation ou institutions nationales de défense de droits humains
 - autre (veuillez préciser)

2. Comment l'avez-vous utilisée ? Par exemple, dans le cadre de :
 - a. une évaluation des besoins
 - b. recherches
 - c. l'élaboration de nouvelles politiques
 - d. l'organisations d'un atelier ou d'un séminaire
 - e. une formation
 - f. suivi et évaluation

3. Y a-t-il des passages de la publication que vous ne trouvez pas clairs ?

4. Y a-t-il des sujets qui ne figurent pas dans cette publication mais que vous trouvez importants ?

5. Y a-t-il des sujets inclus dans le présent document qui, selon vous, auraient du être abordés différemment ?

6. Quel est l'impact de l'utilisation de cette publication dans votre travail/organisation ?

7. Avez-vous d'autres commentaires ?

Veuillez renvoyer ce formulaire par email à gender@dcaf.ch ou par courrier à



Programme Genre et sécurité
Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées (DCAF) – Genève
PO Box 1360
CH-1211 Genève
Suisse