

# Place du genre dans la réforme de la défense

## SOMMAIRE

En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la défense?

Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la défense?

Défis et opportunités postconflituels

Questions pour la réforme de la défense

Complément d'information

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

Cette Note pratique présente sommairement les avantages de l'intégration des questions de genre dans la réforme de la défense ainsi que quelques informations sur le faire.

Cette Note pratique est fondée sur le Dossier correspondant, tous deux faisant partie de la **Boîte à outils «Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité»**. Conçue pour expliquer de manière empirique aux décideurs et aux praticiens les questions des sexes au regard de la RSS, cette Boîte à outils se compose de douze Dossiers, accompagnés des Notes pratiques correspondantes. Voir le Complément d'information.

## En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la réforme de la défense?

La **réforme de la défense** suppose la transformation du secteur de la défense des États, avec des institutions sous contrôle civil qui appliquent des principes de responsabilité et de bonne gouvernance, qui entretiennent des forces de taille raisonnable, qui sont représentatives, formées et équipées en adéquation avec leur environnement stratégique et qui respectent le droit international, contribuant ainsi aux objectifs nationaux et internationaux de paix et de sécurité.

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

L'intégration de cette perspective dans le secteur de la défense suppose la prise en compte des expériences, des connaissances et des intérêts des femmes et des hommes dans le processus de *création* de politiques et de structures de défense nationale, de *mise en œuvre* de ces politiques (par des opérations nationales et internationales, notamment) et d'*évaluation* des résultats. L'intégration de la perspective du genre à la réforme de la défense constitue de fait un moyen de:

### Satisfaire les différents besoins sécuritaires dans la société

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

### Satisfaire les besoins évolutifs du secteur de la défense

- L'art de la guerre, si tant est que l'on puisse parler d'art, a fortement évolué. Quel que soit contexte, il n'est pas rare que les forces de défense participent à des missions de maintien de la paix et de reconstruction, qui exigent des compétences et aptitudes complexes, notamment en matière de communication, de facilitation et de coopération avec les populations civiles. La diversité dans la composition des forces et l'intégration des sexes à ces opérations permettent au secteur de la défense de mieux s'acquitter de ses nouvelles tâches (voir l'Encadré 1).



## Encadré 1 Les personnels féminins de maintien de la paix peuvent optimiser l'efficacité des missions, pour les raisons suivantes:

- La présence de femmes militaires est nécessaire pour fouiller les femmes aux barrages routiers, aux aéroports, etc.
- Les hommes et femmes autochtones ont un contact plus facile avec ces femmes militaires, qui leur paraissent moins menaçantes que leurs collègues masculins.
- Les femmes soldats de la paix ont plus de facilité pour collecter des informations auprès des femmes autochtones, devenant une précieuse source de renseignements.
- Les hommes et les femmes qui ont subi des agressions sexuelles ont plus de facilité à évoquer ces actes avec des femmes.
- Les femmes soldats de la paix offrent un modèle positif pour les femmes autochtones et peuvent les inciter à entrer dans les forces armées et de défense.

- Les membres des forces armées peuvent se rendre coupables de violence sexuelle à l'encontre de civils, ainsi que d'autres membres des forces armées. Une approche promouvant les droits humains qui tient compte de la perspective du genre, par exemple par des formations aux sexospécificités et l'application de codes de conduite, peut renforcer la prévention, le traitement et la responsabilité.

## Créer des forces de défense et des organisations de sécurité représentatives

- Les femmes sont sous-représentées dans les institutions militaires, les ministères de la Défense et les organismes de contrôle de la défense. Même sans barrières formelles, leur avancement professionnel est souvent plafonné.
- La pleine intégration des femmes dans les forces armées maximise la capacité des armées à honorer leur mission de protection des sociétés démocratiques, qui suppose aussi la défense de valeurs fondamentales telles la citoyenneté et l'égalité.

### Renforcer le contrôle civil démocratique des forces de défense

- L'un des aspects majeurs de la réforme de la défense est le renforcement du contrôle civil. L'incorporation de femmes et d'experts en sexospécificités dans les organismes de contrôle de la défense permet de mieux

adapter les politiques et programmes de défense aux besoins particuliers des hommes et des femmes, des garçons et des filles. Les organisations féminines de la société civile apportent une perspective holistique de la sécurité aux processus de contrôle civil.

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

L'initiative visant à intégrer la perspective du genre dans la réforme de la défense n'est pas qu'une question d'efficacité opérationnelle, elle est aussi nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux et régionaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:

- *La Déclaration et le Programme d'action de Beijing* (1995)
- *La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité* (2000).

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

## Comment intégrer la perspective du genre à la réforme de la défense?

La perspective du genre doit être traitée de bout en bout aux niveaux politique, institutionnel, économique et sociétal de la réforme de la défense.

### Intégration de la perspective du genre au niveau politique de la réforme de la défense

- Assurer la participation de femmes et d'hommes experts en sexospécificités et de représentants des ministères en charge des droits des femmes, des questions de genre et de la jeunesse aux organes d'examen de la défense.
- Renforcer les capacités sexospécifiques des organes d'examen de la défense par des formations, des séances d'information sur les questions de genre et de sécurité, des programmes de tutorat, etc.
- Renforcer les capacités des organisations de la société civile (OSC), dont les groupes de femmes, sur les questions de politique de défense et de contrôle du secteur de la défense. Établir des mécanismes pour accroître leur participation aux processus de réforme de la défense.
- Stimuler un débat sur la vision nationale de la défense et de la sécurité par:
  - des consultations avec la société civile, dont des organisations urbaines et rurales et des organisations de femmes;
  - des auditions parlementaires et des débats ouverts;
  - un engagement avec les médias.

## Étude de cas 1

## Hausse du recrutement, de la rétention et du déploiement de femmes dans les forces armées de Hongrie<sup>1</sup>

La Hongrie est parvenue à augmenter la participation des femmes dans ses forces armées: ses effectifs féminins sont ainsi passés de 4,3% en 2005 à 17,56% en 2006. Depuis l'ouverture des postes de combat aux femmes en 1996, celles-ci peuvent désormais occuper n'importe quel poste au sein des armées hongroises. Les stratégies mises en œuvre par la Hongrie pour augmenter le recrutement, la rétention et le déploiement des femmes consistent, entre autres, en ce qui suit:

- Une loi sur le service militaire qui affirme les droits égaux des hommes et des femmes et garantit une promotion non discriminatoire fondée sur les compétences professionnelles, l'expérience, les résultats et l'ancienneté.
- Une Équipe d'égalité des chances et un Plan d'égalité des chances au sein des ressources humaines.
- Un Comité du personnel féminin des forces de défense hongroises institué en 2003 pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ce Comité mène des recherches et organise des réunions avec des femmes militaires afin de collecter leurs expériences, à la suite de quoi il analyse le statut réel de l'égalité des sexes, en dénonçant les problèmes et en formulant des recommandations pour le changement.
- Un réseau de points de contact féminins établi au niveau des unités.
- Des mesures d'amélioration des conditions de repos et d'hygiène dans les unités.

Le Ghana envoie régulièrement des troupes dans les missions de l'ONU et a pour principe d'intégrer à son code de conduite national les règles et réglementations de l'ONU qui définissent les normes comportementales des forces armées dans les opérations de soutien à la paix.

**Exploitation et violence sexuelles** – Les actes suivants doivent être évités:

- Échange d'argent, d'emplois, de biens ou de services contre du sexe
- Tout type d'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans)
- Toute autre forme d'humiliation ou de comportement dégradant ou coercitif
- Toute faveur sexuelle en échange d'un service
- Tout type d'inconduite sexuelle qui porte préjudice à l'image, à la crédibilité, à l'impartialité ou à l'intégrité des forces déployées

**Relations hommes-femmes** – Encourager des interactions saines et professionnelles entre les femmes et les hommes. Pas de relations immorales au sein des troupes.

**Règle du code de conduite** – Éviter tout acte immoral d'exploitation et de sévices sexuels, physiques ou psychologiques. Respecter et mettre en valeur les droits humains de tous.

### Intégration de la perspective du genre au niveau institutionnel de la réforme de la défense

- Recruter activement des femmes dans les structures de défense et garantir leur représentation dans les organes décisionnels de la défense. Revoir et amender les politiques qui restreignent la participation des femmes et des hommes, ainsi que celles qui tiennent les femmes à l'écart des postes de combat ou les empêchent d'accéder aux plus hauts grades (voir l'Étude de cas 1).
- Promulguer des politiques favorables à la vie de famille (ex.: congés de maternité et de paternité, infirmeries, garderies).
- Prévoir des formations militaires sur les questions de la sensibilité culturelle, de la responsabilité civile, des droits humains et des sexes spécifiques.
- Définir, appliquer et contrôler des codes de conduite applicables aux personnels de défense interdisant la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels (voir l'Étude de cas 2).

### Intégration de la perspective du genre au niveau économique de la réforme de la défense

- Pratiquer une analyse sexospécifique des budgets de défense pour améliorer la transparence, la responsabilité et la gestion financière publique du secteur de la défense (voir l'Encadré 2).
- Renforcer la capacité des parlementaires et de la société civile à pratiquer des analyses sexospécifiques des budgets de défense.

#### Encadré 2 Questions à poser pour une analyse sexospécifique des budgets de défense:

- Les allocations générales autorisent-elles des prestations de sécurité équitables pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons?
- Le budget prévoit-il des fonds spéciaux pour les femmes, les hommes, les filles ou les garçons? (Par ex. des affectations de fonds pour le recrutement de femmes, des congés de maternité et de paternité, des services de santé pour hommes et pour femmes.)
- Le budget prévoit-il des activités, des moyens et des coûts liés aux sexes spécifiques? (Par ex. sensibilisation et formation aux questions de genre.)

### Intégration de la perspective du genre au niveau sociétal de la réforme de la défense

- Représenter des femmes militaires dans les médias pour montrer leur contribution à la défense et faire évoluer les mentalités au regard des institutions de défense.
- Travailler en partenariat avec des organisations de la société civile, dont des groupes de femmes, œuvrant pour la paix et la sécurité afin de collecter des informations et des renseignements et d'établir des voies de collaboration.

#### À voir aussi dans le Dossier 3...

- Conseils pour intégrer la perspective du genre au processus de réforme de la défense
- Modes de contrôle parlementaire de la réforme de la défense
- Conseils pour accroître le recrutement et la rétention des femmes
- Exemples d'intégration des sexes spécifiques dans la réforme de la défense en République démocratique du Congo, en Estonie, à Fidji, en Amérique latine, en Afrique du Sud et en Suède.

### Défis et opportunités postconflituels

La réforme de la défense est un aspect important de la stabilisation après un conflit. Le désarmement, la démobilisation et la réintégration (DDR) des anciens combattants constituent souvent une priorité urgente. Comme les femmes sont à la fois participantes et victimes du conflit, il est important que leurs rôles et leurs besoins particuliers soient couverts et que leur pleine participation soit garantie dès le début du processus de paix et tout au long des processus de DDR et de RSS.

#### Opportunités d'intégration de la perspective du genre

- Les consultations ouvertes, notamment auprès d'organisations de femmes, sur les questions de défense et de RSS contribuent à l'instauration d'un consensus national sur les priorités de la réforme.
- Les hommes «partisans» de l'égalité des sexes assignés à des fonctions militaires et à d'autres postes influents peuvent constituer de puissants partenaires pour le changement.
- Les processus de vérification des antécédents dans les nouvelles armées nationales sont plus efficaces lorsqu'ils sont établis en partenariat avec des groupes de femmes et des anciennes combattantes, qui sont plus à même de

fournir des informations sur les contrevenants aux droits humains.

*Dans les processus de DDR:*

- Des experts en sexospécificités devraient être impliqués dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation.
- Tous les personnels de DDR devraient être formés aux sexospécificités de manière à pouvoir planifier, mettre en œuvre et évaluer les programmes en conséquence.
- Des données ventilées par sexe doivent être collectées et utilisées pour dresser un portrait précis de l'ensemble des ex-combattants, des personnes à leur charge et d'autres personnes associées aux groupes armés.
- Les organisations de femmes devraient recevoir des informations sur les aspects techniques et procéduraux du processus de DDR afin de garantir la participation des femmes à la prise de décisions et leur parfaite compréhension de leurs fonctions.
- Des initiatives peuvent être déployées pour recruter des ex-combattantes dans les forces de défense.



## Questions pour la réforme de la défense

La perspective du genre peut être intégrée à la réforme de la défense pour en accroître l'efficacité. Principales questions à poser pour garantir la prise en compte des sexospécificités dans les processus d'examen, de suivi et d'évaluation :

- Y a-t-il eu une consultation pour garantir la prise en compte, dans la réforme de la sécurité, des aspects liés aux femmes et aux hommes marginalisés? Des organisations de la société civile participent-elles aux processus d'examen de la défense?

- Des initiatives sont-elles déployées pour renforcer les capacités sexospécifiques des organes d'examen de la défense, des parlementaires et des organisations de la société civile engagés dans le contrôle de la défense, par exemple par des formations et des séances d'information sur les questions de genre et de sécurité?
- Des objectifs ont-ils été fixés et des mécanismes ont-ils été mis en place pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes dans les structures de la défense, parmi lesquelles les forces armées et le ministère de la Défense?
- Des mesures concrètes, dont des codes de conduite et des mécanismes de contrôle et de rapport, sont-elles prises pour prévenir, traiter et sanctionner le harcèlement sexuel et les violations des droits humains de la part des personnels de défense?
- Des questions de genre sont-elles intégrées à la formation standard des personnels de défense, toutes catégories confondues? Une formation obligatoire sur les sexospécificités et sur l'exploitation et la violence sexuelles est-elle dispensée à tous les personnels? Y a-t-il des hommes parmi les formateurs? Cette formation bénéficie-t-elle de ressources suffisantes?
- La protection des femmes, des hommes, des filles et des garçons contre toutes les formes de violence sexiste, pendant et après un conflit, figure-t-elle au rang des priorités de la réforme de la défense?
- Une analyse sexospécifique du budget de la défense a-t-elle été effectuée?

## Complément d'information

### Ressources

Anderlini, S.N. et Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*, 2004.

Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*, 2007.

DOMP – *Gender Resource Package*, 2004.

UN-INSTRAW – *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325)*, 2006.

UNIFEM, *Bien comprendre, Bien faire: Genre et Désarmement, démobilisation et réintégration*, 2004.

### Organisations

ACCORD – [www.accord.org.za](http://www.accord.org.za)

DCAF – [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch) Institut d'études de sécurité – [www.issafrica.org/](http://www.issafrica.org/) Siyanda: Mainstreaming Gender Equality – [www.siyanda.org](http://www.siyanda.org)

UN-INSTRAW – [www.uninstraw.org](http://www.uninstraw.org)

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

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

Les Dossiers et les Notes pratiques correspondantes sont disponibles sur les sites Web suivants; [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch), [www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org) et [www.osce.org/odihr](http://www.osce.org/odihr).

**Cette Note pratique a été élaborée par Mugiho Takeshita, du DCAF, sur la base du Dossier 3 conçu par Cheryl Hendricks et Lauren Hutton, de l'Institut d'études de sécurité.**

<sup>1</sup> Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN et The Women's Research & Education Institute, *Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces*. Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN, *Percentages of Military Service Women in 2006 et Rapport national hongrois 2006*.

<sup>2</sup> Extrait de la présentation de Klutsey, E.A. (Colonel), sur le Code de conduite du Ghana présenté à la Réunion préparatoire sur le projet de code de conduite ouest-africain des forces armées et de sécurité, octobre 2005, pp. 24-26, [http://www.dcaf.ch/awg/ev\\_accra\\_051024\\_presentation\\_Klutsey.pdf](http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf)