

# Place du genre dans la gestion des frontières

Angela Mackay

# Place du genre dans la gestion des frontières

Angela Mackay



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

### **A propos de l'auteure**

Angela Mackay est consultante indépendante, spécialisée dans la gestion des conflits, les sexospécificités, les droits humains et la traite des êtres humains. Jusqu'en 2007, elle faisait partie d'une équipe du Centre international pour le développement des politiques migratoires chargée de définir et de concevoir des supports de formation pour l'Unité de formation de la police des frontières du Kosovo. Ancienne Directrice des programmes du Centre Pearson pour le maintien de la paix, au Canada, elle a conçu et testé les premiers supports de formation «Gender and Peacekeeping» pour le Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies. En 2002, elle a été Chef du Bureau des questions de parité entre les sexes pour la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo. Elle a également conçu et produit une formation à la lutte contre la traite des êtres humains pour l'Organisation internationale pour les migrations en Macédoine et au Kosovo.

### **Editrices**

Megan Bastick et Kristin Valasek, DCAF.

### **Remerciements**

Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce dossier: Martha L. Cottam, Vanessa Farr, Werner Fasching, Hermann Fuertmueller, Marcelyn L. Thompson et l'UN-INSTRAW. Nous tenons également à remercier Benjamin Buckland, Anthony Drummond et Mugiho Takeshita pour l'aide qu'ils nous ont apportée par leurs travaux d'édition et Anja Ebnöther pour ses conseils dans le cadre de ce projet.

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

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

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

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

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

### **DCAF**

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

### **OSCE/BIDDH**

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

### **UN-INSTRAW**

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

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

Illustration de couverture © Keystone, AP, Michael Probst, 2007.

© DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Tous droits réservés.  
ISBN 9789292220747

Extraits à citer comme suit: Angela Mackay, «Place du genre dans la gestion des frontières», Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*. Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008.

Imprimé par SRO-Kundig.

# SOMMAIRE

<b>Sigles et acronymes</b>	<b>iii</b>
<b>1. Introduction</b>	<b>1</b>
<b>2. Qu'est-ce que la gestion des frontières?</b>	<b>1</b>
<b>3. En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la gestion des frontières?</b>	<b>2</b>
3.1 Prévention et détection de la traite et du trafic illicite des êtres humains	3
3.2 Protection et promotion des droits humains	3
3.3 Institutions représentatives de gestion des frontières	5
3.4 Appropriation locale, contrôle civil et collaboration	6
<b>4. Comment intégrer la perspective du genre à la gestion des frontières?</b>	<b>6</b>
4.1 Améliorer la prévention et la détection de la traite des êtres humains	6
<i>Politiques, protocoles et procédures sexospécifiques</i>	6
<i>Mécanismes multisectoriels</i>	8
<i>Formation sur la traite des êtres humains</i>	9
<i>Collaboration avec des organisations de la société civile</i>	10
4.2 Renforcer la protection et la promotion des droits humains	10
<i>Codes de conduite</i>	11
<i>Formation en matière de genre</i>	11
4.3 Créer des institutions de gestion des frontières plus représentatives	12
<i>Examens</i>	13
<i>Politiques et pratiques de recrutement inclusives et propres aux femmes</i>	13
<i>Rétention du personnel féminin</i>	14
<i>Avancement du personnel féminin</i>	14
4.4 Optimiser le contrôle de la société civile	15
<b>5. Intégration de la perspective du genre à la gestion des frontières dans des contextes spécifiques</b>	<b>15</b>
5.1 Pays sortant d'un conflit	15
5.2 Pays en transition	17
5.3 Pays en développement	18
5.4 Pays développés	18
<b>6. Recommandations principales</b>	<b>19</b>
<b>7. Ressources complémentaires</b>	<b>21</b>

## SIGLES ET ACRONYMES

<b>ALENA</b>	Accord de libre échange nord-américain
<b>BBPTU</b>	Unité de formation des polices des frontières du Kosovo
<b>CEDEAO</b>	Communauté économique des Etats de l’Afrique de l’Ouest
<b>CIDPM</b>	Centre international pour le développement des politiques migratoires
<b>ENP</b>	Réseau européen des femmes policières (European Network of Policewomen)
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>OSC</b>	Organisation de la société civile
<b>OSCE</b>	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
<b>OTAN</b>	Organisation du Traité de l’Atlantique Nord
<b>UE</b>	Union européenne
<b>VIH/sida</b>	Virus de l’immunodéficience humaine/syndrome d’immunodéficience acquise

# Place du genre dans la gestion des frontières

## 1 Introduction

*«Les services de contrôle des frontières permettent d'assurer la sûreté et la sécurité des citoyens, de promouvoir la stabilité régionale et de faciliter le commerce et le développement.»*

Manuel OCDE-CAD <sup>1</sup>

Des frontières efficacement gérées sont la garantie d'une circulation fluide des personnes, des biens et des services, ce qui contribue à la croissance économique et à la sécurité humaine. Par ailleurs, le déploiement de processus robustes de prévention, de détection et d'investigation par les services des frontières a un pouvoir dissuasif vis-à-vis des activités criminelles, tandis que les efforts internationaux menés pour lutter contre la criminalité transfrontalière renforcent la collaboration régionale.

Ce Dossier s'intéresse à la réforme de la gestion des frontières et à l'impact des transactions frontalières sur la vie des femmes, des hommes, des garçons et des filles. Il aborde les différentes fonctions de contrôle des frontières – douane, immigration et application de la loi – et démontre les avantages opérationnels de l'intégration des questions de genre dans les politiques, procédures et pratiques de gestion des frontières.

Ce Dossier entend présenter sommairement les perspectives du genre et les questions de contrôle des frontières aux personnels des gouvernements nationaux (y compris ceux des pays donateurs) et des organisations régionales et internationales (comme l'ONU, l'OSCE, l'IOM et l'UE) qui sont chargés d'élaborer des politiques et des programmes de gestion des frontières. Il sera également d'utilité pour les parlementaires, les organisations de la société civile, les universitaires et les chercheurs travaillant sur les questions de genre et/ou de gestion des frontières.

**Ce Dossier est articulé autour des parties suivantes:**

- Introduction conceptuelle à la gestion des frontières et à la perspective du genre
- Présentation des modes d'intégration des sexes et de leur impact sur la gestion des frontières
- Actions pour l'intégration des sexes dans la gestion des frontières

- Examen des questions spécifiques de genre et de gestion des frontières dans des contextes de pays sortant d'un conflit, en transition, en développement et développés
- Recommandations principales
- Ressources complémentaires

Ce Dossier a vocation à servir à la formulation de politiques et de programmes sexospécifiques de gestion des frontières. Il constitue l'une des toutes premières ressources spécialisées dans la gestion des frontières et les sexes et comporte plusieurs études de cas, conseils et exemples tirés d'autres domaines de l'application de la loi, qui peuvent être adaptés à des contextes spécifiques de la gestion des frontières. De nombreux exemples, issus du cas du Kosovo, illustrent l'expérience de l'auteur dans ce pays et l'attention qui y est portée à la réforme du secteur de la sécurité.

## 2 Qu'est-ce que la gestion des frontières?

La gestion des frontières concerne l'administration des frontières entre les pays. Bien que sa signification précise varie en fonction du contexte national, elle désigne généralement les règles, les techniques et les procédures qui régissent les activités et le trafic au travers de zones définies par des frontières.<sup>2</sup> Les frontières sont diverses: certaines ont des milliers de personnes et de tonnes de marchandises à gérer chaque jour, d'autres se limitent à de petits tronçons isolés. Dans le cadre des processus de réforme du secteur de la sécurité, la réforme de la gestion des frontières pose un défi unique, en ce sens qu'elle impose de trouver un équilibre idéal entre la prévention des entrées illégales et l'ouverture au commerce et au travail licites.

Les services de garde des frontières, d'immigration et de douane sont les principaux acteurs responsables de la gestion de la circulation des personnes et des biens à travers les frontières. En général:

**Les gardes-frontières** sont placés sous l'autorité de services civils ou paramilitaires chargés de l'application de la loi. Leur mission consiste à prévenir les activités transfrontalières illicites, à détecter les menaces à la sécurité nationale par la surveillance

des frontières terrestres et maritimes et à contrôler les personnes et les véhicules à des postes-frontières désignés.<sup>3</sup>

**Les services d'immigration** sont chargés d'appliquer des restrictions à l'entrée et à la sortie d'un territoire, de veiller à la légalité des documents de voyage, d'identifier et d'enquêter sur la criminalité et de porter assistance à toute personne nécessitant protection.

**L'administration des douanes et accises**, une institution fiscale, a pour fonction de réglementer la circulation des marchandises à travers les frontières. Sa mission consiste à faciliter le commerce tout en appliquant des restrictions nationales à l'entrée et à la sortie de marchandises, en imposant des droits de douane et des taxes commerciales et en protégeant la santé des personnes, des animaux et des plantes.

Dans les pays développés, les fonctions de contrôle des mouvements des personnes à travers les frontières sont ordinairement assignées au ministère de l'Intérieur. Pendant un conflit armé ou une période d'agitation régionale, lorsqu'il devient urgent de contenir les citoyens et de défendre les frontières contre les infiltrations ennemies, les organes civils sont souvent relégués à un rôle secondaire. De nombreux Etats en situation postconflictuelle ou en transition attribuent souvent, de par leur passé, une importance démesurée à la gestion des frontières en la plaçant au cœur de leur sécurité ou de leur défense.

**Les obstacles les plus fréquents à la gestion des frontières sont les suivants:**

- De longues frontières poreuses, non surveillées, totalement ouvertes au trafic des êtres humains et des véhicules
- Une activité criminelle dans les zones frontalières (ex.: prostitution, traite humaine, trafic illicite d'êtres humains, terrorisme)
- La corruption
- La méfiance du public vis-à-vis des services des frontières
- La marginalisation sociale et économique des zones frontalières

Diverses réformes peuvent être appliquées pour surmonter ces obstacles. Les processus de réforme peuvent, par exemple, impliquer la conclusion d'accords de gestion des frontières régionales (comme l'accord de Schengen pour l'UE), la création d'une organisation distincte de gardes-frontières ou le renforcement des capacités en vue d'identifier les victimes de la traite des êtres humains. La nature et l'ampleur des processus de réforme de la gestion des frontières sont dictées par le contexte historique, mais aussi par les priorités en matière de sécurité, la géographie et les ressources disponibles. La réforme de la gestion des frontières est motivée par un certain nombre de facteurs, notamment:

- La nécessité d'une approche homogène des politiques relatives aux visas, au droit d'asile et aux migrations.
- La démarcation de frontières antérieurement contestées.

- L'engagement vis-à-vis d'une future adhésion à des communautés politiques/économiques (ex.: l'UE ou la CEDEAO).
- La contribution à la sécurité régionale et les avantages qui en sont issus.
- Les contributions accrues aux institutions financières.
- La construction d'infrastructures et de cadres juridiques.

La multiplicité des fonctions et des responsabilités concernées et la diversité des organismes et intérêts nationaux et internationaux impliqués exigent une approche hautement intégrée de la réforme de la gestion des frontières. La mise en place de frontières ouvertes, bien contrôlées et sûres constitue une entreprise complexe et délicate.

### 3 En quoi la perspective du genre est-elle importante pour la gestion des frontières?

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.

La **prise en compte des sexes** est le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.<sup>4</sup>

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

L'intégration de la perspective du genre dans les processus de réforme de la gestion des frontières renforce l'efficacité opérationnelle en:

- améliorant la prévention et détection de la traite et du trafic illicite des êtres humains;
- renforçant la protection et la promotion des droits humains;
- créant des institutions de gestion des frontières plus représentatives;
- améliorant l'appropriation locale, le contrôle et la collaboration.

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

- L'intégration de la perspective du genre dans la gestion des frontières est nécessaire au respect des lois, instruments et normes internationaux en matière de sécurité et de genre. Ces instruments sont, entre autres, les suivants:
  - Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000)
  - Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)

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

### 3.1 Prévention et détection de la traite et du trafic illicite des êtres humains

Il est primordial d'assurer une gestion efficace des frontières qui prévienne et détecte la traite et le trafic illicite des êtres humains, tant pour l'effet dissuasif que cela produit que pour la répression de la criminalité locale, régionale et transnationale. L'Organisation internationale du Travail a estimé que, chaque année, 2,45 millions de travailleurs forcés sont victimes de traite dans le monde.<sup>5</sup> Les recettes générées chaque année par la traite des êtres humains dans le monde sont actuellement estimées à 44 milliards de dollars.<sup>6</sup> Une fois que la traite humaine s'implante dans un pays ou une région, elle se développe invariablement à grand rythme et fait peser de sérieux risques sur la stabilité des pays concernés. Ses principales conséquences sont généralement les suivantes:

- **Recrudescence de la violence parmi les groupes criminels organisés détenant des intérêts financiers sur les marchés du sexe et du travail:** le retrait ou l'introduction des victimes de la traite sur les marchés illicites du sexe et du travail peut entraîner un risque de «guerre territoriale», car les trafiquants se confrontent aux criminels locaux pour avoir la mainmise sur ces formes lucratives d'exploitation humaine.
- **Développement et diversification de la criminalité organisée:** la traite organisée des êtres humains ne s'effectue jamais isolément. Une fois créés et implantés, les réseaux de traite se diversifient rapidement et tissent des liens mutuellement profitables avec des groupes criminels organisés existant dans d'autres sphères, par exemple le terrorisme, le trafic de stupéfiants et la contrebande d'armes.
- **Déstabilisation économique par le développement du blanchiment de capitaux:** la rentabilité financière de la traite des êtres humains conduit rapidement à des formes sophistiquées de blanchiment de capitaux internes et externes, qui peuvent fragiliser les marchés financiers et commerciaux et déstabiliser l'économie.

- **Evolution de la corruption du secteur public:** la nature stratifiée de la traite et du trafic illicite des êtres humains crée de nombreuses opportunités pour la corruption des responsables officiels de différents organismes, et l'a production journalière de liquidités générées par ces activités donne concrètement les moyens de contrecarrer tout effort de répression.
- **Corruption politique et trafic d'influence:** la richesse créée par ces activités criminelles confère aux criminels les moyens d'acheter une influence politique et de corrompre le système politique à leur avantage personnel.
- **Déstabilisation des flux d'investissements étrangers:** le trafic organisé qui conduit à des activités endémiques de blanchiment de capitaux, à la corruption du secteur public et à la perte de confiance dans le système économique fondamental peut avoir un impact négatif sur les stratégies d'investissement étranger des grands conglomérats mondiaux.<sup>7</sup>

La traite des êtres humains est une activité sexuée (i.e. une activité davantage associée à un groupe de sexe donné). Les finalités de la traite ont beau varier entre et dans les régions, ce sont toujours les femmes et les filles qui sont les premières victimes de cette exploitation, obligées de livrer un travail sexuel ou domestique. Les femmes sont particulièrement vulnérables à la traite lorsqu'elles migrent pour trouver du travail, notamment si elles sont seules, peu éduquées, pauvres et ignorantes des tactiques employées par les trafiquants. Elles ont moins de chances d'avoir des documents de voyage, qui exigent généralement le consentement de la famille. Or, les femmes qui voyagent sans ces documents sont, par définition, des migrants illicites et des proies faciles pour l'exploitation. Les hommes et les garçons sont eux aussi victimes de traite, surtout à des fins de travail forcé et de servitude dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et de l'industrie. En Afrique occidentale, par exemple, il est avéré que des patrouilles des frontières acceptent des pots-de-vin de la part de trafiquants pour laisser passer de grands nombres de jeunes garçons condamnés à l'esclavage.<sup>8</sup> La mise en place de procédures sexospécifiques aux frontières peut donc contribuer à la fois à la détection des victimes de traite et à la protection des droits humains des victimes de la traite et du trafic illicite.

### 3.2 Protection et promotion des droits humains

*«Le harcèlement et l'extorsion des voyageurs d'agrément et d'affaires font désormais partie de la réalité quotidienne des régions frontalières.»*

L'International Crisis Group au sujet de l'Asie centrale <sup>9</sup>

Toutes les personnes – y compris les victimes de traite et de trafic illicite d'êtres humains, les demandeurs d'asile et les réfugiés – doivent être traitées aux

frontières d'une manière qui protège et promeut leurs droits humains. Lorsque les personnels des frontières respectent les droits humains, le public a confiance en eux. Cette confiance, à son tour, favorise la circulation des personnes, des biens et des services, ce qui contribue à la croissance économique et à la sécurité humaine. Une relation de confiance avec les services des frontières a aussi pour effet de renforcer leur capacité à prévenir et à détecter la criminalité.

Différents types de **violations des droits humains** peuvent se produire lors du contrôle des frontières, par exemple:

- Dénier du droit de demander asile ou de solliciter le statut de réfugié.
- Profilage racial/ethnique discriminatoire.
- Demande de pots-de-vin de la part de négociants transfrontaliers.

*Au Tadjikistan, par exemple, lorsque des gardes-frontières demandent des pots-de-vin à des hommes négociants, la charge du commerce et de l'activité commerciale est transférée aux femmes, aux enfants et aux anciens, qui sont perçus comme moins vulnérables aux sévices physiques. Les trafiquants de drogue à grande échelle utilisent des femmes comme passeurs, estimant qu'elles ont moins de chances d'être fouillées aux postes-frontières.<sup>10</sup>*

- Interdiction aux personnes nécessitant des soins de santé de traverser les frontières ou les postes-frontières.

*Amnesty International rapporte des cas de femmes palestiniennes qui ont été contraintes d'accoucher par terre, à l'arrière de taxis ou de leur voiture, parce que les services de sécurité de l'armée israélienne tardaient à pratiquer les formalités et les fouilles ou empêchaient les ambulances de traverser la frontière.<sup>11</sup>*

- Harcèlement et discrimination sur la base du sexe ou de l'orientation sexuelle.
- Violence physique, dont coups et tortures.
- Exploitation sexuelle, avec sollicitation de faveurs sexuelles en échange d'un laissez-passer, de l'octroi du statut de réfugié ou de document légal.<sup>12</sup>
- Viol et autres formes de sévices sexuels, par exemple:  
*Abus à la frontière entre les Etats-Unis et le Mexique, en particulier sur des femmes mexicaines.<sup>13</sup>*  
*Viol de fillettes et de femmes à la frontière entre l'Albanie et le Kosovo.<sup>14</sup>*  
*Femmes forcées par des gardes-frontières à regarder des vidéos pornographiques à la frontière entre la Thaïlande et la Birmanie.<sup>15</sup>*  
*Agressions et humiliations sexuelles présumées d'un homme bangladais par les forces indiennes de sécurité des frontières à la frontière indienne.<sup>16</sup>*
- Prostitution forcée autour des zones frontalières.

Les droits humains des femmes et des hommes peuvent être bafoués aux frontières de différentes manières (voir l'Encadré 1). Dans les zones soumises à de hautes tensions ou à des menaces terroristes, les hommes et les garçons courent plus le risque d'être arrêtés ou retenus à la frontière que les femmes. Depuis les attentats du 11 septembre, les femmes du Moyen-Orient ou d'origine arabe font de plus en plus l'objet de discrimination raciale à certaines frontières. Les femmes, les hommes, les garçons et les filles sont particulièrement vulnérables aux abus lorsqu'ils sont dans l'incapacité de présenter des pièces d'identité. Ils peuvent être privés de ces documents à cause de leur pauvreté, du fait de l'inexistence de services gouvernementaux durant un conflit armé ou parce qu'ils ont été détruits, volés ou confisqués par des membres masculins de leur famille ou d'autres personnes souhaitant restreindre leur mobilité. Les

## Encadré 1

### Gardes-frontières empêchant l'application des Protocoles de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes et des marchandises en Afrique occidentale<sup>17</sup>

L'organisation non gouvernementale CLEEN Foundation, sise au Nigeria, a contrôlé les activités des autorités le long des neuf frontières officielles entre le Bénin, le Ghana, le Nigeria et le Togo dans le but d'identifier les obstacles à la pleine mise en œuvre des Protocoles de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes et des marchandises. L'étude a enquêté auprès de négociants et d'autres citoyens pour collecter des informations sur le type, l'ampleur et le lieu des abus commis par les gardes-frontières. Forte de ses résultats, elle a recommandé des mesures pratiques à mettre en place par la CEDEAO et ses pays membres afin de garantir une meilleure application des protocoles.

*«Les récits que livrent les citoyens d'Afrique occidentale sur ce qu'ils subissent lorsqu'ils sont entre les mains des gardes-frontières sont les mêmes – harcèlement, extorsion, brutalité, menaces d'expulsion et retards traumatisants dans la circulation des marchandises à travers les frontières, qui durent parfois des semaines en raison... du nombre incalculable de postes frontaliers, dont beaucoup sont gardés par des agents non autorisés. Une étude préliminaire conduite du côté nigérian*

*de la frontière entre le Nigeria et le Bénin... a révélé que, au total, 25 agences de sécurité gardaient des postes de contrôle et des barrages routiers dans un rayon de 10 kilomètres autour du poste-frontière. Seuls cinq de ces «postes de contrôle de sécurité» paraissaient véritablement légitimes et nécessaires à la sécurité des frontières.»<sup>18</sup>*

Les caractéristiques sociodémographiques retenues pour cette étude étaient les suivantes: sexe, profession, éducation et pays d'origine. Sur les 758 réponses valables reçues, 67,4% procédaient d'hommes et 32,6% de femmes. Quoique le nombre d'hommes interrogés dépasse celui des femmes, les observations sur le terrain ont révélé que le nombre de femmes franchissant ces frontières est en hausse, celles-ci semblant migrer dans le cadre d'une stratégie de survie. Parmi les voyageurs interrogés, 48% ont dénoncé des actes de harcèlement, à des degrés divers: délais abusifs, demandes de paiement, allégations de fausses pièces d'identité ou déclenchement de disputes pour justifier des pots-de-vin. D'autres observations ont indiqué que les femmes étaient particulièrement menacées de maltraitance par les gardes-frontières.

## Encadré 2

Le Projet de réhabilitation de la frontière Douchanbé-Kirghizistan <sup>23</sup>

Le projet vise à relancer le commerce régional et la croissance économique par la réhabilitation d'une partie du réseau routier régional en Asie centrale qui relie directement Douchanbé, la capitale du Tadjikistan, au Kirghizistan. Il devrait aussi profiter aux femmes en améliorant leur accès aux services de base (éducation et santé) et aux villes, en améliorant le degré de commercialisation de leurs produits et en développant leurs perspectives d'emploi. Un autre avantage direct associé au projet est l'adoption d'une approche communautaire intégrée du VIH/sida en réaction à la migration saisonnière des hommes, qui a

accru les risques de contamination des femmes locales par le VIH et d'autres maladies sexuellement transmissibles.

Le ministère des Transports, conjointement avec les collectivités locales, des associations de femmes et des ONG, vérifiera l'impact du projet sur les femmes. En outre, il garantira la participation des femmes à la mise en œuvre du projet et encouragera les entreprises à employer des femmes, à des niveaux de rémunération et dans des conditions de travail identiques à ceux des hommes.

femmes enceintes peuvent se voir refuser l'accès à une frontière de peur qu'elles ne sollicitent des services médicaux ou sociaux. L'accès peut aussi être refusé aux mères incapables de justifier de la nationalité de leurs enfants parce que la preuve de la paternité sert à la détermination de la citoyenneté.

Lors des périodes de crise accompagnées d'importants flux de population, les zones frontalières sont particulièrement exposées à la violence. La majorité des réfugiés sont des femmes, des enfants et des personnes âgées qui, en l'absence d'hommes adultes, deviennent vulnérables à la discrimination et aux abus. Lorsque les femmes tentent de traverser une frontière en quête de sécurité, elles peuvent être victimisées par des gardes-frontières. Une fois arrivées sur place, la peur de l'expulsion ou de la détention par des autorités corrompues peut inhiber leur volonté de dénoncer des actes criminels ou violents. Pendant ou après un conflit, les femmes voyageant avec des groupes armés illicites ou avec des soldats de retour au pays se retrouvent souvent dans l'incapacité de franchir des frontières ou de rentrer chez elles.

L'intégration des sexes dans la gestion des frontières réduit la probabilité d'abus, renforce le respect des droits humains des femmes, des hommes et des enfants et rehausse la réputation de justice et d'équité des personnels frontaliers.

### 3.3 Institutions représentatives de gestion des frontières

A l'heure actuelle, les femmes sont extrêmement sous-représentées dans les services de garde des frontières, de douane et d'immigration. Bien que les statistiques soient difficiles à trouver, les femmes représentent 7,5% des forces de police des frontières du Kosovo<sup>19</sup> et 5,4% des forces de protection des frontières et de douane des Etats-Unis.<sup>20</sup> C'est à peu près la moitié de la proportion de femmes dans d'autres organes chargés de l'application de la loi: par exemple, les femmes constituent 14% des services de police du Kosovo et 13 à 14% des personnels de la police américaine.<sup>21</sup>

Aux Etats-Unis, le *National Center for Women and Policing* a identifié six avantages pour les organismes qui recrutent et conservent plus de femmes, avantages

qui peuvent aussi s'appliquer à la gestion des frontières<sup>22</sup>:

- Les femmes policières se révèlent tout aussi compétentes que leurs homologues masculins.
- Les femmes policières sont moins enclines à faire usage d'une force excessive.
- Les femmes policières peuvent aider à la mise en œuvre de réponses à la communauté.
- Une présence accrue de femmes policières améliore la réponse apportée par les services chargés de l'application de la loi à la violence perpétrée contre des femmes.
- Une présence accrue de femmes policières réduit les problèmes liés à la discrimination et au harcèlement sexuels.
- La présence de femmes peut induire des changements politiques positifs pour tous les agents.

La présence de personnel féminin peut constituer un précieux élément de la sécurité des frontières dans certaines situations, améliorant l'efficacité des processus de détection et d'investigation. Par exemple, les femmes sont nécessaires pour pratiquer des fouilles physiques sur des personnes voilées, pour vérifier que des hommes ne tentent pas de franchir illégalement une frontière déguisés en femmes ou pour s'assurer que des marchandises illicites ne sont pas dissimulées dans des vêtements. Le personnel féminin peut aussi avoir plus de facilité à identifier les femmes victimes de traite humaine et il est nécessaire pour interroger ces victimes.

En outre, l'efficacité opérationnelle de la gestion des frontières est renforcée dans la mesure où les institutions sont représentatives et reflètent la société qu'elles prétendent servir en termes de sexe, d'origine ethnique, de langue et de religion. L'absence de femmes dans les services des frontières réduit la légitimité de ces services. La population locale et les voyageurs, en particulier les femmes, seront moins enclins à faire confiance et à collaborer avec des forces entièrement masculines. Les personnels féminins contribuent à instaurer un environnement frontalier «normalisé». Ils ont la possibilité de jouer un rôle distinctif pour désamorcer des situations potentiellement conflictuelles et mettent en valeur des compétences, des perspectives et des expériences différentes et nouvelles.

### 3.4 Appropriation locale, contrôle civil et collaboration

La participation des organisations de la société civile (OSC) dont des groupes de femmes, aux processus de réforme de la gestion des frontières, peut renforcer l'appropriation locale et le contrôle civil et faire fonction de source d'expertise pour les questions de sécurité aux frontières. Les organisations féminines et autres organisations de type communautaire peuvent faire fonction de passerelle entre les communautés locales et les autorités qui régissent les frontières, tant en diffusant les besoins et problèmes sécuritaires des individus et des communautés qu'en sensibilisant le public autour des initiatives de réforme (voir l'Encadré 2). Les OSC (dont les organisations de femmes ayant une expérience de la prévention et de la documentation de la violence sexiste) peuvent apporter une contribution précieuse aux processus officiels de contrôle.

Si la gestion des frontières relève de la responsabilité des États, les organisations féminines, les ONG, les groupes de jeunes, les organisations religieuses, les groupements professionnels ou les associations agricoles peuvent aussi constituer d'intéressantes ressources pour les services aux frontières. Dans un environnement collaboratif et respectueux, les organisations féminines peuvent avoir accès à des renseignements locaux critiques en matière d'activité criminelle, notamment sur les thèmes de la prostitution et de la traite des êtres humains. Elles peuvent dispenser des conseils et des formations sur les questions de genre, depuis les aspects généraux de la parité et les protocoles d'interrogatoire des victimes de traite humaine jusqu'à la mise en place de mécanismes de dépôt de plainte pour harcèlement sexuel et discrimination. De fait, ces organisations jouent un rôle essentiel pour l'orientation des victimes et peuvent de surcroît fournir des services complémentaires d'assistance, par exemple des conseils juridiques, une aide psychologique ou des résidences temporaires.

## 4 Comment intégrer la perspective du genre à la gestion des frontières?

Si l'intégration des sexes à la réforme de la police fait l'objet d'une attention soutenue, il existe en revanche peu d'informations documentées sur les bonnes pratiques relevant de la réforme de la gestion des frontières.

Voir le Dossier «Place du genre dans la réforme de la police»

Cette section donne un aperçu des stratégies pratiques mises en œuvre pour accroître l'efficacité de la gestion des frontières tout en tenant compte des sexes. Comme la gestion des frontières varie en fonction du contexte, ces stratégies devront naturellement être adaptées. Veuillez vous reporter à la Section 5 pour obtenir des informations et des conseils sur la réforme de la gestion des frontières dans les contextes des pays sortant d'un conflit, des pays en transition, des pays en développement et des pays développés.

### 4.1 Améliorer la prévention et la détection de la traite des êtres humains

Les services des frontières doivent relever un double défi pour contrecarrer la traite des êtres humains. D'une part, l'application de la loi exige que des mesures soient prises pour lutter contre la traite et pour poursuivre les criminels qui s'y livrent. Dans le même temps, les réponses apportées à la détection ont tout intérêt à se centrer sur les victimes. Le maintien du délicat mais très important équilibre entre les besoins des victimes de la traite et les besoins de l'application de la loi suppose une intense collaboration avec d'autres institutions gouvernementales, ainsi qu'avec divers acteurs non étatiques.

***Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des principaux éléments d'une prévention et d'un traitement efficaces de la traite des êtres humains aux frontières:***

- Surveillance et contrôle aux frontières complets et informés.
- Capacité à reconnaître et à identifier la traite des êtres humains.
- Réponses sensibles aux victimes de la traite: reconnaissance des vulnérabilités, des résistances et des besoins.
- Bonne connaissance des procédures opérationnelles concernant l'orientation des victimes et les enquêtes.
- Coopération avec des organisations de femmes et d'autres ONG pour la prestation de services aux victimes.
- Collecte, analyse et diffusion coordonnées des données sur la traite des êtres humains.
- Collaboration et partage de renseignements avec les communautés frontalières.
- Coopération avec des services communautaires et autres services de police.
- Bonne connaissance des tendances et des modalités de la traite et des tactiques, itinéraires et méthodes des trafiquants.

### Politiques, protocoles et procédures sexospécifiques

Les politiques, protocoles et procédures en vigueur contre la traite des êtres humains reflètent souvent des approches stéréotypées et négligent de

## Encadré 3

## Conseils pour des procédures sexospécifiques

Les femmes qui font l'objet de traite peuvent voyager seules ou en groupe, avec ou sans les trafiquants. Dans tous les cas, elles sont victimisées et exploitées d'une manière ou d'une autre. La peur, la culpabilité, la honte, la colère et le soulagement influencent leur comportement, qui est imprévisible, mais il est recommandé de prendre certaines mesures dans toutes les circonstances.

- Il y a peu de chances pour qu'une femme victime de traite réponde à des enquêteurs masculins. Bien que rien ne garantisse une meilleure coopération en présence d'enquêtrices, il est nettement préférable que des femmes mènent l'enquête, ne serait-ce que pour rassurer les femmes victimes.
- Une femme doit être présente comme témoin à tout moment. Si aucune femme du personnel n'est disponible (en service ou en congé), une organisation féminine ou non gouvernementale connue et fiable peut être appelée pour faire fonction d'observateur. Ce n'est toutefois possible que si les autorités des frontières sont elles-mêmes fiables et si l'environnement n'est pas menaçant.
- Les victimes doivent être tenues à l'écart des trafiquants.
- Une femme doit pratiquer les fouilles sur les femmes et leurs biens.
- Un contact immédiat doit être établi avec les organisations de femmes et les défenseurs des victimes.
- Les besoins physiques et médicaux doivent être satisfaits.

## Hommes

Les personnels des frontières doivent revoir leurs préjugés sur le pouvoir, l'autorité et l'autonomie des hommes. Les hommes, en particulier ceux qui sont victimes de traite à des fins d'exploitation sexuelle, éprouvent une très vive honte, assortie d'une profonde humiliation. Si la traite dont ils sont victimes a pour objet le travail, la servitude pour dette ou autre forme d'esclavage de subsistance, leur motivation première est souvent le bien-être ou la survie de leur famille. Lorsqu'ils sont pris, ils nourrissent généralement un sentiment d'échec

personnel et d'angoisse, car ils ne peuvent plus alors subvenir aux besoins des leurs.

- Les circonstances spécifiques de la traite dictent les réactions des hommes mais, de manière générale, ils hésitent à répondre à des enquêteurs masculins.
- Un enquêteur masculin peut en effet avoir du mal à considérer un homme comme une «victime». En ce cas, il convient de faire appel à une enquêtrice accompagnée d'un observateur masculin.
- Les victimes doivent être tenues à l'écart des trafiquants.
- Un contact immédiat doit être établi avec les organisations de femmes et les défenseurs des victimes (les services et résidences protégées pour hommes sont rares).
- Les besoins physiques et médicaux doivent être satisfaits.

## Enfants

Les garçons et les fillettes subissent eux aussi la traite de diverses manières. Les filles ont plus tendance à être soumises à une exploitation sexuelle, tandis que les garçons sont plus fréquemment condamnés au travail forcé. La peur et la méfiance que leur inspirent bien souvent les adultes devraient constituer une préoccupation majeure.

- Des défenseurs du bien-être des enfants doivent être contactés le plus rapidement possible et être constamment présents lors des enquêtes et des interrogatoires, qui doivent être conduits par des spécialistes dûment formés.
- Un environnement spécial, convivial pour les enfants, devrait être instauré de manière à leur offrir un lieu «sécurisé» pendant le processus d'interrogatoire.
- Avant l'interrogatoire, une assistance médicale devrait être portée à l'enfant et l'enquêteur devrait veiller aux besoins de l'enfant (s'il a faim ou soif, s'il veut aller aux toilettes ou s'il a envie de dormir). Dans tous les cas, les besoins de l'enfant devraient être satisfaits avant que ne commence l'interrogatoire.

reconnaître les différences entre les expériences distinctes des femmes, des hommes, des garçons et des filles au regard de la traite. Les victimes féminines sont généralement considérées d'office comme des travailleuses de l'industrie du sexe. Les victimes masculines, pour leur part, sont rarement identifiées du fait de la méconnaissance générale du commerce des hommes et des garçons et des préjugés sur l'indépendance et la mobilité des hommes. Pareillement, les enfants ne sont pas toujours identifiés à cause des idées préconçues sur les adultes qui les accompagnent. L'identification est une tâche complexe et fastidieuse, qui pèse lourdement sur les ressources des personnels affectés à la gestion des frontières. Des politiques, protocoles et procédures sexospécifiques peuvent faciliter le processus d'identification et garantir la sécurité des victimes de la traite humaine.

En sus des politiques de niveau national, les approches régionales de la traite des êtres humains peuvent couvrir des formations communes, des opérations conjointes et d'autres mécanismes pratiques de coopération, dont le partage de bonnes pratiques.<sup>24</sup>

### Conseils pour la conception de politiques, protocoles et procédures sexospécifiques

- Les processus d'identification, d'interrogatoire et d'enquête doivent être séparément examinés et révisés. Chacune de ces étapes a des chances d'avoir une incidence distincte, en fonction des expériences de la victime. Par exemple, le processus d'identification peut être très long, selon l'état de santé mentale et physique de la victime et selon qu'elle est disposée ou non à parler aux services des frontières ou à utiliser la possibilité qui lui est offerte de se ménager un délai de «réflexion».
- Il est essentiel que les processus d'enquête et d'orientation se focalisent sur l'identification. Les limitations assorties au processus d'enquête livré par les agents de première intervention doivent être strictement appliquées. Il est en effet peu probable que ces agents aient les compétences requises pour mener un interrogatoire complet. Leur responsabilité première est d'assurer la sécurité et le bien-être de la victime présumée et de l'orienter vers les services d'assistance et les unités d'enquête spécialisées.

## Encadré 4

## Dix principes directeurs pour la conduite déontologique et sécurisée des interrogatoires de victimes de la traite des êtres humains <sup>25</sup>

### 1. Ne pas nuire

Traiter chaque femme, homme ou enfant et chaque situation comme si le potentiel préjudiciable était extrême, sauf preuve du contraire. Ne pas pratiquer d'interrogatoire qui risque d'aggraver à court ou moyen terme la situation de la victime.

### 2. Maîtriser son sujet et évaluer les risques

Se familiariser avec les risques associés à la traite des êtres humains et avec le cas de chaque victime avant de pratiquer un interrogatoire.

### 3. Préparer les informations d'orientation – ne pas faire de promesses impossibles à tenir

Être en mesure de fournir des informations dans la langue natale et dans la langue locale (si différente) de la personne concernée sur les services juridiques, sanitaires, sécuritaires et sociaux à sa disposition et l'assister dans son orientation, si elle le sollicite.

### 4. Sélectionner et préparer les interprètes et les collaborateurs

Mesurer les risques et les avantages liés à l'emploi d'interprètes ou de collaborateurs et définir des méthodes adéquates pour leur sélection et leur formation.

### 5. Garantir l'anonymat et la confidentialité

Protéger l'identité et la confidentialité des personnes pendant tout le processus d'interrogatoire – depuis la prise de contact jusqu'à l'annonce publique des affaires.

### 6. Obtenir un consentement éclairé

S'assurer que chaque personne interrogée comprend la teneur et l'objet de l'interrogatoire, l'utilisation prévue des informations fournies et son droit de ne pas répondre aux questions, de mettre un terme à tout moment à l'interrogatoire et de restreindre le mode d'utilisation des informations fournies.

### 7. Ecouter et respecter l'évaluation de la situation de chaque personne et les risques pesant sur sa sécurité

Reconnaître que chaque personne a des préoccupations distinctes et que la façon dont elle les considère peut différer de celle des autres.

### 8. Ne pas provoquer de nouveaux traumatismes

Ne pas poser de questions dans le but de provoquer une réponse émotionnellement chargée. S'efforcer de gérer la détresse d'une femme ou d'un homme et de mettre en valeur ses points forts.

### 9. Se préparer à une intervention d'urgence

Se préparer à réagir si un danger imminent menace une victime de la traite.

### 10. Faire bon usage des informations collectées

Utiliser les informations d'une manière bénéfique aux victimes ou propice à la définition de bonnes pratiques et d'interventions en faveur des victimes de la traite.

- Il est essentiel de prévoir des enquêteurs expérimentés et spécialisés (issus si possible d'une unité spécialisée dans la traite des êtres humains), de manière à satisfaire à la fois les besoins des victimes et ceux des services chargés de l'application de la loi (voir l'Encadré 4).
- Les protocoles et les procédures doivent être examinés avec des partenaires, notamment les services d'aide à l'enfance et d'assistance sociale, les autres organes d'application de la loi, des organisations de femmes et, si possible, des groupes d'anciennes victimes.

## Mécanismes multisectoriels

La définition en commun de politiques, de plans et de procédures est la garantie d'une approche intégrée de la traite des êtres humains. En général, c'est le ministère de l'Intérieur ou de la Sécurité publique qui a pour charge de nouer des relations de travail entre les différentes institutions et d'identifier les personnels opérationnels à y affecter. Outre les institutions de gestion des frontières, les entités suivantes, entre autres, devraient aussi participer à la lutte contre la traite des êtres humains: unités de police spécialisées, médecins examinateurs/légistes, services d'aide à l'enfance, résidences protégées pour femmes, services psycho-sociaux, organisations d'aide aux victimes, défenseurs de victimes, services d'aide juridique et secteur privé en général (ex.: transport et tourisme).

**Des mécanismes nationaux d'orientation** peuvent servir de cadre coopératif pour inciter les acteurs étatiques à honorer leurs obligations de protection et de promotion des droits humains des victimes de la traite en coordination avec les acteurs de la société civile.<sup>26</sup> Lorsqu'ils sont conçus dans cet esprit comme des outils pratiques, ces mécanismes nationaux d'orientation définissent les rôles, les domaines de responsabilité, les principes de coopération et les procédures (dont des procédures opérationnelles standard pour l'orientation des victimes de la traite) à assumer par les institutions gouvernementales et les acteurs de la société civile. L'Encadré 5 propose un exemple de questionnaire utilisé par la police pour l'analyse des situations, qui pourra être adapté à la gestion des frontières.

Un autre mécanisme institutionnel très important est la **collecte systématique des données**. La prévention et le traitement efficace de la traite des êtres humains reposent sur la collecte et la diffusion opportunes et systématiques de données fiables. Les postes-frontières sont des lieux critiques pour la collecte et l'utilisation de telles données.<sup>28</sup>

### Conseils pour une meilleure collecte d'informations

- Les mesures mises en œuvre dans le cadre de la réforme devraient prévoir la création et la tenue de registres centralisés d'information aux postes-frontières.

## Encadré 5

Questionnaire type de mécanisme national d'orientation – analyse des acteurs et des organisations <sup>27</sup>

## Application de la loi (Police)

## Ressources

- Y a-t-il des unités de police spécialisées dans la traite des êtres humains?
- Ces unités comportent-elles des femmes? Dans quelles proportions?
- Y a-t-il une politique qui impose de faire appel à des agents féminins pour les contacts avec les femmes victimes, dans la mesure du possible?
- Le gouvernement attribue-t-il à ces unités des ressources humaines (traducteurs compris) et financières suffisantes?

## Formation

- Les forces de police ont-elles suivi une formation pour identifier et gérer les victimes potentielles?
- Y a-t-il des installations dédiées à la formation de la police aux questions de genre, à la sensibilité des victimes et à la coopération avec les structures de protection des victimes?

- Les forces de police forment-elles leurs personnels aux principes et mécanismes de droits humains?
- Quel est le degré de formation requis pour acquérir les compétences nécessaires à l'investigation et à la poursuite des groupes ou réseaux criminels actifs à l'échelle nationale et internationale et à la confiscation de leurs avoirs?

## Mécanismes d'orientation existants

- La police fait-elle partie des mécanismes d'orientation existants?
- Comment cette coopération fonctionne-t-elle?

## Coopération régionale

- Les forces de police coopèrent-elles de part et d'autre des frontières et avec des organisations régionales et internationales, comme Europol et Interpol?

- Les informations doivent être ventilées, au minimum, par sexe, par âge, par destination et par but/objet du voyage.
- Veiller à ce que le partage et l'utilisation des informations respectent les droits humains des victimes en matière de confidentialité.

importante, elle n'en est pas pour le moins suffisante. Les besoins en formation doivent être régulièrement contrôlés et évalués.

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

## Formation sur la traite des êtres humains

Les services des frontières ont absolument besoin de suivre une formation spécialisée pour pouvoir détecter la traite des être humains et gérer les victimes comme il se doit. Toutefois, si cette formation est certes

! **Conseils pour une formation efficace et sexospécifique sur la traite des êtres humains**

- La formation sexospécifique sur la traite des êtres humains doit se dérouler sur plusieurs niveaux

## Encadré 6

Formation sur la traite des êtres humains pour la police des frontières du Kosovo <sup>29</sup>

**Formation élémentaire:** destinée aux nouveaux membres des forces de police des frontières, à l'issue de la formation élémentaire de six mois dispensée aux services de police du Kosovo.

- 2-3 jours de formation dans le module «Opérations»
- Thèmes:
  - Introduction à la traite des êtres humains: définitions, distinctions entre la traite et le trafic illicite.
  - Caractéristiques mondiales, régionales et locales: schémas et tendances.
  - Identification des victimes: communication et questions visuelles, non verbales; actions et options à la disposition de la police des frontières.
- Les fonctions, les responsabilités et les compétences requises des agents au niveau élémentaire sont mises en avant.

**Formation de chef d'équipe:** niveau de maîtrise.

- 1,5-2 jour(s) de formation inclus dans le module «Opérations»

- Thèmes:
  - Examen des distinctions entre la traite et le trafic illicite.
  - Implications de la traite des êtres humains: analyse du processus, terminologie, définitions, législation – aux niveaux international et national –, impact de la criminalité organisée.
  - Principes et pratique de l'identification, de l'investigation, des interrogatoires et de l'orientation.
- La pertinence directe des lois et principes de la protection des droits humains vis-à-vis des forces de police, l'application des compétences et les bonnes pratiques sont mises en avant.

*Dans les deux formations (élémentaire et de chef d'équipe):*

- Les supports sont extrêmement interactifs, pratiques et axés sur la réalité des frontières.
- Il est fait un usage intensif d'exemples, de scénarios et d'études de cas à résoudre.
- Le programme des formations comporte des modules sur les droits humains et sur la place du genre dans la gestion des frontières.

**Encadré 7****Collaboration entre la société civile et la police des frontières dans le domaine de la traite des êtres humains au Népal<sup>30</sup>**

On estime entre 150 000 et 300 000 le nombre de fillettes et de femmes népalaises victimes chaque année de traite en direction de l'Inde. Maiti Nepal est une OSC qui travaille à la prévention, au secours et à la réadaptation de ces victimes de la traite des êtres humains. Elle déploie une vaste gamme d'activités: mise à disposition de résidences protégées, microcrédit, éducation informelle, acquisition de compétences rémunératrices, mais aussi campagnes en faveur de la mise en œuvre de lois et de politiques contre la traite des êtres humains. D'anciennes victimes collaborent avec les services de police des frontières au sein d'équipes de surveillance des frontières pour identifier les femmes et les fillettes livrées à la traite.

Cette collaboration a conduit à la détection de fonctionnaires de police corrompus, à la délivrance de femmes et de fillettes victimes et à la création d'une unité de policières spécialement affectées à l'équipe de surveillance des frontières de Maiti. La police en réfère à Maiti Nepal pour tout ce qui concerne les formations sur la traite des êtres humains. L'entretien de contacts avec des hommes fait également partie intégrante des travaux de cette ONG, qui collabore ainsi avec des chefs religieux, des employés d'ONG, des policiers, des enseignants, des chauffeurs de bus, des gardes-frontières et des propriétaires d'hôtels situés le long de la «chaîne de la traite».

et s'adresser à plusieurs services. Elle doit être intégrée à la fois à la formation élémentaire et à la formation spécialisée sur l'application de la loi, à la formation de tous les services des frontières (douane, immigration et garde des frontières) et à la formation des unités d'enquête spécialisées (voir l'Encadré 6).

- Les personnels amenés à interroger des victimes de la traite d'êtres humains exigent une formation spécialisée.
- Ces formations devraient prévoir des visites et/ou des contacts avec les personnels d'OSC, d'unités spéciales et de services sociaux et sanitaires afin d'encourager la collaboration par des processus d'orientation et de comprendre toute l'importance des concepts de protection et d'assistance.
- Il est utile d'envisager une formation commune avec d'autres services de gestion des frontières, avec les forces de police et avec des OSC. La formation de formateurs ou la formation «en cascade» avec des représentants d'OSC de premier plan peut être efficace et maximiser sa portée.
- Il est essentiel d'organiser régulièrement des séances de perfectionnement.
- Les supports de formation doivent être régulièrement et systématiquement mis à jour pour tenir compte des changements intervenus au niveau des schémas et des tendances de la traite des êtres humains.

**Collaboration avec des organisations de la société civile**

Les OSC et les services de gestion des frontières peuvent se compléter mutuellement dans leurs activités. Pour la police des frontières, la priorité consiste à se procurer des informations sur le processus de la traite afin d'identifier les trafiquants. Les OSC nationales ou communautaires, dont beaucoup sont des organisations de femmes, ont souvent la capacité et l'expertise requises pour répondre directement aux besoins des victimes de la traite (voir l'Encadré 7). De plus:

- les OSC peuvent fournir des renseignements locaux sur la traite des êtres humains;

- elles peuvent aider à l'identification des victimes de la traite;
- elles peuvent contribuer à instaurer un climat de confiance entre les organes chargés de l'application de la loi, les victimes de la traite et les communautés vulnérables;
- elles peuvent dispenser des formations sur la traite des êtres humains;
- les membres formés des OSC peuvent intervenir au nom des victimes et participer à l'application de la loi en veillant au respect des droits des victimes: fourniture de services linguistiques, appels téléphoniques aux membres de la famille, désignation d'observateurs pour assister aux fouilles, etc.;
- les OSC peuvent mener des campagnes de sensibilisation publique pour diffuser les problèmes liés à la traite des êtres humains et aux droits humains concernant la gestion des frontières.

**4.2 Renforcer la protection et la promotion des droits humains**

Le niveau de rémunération et de formation souvent très médiocre des gardes-frontières et l'attention très insuffisante portée aux postes-frontières du fait de leur emplacement isolé, associés au manque de surveillance, de contrôle et de discipline et à la vulnérabilité des personnes qui franchissent les frontières, ne font qu'inciter les personnels des frontières à abuser des droits humains. Les codes de conduite et les formations aux droits humains et aux sexospécificités constituent de précieux outils pour prévenir ces abus. D'autres interventions peuvent permettre de s'assurer que les personnels des frontières respectent et promeuvent les droits humains des personnes aux frontières, ainsi que dans les communautés frontalières, parmi lesquelles:

- Intégration des perspectives de genre et de droits humains dans les plans, politiques et programmes de gestion des frontières des ministères de l'Intérieur, des Affaires étrangères et de la Justice et des autorités provinciales, avec mise en avant de

## Encadré 8

## L'Agence des services frontaliers du Canada a mis en place:

- Un Code de conduite personnalisé.
- Un site intranet «Valeurs et éthique» réservé au personnel, abordant les concepts suivants:
  - *Valeurs démocratiques*: responsabilité des ministères envers le Parlement et mise en œuvre de décisions ministérielles dans le cadre de la loi.
  - *Valeurs professionnelles*: respecter les lois, faire preuve d'objectivité et d'impartialité et faire bon usage des fonds publics.
  - *Valeurs éthiques*: prendre des décisions dans l'intérêt public, améliorer les services destinés aux Canadiens et maintenir des processus transparents.
  - *Valeurs humaines*: traiter toutes les personnes avec dignité et respect, et faire progresser les personnels sur la base du mérite.
- Une politique de service public sur la divulgation des informations relatives aux mauvais agissements professionnels.<sup>31</sup>

la prévention de violence sexiste et de la violence à l'égard des migrants.

- Mise en place et en vigueur de mécanismes de contrôle et de responsabilité en collaboration avec des OSC et les communautés frontalières (pouvant inclure des enquêtes de «satisfaction clients»).
- Examen des échelles de salaire, du développement du personnel et d'autres mécanismes de stimulation en vue de mettre un terme aux pots-de-vin et à d'autres formes de corruption. Les personnels ont plus de chances d'être réceptifs aux mesures de réforme s'ils sont correctement payés et s'ils bénéficient de conditions de service satisfaisantes.
- Veiller à ce que les procédures de recrutement excluent des services des frontières toute personne présentant des antécédents criminels et violents, y compris de violence domestique.

### Codes de conduite

Les codes de conduite sont des ensembles de règles définissant des responsabilités et des bonnes pratiques pour une organisation et pour les individus qu'elle emploie. Ils ont vocation à soutenir un service public dans ses activités professionnelles et à renforcer la confiance publique dans son intégrité (voir l'Encadré 8).

#### Conseils pour des codes de conduite efficaces

- Les codes de conduite des services des frontières pourraient être inspirés de ceux d'autres organes chargés de l'application de la loi.
- Les codes de conduite devraient imposer l'obligation de promouvoir les droits humains et de traiter les collègues et les membres du public avec respect, sans discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion etc.
- Des politiques claires et précises de dépôt de plainte, d'enquête et de discipline devraient être en place pour pallier les violations du code (y compris des mécanismes permettant aux membres des personnels de porter plainte pour harcèlement ou discrimination).
- Les codes de conduite et les procédures de dépôt de plainte devraient être affichés visiblement à l'ensemble des postes-frontières, des ports et des aéroports, dans les langues concernées.

- Une formation obligatoire sur le code de conduite et les procédures de dépôt de plainte devrait être dispensée à tous les membres des personnels, nouvelles recrues et agents en service.
- Des mesures disciplinaires doivent être appliquées pour éliminer l'impunité.
- Le code et son application devraient être régulièrement examinés. Les résultats des enquêtes de «satisfaction clients» devraient être distribués aux personnels dirigeants et d'exécution et être intégrés au processus d'examen.

### Formation en matière de genre

Une formation obligatoire sur la sensibilité sexospécifique, le harcèlement sexuel, la traite des êtres humains et les droits humains, ainsi que sur les droits des femmes et des fillettes demandant asile, devrait être portée au programme de l'ensemble des gardes-frontières, autorités douanières et personnels des services d'immigration (voir la partie consacrée à la formation sur la traite des êtres humains, à la Section 4.1). S'ils peuvent être assistés d'informations précises et actuelles, d'outils pratiques et de procédures claires, les personnels des frontières seront en mesure de renforcer leur capacité à identifier et à prévenir les violations des droits humains et, dès lors, seront plus efficaces dans leur lutte contre la criminalité (voir l'Encadré 9).

Pour être performante, la formation en matière de genre devrait être fondée sur une analyse des besoins en formation et sur des évaluations préalables, de manière à circonscrire précisément les connaissances et les besoins des stagiaires. Son contenu doit être adapté au contexte et être pratique et pertinent. Il importe en particulier de mettre en exergue les liens entre la prise en compte des sexospécificités et les avantages opérationnels. Les cours doivent être de longueur adaptée et être organisés selon un calendrier réaliste, et non pas au cas par cas ou dans l'urgence.

Différentes méthodes peuvent être employées pour mener à bien une formation efficace. Le choix dépend des ressources disponibles, du rang/statut des personnes formées et des spécificités du contexte. Les stages sont généralement courts et peu coûteux, mais il existe d'autres possibilités d'apprentissage, à

## Encadré 9

Formation à la gestion des frontières et aux sexospécificités au Kosovo<sup>32</sup>

En 2006, l'unité de formation de la police des frontières des services de police du Kosovo a inclus dans ses programmes de formation de trois niveaux différents (élémentaire, chef d'équipe, commandement) un module d'une demi-journée sur la place du genre dans la gestion des frontières.

- Une demi-journée est consacrée à cette formation, sur un total de 2 à 5 semaines de cours.
- L'ensemble de la formation a pour but de permettre aux personnels des frontières d'établir le lien entre les sexospécificités et l'exercice quotidien de leur profession en se posant les questions suivantes et en apprenant à y répondre: Pourquoi les sexospécificités sont-elles importantes? Quels avantages présente l'application d'une perspective sexospécifique? Pourquoi faut-il se soucier d'intégrer les sexospécificités? Quels sont les avantages opérationnels?
- Les trois niveaux commencent par une séance de réflexion et une discussion sur le concept des sexospécificités. S'ensuit une discussion visant à expliquer en quoi les sexospécificités sont importantes pour la gestion des frontières.
- Le contenu des cours varie ensuite en fonction du rang des stagiaires et des besoins fonctionnels, mais la question fondamentale

demeure toujours la même: comment intégrer les sexospécificités à la gestion des frontières? De bout en bout, la formation met l'accent sur l'engagement actif et l'initiative, plutôt que sur l'observation passive.

Le cours de niveau élémentaire se concentre sur les thèmes suivants: identification des risques/menaces posés aux femmes et aux hommes aux frontières, différences et points communs et responsabilités associées de la police des frontières.

Le cours de niveau Chef d'équipe se concentre sur les thèmes suivants: situations courantes de nature sexospécifique et suggestions/demandes à formuler auprès du niveau de commandement pour résoudre les problèmes.

Le cours de niveau Commandement se concentre sur les thèmes suivants: politiques, procédures et pratiques susceptibles d'être mises en œuvre pour traiter les concepts abordés dans cette Boîte à outils: traite des êtres humains, protection des droits humains et institutions représentatives.

savoir les visites d'étude, les échanges de personnel, les débats et discussions, les stages, le tutorat ou l'accompagnement et la désignation d'un expert auprès de membres du personnel de haut rang pour fournir des conseils spécialisés. Enfin, il est utile de récompenser et de faire connaître les participants les plus performants, femmes et hommes, de manière à leur faire jouer un rôle de modèle pour les autres membres du personnel.

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

### Conseils pour la formation des personnels de gestion des frontières

- Préparer le terrain avant d'aborder la question des sexospécificités: le sujet ne sera compris que si les personnels des frontières ont conscience de la contribution qu'ils peuvent apporter aux fonctions qui leur sont assignées.
- Pour éviter qu'elle ne soit perçue comme un sujet à part, la question des sexospécificités devrait être intégrée à toutes les composantes de la formation, en plus des cours spécialisés prévus au programme.
- Les supports de formation doivent être adaptés au contexte local.
- Les supports de formation doivent être adaptés au niveau hiérarchique et aux fonctions du groupe cible et devraient présenter un contenu pratique et éducatif propre aux fonctions assignées. Par exemple, les personnels dirigeants devraient être invités à participer à la conception de politiques/

procédures sexospécifiques, les personnels de maîtrise invités à résoudre des problèmes d'ordre sexospécifique et les personnels d'exécution à identifier des pratiques sexospécifiques.

- Impliquer des organisations féminines et d'autres OSC afin de fournir des exemples et des éclairages différents sur les spécificités locales et d'introduire des processus d'orientation.
- La présence d'officiers renforce l'engagement vis-à-vis des formations et de leur objet.
- Prévoir des cours de perfectionnement réguliers et pratiquer un retour d'information, une évaluation et un examen des formations dispensées.

### 4.3 Créer des institutions de gestion des frontières plus représentatives

Les agences des frontières et les autres institutions du secteur de la sécurité sont fortement incitées à sélectionner et recruter des candidats qualifiés, mais les stratégies traditionnelles de recrutement négligent souvent d'inclure des femmes parmi les candidats potentiels. Comme expliqué à la Section 3.3, il y a beaucoup d'avantages à accroître les niveaux de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes. L'augmentation de la participation des femmes exige des mesures actives, mais elle est tout à fait possible. Par exemple, aux Etats-Unis, les services de police d'Albuquerque et de Tucson ont respectivement augmenté leur proportion de recrues féminines de 10 à 25% et de 10 à 29% en déployant des stratégies spécifiques pour le recrutement et la rétention de policières.<sup>33</sup>

## Examens

Différents examens peuvent être utilement pratiqués pour garantir des processus représentatifs de recrutement et de rétention du personnel dans les services de gestion des frontières. Ces examens peuvent porter sur les aspects suivants: ambiance de travail, fréquence et type du harcèlement sexuel et obstacles et opportunités pour des taux accrus de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes. Le processus d'examen devrait prévoir une grande diversité de participants – des femmes et des hommes de tous les niveaux de service, mais aussi des civils susceptibles d'être recrutés. Les avis extérieurs sur l'ambiance de travail dans les services frontaliers peuvent en effet constituer de puissants facteurs pour améliorer l'efficacité des recrutements.

Lorsque des personnes sont ainsi invitées à fournir des informations sensibles sur elles-mêmes, sur leurs collègues et sur leur travail, l'anonymat des informations collectées pour l'examen doit être garanti. Dans la mesure du possible, les examens devraient être pratiqués par des experts/institutions externes. Cependant, la conduite de ces examens doit être publiquement soutenue par la direction supérieure.

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

## Politiques et pratiques de recrutement inclusives et propres aux femmes

Des obstacles peuvent se poser à la progression des recrutements féminins dans les organismes de gestion des frontières. Si les agences chargées de l'application de la loi ont une réputation d'hostilité, de discrimination et de harcèlement à l'égard des agents féminins, les femmes ne postuleront pas. D'autres obstacles spécifiques se posent aux services des frontières, parmi lesquels la probabilité d'être nommé en un lieu éloigné et isolé, éventuellement dans des conditions hostiles et difficiles, la pénurie de moyens de transport et la prédominance des environnements exclusivement masculins. Dans de nombreux pays, ces conditions apparaissent inadaptées aux femmes.

### Conseils pour un recrutement féminin accru

- Revoir les critères de sélection pour s'assurer qu'ils correspondent précisément aux compétences et connaissances requises pour les fonctions exigées.
- S'assurer que les descriptifs de postes recensent toutes les compétences requises, y compris celles qui sont traditionnellement réputées être «féminines»: aptitude à la communication avec différents membres de la communauté, capacité à désamorcer des situations violentes et à faire médiation dans les litiges, aptitude à travailler en collaboration avec d'autres agences et compétences en matière de résolution de problèmes.

- Fixer un taux cible pour le recrutement de femmes – ex.: 20%.
- Revoir les supports de recrutement pour s'assurer qu'ils contiennent des photos d'hommes et de femmes et mettent en valeur l'égalité de traitement et la diversité des responsabilités et des fonctions.
- Former des agents de recrutement aux stratégies de recrutement de femmes et prévoir la présence de femmes et d'hommes (si possible de tous les groupes ethniques/géographiques/religieux concernés) parmi les agents de recrutement et les agents chargés de conduire les entretiens d'embauche.
- Veiller à ce que les agents chargés de conduire les entretiens d'embauche soient formés à l'égalité de traitement et qu'ils ne posent pas de questions susceptibles d'induire une discrimination sexuelle (ex.: prévoyez-vous d'avoir un enfant?).
- Lancer une campagne d'information publique pour inciter les femmes à postuler et faire évoluer les attitudes sociales en faveur de la participation des femmes aux services des frontières.
- Envisager de nouvelles dispositions en matière de recrutement et de déploiement du personnel, par exemple des unités entièrement constituées de femmes et des équipes «mari et femme» ou «frère et sœur» dans des sociétés qui ne voient pas spécialement d'un bon œil l'intégration de femmes dans les services des frontières.
- Proposer des cours de formation préalablement aux sélections afin d'aider les groupes sous-représentés à réunir les conditions requises (ex.: entraînement physique spécifiquement féminin, formation à la conduite automobile).
- Engager des ressources pour l'examen et l'évaluation de l'impact d'une présence accrue de femmes dans les fonctions de gestion des frontières.

## Rétention du personnel féminin

L'une des raisons aux préjugés qui existent contre le recrutement de personnel féminin est la question de la rétention. Il est en effet souvent préjugé que les femmes ne peuvent pas s'engager professionnellement autant que les hommes et qu'elles ont plus tendance à quitter leur service pour des raisons familiales ou pour s'occuper de leurs enfants. Cependant, la réalité du marché de l'emploi est que les hommes tout autant que les femmes ont besoin de travailler et, si les employeurs prévoient des mécanismes d'incitation pour la rétention et appliquent des politiques facilitant la vie familiale, c'est à la fois dans leur intérêt et dans celui des employés. La perte de personnel a des coûts élevés et frappe, notamment, l'expertise institutionnelle, la continuité, le moral et les compétences spécialisées.

### Conseils pour une rétention féminine accrue

- Garantir l'égalité des rémunérations, des avantages, des pensions et d'autres éléments non salariaux pour les femmes.
- Veiller à ce que des femmes soient employées à des postes susceptibles d'avancement, sans les

## Encadré 10

Réseau européen des femmes policières <sup>34</sup>

Le Réseau européen des femmes policières (ENP, European Network of Policewomen) est une association régionale de femmes agents chargées de l'application de la loi. En travaillant en partenariat avec des collègues d'institutions chargées de l'application de la loi dans ses pays membres, l'ENP s'efforce d'introduire des changements positifs dans les domaines de la prise en compte des sexospécificités et de la gestion de la diversité et d'optimiser la position des femmes.

Principaux objectifs de l'ENP:

- Sensibiliser les opinions et faire connaître les problèmes propres aux femmes dans les services de police d'Europe.

- Faciliter et nourrir des discussions sur les questions qui touchent aussi bien les femmes que les hommes agents de police.
- Stimuler et produire une contribution pour une représentation égale des hommes et des femmes à tous les niveaux des organisations de police.
- Echanger des informations sur les bonnes pratiques en vigueur dans les organisations chargées de l'application de la loi et sur les problèmes, approches, initiatives et mesures.
- Faire fonction de «centre européen d'expertise» afin de stimuler et de synchroniser la coopération entre les différentes organisations de police et les réseaux concernés sur les questions de prise en compte des sexospécificités, de gestion de la diversité et d'égalité.

reléguer à des postes de niveau inférieur et mal payés.

- Fixer des cibles de rétention spécifiques.
- Instaurer des programmes de tutorat et des associations de personnel féminin (voir l'Encadré 10).
- Veiller à ce qu'il y ait des installations et des équipements adaptés aux femmes, notamment des toilettes, des vestiaires et des uniformes distincts.
- Veiller à ce que les femmes soient aptes à conduire tous les types de véhicule de transport requis pour le service des frontières et à ce qu'elles y aient accès.
- Des dispositions particulières en matière de déploiement peuvent améliorer leurs conditions de travail, par exemple en veillant à ce qu'une femme soit toujours affectée avec au moins une autre femme.
- Lorsque l'environnement culturel le permet, envisager des unités ou des équipes de travail exclusivement féminines, éventuellement investies de fonctions spécifiques, comme la gestion de chiens flaireurs.
- Mener des entretiens de fin d'emploi avec les femmes afin d'identifier les motifs de leur départ.

**Les politiques facilitant la vie familiale** sont extrêmement importantes pour attirer et retenir des femmes qualifiées et pour améliorer leur efficacité

professionnelle. Elles peuvent consister, par exemple, en ce qui suit:

- Horaires de travail flexibles, avec possibilité de travail à temps partiel et d'emploi partagé.
- Congés adéquats de maternité et de paternité.
- Possibilité de disposer d'un uniforme spécial maternité.
- Allègement des tâches pour les femmes enceintes avec maintien des critères normaux de promotion, de hausse de salaire et autres avantages.
- Politique de reprise d'emploi pour les femmes qui souhaitent retravailler à l'issue d'un congé de maternité.
- Aménagement d'infirmieries et accès à des installations de soins de jour, pendant et en dehors des horaires de travail.

### Avancement du personnel féminin

Mesures à prendre pour garantir aux hommes et aux femmes une parfaite égalité de chances en termes d'avancement professionnel dans le secteur de la gestion des frontières:

- Revoir les critères de promotion afin de s'assurer qu'ils couvrent la totalité des compétences requises – résolution de problèmes, collaboration avec la communauté, prévention de la criminalité et orientation vers des services sociaux.

## Encadré 11

Contrôle de la société civile sur la frontière américano-mexicaine <sup>35</sup>

Le Réseau d'action frontalière (Border Action Network), conjointement avec des organisations communautaires des Etats frontaliers des Etats-Unis, a rédigé des «Directives pour de nouvelles politiques et pratiques de gestion de la frontière». Ces Directives traitent des questions de la responsabilité et du contrôle des aspects suivants: opérations frontalières, technologie et infrastructure, ports d'entrée, clôture de la frontière, dilution des ressources pour l'application de la loi, militarisation de la frontière, sécurité des communautés, détention et expulsion.

En juin 2006, le réseau a soumis un rapport officiel au Comité des droits de l'homme, documentant des violations de droits humains et civils dans la zone de la frontière américano-mexicaine. Il a également formulé un certain nombre de déclarations à l'intention de la Convention américaine relative aux droits de l'homme.

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

- Garantir l'application de normes d'évaluation professionnelle et d'évaluation de la performance claires, transparentes et objectives.
- Examiner les promotions afin de s'assurer qu'elles ne sont fondées sur aucun préjugé sexiste.
- Garantir aux hommes et aux femmes une parfaite égalité de chances concernant les missions qui leur sont assignées et leur formation interne.
- Si des femmes ne se portent pas candidates à des promotions égales, diligenter une enquête pour en déterminer les raisons et prendre des mesures pour éliminer les obstacles identifiés.

#### 4.4 Optimiser le contrôle de la société civile

Les avantages de la collaboration avec des organisations de la société civile, dont des groupes de femmes, sont spécifiés à la Section 3.4 et, pour ce qui est de la traite des êtres humains, à la Section 4.1.

Le renforcement du **contrôle de la société civile** sur la gestion des frontières peut être une composante critique des processus de réforme pour responsabiliser les services des frontières et leur faire gagner la confiance du public. Les mécanismes de contrôle permettant à la société civile d'apporter sa pierre à l'édifice sont, entre autres, les commissions indépendantes d'examen des frontières, les commissions de droits humains et les organes de médiation. La rédaction et transmission de rapports officiels aux organes internationaux de défense des droits humains peuvent contribuer à placer la question des droits humains aux frontières sur la scène internationale, pour un dialogue ouvert entre les gouvernements et les OSC. La représentation égalitaire des hommes et des femmes dans les structures de contrôle, la participation des organisations de femmes et l'inclusion de questions sexospécifiques, comme la traite des êtres humains et la violence sexiste, sont autant d'éléments qui renforcent le contrôle sur les services des frontières.

##### **Conseils pour un contrôle sexospécifique accru de la société civile**

- Veiller à ce que des OSC aient la possibilité de visiter une sélection de points-frontières afin de prendre connaissance des conditions, des circonstances et des tâches.
- Dispenser des formations aux OSC, y compris aux organisations de femmes, sur les pratiques de gestion des frontières.
- Collaborer avec des OSC pour la collecte de données sur la violence sexiste et la conduite d'évaluations sexospécifiques des services de garde des frontières, de douane et d'immigration.
- Collaborer avec des OSC pour faire connaître les procédures de dépôt de plainte et les rendre accessibles.

## 5 Intégration de la perspective du genre à la gestion des frontières dans des contextes spécifiques

### 5.1 Pays sortant d'un conflit

En période de conflit armé ou de litige interétatique, les frontières peuvent devenir des lieux hautement militarisés et contestés, propices à la violence et à la violation des droits humains, mais aussi aux mouvements de population à grande échelle. Avant le conflit, les personnels de police et de gestion des frontières peuvent avoir été largement composés de soldats du contingent, mal formés, ou de forces paramilitaires lourdement armées, dont la priorité était la défense, et non pas la sécurité et la sûreté de la population. Dans les contextes postconflituels, les institutions du secteur de la sécurité, dont les services des frontières, sont souvent discréditées et désordonnées. Les personnels de sécurité abandonnent leurs postes par peur des représailles, s'exilent, s'enfuient ou intègrent des milices armées. Très souvent, les personnels des services des frontières ont exclusivement été composés d'hommes.

La réforme de la gestion des frontières au lendemain d'un conflit peut constituer un processus extrêmement sensible du fait des litiges frontaliers et du contrôle des frontières exercé par des groupes armés locaux. Dans de nombreux cas, les systèmes de gestion des frontières devront être totalement réinventés. La démilitarisation et le déminage des frontières, la prévention du trafic illicite d'armes ainsi que la protection des réfugiés et des personnes déplacées constituent quelques-unes des priorités de la réforme de la gestion des frontières.<sup>36</sup>

Les mouvements illicites à travers les frontières non protégées sont courants par temps de guerre, mais les hommes combattants – ceux qui portent des armes – ont toutes les chances de revenir dans leur pays d'origine, quel que soit le statut dont ils jouissent dans le pays d'accueil, dans le cadre d'un programme de désarmement, de démobilisation et de réintégration. À l'inverse, les femmes combattantes sont souvent exclues de ces programmes et requièrent une protection particulière en matière de droits humains de la part des autorités frontaliers, ainsi que des documents spécifiques d'immigration – sans oublier des mesures collaboratives avec des groupes locaux de femmes pour leur porter assistance.

Les environnements militarisés postconflituels s'accompagnent souvent de niveaux accrus de prostitution et de traite humaine. Cependant, ils se caractérisent aussi par une meilleure fluidité des rôles sexuels, en partie du fait du nombre accru de femmes chefs de foyer et d'ex-combattantes, au beau milieu

## Encadré 12

## Recrutement pour les services de police des frontières du Kosovo

Au lendemain de la guerre du Kosovo, d'importants efforts ont été déployés pour recruter des femmes comme élèves officiers dans le cadre du nouveau programme de police. Comme souvent en situation postconflictuelle, de nombreux anciens officiers de police avaient disparu ou avaient été tués, d'autres étaient connus pour le comportement discriminatoire ou abusif qu'ils avaient eu pendant le conflit.

L'objectif était de remettre des agents de police dans les rues le plus tôt possible. Les antécédents des candidats devaient être vérifiés et la tâche était particulièrement ardue puisque la plupart des archives professionnelles et les pièces d'identité avaient disparu ou été détruites. La formation de base était des plus élémentaires: six semaines de cours théorique, suivies de missions pratiques encadrées par des officiers formateurs de la police civile de l'ONU.

Un nombre considérable de membres démobilisés de l'Armée de libération du Kosovo ont été recrutés – principalement des hommes, mais aussi des femmes civiles. Les premières années, 33% de femmes sont sorties diplômées. Mais, par la suite, cette proportion a reculé: toutes les femmes n'aimaient pas leur travail, certaines partaient lorsqu'elles étaient enceintes et d'autres trouvaient un meilleur emploi ailleurs. Aujourd'hui, la proportion de femmes dans la police du Kosovo est plus proche des 14%.

La police des frontières du Kosovo a été créée ultérieurement. Dans de tels conflits, les frontières – en particulier dans les Balkans, où le statut

du Kosovo n'est toujours pas résolu – sont politiquement sensibles. Au départ, les formations étaient assurées par la police civile de l'ONU affectée aux services des frontières. En 2006, l'Agence européenne de reconstruction a financé un projet d'un an, mis en œuvre par le Centre international pour le développement des politiques migratoires (CIDPM) afin de créer l'Unité de formation de la police des frontières (BBPTU, Border and Boundary Police Training Unit). Cela a supposé des procédures opérationnelles standard pour l'unité, la sélection de huit formateurs et la mise au point d'un cours de formation personnalisée pour formateurs. Le principal objectif du projet était de définir trois séances spécialisées de formation pour les niveaux élémentaire, chef d'équipe et commandement.

Il n'y a aucune femme dans l'Unité BBPTU, en dépit de la volonté affichée par les instances supérieures des services de police des frontières de les y inclure et des importants efforts déployés par le CIDPM. Pourtant, elles représentent 26% des officiers de formation qui travaillent à des postes-frontières et qui devront prochainement dispenser des formations en cours d'emploi. Rien de ce qui a pu être mis en œuvre pour les persuader d'intégrer l'Unité BBPTU n'a abouti. Les raisons invoquées sont les suivantes: a) elles étaient satisfaites de leur emploi en cours et de leur affectation géographique; b) leur famille refusait qu'elles partent travailler loin de chez elles; c) elles se mariaient et leur époux exigeait qu'elles restent postées près de leur domicile.

En janvier 2007, sur un total de 1 009 policiers des frontières, 76 étaient des femmes. Le général qui dirige le service est toutefois une femme.

de processus de réforme qui ouvrent la voie à toute sorte de changements en termes de législation, de politique et de personnel.

*Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des obstacles qui se posent à l'intégration des sexes dans la gestion des frontières en situation postconflictuelle:*

- Les frontières demeurent souvent des zones contestées et potentiellement hostiles durant de longues périodes après un conflit, un environnement pouvant être considéré «trop dangereux» pour que les femmes puissent aller y travailler.
- Les frontières ne sont pas sûres en raison de la présence d'importantes populations déplacées – avec leur lot de prédateurs, bandits et trafiquants d'êtres humains.
- La violence sexiste à l'égard des femmes et des fillettes est omniprésente dès lors que règnent l'impunité et l'incurie.
- La priorité est souvent conférée à la réforme de la police en général, tandis que la réforme des polices spécialisées, dont les gardes-frontières, est sans cesse repoussée.
- Les efforts initialement déployés pour intégrer des femmes dans les forces de sécurité perdent souvent en intensité lorsque la vie revient à la «normale» et/ou lorsque la pression internationale s'exerce moins en faveur d'une représentation égalitaire.

### Opportunités/Conseils

- La réforme du secteur de la sécurité imposée dans les accords de paix ou par les missions de maintien de la paix, associée à l'attention internationale, peuvent apporter des ressources pour la réforme de la gestion des frontières. Des acteurs internationaux peuvent être particulièrement désireux d'appuyer des mesures visant à intégrer les sexes dans la réforme de la gestion des frontières.
- Les conseillers pour la parité des sexes des organisations internationales et des institutions étatiques peuvent apporter un soutien aux initiatives d'intégration des sexes dans la gestion des frontières.
- La création, à partir de rien, de systèmes de gestion des frontières permet de définir des cibles en matière de recrutement féminin et de prise en compte des sexes dans les nouveaux protocoles et politiques, programmes opérationnels et formations (voir l'Encadré 12).
- Les rôles sexuels et les structures sociales modifiés peuvent faciliter le recrutement de femmes: les femmes peuvent en effet avoir acquis des compétences de leadership et d'organisation durant le conflit.

## 5.2 Pays en transition

Dans ce contexte, la transition implique le passage d'un système politique/économique à un autre, généralement l'abandon d'un système autoritaire et centralisé en faveur d'un système plus démocratique, ancré dans l'économie de marché. En Europe centrale et orientale, la transition se fait entre le socialisme et le capitalisme néolibéral, comme dans le cas de l'Asie centrale (voir l'Encadré 13). Dans cette région, la police a toujours entretenu des liens étroits avec les dirigeants politiques et les institutions d'Etat et était investie d'une fonction avant tout politique, ce qui se traduisait par un contrôle très strict des frontières, des tactiques répressives de maintien de l'ordre et la primauté de la défense sur les influences extérieures. Le commerce extérieur et la circulation des personnes étaient fortement restreints. Dans des Etats comme la Hongrie, l'armée était chargée de garder les frontières et de contrôler le trafic frontalier. Pendant certaines périodes, des tronçons de frontière étaient minés, clôturés et électrifiés.<sup>37</sup> De larges «zones interdites» étaient ménagées, où l'accès n'était autorisé qu'avec la police ou sur présentation d'un permis spécial.

Dans bien des cas, avec la transition vers la démocratie et l'économie libérale de marché, les femmes d'Europe orientale, du Caucase et d'Asie centrale ont massivement perdu leur travail, le nombre d'emplois peu rémunéré a augmenté dans le secteur formel et informel et la protection sociale s'est gravement détériorée. L'accès aux services de santé s'est considérablement réduit et la pauvreté a fortement augmenté, avec en parallèle la résurgence du rôle traditionnel des femmes comme donneuses de soins et ménagères.

*Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des obstacles qui se posent à l'intégration des*

*sexospécificités dans la gestion des frontières dans les pays en transition:*

- Régimes frontaliers mobilisés par crainte d'une perte de leur pouvoir.
- Le déminage insuffisant de régions frontalières empêche les femmes et les hommes de pratiquer des activités familiales et communautaires.
- Surestimation de la capacité des services frontaliers à réguler l'immigration et les douanes, avec des conséquences négatives pour les migrants.
- Sollicitation des personnels frontaliers de la part de criminels pour des concessions et des pratiques illégales.
- Les pays en transition sont souvent les pays sources de la traite des êtres humains.
- Propension à marginaliser les femmes dans les services frontaliers.



### Opportunités/Conseils

- Les initiatives de réforme de la gestion des frontières, associées à des objectifs d'accession à l'OTAN ou à l'UE, peuvent servir de point d'entrée pour intégrer les sexospécificités et accroître la représentation des femmes.
- De nouveaux services – ex.: des équipes avec chien flaireur – exigeant de nouvelles approches et des formations spécifiques peuvent être assignés à des équipes entièrement féminines ou mixtes.
- Dans certains pays en transition, l'héritage postsoviétique se traduit par une participation plus égalitaire des hommes et des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité, ce qui peut inciter à recruter davantage de femmes dans les services de gestion des frontières.

### Encadré 13

### Réforme de la gestion des frontières en Asie centrale

Lorsque les républiques d'Asie centrale sont devenues des Etats indépendants, «les frontières soudainement internationales ont rapidement acquis une importance majeure. Les réseaux industriels et de transport, établis de longue date, ont été rompus. Le contrôle du territoire impliquait de contrôler les ressources et de renforcer les positions stratégiques. Les populations ethniques qui, depuis toujours, n'avaient qu'à traverser la frontière pour aller voir leur famille et leurs amis étaient désormais isolées et, souvent, rencontraient moult difficultés pour se procurer un visa ou satisfaire d'autres conditions d'accès.»<sup>38</sup>

Les cinq anciennes républiques soviétiques socialistes d'Asie centrale ont été contraintes de développer leur capacité à gérer de nouvelles frontières, notamment celles avec l'Afghanistan, la Chine et l'Iran. L'optimisation du commerce et du transit dans la région et la lutte nécessaire contre la criminalité transfrontalière – immigration clandestine, blanchiment de capitaux, trafic de stupéfiants, contrebande

d'armes et terrorisme – ont nécessité une assistance et une coopération internationales.

L'UE joue un rôle financier majeur au travers du projet «Frontières à visage humain».<sup>39</sup> Les principaux objectifs de ce projet consistent à garantir la stabilité et la sécurité régionales, à éliminer la pauvreté et à instaurer une coopération régionale plus étroite avec l'UE. Les problèmes posés par l'ampleur du trafic de stupéfiants dans la région sont les principaux facteurs de motivation politique à l'origine de ce projet. L'UE introduit peu à peu des méthodes de gestion intégrée des frontières afin de favoriser le commerce et le transit légitimes et de renforcer la sécurité par le biais de postes-frontières simplifiés «à guichet unique» pour la présentation des documents et la vérification des véhicules. Les agents des frontières suivent des formations: après les gardes militaires statiques de style soviétique postés à des intervalles fixes, place aux forces professionnelles, mixtes et mobiles, dotées de compétences en communication et en renseignements.

## 5.3 Pays en développement

*«La zone de la frontière [Nigéria-Bénin] est toujours chaotique, hostile et inamicale, dénotant un haut degré d'insécurité.»<sup>40</sup>*

Dans les pays en développement, c'est le manque de ressources qui fait essentiellement obstacle à la réforme des frontières. L'insuffisance des financements y est synonyme de pénurie de personnel, de manque de matériel et de lacunes en formation. Partant, à défaut d'être correctement rémunérés et récompensés de leurs services, les gardes-frontières ont tendance à être corrompus, exigeant des pots-de-vin pour faire passer des personnes et des marchandises. Des frontières insuffisamment policées, dotées de peu de moyens, sont propices à l'instauration d'une complicité entre les agents et les criminels et à d'autres ententes illicites. Dans de nombreux cas, les criminels sont à l'avant-garde des progrès technologiques et ne manquent pas de possibilités de transport flexibles, ni même de ressources financières pour «acheter» des gardes-frontières.

Les infrastructures de transport sous-développées peuvent générer de longues files d'attente aux frontières terrestres, qui sont les principales voies de transit, en particulier pour les négociants. Les extorsions et les longues périodes d'attente ne font que nourrir les craintes de vol et les menaces à la sécurité des biens et des personnes. Les hommes qui travaillent comme chauffeurs longue-distance avec, à leur bord, d'importantes sommes d'argent pour honorer les pots-de-vin et «taxes» illégales qui leur sont demandés sont particulièrement vulnérables. Le chômage, qui est l'enjeu majeur des sociétés en développement minées par une faible économie, est source d'importants flux migratoires aux frontières, les gens étant incités à passer la frontière en quête de travail, de formation ou, tout simplement, d'une vie meilleure de l'autre côté.

Dans le cadre d'une enquête conduite en 2007 par la fondation CLEEN en Afrique occidentale, les femmes des trois pays (Bénin, Ghana et Nigéria) ont toutes répondu qu'elles avaient eu une expérience plus négative entre les mains des agents chargés de l'application de la loi que les hommes en général. Au total, 38% des personnes interrogées – le groupe le plus important numériquement – étaient des femmes commerçantes, soit une autre indication de la mobilité accrue des femmes et de leur importance dans l'économie locale.<sup>41</sup>

La plupart du temps, les statistiques font défaut, mais tout semble indiquer que la proportion de femmes employées dans les services des frontières des pays en développement est quasi nulle.

*Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des obstacles qui se posent à l'intégration des sexospécificités dans la gestion des frontières dans les pays en développement:*

- Le manque de contrôle et de ressources étatiques peut induire de hauts niveaux de corruption et des

lacunes en termes de prévention et de traitement des violations des droits humains commises par les personnels frontaliers.

- Les critères de recrutement peuvent favoriser les nombreux hommes au chômage, ce qui exclut de fait les femmes.
- L'anarchie, la violence et la criminalité qui règnent dans les zones frontalières peuvent dissuader les femmes d'y solliciter un emploi.
- Pour les femmes, les effets de la pauvreté et la nécessité de subvenir aux besoins de leur famille peuvent prendre le pas sur leur carrière professionnelle et leur formation.
- Absence de législation sur l'égalité entre sexes.

### Opportunités/Conseils

- Les initiatives de développement axées sur les communautés frontalières ou la gestion des frontières peuvent servir de point d'entrée à une meilleure intégration des sexospécificités et à une représentation féminine accrue.
- La hausse du nombre de femmes voyageuses, que ce soit à des fins migratoires ou commerciales, et l'expansion de la traite de fillettes et de femmes peuvent être présentées comme des raisons d'accroître le recrutement et la rétention de personnels féminins.

## 5.4 Pays développés

Dans les pays développés, la gestion des frontières s'est surtout efforcée, ces dernières années, de devenir davantage représentative des communautés qu'elle sert et des populations avec lesquelles elle doit pouvoir traiter aux frontières. Il est très délicat de trouver le bon équilibre entre la nécessité de traquer et d'identifier activement les membres potentiels de groupes extrémistes/terroristes/criminels et le respect des libertés civiles et des droits humains sans verser dans le profilage racial.

Les scandales qu'ont provoqué différentes affaires de corruption, d'usage excessif de la force et de harcèlement sexuel ont été financièrement coûteux et ont terni l'image publique des forces chargées de l'application de la loi dans de nombreux pays développés. Par exemple, au Canada, les erreurs commises dans l'affaire concernant un terroriste présumé, qui a été expulsé aux États-Unis, puis torturé en Syrie, ont fortement discrédité la police fédérale et nourri de vives suspicions quant à la sécurité des personnes et au partage des informations entre la police des frontières et les autres services d'État.<sup>42</sup>

La mondialisation a amplifié la diversité des flux de population et le pouvoir d'attraction en termes de migration, légale ou non, sur tous ceux qui vivent dans la pauvreté. Les femmes migrent de plus en plus vers des pays développés en quête d'emploi afin de subvenir aux besoins de leur famille. Les politiques

## Encadré 14

## Accord de libre échange nord-américain (ALENA)

Le principal objectif de l'ALENA, l'accord commercial conclu entre le Canada, le Mexique et les États-Unis, consiste à faciliter la circulation des biens, des capitaux et des services – mais pas des personnes. La valeur journalière des échanges commerciaux entre les États-Unis et le Canada est de 1,2 milliard USD, contre 7,3 millions USD entre les États-Unis et le Mexique. Les processus de réforme diffèrent considérablement aux deux frontières.

Pour les États-Unis, les thèmes dominants de leur relation avec le Mexique sont le commerce illicite de stupéfiants et d'armes et l'immigration clandestine. De fait, la frontière avec le Mexique n'est pas seulement bordée d'une clôture, mais est aussi caractérisée par une hausse massive du nombre de gardes-frontières et un environnement hautement militarisé.

En revanche, les États-Unis et le Canada collaborent sur une approche de «frontière intelligente». Cette approche consiste en un processus de pré-autorisation de transit commercial (FAST) et un système de

pré-autorisation pour la traversée de la frontière par les personnes (NEXUS), ce qui garantit une circulation fluide et harmonisée des marchandises commerciales. La création de groupes de travail et d'équipes opérationnelles mixtes, la co-localisation des douanes et de l'immigration, la coordination documentaire et le pilotage de projets d'identification isométrique (lecteurs d'empreintes digitales et rétiniennes) ont accéléré la circulation des personnes. Aux États-Unis, le chevauchement de compétences entre de multiples agences en concurrence continue de poser problème, mais le Canada a créé en 2002 un nouveau ministère de la Sécurité publique chargé des douanes et des services des frontières.

La gestion de la frontière américano-canadienne, qui est la frontière terrestre la plus longue au monde (8 850 km) avec 132 points d'entrée, est relativement fluide, alors que la frontière américano-mexicaine, qui ne compte que 25 points d'entrée, demeure dominée par la peur du crime et de la violence.

migratoires et leur application par les services des frontières continuent de poser des problèmes délicats et souvent litigieux. Les questions liées à la détention régulière, aux droits des réfugiés, des demandeurs d'asile et des migrants et au contrôle de la circulation aux frontières des drogues, des armes et des personnes constituent également des sujets de préoccupation majeure (voir l'Encadré 14).

*Ci-dessous figure une liste de quelques-uns des obstacles qui se posent à l'intégration des sexes/pécificités dans la gestion des frontières, dans les pays développés:*

- Des structures de pouvoir, des valeurs et des approches de la réforme du secteur de la sécurité qui privilégient la militarisation à la sécurité humaine.
- Les préoccupations politiques face au terrorisme et les craintes vis-à-vis des migrants vont à l'encontre des droits humains aux frontières, notamment en ce qui concerne le profilage racial et le respect des droits des travailleurs migrants.
- La diversité des besoins de la gestion des frontières en termes de technologie, de surveillance et de matériel d'enquête détourne les ressources des initiatives sexospécifiques.
- Aversion pour la discrimination positive et/ou les quotas dans les États qui considèrent que la question de la parité des sexes est résolue ou ne constitue pas un domaine d'intervention gouvernementale.

#### Opportunités/Conseils

- Mise en avant des valeurs de service et des compétences traditionnellement associées aux femmes.
- La pression publique exercée en faveur de la diversité sexuelle, raciale et ethnique dans les organismes chargés de l'application de la loi favorise la prise en compte des sexospécificités.

- L'existence de structures juridiques garantissant l'égalité des droits à l'emploi entre hommes et femmes peut promouvoir une participation pleine et égalitaire des deux sexes dans les services des frontières.
- Une formation à la «sensibilité culturelle» dans le cadre de la formation de base à la gestion des frontières peut contribuer à une meilleure protection des droits humains des femmes et des hommes.

## 6 Recommandations principales

### Communauté internationale

1. Promouvoir l'inclusion de femmes, d'experts en sexospécificités et de représentants d'organisations féminines dans l'examen, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des processus de réforme de la gestion des frontières.
2. Appuyer la prise en compte des sexospécificités et l'accroissement du recrutement, de la rétention et de l'avancement des femmes dans tous les processus de réforme de la gestion des frontières.
3. Déployer des programmes de renforcement des capacités afin d'améliorer la capacité des organisations féminines et d'autres organisations de la société civile à contrôler efficacement les services de garde des frontières, de douane et d'immigration.

## Gouvernements

4. Examiner et réviser les politiques, protocoles et procédures de gestion des frontières afin de s'assurer qu'ils tiennent compte des sexospécificités et respectent les valeurs de service.
5. Elaborer et appliquer des codes de conduite traitant explicitement du harcèlement sexuel et de la violence sexiste.
6. Garantir des processus de réforme et des organismes de gestion des frontières participatifs:
  - a. Impliquer activement les experts en sexospécificités, les organisations féminines et autres organisations de la société civile et les communautés frontalières.
  - b. Entreprendre des consultations avec les femmes dans les services des frontières et autres services de sécurité.
  - c. Mener des campagnes de sensibilisation publique sur les procédures frontalières et les droits humains.
7. Concevoir des mécanismes institutionnels pour garantir la prise en compte des sexospécificités, à savoir:
  - a. Système centralisé de gestion des sexospécificités pour contrôler et promouvoir l'avancement des politiques en matière d'égalité des sexes.
  - b. Forum dédié aux sexospécificités dans le service pour garantir la mise en œuvre des politiques et les allocations budgétaires et pour offrir un lieu aux femmes afin qu'elles expriment leurs points de vue.
8. Dispenser et évaluer des formations en matière de genre pour les personnels de gestion des frontières:
  - a. Inscrire les formations dans le cadre de stratégies plus vastes d'intégration des sexospécificités.
  - b. Prévoir une spécialisation sur le droit international et national en matière de droits humains, notamment sur la violence sexiste et la traite des êtres humains.
  - c. Concevoir des processus d'évaluation et de retour d'information, avec des indicateurs sexospécifiques, dans les cycles de formation et de gestion de projets, suivis d'analyses des écarts, d'examens, de sondages clients, etc. afin de collecter des informations/réactions et de définir des corrections/améliorations.
9. Améliorer le recrutement, la rétention et l'avancement des personnels féminins:
  - a. Fixer des cibles stratégiques en termes de recrutement et de rétention.
  - b. Lancer des campagnes spécifiques de recrutement.
  - c. Etablir des programmes de tutorat et d'appui pour les nouvelles recrues féminines.
  - d. Créer des associations pour les personnels féminins.
  - e. Etudier de nouvelles possibilités de déploiement, par exemple des unités entièrement constituées de femmes.
  - f. Nommer des femmes qualifiées à des postes de niveau supérieur.
10. Concevoir et déployer des initiatives spécifiques pour lutter contre la traite des êtres humains, à savoir:
  - a. Mécanismes de coopération régionale.
  - b. Participation à des mécanismes nationaux d'orientation.
  - c. Collecte systématique de données.
  - d. Groupe de travail interministériel chargé de gérer des informations actualisées et aisément accessibles sur les initiatives gouvernementales prises pour lutter contre la traite des êtres humains.
  - e. Garantir la représentation égale des hommes et des femmes dans tous les organes institués et y prévoir des membres experts en sexospécificités.

# 7 Ressources complémentaires

## Sites Web

Amnesty International <http://www.amnesty.org>  
 CLEEN Foundation <http://www.cleen.org>  
 Coalition Against Trafficking in Women  
<http://www.catwinternational.org>  
 Human Rights Watch <http://humanrightswatch.org>  
 No Border Network <http://www.noborder.org>  
 Fonds de développement des Nations Unies pour la femme <http://www.unifem.org>

## Guides pratiques et manuels

Centre international pour le développement des politiques migratoires, **Regional Best Practice Guidelines for the Development and Implementation of a Comprehensive National Anti-trafficking Response**, 2005.  
<http://www.stopech.sacp.government.bg/file.php?fid=160>

Organisation internationale pour les migrations, **Resource Book for Law Enforcement Officers on Good Practices in Combating Child Trafficking**, 2006.  
[http://www.ch.iom.int/fileadmin/media/pdf/publikation/en/resource\\_book.pdf](http://www.ch.iom.int/fileadmin/media/pdf/publikation/en/resource_book.pdf)

National Center for Women and Policing, **Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement**, 2001.  
<http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>

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

Nations Unies, **5.40 Module on CrossBorder Population Movements, Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards**, 2006.  
<http://www.unddr.org/iddrs/05/40.php>

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, **Toolkit to Combat Trafficking in Persons**, 2006.  
[http://www.unodc.org/pdf/Trafficking\\_toolkit\\_Oct06.pdf](http://www.unodc.org/pdf/Trafficking_toolkit_Oct06.pdf)

Organisation mondiale de la santé, **WHO Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women**, 2003.  
<http://www.who.int/gender/documents/en/final%20recommendations%2023%20oct.pdf>

## Articles et rapports en ligne

Croix-Rouge danoise, **Good Practices in Responses to Human Trafficking: Cooperation between Civil Society and Law Enforcement in Europe**, 2005.  
[http://drk2.inforce.dk/graphics/English/Trafficking/refere\\_nce\\_rc/1088\\_drk\\_human\\_manual\\_web%20%282%29.pdf](http://drk2.inforce.dk/graphics/English/Trafficking/refere_nce_rc/1088_drk_human_manual_web%20%282%29.pdf)

D' Cunha, J., UNIFEM, **Mainstreaming Gender and Rights into the Police and Criminal Justice Systems: UNIFEM Interventions**, 2002.  
<http://www.aic.gov.au/conferences/policewomen3/lloyd.pdf>

Caparini, M. et Marenin, O., DCAF, **Borders and Security Governance: Managing Borders in a Globalised World**, 2006.  
<http://se2.dcaf.ch/serviceengine/FileContent?serviceID=DCAF&fileid=C456E62FE7AFA5524160-B841A360F994&lng=en>

UNICEF, **Trafficking in Human Beings, Especially Women and Children, in Africa**, 2003.  
<http://www.uniceficdc.org/publications/pdf/traffickinggb2ed2005.pdf>

## NOTES

- <sup>1</sup> Organisation de coopération et de développement économiques, *Manuel de l'OCDE sur la réforme des systèmes de sécurité: soutenir la sécurité et la justice*. Edition préliminaire, OCDE, Paris, 2007, p. 162.
- <sup>2</sup> Hills, A., *Towards a Rationality of Democratic Border Management*, *Borders and Security Governance: Managing Borders in a Globalised World*. DCAF, Genève, 2006, p. 33.
- <sup>3</sup> OCDE, p. 162.
- <sup>4</sup> Conseil économique et social des Nations Unies, Rapport du Secrétaire général, *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organes du système des Nations Unies: intégration de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'ONU*, 12 juin 1997.
- <sup>5</sup> Organisation internationale du Travail, *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, Rapport du Directeur général. Bureau international du Travail, Genève, 2005, pp. 1-96.
- <sup>6</sup> Glenn, J.C. et Gordon, T.J., *State of the Future*, World Federation of United Nations Associations. Washington DC, septembre 2007.
- <sup>7</sup> Centre international pour le développement des politiques migratoires, *Anti-Trafficking Training for Frontline Law Enforcement Officers*. CIDPM, Vienne, 2003, p. 30.
- <sup>8</sup> Human Rights Watch, *Borderline Slavery: Child Trafficking*, 2003, p. 13.
- <sup>9</sup> International Crisis Group, *Central Asia Border Disputes and Conflict Potential*, n°133, avril 2002, p. 4.
- <sup>10</sup> *Tajikistan: Gender Profile*, 30 décembre 2005. <http://www.womenwagingpeace.org>
- <sup>11</sup> Amnesty International, *Israel and the Occupied Territories: Conflict, Occupation and Patriarchy, Women Carry the Burden*, 31 mars 2005.
- <sup>12</sup> ECOSOC Nations Unies, *Report of the Special Rapporteur on Violence Against Women*, 26 janvier 1998, III Violence against Refugees and Internally Displaced Women, D1. Violence Against Refugee Women.
- <sup>13</sup> Falcon, S., *The Colour of Violence*, South End Press, 2006, p. 120.
- <sup>14</sup> *Hundreds of Kosovo-Albanian Girls and Women Raped by Serb Border Guards*. *The Times*, 7 avril 1999. <http://boes.org/child/tragedy/times1/html>
- <sup>15</sup> Pittaway, E. et Bartolomei, L., *Issues for Burma Refugees in Thailand and along the Thai Burma border*, University New South Wales Centre for Refugee Research et ANCORW, 2002, p. 4.
- <sup>16</sup> Asian Human Rights Commission, mars 2007. <http://www.ahrchk.net>
- <sup>17</sup> Okechukwu, I., *Beyond Declarations: Law Enforcement Officials and ECOWAS Protocols on Free Movement of Persons and Goods in West Africa*. CLEAN Foundation, Lagos, 2007.
- <sup>18</sup> Okechukwu, p. 6.
- <sup>19</sup> Bell, J., Directeur du Département de la coopération de la sécurité, *OSCE Presence in Albania, personal correspondence*, mai 2007.
- <sup>20</sup> International Association of Women Police, *CBP Border Patrol Encourages Women, Minorities to Join*, 20 juin 2007. <http://www.iawp.org/temp/borderpatrol.htm>
- <sup>21</sup> Horne, P., *Policewomen: The First Century and the New Era*. *The Police Chief*, 2006, p. 1.
- <sup>22</sup> National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, NCWP, 2001, p. 22.
- <sup>23</sup> PNUD Tadjikistan. <http://www.adb.org>
- <sup>24</sup> Les initiatives régionales contre la traite des êtres humains sont, entre autres, les suivantes: L'Agence européenne pour la gestion de la coopération opérationnelle aux frontières extérieures des Etats membres de l'Union européenne (FRONTEX) est chargée par l'UE d'intégrer la question de la traite des êtres humains dans tous ses travaux. Elle est tenue d'aider les Etats membres à former leurs gardes-frontières nationaux, notamment en formulant des normes communes de formation. Le Plan d'action de la CEDEAO sur la traite prévoit la formation des personnels chargés de l'application de la loi, ainsi que des membres des ONG et des unités spécialisées ayant pour mission de lutter contre la traite des êtres humains. Les services de police de dix pays d'Amérique du Sud collaborent dans le cadre d'une initiative régionale conçue par un groupe péruvien qui s'efforce de diffuser par Internet des informations sur la traite des êtres humains: <http://www.denunciatarata.org>. Le Centre *Southeast European Cooperative Initiative* (SECI) s'occupe de la criminalité en Europe du sud-est, dont la traite des êtres humains. Le Centre SECI encourage les Etats membres à instituer des commissions nationales et à adopter une législation contre la traite des êtres humains. Il collabore également avec le Pacte de stabilité sur la criminalité organisée pour éliminer les différences juridiques entre les Etats membres et garantir la traduction en justice des réseaux criminels. Dans la région du Grand Mékong (Birmanie, Cambodge, Chine, Laos, Thaïlande et Vietnam), une initiative ministérielle contre la traite des êtres humains invite des partenaires multisectoriels à travailler à tous les niveaux de la société – du niveau individuel jusqu'au niveau international – pour apporter des réponses fondées sur les droits de la victime. Un accord conclu en 2004 entre les six pays pour lutter contre la traite des êtres humains a permis d'exécuter de puissantes opérations qui ont permis d'extirper des femmes et des fillettes vietnamiennes hors de l'industrie du sexe en Chine. La police des deux côtés de la frontière sino-vietnamienne coopère par le biais d'une formation commune des personnels et du partage des informations, ainsi que des opérations conjointes.
- <sup>25</sup> Adapté de: Zimmerman, C. et Watts, C., *WHO Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women*. OMS, Genève, 2003.
- <sup>26</sup> OSCE/BIDDH, *National Referral Mechanisms, Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons, A Practical Handbook*, 2004, p. 15.
- <sup>27</sup> Adapté de: OSCE/BIDDH, p. 43.
- <sup>28</sup> Une étude conduite en 2006 par l'UNODC indique que sur 55 pays d'Europe, de la Communauté des Etats indépendants et d'Amérique du Nord sondés, 70% ne disposaient d'aucune donnée ventilée par âge ou par sexe sur les victimes de la traite des êtres humains, 40% ne faisaient aucune distinction entre les victimes adultes et les victimes mineures et, alors que la plupart faisaient état d'un trafic à des fins d'exploitation sexuelle, 49% seulement évoquaient l'exploitation professionnelle. UNODC, Conférence des Etats parties à la Convention contre la criminalité transnationale organisée et ses Protocoles, 3<sup>ème</sup> session, Vienne, 912 octobre 2006, Délibérations du panel de la GAATW.
- <sup>29</sup> La formation a été mise au point par le Centre international pour le développement des politiques migratoires avec le financement de l'Agence européenne de reconstruction.
- <sup>30</sup> Healthlink Worldwide. <http://www.maitnepal.org>
- <sup>31</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. <http://www.tbssct.gc.ca>
- <sup>32</sup> Les supports de formation ont été commandés par l'Agence européenne de reconstruction et déployés par le Centre international pour le développement des politiques migratoires.
- <sup>33</sup> Polisar, J. et Milgram, D., *Recruitment, Integration and Retention of Women Police Officers, The Police Chief*, 1998. [http://www.iwitts.com/html/the\\_police\\_chief\\_magazine\\_str.html](http://www.iwitts.com/html/the_police_chief_magazine_str.html)
- <sup>34</sup> <http://www.enp.nl>
- <sup>35</sup> Border Network for Human Rights. <http://www.borderaction.org>
- <sup>36</sup> OCDE, p. 170.
- <sup>37</sup> Hegedüs, J. (Lieutenant-Colonel), *Hungary's Experience of Border Management Reform 1989-2007: Lessons Learned in Establishing a Demilitarized Border Management Service in Hungary, Border Management Reform in Transition Democracies*. DCAF, Genève, mars 2007, p. 37.
- <sup>38</sup> International Crisis Group, *Central Asia Border Disputes and Conflict Potential. Asia Report n° 33*, ICG, Bruxelles, avril 2002, p. 3.
- <sup>39</sup> Van Der Meer, A.H., *New Perspectives for Economic Cooperation in Central Asia*. InWent Conference, Berlin, mai 2006.
- <sup>40</sup> Ibeanu, p. 27.
- <sup>41</sup> Ibeanu, p. 27.
- <sup>42</sup> <http://www.maheerara.ca>



