

# La place du genre dans la régulation du secteur de la sécurité privée

La présente note de synthèse explique pourquoi il est important d'intégrer une dimension genre dans la régulation des entreprises militaires et de sécurité privées (EMSP). Elle donne également aux États des recommandations quant à la manière d'inclure cet aspect dans la législation nationale, dans les politiques d'attribution de contrats et de marchés publics et dans les cadres de certification, de contrôle et de redevabilité des EMSP.

Cette note de synthèse :

- ◆ décrit les EMSP et le rôle des États dans leur réglementation ;
- ◆ explique pourquoi l'intégration d'une dimension genre est nécessaire à la régulation effective des EMSP ;
- ◆ présente une série de priorités et de points d'entrée permettant aux États d'intégrer une dimension genre dans la régulation des EMSP.

Cette note de synthèse est destinée aux instances législatives et décisionnaires qui souhaitent renforcer leurs cadres réglementaires nationaux concernant le secteur de la sécurité privée. Elle vise également à soutenir les ministères et autres organismes officiels chargés de l'attribution de contrats et de marchés publics, de la certification, ainsi que du contrôle et de la redevabilité des EMSP. Cette note sera également utile aux acteurs de la société civile qui surveillent l'impact des opérations des EMSP, notamment les associations de défense des droits humains et les groupes œuvrant à la réalisation des objectifs de l'agenda « Femmes, paix et sécurité ». En outre, elle pourra aider les EMSP elles-mêmes à contrôler et améliorer leurs politiques et procédures relatives à l'égalité des genres.

Le nombre d'EMSP qui exercent des fonctions de sécurité pour le compte des États a fortement augmenté depuis les années 1990, créant un secteur dont la valeur est estimée à plus de 244 milliards de dollars des États-Unis par an<sup>1</sup>. Ce phénomène a renforcé et complété à bien des égards la sécurité des États. Toutefois, certaines EMSP et certains membres de leur personnel se sont rendus coupables d'actes criminels et d'atteintes aux droits humains. Des comportements de ce type ont été enregistrés au sein des populations dans lesquelles des EMSP opèrent : violences sexuelles envers des femmes et des hommes commises par des membres du personnel affecté sur des sites d'exploitation minière<sup>2</sup> ; intimidation, harcèlement et meurtre de défenseur·e·s des droits humains<sup>3</sup> ; participation de membres du personnel à la traite d'êtres humains<sup>4</sup>, etc. Des écarts de conduite et des sévices (mauvais traitements et harcèlement sexuel de la part de cadres, par exemple) ont également été enregistrés au sein même des EMSP<sup>5</sup>. Lorsque de tels actes se produisent, il est rare que les entreprises et les membres de leur personnel aient à répondre de leurs actes, ce qui donne l'impression que le secteur jouit d'une certaine impunité<sup>6</sup>. Le genre constitue une dimension importante pour comprendre et traiter ce type de conduite de la part des EMSP et des membres de leur personnel, ainsi que les atteintes aux droits humains commises

dans le cadre de leurs opérations, dans la mesure où les femmes, les hommes, les filles et les garçons présentent des vulnérabilités différentes et subissent différemment les effets de ces atteintes.

Une régulation inadaptée des EMSP peut contribuer à des abus, à des violations du droit international humanitaire et des droits humains et à un contrôle inopérant soit, en fin de compte, à un manque de redevabilité. C'est ce qui se produit lorsque les processus de sélection et de vérification des antécédents des membres du personnel des EMSP sont fragiles ou arbitraires ; lorsque les exigences en matière de formation ne sont pas suffisantes ; lorsque les règles relatives à l'usage de la force sont ambivalentes ; ou lorsque la certification, le suivi et la responsabilisation des entreprises sont dysfonctionnels. Chacun de ces éléments participant à la régulation des EMSP doit être examiné sous l'angle du genre afin de s'assurer que la régulation prend en compte les expériences et les préoccupations des hommes comme des femmes. Le Comité des Nations Unies chargé du suivi de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) a souligné que les États étaient tenus de réglementer les activités des acteurs non étatiques exercées hors de leurs frontières, citant spécifiquement les opérations des EMSP et leurs incidences sur les femmes et les filles<sup>7</sup>. Cependant, il existe peu de principes directeurs pour aider les États à intégrer une dimension genre dans la régulation de ce secteur. En outre, les États disposent de peu de recommandations sur la réglementation des pratiques de travail du secteur de la sécurité privée, en particulier sur les questions liées à la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre et son expression\*.

Cette note de synthèse présente une approche permettant aux États d'intégrer le genre dans tous les aspects de leurs obligations et compétences en matière de régulation et de contrôle des EMSP, en obligeant celles-ci à répondre de leurs actes. Les recommandations énoncées dans ces pages ne sont pas normatives et ne constituent pas une solution universelle. Il ne suffit pas d'intégrer une dimension genre dans la régulation des EMSP pour résoudre tous les problèmes rencontrés par les États et les entreprises dans ce secteur. En revanche, ce document vient compléter une série d'outils conçus pour soutenir les États dans le renforcement de leur cadre réglementaire pour les EMSP – des outils qui doivent eux-mêmes être utilisés en tenant compte du genre.

## Les EMSP et leur régulation<sup>^</sup>

Les EMSP englobent toutes les entreprises privées qui fournissent des services militaires et/ou de sécurité, quelle que soit la façon dont elles se décrivent. Le terme couvre un large éventail d'entreprises exerçant des fonctions très variables, qui vont des sociétés de surveillance non armées actives à l'échelle nationale aux entreprises internationales proposant des services d'appui militaire. Ces entreprises opèrent en temps de paix, dans des situations de violence armée, dans des environnements complexes où le contrôle de l'État est limité et dans des contextes de conflits armés. Elles peuvent avoir pour clients des États, des particuliers, des multinationales telles que les sociétés pétrolières ou gazières ou des organisations humanitaires.

Parmi les services que proposent les EMSP figurent le gardiennage (armé ou non), la protection de personnes et de biens (infrastructures critiques, opérations d'extraction pétrolière et gazière, entreprises, convois et autres sites ou infrastructures), l'enquête et la collecte de renseignements, la maintenance et l'exploitation de systèmes d'armement, la détention et le transport de prisonniers, le conseil ou la formation de forces locales et de personnel de sécurité local et le soutien logistique ou consultatif (risques) des forces armées régulières<sup>8</sup>. Les services militaires et de sécurité assurés par ces entreprises varient considérablement selon leurs clients et la nature des activités exercées. Par conséquent, leurs éventuelles incidences néfastes ne seront pas les mêmes non plus. Ainsi, une entreprise qui offre des services de surveillance électronique high-tech aura un impact moins visible qu'une autre assurant la sécurité d'un centre de détention. Il existe, de ce fait, différentes manières de traiter ces questions.

\* Il existe peu de données disponibles à ce jour sur l'ouverture des EMSP aux personnes LGBTI, ou sur l'impact potentiellement distinct de leurs activités sur ces personnes. Les menaces particulières qui pèsent sur la sécurité des personnes LGBTI et les obstacles auxquels elles se heurtent fréquemment sont cependant abordées dans d'autres parties de la *Boîte à outils Genre et sécurité*, et plus particulièrement dans les modules 1, 2, 4, 5 et 14, intitulés respectivement « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité », « Genre et maintien de l'ordre », « Genre et justice », « Place du genre dans les lieux de privation de liberté » et « Genre et renseignement ».

<sup>^</sup> Pour des orientations d'ordre plus général sur la réglementation des EMSP, veuillez consulter les boîtes à outils et les manuels recensés dans les Ressources complémentaires à la fin de cette note de synthèse, ainsi que le site web de la plateforme *Business and Security* du DCAF, [www.businessandsecurity.dcaf.ch](http://www.businessandsecurity.dcaf.ch).

La gouvernance du secteur de la sécurité (GSS) constitue un facteur déterminant dans la promotion de la paix et de la stabilité à l'échelle nationale et régionale. Il est important de noter que la privatisation et la sous-traitance des services de sécurité ont des conséquences non négligeables sur l'efficacité et la responsabilité démocratique du secteur de la sécurité et sur ses possibilités de réforme. La bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée devient dès lors essentielle, dans la mesure où elle se traduit par l'application des principes fondamentaux de la GSS/RSS : respect des droits humains (ce qui inclut l'égalité des genres), maintien de l'état de droit, contrôle démocratique et redevabilité, représentativité, efficacité et efficience. Si les EMSP ne sont pas régies par ces principes et tenues de répondre de leur application, non seulement les États échouent sur le plan opérationnel et affaiblissent leur crédibilité, mais ils ne respectent pas non plus les cadres juridiques internationaux.

Les États exercent des rôles différents en tant que régulateurs du secteur des services militaires et de sécurité privés. Ils peuvent intervenir comme *États contractants* (qui engagent ou mandatent les EMSP), *États territoriaux* (sur le territoire desquels elles opèrent) ou *États d'origine* (dans lesquels elles ont leur siège). Tout État peut assumer un ou plusieurs de ces rôles à un moment donné.

### Comprendre l'intégration d'une « dimension genre » dans les EMSP

L'intégration d'une dimension genre (on parle aussi de *perspective de genre*) correspond à une démarche d'observation et d'analyse de l'incidence des rôles, des stéréotypes et des structures de pouvoir liés au genre dans la société et au sein des institutions. Le « genre » désigne les rôles, les comportements, les activités, les attributs et les normes qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés pour les hommes et les femmes. Le fait d'intégrer une dimension genre permet d'incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes, de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse pas se perpétuer<sup>9</sup>. Cette stratégie permet d'atteindre l'*égalité des genres*, qui peut être comprise comme « l'absence de discrimination fondée sur le sexe du point de vue tant des opportunités que de l'attribution de ressources et d'avantages et de l'accès aux services<sup>10</sup> ». Intégrer une dimension genre, c'est également tenir compte du fait que l'influence du genre sur les opportunités d'une personne dépend de facteurs tels que son appartenance ethnique, sa religion, son âge, sa classe sociale, son orientation sexuelle, ses identité et expression de genre, sa situation matrimoniale, sa race et son handicap\*.

Intégrer une dimension genre dans la régulation des EMSP suppose à la fois d'*analyser les effets potentiels et réels de leurs opérations* sur des groupes différents d'hommes, de femmes, de garçons et de filles, mais aussi d'*incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes* dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la régulation de la sécurité privée.

Les activités des EMSP et des membres de leur personnel ont des incidences différentes selon les composantes de la population. Les femmes et les filles, en particulier, se heurtent à la discrimination et à des obstacles lorsqu'elles cherchent des voies de recours efficaces<sup>11</sup>. De même, les violences sexuelles et les autres formes de violence liée au genre les touchent de façon disproportionnée<sup>12</sup>. Lors de consultations multipartites organisées par l'ONU, il est apparu que les violences commises par des agents de sécurité constituaient un problème endémique dans les industries extractives<sup>12</sup>. Le risque que des armes à feu soient utilisées dans des actes meurtriers de violence intrafamiliale ou conjugale augmente lorsque le personnel des entreprises de sécurité privées est autorisé à porter des armes légères et de petit calibre. En Israël, une étude a révélé que la multiplication des meurtres de femmes était en partie due au fait que des partenaires intimes travaillant pour des services de sécurité privés possédaient des armes à feu<sup>13</sup>. En Afrique du Sud, il est ressorti d'une étude que l'accès facile aux armes à feu constituait un facteur de risque de féminicide par un partenaire intime travaillant pour des forces de sécurité, y compris les services de sécurité privés<sup>14</sup>.

\* Pour en savoir plus sur l'intégration du genre dans le secteur de la justice et de la sécurité, notamment sur les concepts du genre et de la discrimination intersectionnelle, lire le module 1 « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité ».

<sup>1</sup> La « violence liée au genre » (en anglais *gender-based violence*, souvent abrégé en GBV) est un terme générique qui sert à désigner tout acte préjudiciable commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents que la société attribue aux hommes et aux femmes. La nature et l'étendue des types particuliers de violence liée au genre varient selon les cultures, les pays et les régions. On peut citer comme exemples les violences sexuelles, la traite à des fins d'exploitation sexuelle, la violence intrafamiliale et conjugale, le mariage forcé ou précoce, les pratiques traditionnelles préjudiciables (mutilations génitales féminines, crimes d'honneur, lévirat) ou les actes de violence homophobes et transphobes.

Les femmes et les hommes font également face à des inégalités dans leurs perspectives de carrière au sein des EMSP. Il existe peu de données fiables sur le nombre de femmes travaillant pour le secteur de la sécurité privée dans le monde. Toutefois, les faits tendent à montrer que les femmes subissent régulièrement des discriminations, sont majoritairement cantonnées à des postes marginaux, sont écartées ou ignorées des politiques des entreprises et ont un accès limité aux fonctions d'encadrement<sup>15</sup>. Dans de nombreux pays européens, elles représentent à peine 20 % du personnel des EMSP<sup>16</sup>. En Afrique du Sud, dans une affaire traitant du licenciement de 28 agentes de sécurité sous le prétexte des besoins opérationnels du client, le Tribunal du travail a jugé que ces femmes avaient été licenciées uniquement en raison de leur genre<sup>17</sup>. Lorsqu'elles sont employées par des EMSP internationales en tant que « ressortissantes de pays tiers » ou « employées locales », les femmes sont souvent cantonnées à des tâches administratives, au ménage et à la cuisine<sup>18</sup>.

Le secteur de la sécurité privée est pourtant considéré, dans un grand nombre de pays, comme une importante source d'emplois pour les jeunes diplômés et diplômées<sup>19</sup>. Dans certains cas, le nombre de femmes employées dans ce secteur a augmenté. À Trinité-et-Tobago, par exemple, 70 % des membres du personnel des entreprises de sécurité privées seraient des femmes, une partie de la clientèle (centres médicaux, écoles) préférant engager des femmes comme vigiles<sup>20</sup>. L'expérience acquise dans le secteur de la sécurité de l'État montre qu'une main-d'œuvre plus diversifiée est plus efficace et que les femmes peuvent apporter des compétences particulières dans les métiers de la sécurité\*.

### Intégrer une dimension genre est bénéfique pour le secteur de la sécurité privée

Intégrer une dimension genre dans la régulation des EMSP est aussi profitable à ce secteur qu'aux autorités étatiques. Les entreprises qui instaurent des changements positifs dans leurs politiques et dans leur culture institutionnelle (ou leur milieu de travail) sont mieux à même de fidéliser un personnel diversifié et inclusif. À long terme, cette démarche se révèle très avantageuse sur le plan des coûts de gestion du personnel et des ressources humaines. Les politiques qui prennent dûment en considération le caractère genré des besoins des différents membres du personnel peuvent renforcer la satisfaction des employé·e·s, limitant ainsi l'absentéisme ou la rotation du personnel. Ces politiques peuvent aussi avoir des effets positifs directs sur la réputation des EMSP qui se présentent comme respectueuses des normes les plus strictes en matière de responsabilité sociale des entreprises et sont soucieuses de ne pas entacher leur réputation par des actes répréhensibles (encadré 1). Les gouvernements, de leur côté, ont alors les moyens de renforcer le professionnalisme du secteur et de prévenir les abus.

À l'heure actuelle, de nombreuses EMSP auraient besoin d'instaurer une formation plus systématique et plus intégrée de leur personnel (cadres et agent·e·s) sur le genre. Elles devraient se doter de politiques intégrant la dimension genre, de règlements sensibles au genre sur la santé et la sécurité au travail et d'autres politiques permettant aux femmes et aux hommes de concilier vie familiale et activité professionnelle<sup>21</sup>. Les États sont tenus de mettre en œuvre et de faire respecter la réglementation, y compris les lois sur le travail, afin que la totalité des employé·e·s des EMSP soit protégée des comportements et pratiques discriminatoires. L'intégration d'une dimension genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de cette réglementation, ainsi que dans son contrôle, peut aider les États à exercer cette responsabilité.

---

\* Des données probantes et des exemples sont présentés dans toute la *Boîte à outils Genre et sécurité*. Voir en particulier le module 2, « Genre et maintien de l'ordre ».

### Encadré 1. Les conséquences économiques de la violence liée au genre

Outre ses effets considérables et reconnus sur le plan physique, psychologique, émotionnel et social, la violence liée au genre a également des répercussions économiques négatives sur des groupes de population élargis. Les initiatives visant à en quantifier les coûts financiers illustrent le prix à long terme des pertes de production et de la baisse de productivité des employé-e-s, de la baisse des revenus et de la diminution des services fournis aux victimes. Au Nicaragua et au Chili, la violence conjugale aurait respectivement coûté à l'économie 1,6 % et 2,0 % du PIB, soit 29,5 millions et 1,56 milliard de dollars des États-Unis (Morrison et Orlando, 1999). Au Pérou, les entreprises perdent en productivité l'équivalent de 3,7 % du PIB, soit plus de 6,7 milliards de dollars par an, en raison des violences faites aux femmes (Vara-Horna, 2014).

La violence liée au genre produit d'autres effets économiques dus aux préjudices financiers pour les clients et aux atteintes à leur réputation. L'ancien Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie, a attiré l'attention sur le coût des conflits non résolus entre la population et les entreprises. Selon lui, tout le monde y perd lorsque les prestataires de sécurité commettent des abus : les droits humains sont mis à mal, et les entreprises connaissent une forte érosion de valeur et s'exposent à des poursuites en justice (Ruggie, 2010). Les coûts directs et indirects pour l'économie et pour les États concernés peuvent être élevés. En Papouasie-Nouvelle-Guinée, par exemple, une société minière a engagé des agents de sécurité privés ayant des antécédents militaires et policiers. Entre 2005 et 2010, les membres du personnel ont violemment attaqué les populations, commettant notamment des agressions sexuelles et des meurtres sur des femmes et sur des hommes. Plus de 940 plaintes pour violation des droits humains ont été déposées contre la société (Human Rights Watch, 2011). Et le Canada, en tant qu'État d'origine de la société minière, a été vivement critiqué par les organismes de surveillance du secteur pour son incapacité systémique à réguler les activités de ses sociétés à l'étranger (Albin-Lackey, 2011).

*Sources : Morrison A. et Orlando M. B., « Social and economic costs of domestic violence: Chile and Nicaragua », dans Morrison A. et Biehl M. L. (dir.), Too Close to Home. Domestic Violence in the Americas, Washington : Banque interaméricaine de développement, 1999, p. 51-80 ; Conseil des droits de l'homme, Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie, A/HRC/14/27, 9 avril 2010 ; Vara-Horna A. A., Violence against women and its financial consequences for business in Peru, Lima : Université de San Martín de Porres, 2014 ; Human Rights Watch, « Gold's costly dividend: Human rights impacts of Papua New Guinea's Porgera gold mine », février 2011 ; Albin-Lackey C. « Papua New Guinea : Serious abuses at Barrick gold mine: Systemic failures underscore need for Canadian government regulation », Human Rights Watch, 1er février 2011.*

### Les cadres juridiques nationaux, régionaux et internationaux relatifs à l'égalité des genres s'appliquent à la réglementation des EMSP par l'État

L'égalité des genres incarne l'idée qu'il est impossible de réaliser les droits humains sans garantir que les femmes bénéficient pleinement des mêmes droits et du même accès aux responsabilités et aux opportunités que les hommes. Dans la plupart des pays, les droits des femmes à l'égalité et/ou à la non-discrimination sont garantis par la Constitution. Un grand nombre de conventions, d'engagements et de principes internationaux et régionaux relatifs aux droits humains font obligation aux États de promouvoir l'égalité des genres et de prévenir la discrimination fondée sur le genre\*. L'un des instruments les plus importants est la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF ou CEDAW en anglais). Comme nous l'avons souligné plus haut, le Comité chargé de son suivi exige des États qu'ils réglementent les incidences des opérations des EMSP sur les femmes et les filles<sup>22</sup>.

\* Pour plus de détails sur les cadres juridiques internationaux relatifs à l'égalité des genres et à la sécurité, se reporter au module 4, « Genre et justice », et au recueil de droit international publié en ligne dans le cadre de cette Boîte à outils.

Le droit international des droits humains n'impose aucune obligation légale directe à des entreprises comme les EMSP. Mais, conformément au Document de Montreux, les États sont tenus de s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu du droit international des droits humains afin de réglementer les EMSP, notamment en ce qui concerne les discriminations illicites et les sévices sexuels\*. En outre, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme élaborés par les Nations Unies en 2011 reconnaissent que les entreprises ont pour responsabilité de respecter les droits humains en évitant de causer ou de contribuer à causer une incidence négative sur les droits humains, et en empêchant ou faisant cesser cette incidence le cas échéant<sup>^</sup>.

### Les bonnes pratiques du secteur exigent l'intégration d'une dimension genre

Les normes de pratique au sein du secteur de la sécurité privée, à l'instar du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoC), énoncent des obligations ou des principes en matière de protection des droits humains et de prévention de toutes les formes de violence liée au genre, y compris le harcèlement sexuel et l'exploitation et les sévices sexuels. Par « exploitation sexuelle », on entend le fait, pour des membres du personnel d'une société de sécurité privée, d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles. Cette définition englobe la prostitution et les autres formes d'échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, de services ou d'assistance contre les faveurs sexuelles de femmes, d'hommes, de garçons ou de filles appartenant à la population locale<sup>25</sup>.

Le Code exige des entreprises de sécurité privées les mesures suivantes :

- 1) interdire aux membres de leur personnel de commettre des actes d'exploitation et des sévices sexuels (y compris la prostitution) ou des violences liées au genre (y compris le viol, le harcèlement sexuel et toute autre forme de mauvais traitements ou de violences à caractère sexuel) ;
- 2) veiller à ce que les membres de leur personnel et elles ne tirent aucun profit de tels actes ;
- 3) faire preuve de vigilance pour détecter tous les cas d'exploitation et de sévices sexuels et de violences liées au genre ;
- 4) signaler tous les cas détectés aux autorités compétentes.

## Comment les États peuvent-ils intégrer une dimension genre dans la régulation des EMSP ?

La régulation effective des EMSP est en grande partie tributaire des capacités des autorités nationales. En effet, c'est aux autorités nationales et aux législateurs et législatrices qu'il revient au premier chef de déterminer comment l'État doit suivre et surveiller les activités des EMSP et comment il doit réagir en cas d'atteintes aux droits humains (y compris les cas d'exploitation et de sévices sexuels et les violences liées au genre). Les parlements et les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains (INDH) dotés des fonctions de contrôle nécessaires occupent une position idéale pour s'assurer de la mise en place et du maintien d'une réglementation et d'un contrôle démocratiques qui garantissent la transparence et la responsabilité du secteur de la sécurité privée\*\*.

\* Le *Document de Montreux* est une initiative intergouvernementale qui centralise les obligations concernant les EMSP qui incombent aux États en vertu du droit international humanitaire et des droits humains. Il encourage également les bonnes pratiques relatives aux droits humains (y compris l'égalité des genres) lorsque les États instaurent une législation, une réglementation et un contrôle d'envergure nationale, ainsi que des mécanismes de redevabilité pour réguler les opérations des EMSP pendant les conflits armés. Le *Document de Montreux* dresse une liste de bonnes pratiques pour la vérification des antécédents de mauvaise conduite chez les membres du personnel des EMSP, pour leur formation et pour la prévention de toute discrimination illicite dans leurs conditions de travail.

<sup>^</sup> Les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* sont une série de 31 principes applicables aux États et aux entreprises qui portent sur leurs devoirs et responsabilités de protéger et respecter les droits humains dans le cadre d'activités économiques et de garantir l'accès à un recours efficace pour les individus et les groupes concernés par ces activités. Ces principes directeurs appliquent le cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies. En vertu de l'« obligation de respecter », les États doivent s'abstenir d'entraver ou de restreindre l'exercice des droits humains. En vertu de l'« obligation de protéger », ils doivent protéger les individus et les groupes contre les atteintes aux droits humains. En vertu de l'« obligation de mettre en œuvre », ils doivent prendre des mesures positives pour faciliter l'exercice des droits humains fondamentaux.

\*\* Pour en savoir plus sur l'intégration du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité, voir le module 7, « Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité ».

Cette section présente plusieurs moyens d'intégrer une dimension genre dans la régulation des EMSP en ciblant le processus réglementaire, les capacités des organismes réglementaires en matière de genre, les exigences relatives à l'octroi de licences et de contrats, ainsi que le contrôle et le suivi.

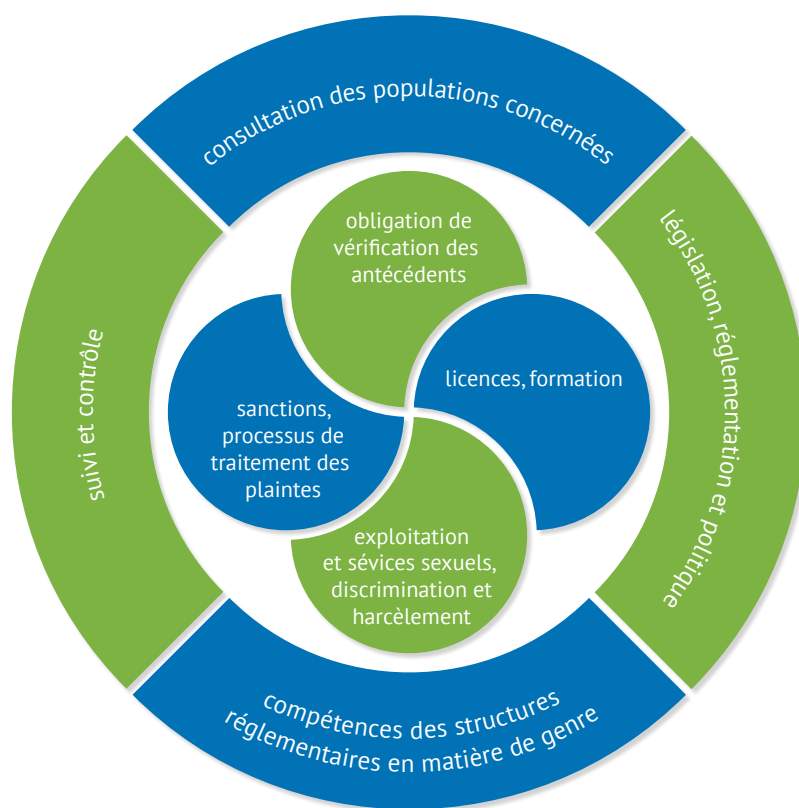


Figure 1. Moyens d'intégrer une dimension genre dans la régulation des EMSP

### Réguler les EMSP par des méthodes consultatives

Une régulation insuffisante ou inexistante des EMSP et des membres de leur personnel peut augmenter les risques d'atteinte aux droits humains (y compris les cas d'exploitation et de sévices sexuels et les violences liées au genre)<sup>24</sup>. De même, la multiplication d'EMSP illicites ou non agréées pose problème aux gouvernements qui veulent surveiller le secteur et s'assurer que ses entreprises rendent des comptes.

Lors de l'élaboration des lois, règlements et politiques concernant les EMSP, il est primordial d'intégrer dès le départ une dimension genre. Pour ce faire, les autorités nationales doivent suivre une approche consultative afin de cartographier le secteur et d'évaluer les besoins, les risques et l'impact en considérant les services et les caractéristiques du secteur sous l'angle du genre. Ces processus de cartographie sont essentiels pour veiller à ce que la législation soit adaptée aux caractéristiques du secteur et atteigne son but. Une telle approche suppose que les évaluations répondent au minimum à deux questions : 1) Comment la proposition de loi (ou de régulation) protège-t-elle des groupes différents vivant des situations différentes contre la violence, l'exploitation et les abus ? 2) Comment la proposition de loi (ou de régulation) contribue-t-elle à l'élimination des inégalités à l'intérieur du secteur de la sécurité privée et favorise-t-elle l'égalité des genres (du point de vue de la participation des individus et de la répartition des ressources, des avantages, des missions et des responsabilités)<sup>25</sup> ?

Pour que les lois et les politiques répondent aux réalités opérationnelles du secteur, il est important que les États recueillent et partagent des informations sur celui-ci et qu'ils échangent leurs bonnes pratiques. L'un des défis que rencontrent plus spécifiquement les États tient au fait qu'ils comprennent mal les services assurés par les EMSP, ainsi que l'envergure et les caractéristiques du secteur. Dans de nombreuses régions, il n'y a pas de vue d'ensemble des types

de services fournis et de la régulation des EMSP, ce qui a une incidence directe sur les cadres réglementaires et de suivi. Au sein des États contractants, d'origine et territoriaux, la régulation varie selon qu'il s'agit de sélectionner, de mandater ou d'agréer des EMSP, de former des membres de leur personnel ou de vérifier leurs antécédents. Cette régulation doit, en outre, être adaptée à chaque contexte local. Dans la région de l'OSCE, par exemple, les États participants sont tenus d'échanger chaque année des informations définies dans le *Code de conduite relatif aux aspects politico-militaires de la sécurité*, dont une partie concerne les EMSP, sur la base du volontariat. Les États pourraient inclure plus de détails sur la dimension genre dans le secteur, tels que le nombre de femmes employées dans ces entreprises.

Par conséquent, il est essentiel de prendre dûment en considération les voix des femmes et des organisations de femmes lors de l'élaboration de lois (ou de régulations). Les consultations des parties prenantes doivent systématiquement solliciter une grande variété de points de vue et d'expertises, de la part des parties concernées (dont des organisations de la société civile et des organisations de femmes), mais aussi d'autres spécialistes du genre, de porte-parole de la prévention de la violence liée au genre et de groupes d'intérêt représentant d'autres groupes marginalisés. Pour garantir une perspective holistique, les autorités nationales doivent également consulter des membres du personnel des EMSP, des syndicats, des associations professionnelles, les EMSP elles-mêmes ainsi que leurs clients. Lors de l'évaluation des besoins, de l'impact ou des risques, une analyse de genre doit être utilisée pour cerner les effets différents de la nouvelle loi sur les hommes, les femmes, les garçons et les filles\*.

De même, les EMSP doivent faire en sorte que les points de vue des femmes aussi bien que des hommes soient intégrés lors de la phase de planification et de consultation de toute opération, en consultant des organisations de femmes, des défenseur·e·s des droits humains et des syndicats pendant les évaluations des besoins, de l'impact ou des risques<sup>^</sup>.

Les femmes qui souhaitent participer aux consultations peuvent rencontrer de nombreux obstacles matériels, que ce soit pour obtenir le consentement familial à leur participation, pour organiser les soins et les tâches domestiques dont elles ont la responsabilité ou pour payer les frais de transport. Dans les États fragiles ou touchés par un conflit, un certain nombre de femmes et d'organisations de femmes ont observé que ces consultations étaient souvent symboliques et décourageantes<sup>26</sup>. La plupart du temps, les services de sécurité privés marginalisent les femmes et les excluent des processus de décision et des consultations sur des sujets qui les concernent directement. En Papouasie-Nouvelle-Guinée, une société minière a été critiquée pour ne pas avoir suffisamment consulté les femmes avant de rendre sa décision concernant les réclamations et les recours possibles en cas d'exactions commises par des membres du personnel des EMSP<sup>27</sup>. Dans un village du Kenya, les femmes ont été totalement exclues du débat sur l'emplacement choisi pour l'exploitation minière de ressources naturelles, au profit d'un conseil traditionnel composé uniquement d'hommes<sup>28</sup>.

### Instituer une autorité nationale ayant des compétences en matière de genre pour la régulation des EMSP\*\*

La régulation des EMSP doit être confiée à une autorité nationale prévue à cet effet et dotée de ressources et de compétences suffisantes, notamment en matière de genre et de prévention de l'exploitation et des sévices sexuels ainsi que de la violence liée au genre. Le mandat des autorités nationales de régulation devrait inclure au premier chef l'enregistrement, l'octroi de licences, le contrôle, la surveillance et la sanction administrative des EMSP. Ces autorités nationales doivent vérifier que les EMSP respectent les obligations internationales relatives aux droits humains, y compris la responsabilité de prévenir la violence et la discrimination liées au genre au sein de leur personnel, ainsi que celle de prévenir l'exploitation et les sévices sexuels, la violence liée au genre ou d'autres abus imposés à la population locale.

\* Le module 15 sur la conception et le suivi présente diverses approches de l'analyse de genre, ainsi que des outils d'analyse spécialement conçus pour être utilisés dans les contextes de conflit.

<sup>^</sup> Différents guides existent dans ce domaine. Par exemple : Conseil international des mines et des métaux (ICMM), Société financière internationale (SFI), Association internationale de l'industrie pétrolière pour la conservation de l'environnement (IPIECA), Comité international de la Croix-Rouge (CICR), *Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools*, 2012 ; Oxfam et Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FIDH), *Étude d'impact sur les droits humains par les communautés affectées : le guide Droits Devant*, 2011 ; et les outils en ligne de l'Institut danois pour les droits de l'homme, « Human rights impact assessment guidance and toolbox », <https://www.humanrights.dk/business/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox-material>, 2016. L'encadré 6 du module 4, « Genre et justice », donne également des conseils sur la façon de mener des consultations diversifiées et inclusives.

\*\* Pour en savoir plus sur l'intégration d'une dimension genre dans le contrôle externe des institutions du secteur de la sécurité, voir DCAF, *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains*, Genève : DCAF, OSCE et OSCE/ODIHR, 2014.



Les États doivent s'assurer que ces organismes ou administrations de régulation disposent d'un niveau approprié d'autorité et d'indépendance vis-à-vis du secteur et reçoivent les ressources humaines et financières, la formation et les infrastructures requises pour accomplir leur mission.

Les États peuvent renforcer la capacité institutionnelle des autorités à intégrer une dimension genre dans la régulation des EMSP par des moyens tels que :

- ◆ L'engagement public de l'autorité en faveur d'une approche intégrant la dimension genre, ce qui inclut l'embauche de profils diversifiés et la non-discrimination, au moyen par exemple d'un code de conduite traitant de l'égalité et de la diversité. Au Kenya, par exemple, l'autorité qui régule les services de sécurité privés est tenue d'offrir, lors du recrutement, « des chances adéquates et égales de sélection et de promotion à tous les niveaux aussi bien aux hommes qu'aux femmes, aux membres de tous les groupes ethniques et aux personnes handicapées<sup>29</sup> » ;
- ◆ Réaliser un processus de planification stratégique en s'appuyant sur des recherches et en consultant des organisations de femmes issues de la société civile et des spécialistes du genre, pour que les préoccupations et expériences variées des femmes comme des hommes soient prises en compte dans les fonctions de réglementation, de suivi et de contrôle des EMSP incombant à l'autorité de régulation ;
- ◆ Assurer un financement et une dotation en personnel dédiés. Par exemple, l'autorité de régulation devrait être dotée de points focaux ou d'une unité qui se consacrent aux questions de genre dans le secteur de la sécurité privée et qui entretiennent des liens avec d'autres points focaux genre et unités genre au sein des pouvoirs publics\*. L'autorité doit également prendre une part active dans d'autres organismes internes et externes consacrés à la promotion de l'égalité des genres (ministère de la Condition féminine, organisations de femmes issues de la société civile, etc.) et coopérer avec eux ;
- ◆ Offrir à tous les membres du personnel une formation obligatoire sur le genre abordant les cadres internationaux, régionaux et nationaux relatifs aux droits des femmes et à l'égalité des genres ; l'exploitation et les sévices sexuels ainsi que la violence liée au genre ; l'analyse de genre ; les règles de conduite sur le lieu de travail, etc. ;
- ◆ Mettre en place des processus efficaces qui permettent de signaler aux services de police et d'enquête et à l'autorité de régulation (voir plus loin) les allégations d'atteintes aux droits humains (ce qui englobe l'exploitation et les sévices sexuels et la violence liée au genre) à l'encontre d'EMSP ou de membres de leur personnel, et qui permettent d'engager des poursuites pénales en cas de violations graves des droits humains, notamment d'actes de violence liée au genre ;
- ◆ Instaurer des politiques de tolérance zéro concernant tout acte de violence ou abus commis par des membres du personnel des EMSP dans toutes leurs zones d'opération ;
- ◆ Veiller à ce que l'autorité produise des données ventilées par sexe concernant ses activités d'octroi de licence, de suivi et de réglementation du secteur de la sécurité privée (voir plus loin).

Les sections suivantes sont consacrées aux exigences en matière d'octroi de licence et d'attribution de marchés publics. Elles présentent un certain nombre de bonnes pratiques appliquées par des autorités nationales de régulation qui imposent aux EMSP d'intégrer une dimension genre dans leur gestion et leurs opérations. Ainsi, en Colombie, l'autorité nationale de régulation a élaboré une politique de responsabilité sociale en vertu de laquelle les entreprises de sécurité privées doivent s'abstenir de toute participation, encouragement ou tentative de tirer profit de crimes nationaux ou internationaux, ce qui inclut la violence liée au genre, la traite d'êtres humains ou le trafic de drogue<sup>30</sup>.

---

\* Pour en savoir plus sur les points focaux genre et les unités genre, voir le module 2, « Genre et maintien de l'ordre ».

## Intégrer une dimension genre dans les conditions d'octroi de licence aux EMSP

**Procédures de vérification effective des antécédents du personnel au sein des entreprises.** Les membres du personnel des EMSP présentent une grande diversité de profils dans un secteur qui, lui-même, varie considérablement selon les régions et les contextes nationaux. Dans la plupart des cas, ces entreprises embauchent du personnel ayant des antécédents militaires ou policiers ; dans d'autres, la sécurité privée est considérée comme un emploi au bas de l'échelle destiné à des personnes ayant un niveau d'éducation élémentaire<sup>31</sup>. Pour garantir des normes strictes, les processus d'octroi de licences doivent exiger des critères clairs en matière de recrutement et de sélection du personnel. Au Kenya, par exemple, la réglementation de 2016 sur la sécurité privée stipule que les personnes qui ont été condamnées pour des infractions violentes ou renvoyées d'un service de sécurité publique pour faute professionnelle ne peuvent pas s'inscrire pour fournir des services de sécurité privés<sup>32</sup>.

L'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoCA) prévoit que les entreprises signataires « feront preuve de diligence raisonnable dans la sélection de leur personnel et se doteront d'un dispositif vérifiable d'enquêtes préalables et de contrôles permanents du travail<sup>33</sup> ». Il doit en aller de même pour les sous-traitants assurant des services de sécurité. Le contrôle des casiers judiciaires doit s'intéresser également à la violence intrafamiliale et conjugale ou à la traite des êtres humains. Les procédures de vérification des antécédents doivent s'appuyer sur tous les dossiers disponibles (carrière, services publics) et comporter au minimum l'examen des points suivants :

- ◆ les antécédents des membres du personnel en matière de conduite, en particulier les cas de violence intrafamiliale ou conjugale, d'agressions ou d'autres infractions graves ;
- ◆ la liste des formations obligatoires reçues, en particulier sur les droits humains et sur le genre ;
- ◆ les documents établissant la légalité de l'acquisition et de l'utilisation de l'équipement, en particulier les armes à feu<sup>34</sup>.

**Formation obligatoire des membres du personnel des EMSP.** Les organismes de régulation doivent intégrer des conditions minimales de formation dans les critères d'octroi de licence et d'enregistrement des EMSP et exiger une formation continue régulière. En Suisse, par exemple, les entreprises régies par la *Loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger* sont tenues de démontrer que les membres de leur personnel ont reçu une formation adéquate en matière de droit international humanitaire et des droits humains, englobant « l'interdiction de la traite d'êtres humains, de l'exploitation et des sévices sexuels et de la violence sexiste<sup>35</sup> ». Au Kenya, l'Autorité de régulation des services de sécurité privés impose aux EMSP de former les membres de leur personnel au droit international et national, à la sensibilité aux valeurs culturelles et aux questions de genre<sup>36</sup>.

Les exigences en matière de formation doivent être définies dans une perspective de genre et inclure des cours sur :

- ◆ les cadres juridiques et politiques nationaux, régionaux et internationaux relatifs à l'égalité des genres et à la sécurité ;
- ◆ les normes de conduite applicables aux membres du personnel des EMSP, telles que le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoC) ou les règlements intérieurs des entreprises ;
- ◆ l'interdiction et la prévention de l'exploitation et des sévices sexuels, de la violence liée au genre et d'autres atteintes aux droits humains ;
- ◆ les obligations, politiques internes et procédures de l'entreprise relatives au signalement des cas d'exploitation et de sévices sexuels, de violence liée au genre et d'autres atteintes aux droits humains ;
- ◆ l'obligation des entreprises et des membres de leur personnel de coopérer avec les autorités nationales en cas d'enquêtes pénales ;
- ◆ une culture du milieu de travail qui promeut l'égalité des genres et la lutte contre la discrimination, avec des exemples et des types de discrimination et de harcèlement.

Les cadres et responsables doivent être spécialement formés au rôle spécifique qu'ils et elles jouent pour exercer une diligence raisonnable concernant les atteintes aux droits humains, la traite d'êtres humains, l'exploitation et les sévices sexuels et la violence liée au genre. Le personnel opérant à l'étranger doit recevoir des informations spécifiques sur le site des opérations : cadre juridique, codes culturels, rôles sociaux de genre ou valeurs traditionnelles des populations locales.

Les États doivent établir le programme des formations et confier à une entité nationale le soin d'élaborer et de superviser la formation obligatoire des cadres et des membres du personnel des EMSP. Un organisme national ou un établissement de formation indépendant, impartial et agréé doit être chargé de donner cette formation. Lorsqu'elle est assurée en interne par les entreprises, la formation doit respecter un programme validé et être supervisée par l'autorité de régulation.

Au Canada, les processus d'attribution de marchés publics et de contrats privilégient les prestataires chez lesquels la formation et la sensibilisation aux droits humains (y compris le genre) font partie intégrante du mandat ou de l'énoncé de mission de l'entreprise. Les critères d'évaluation des offres des EMSP privilégient également l'engagement de l'entreprise en faveur des droits humains, lorsque la formation en la matière est assurée par des « organisations reconnues<sup>37</sup> ».

**Politiques et procédures obligatoires concernant l'exploitation et les sévices sexuels, la violence liée au genre et la discrimination.** Les organismes de régulation doivent s'assurer que les EMSP communiquent des documents attestant qu'elles ont élaboré des politiques et procédures internes efficaces concernant l'exploitation et les sévices sexuels, la discrimination et le harcèlement. Les pouvoirs publics doivent vérifier qu'elles les mettent en œuvre activement et de manière non discriminatoire. Les politiques et procédures doivent démontrer que l'entreprise fait tout son possible pour prévenir et atténuer les risques d'atteintes aux droits fondamentaux des membres de la population au sein de laquelle elle opère<sup>38</sup>.

Le cadre de politique interne des EMSP doit traiter au minimum des points suivants :

- ◆ Politiques et mécanismes de prévention et de lutte contre l'exploitation et les sévices sexuels et la violence liée au genre, y compris le harcèlement sexuel : les EMSP doivent attester d'un code de conduite et/ou d'éthique qui interdit spécifiquement l'exploitation et les sévices sexuels ainsi que la violence liée au genre à l'encontre des membres de la population locale et du personnel. Il doit être clairement établi que ces actes constituent des atteintes aux droits humains qui, lorsqu'elles sont commises dans certaines circonstances, peuvent constituer un crime en vertu du droit national et/ou enfreindre le droit pénal international. Ces codes doivent être soutenus par des formations et défendus de façon visible par la direction\*.
- ◆ Conditions de travail non discriminatoires pour les membres du personnel des EMSP : les EMSP doivent attester de conditions de travail justes et non discriminatoires inscrites dans leurs politiques et procédures de ressources humaines. Ces dernières doivent prévoir au minimum : des horaires de travail et une flexibilité qui permettent de concilier obligations professionnelles et responsabilités personnelles ; un congé parental rémunéré ; l'adaptation des tâches pour les femmes enceintes ou allaitantes ; et des dispositions de congé en cas de maladie d'une personne dépendante. Les uniformes et les infrastructures doivent également garantir la non-discrimination, en mettant notamment à disposition des vestiaires et des sanitaires culturellement adaptés pour les femmes et pour les hommes^.
- ◆ Sécurité au travail de l'ensemble des membres du personnel concernant les risques de violence liée au genre : les EMSP doivent prendre des mesures de prévention et de protection passant par les infrastructures (éclairage, toilettes et vestiaires équipés d'un verrou, systèmes de communication) et par les tableaux de service. Il peut être justifié, par exemple, d'exiger que les membres du personnel ne travaillent pas seul-e-s la nuit ou que les femmes soient toujours affectées par deux.

Les processus de plaintes en cas de discrimination, d'exploitation et sévices sexuels ou de violence liée au genre commis dans ou par les EMSP sont étudiés plus loin.

---

\* Les « Lignes directrices en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels » élaborées par l'ICoCA fournissent plus de détails pour aider les EMSP à mettre en place des politiques et des mécanismes de signalement des cas d'exploitation et sévices sexuels et de violence liée au genre. Elles sont disponibles sur le site internet de l'ICoCA : <https://www.icoca.ch>.

^ Toute la *Boîte à outils Genre et sécurité* propose des orientations pour instaurer des conditions de travail non discriminatoires et inclusives au sein du secteur de la sécurité. Voir en particulier les modules 1 et 2, « Place du genre dans la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité » et « Genre et maintien de l'ordre ».

## Intégrer une dimension genre dans l'attribution de marchés ou de contrats aux EMSP

Un processus complet d'attribution de contrats qui évalue leur respect des droits humains peut inciter les EMSP à adopter le bon comportement\*. Il est important de rappeler le rôle important que jouent les États en tant que clients et adjudicateurs des EMSP : les gouvernements sont souvent les plus gros acheteurs de services de sécurité.

Pour commencer, les clients publics et privés des EMSP doivent intégrer une dimension genre dans le processus d'appel d'offres et la sélection des sociétés sous-traitantes potentielles. Dans le cadre de la diligence raisonnable relative aux droits humains, cela signifie que les questions de genre doivent être prises en compte lors de l'élaboration de la demande de propositions ou de l'appel d'offres, lors de l'évaluation, du filtrage et de la sélection des sociétés sous-traitantes et lors de l'attribution du contrat. Les processus doivent exiger que les entreprises, entre autres, écartent les employé·e·s ayant des antécédents de violence (y compris la violence intrafamiliale et conjugale), dispensent des formations adéquates sur les droits humains et le genre, mettent en place des politiques adaptées concernant l'exploitation et les sévices sexuels, la violence liée au genre et la discrimination (voir section précédente) et disposent de mécanismes efficaces pour traiter les plaintes (voir plus loin). Ainsi, au Canada, les contrats conclus avec le ministère de la Défense nationale et les Affaires mondiales Canada recommandent que les formations sur les droits humains, la sensibilisation culturelle, le genre et les questions religieuses soient obligatoires pour les membres du personnel des EMSP<sup>39</sup>. Les critères d'attribution des contrats ne doivent pas reposer uniquement sur la compétitivité des tarifs, mais également inclure des normes de bonnes pratiques.

Lors de la sélection d'une EMSP, le client doit exiger que soient présentés :

- ◆ des dossiers ou documents attestant les vérifications effectuées quant à la conduite générale de l'entreprise en interne et celle des membres de sa direction et de son personnel, en accordant une attention particulière à l'exploitation et aux sévices sexuels, aux comportements discriminatoires lors du recrutement, aux politiques et pratiques discriminatoires en matière de ressources humaines et au harcèlement sexuel et sexiste ;
- ◆ des documents attestant l'existence de politiques éthiques qui intègrent une dimension genre et qui prennent en considération l'impact différent qu'elles peuvent avoir sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons ;
- ◆ des documents attestant l'hygiène et la sécurité des conditions de travail du personnel, celles-ci devant être adaptées aux besoins spécifiques des femmes et des hommes ;
- ◆ des documents attestant que les armes à feu et autres sont acquises, utilisées et stockées de façon conforme, y compris lorsque les membres du personnel sont au repos.

Lors de l'élaboration des contrats proprement dits, le client doit s'assurer que ceux-ci intègrent ou exigent les aspects suivants :

- ◆ Le respect de l'ensemble des droits et obligations concernant l'exploitation et les sévices sexuels, la violence liée au genre, le droit international humanitaire et des droits humains, ainsi que des lois nationales en vigueur ;
- ◆ Une définition précise des rôles, missions et responsabilités de l'entreprise, une présentation claire du contexte dans lequel elle opère et une délimitation explicite de sa mission. Les activités confiées au personnel des services de sécurité privés ne doivent pas avoir d'incidences néfastes sur la population, en tenant compte des vulnérabilités particulières des femmes, des filles, des hommes et des garçons ;
- ◆ Des processus clairs d'engagement de la responsabilité et de sanction en cas de manquement de l'entreprise aux conditions du contrat ;
- ◆ Des codes de conduite et/ou d'éthique internes conformes aux cadres juridiques nationaux et internationaux<sup>40</sup>. Le code de conduite doit démontrer qu'il prend en compte les effets néfastes différents qu'un écart de conduite peut avoir sur les femmes et sur les hommes. Il doit également intégrer des restrictions et des directives concernant l'usage de la force ;
- ◆ L'obligation de signaler aux autorités nationales compétentes et aux États concernés toute allégation d'atteinte aux droits humains, y compris les cas de violence liée au genre, d'exploitation et de sévices sexuels ou de traite d'êtres humains, comme indiqué plus loin.

\* Pour en savoir plus sur l'attribution de contrats, voir Confédération suisse et CICR, *Document de Montreux*, Genève : CICR, 2009, et DCAF, *A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services: Promoting Accountability and Respect for Human Rights and International Humanitarian Law*, Genève : DCAF, 2017, qui fournit un modèle de régulation nationale de ces processus.

## Garantir des mécanismes de plaintes efficaces et attentifs aux situations d'exploitation et sévices sexuels et de violence liée au genre\*

Les organismes de régulation doivent élaborer des procédures et des mécanismes robustes pour recevoir et suivre les plaintes visant des EMSP, enquêter sur les problèmes soulevés et obliger les EMSP à rendre des comptes en cas d'exactions. Ils doivent également exiger que les EMSP possèdent et appliquent des mécanismes efficaces et dignes de confiance pour recevoir et traiter les plaintes émanant tant du personnel que de la population.

Les bonnes pratiques garantissant la prise en compte du genre dans les mécanismes d'examen des plaintes des EMSP intègrent les points suivants :

- ◆ Les EMSP doivent disposer d'un processus de plainte efficace permettant aux membres de leur personnel de signaler toute forme de mauvaise conduite dans le cadre du travail, y compris les cas de discrimination et de harcèlement ou les agressions à caractère sexuel ou lié au genre. Lorsque de telles situations sont rapportées, des mécanismes spéciaux doivent garantir l'adoption d'une approche axée sur les survivant·e-s pour protéger la partie plaignante des représailles, préserver son anonymat et lui donner accès à un soutien médical, psychosocial et juridique.
- ◆ Les EMSP doivent disposer d'un processus de plainte efficace permettant à n'importe quel membre de la population de porter réclamation concernant la conduite de ces entreprises ou des membres de leur personnel (même lorsqu'il n'est pas possible d'identifier les personnes concernées par leur nom). Des mesures doivent être prises pour que le mécanisme d'examen des plaintes soit connu et accessible à tous les membres de la population, hommes, femmes, garçons et filles, en tenant compte des questions de compréhension (langue parlée, niveau d'alphabétisation). Il doit exister différents moyens de porter réclamation, par exemple en ligne, en appelant une ligne d'assistance téléphonique gratuite, en autorisant des porte-parole à signaler les allégations pour le compte des victimes et en autorisant le dépôt de plaintes anonymes.
- ◆ Des mesures solides doivent être en place pour préserver l'anonymat de la partie plaignante et pour la protéger, ainsi que sa famille, des actes de représailles (de la part de l'entreprise visée, de membres de son personnel ou d'autres personnes). Ces mesures doivent inclure la protection des moyens de subsistance.
- ◆ Le personnel clé des procédures d'examen des plaintes doit avoir reçu une formation adéquate, notamment sur le traitement des plaintes pour violence liée au genre ou pour exploitation et sévices sexuels dans une démarche axée sur les survivant·e-s.
- ◆ Dans tous les cas, les mesures prises doivent être dûment consignées dans le dossier de l'affaire et dans les documents internes de l'entreprise et de l'État client.
- ◆ Tout en adoptant une approche axée sur les victimes/survivant·e-s et en assurant la protection de la partie plaignante contre les représailles (voir plus haut), la direction des EMSP doit appliquer des mesures garantissant que les allégations d'exploitation et sévices sexuels, de violence liée au genre ou d'autres comportements répréhensibles sont signalées aux autorités nationales compétentes de tous les États concernés (contractants, territoriaux et d'origine). Les mécanismes internes d'examen des plaintes doivent alors coopérer pleinement avec les autorités nationales (police, ministère public, magistrature) en cas d'enquêtes pénales et/ou avec les autres mécanismes permettant de signaler des allégations de conduite incorrecte ou illicite (INDH et défenseur·e-s des droits).
- ◆ Dans d'autres cas, lorsque les voies de recours sont établies par l'entreprise elle-même, dans les contextes nationaux où la violence liée au genre ou l'exploitation et les sévices sexuels ne sont pas frappés d'une interdiction suffisante, de tels actes doivent néanmoins demeurer passibles de sanctions et/ou de mesures disciplinaires conformes aux normes internationales relatives aux droits humains. L'on peut envisager de déterminer les voies de recours en consultation avec la victime, ainsi qu'avec sa famille ou sa communauté (le cas échéant et s'il y a lieu).

---

\* Pour en savoir plus sur les mécanismes de plaintes tenant compte du genre et leur contrôle externe, voir DCAF, *La place du genre dans les mécanismes de plaintes : Guide pour les forces armées et les institutions de médiation*, Genève : DCAF, 2015.

Voir également ICoCA et DCAF, *Interpretative Guidance: Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies*, Genève : ICoCA.

Les États doivent veiller à mettre en place des mécanismes judiciaires et extrajudiciaires de plaintes afin que les victimes/survivant-e-s (qu'il s'agisse de membres du personnel des EMSP ou de la population locale) puissent signaler directement aux autorités nationales les allégations de conduite incorrecte ou illicite. En outre, les autorités nationales chargées de réguler les EMSP doivent veiller à ce que les actes d'exploitation et sévices sexuels, les violences liées au genre ou toute autre faute professionnelle grave imputable à une EMSP fassent l'objet de sanctions sévères. Il doit en aller de même pour tout manque de coopération avec les autorités nationales en cas d'enquêtes officielles (pénales ou autres). Les sanctions pénales ou civiles infligées par le système judiciaire doivent être complétées par des sanctions administratives telles que la suspension des licences, de l'enregistrement ou des contrats.

Outre les mécanismes d'examen des plaintes imposés par les autorités de régulation des États contractants, les États territoriaux et les États d'origine doivent également exiger, de la part des clients des EMSP, la mise en place de mécanismes pour traiter les plaintes. Prenons l'exemple des grandes sociétés minières appartenant aux industries extractives qui sont clientes des EMSP. Les États territoriaux (les pays où a lieu l'exploitation minière) doivent exiger que la société cliente dispose elle aussi d'un mécanisme d'examen des plaintes réactif, impartial et transparent<sup>41</sup>. Les États d'origine (les autorités nationales du pays où la société cliente a son siège) doivent également exiger de la société cliente un mécanisme d'examen des plaintes<sup>42</sup>. Ainsi, quel que soit le sens du contrôle public, l'État impose aux EMSP des mécanismes de redevabilité interne efficaces.

### Intégrer une dimension genre dans le contrôle et le suivi des EMSP par les États

Garantir des mécanismes efficaces de suivi et de redevabilité, notamment des parcours efficaces de traitement des plaintes, demeure l'un des principaux défis que rencontrent généralement les États lors de la définition des cadres régulateurs nationaux concernant les EMSP<sup>43</sup>. La capacité des autorités nationales de régulation et des bureaux des marchés et contrats à assurer le suivi des actes de violence liée au genre et d'exploitation et sévices sexuels commis par des membres du personnel des EMSP est généralement faible ou inexistante. Lorsqu'un tel suivi a lieu, il porte essentiellement sur des exigences limitées en matière d'octroi de licences et évalue rarement la conformité générale au droit national et international. Dans certains pays où les opérations des EMSP sont nombreuses, le système national de justice pénale et civile est fragile ou manque de ressources pour traiter efficacement les affaires de violence sexuelle liée au genre impliquant des membres du personnel des EMSP. Dans d'autres pays où la gouvernance est faible et le risque de corruption élevé, les mécanismes de contrôle et de redevabilité sont quasiment inexistantes. Enfin, la nature transnationale de beaucoup de grandes entreprises et les difficultés liées au chevauchement de compétences des États d'origine, territoriaux et contractants finissent souvent par donner l'impression d'un vide en matière de responsabilité<sup>44</sup>.

**L'autorité nationale de régulation.** Les États doivent veiller à ce que le mandat de l'autorité de régulation prévoie des procédures de contrôle et des systèmes de suivi efficaces intégrant une dimension genre. L'autorité nationale de régulation constitue la première étape pour s'assurer que les EMSP respectent leurs obligations en matière de licence, d'autorisation et d'enregistrement. L'entité compétente pour l'attribution des marchés et contrats peut aussi contrôler que les EMSP respectent leurs conditions de licence et de contrat. Toutes les procédures et exigences relatives aux activités de suivi réalisées par les autorités de régulation doivent, autant que possible, être publiques, accessibles et transparentes.

En plus des mesures énoncées à la page 7 pour renforcer la capacité institutionnelle des autorités de régulation en matière de genre, des processus efficaces de contrôle et de redevabilité intégrant une dimension genre doivent comporter les éléments suivants :

- ◆ Un cadre de suivi et de contrôle doit être établi et élaboré en concertation avec un échantillon diversifié de la population, composé d'hommes et de femmes, et préciser les rôles spécifiques de la société civile.
- ◆ Toutes les données recueillies doivent être ventilées par sexe au minimum et selon d'autres marqueurs ou catégories utiles. Pour le suivi des plaintes, par exemple, les données doivent être ventilées par sexe en ce qui concerne la partie plaignante, l'auteur-e présumé-e des faits et la victime, et indiquer les motifs de la discrimination ou de l'infraction\*.

\* Le module 15 sur la conception et le suivi décrit comment ventiler les données par sexe et selon d'autres caractéristiques utiles.

- ◆ Les données relatives aux enquêtes internes doivent être rendues publiques, tout en respectant l'anonymat des parties<sup>45</sup>. L'on peut communiquer, par exemple, le nombre cumulé de plaintes déposées pour violence liée au genre ou exploitation et sévices sexuels et les suites données à ces plaintes, y compris la saisie des autorités nationales compétentes pour les affaires relevant du pénal.
- ◆ Les données relatives à des enquêtes pénales en rapport avec des EMSP doivent être rendues publiques et préciser le statut de l'affaire, la nature/qualité de la coopération de l'entreprise et le résultat/jugement.

**Les commissions parlementaires et les défenseur-e-s des droits.** En plus du cadre de contrôle mis en place par un État pour obliger les EMSP à rendre des comptes, la législation nationale peut créer des défenseur-e-s des droits et leur confier la capacité de superviser le secteur de la sécurité privée. Les défenseur-e-s des droits peuvent exercer un contrôle indépendant de l'autorité nationale de régulation. La législation peut également demander au Parlement de former une commission spéciale pour superviser l'activité de l'autorité nationale de régulation. Cette méthode offre un autre moyen de s'assurer que les EMSP opèrent conformément au cadre juridique national et international relatif aux droits humains. Les organismes de régulation sont alors tenus de faire régulièrement rapport à la commission parlementaire, y compris sur les questions de genre. Même en l'absence de commission spécialement consacrée aux opérations des EMSP, d'autres commissions parlementaires peuvent surveiller leurs opérations et leur demander des comptes. En Afrique du Sud, par exemple, la Commission des affaires parlementaires relatives à l'enseignement supérieur et à la formation a convoqué les EMSP devant le Parlement pour qu'elles répondent de leurs actes après la mort d'un étudiant durant des manifestations étudiantes à l'Université de technologie de Durban, le 5 février 2019<sup>46</sup>. Le *Document de Montreux* encourage également le contrôle public par des instances parlementaires. Les membres (et/ou employé-e-s) des commissions parlementaires doivent recevoir une formation sur les droits humains, le genre et le cadre juridique national et international relatif au genre. La commission doit également être dotée d'un processus inclusif de consultation ouvert à la société civile, et notamment aux organisations de femmes, afin de suivre et contrôler les opérations des EMSP\*.

À l'échelle régionale, la Commission des affaires étrangères du Parlement européen a endossé un rôle actif dans le suivi des effets de la régulation des EMSP au sein de l'Union européenne. La Commission a récemment publié un projet de résolution qui insiste entre autres sur « l'importance d'un suivi indépendant régulier, notamment au moyen de visites aléatoires sur le terrain, afin d'assurer la surveillance et de mettre immédiatement fin à tout abus<sup>47</sup> ». Les organisations régionales ont donc un rôle essentiel à jouer dans la surveillance du secteur.

**La société civile et les mécanismes multipartites<sup>^</sup>.** La société civile, qui englobe les organisations de femmes, les associations de défense des droits humains et d'autres associations sociales, doit être consultée par les organismes nationaux de régulation et dans le cadre des processus de contrôle parlementaire, notamment pour l'élaboration des mécanismes de suivi et dans l'exercice des fonctions de suivi.

Selon le contexte, lorsqu'il est opportun et sans risque de le faire, la société civile peut contribuer à l'élaboration d'un système de notation indépendant des EMSP. Ce système pourrait établir une liste publique des entreprises dont les opérations sont conformes aux normes internationales. Un tel système de notation obligerait les EMSP à plus de transparence sur leurs opérations, leurs politiques et comportements internes, leurs mesures pour se conformer au droit national et international et leur engagement en faveur des droits humains et de l'égalité des genres. Il permettrait également de garantir la qualité du contenu des formations reçues par les membres du personnel<sup>48</sup>.

À titre d'exemple, l'Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée est un réseau de la société civile visant à soutenir et à renforcer la capacité organisationnelle de la société pour assurer une surveillance efficace du secteur de la sécurité privée en Afrique subsaharienne. Composé de plus de 77 organisations de la société civile réparties dans 18 pays, dont des organisations de défense des droits des femmes, l'Observatoire a construit un réseau solide engageant des dialogues multipartites avec les gouvernements et les industries<sup>49</sup>. Ce mécanisme de consultation et de suivi inclusif entend donner

\* Pour en savoir plus sur l'intégration du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité, consulter le module 7, « Place du genre dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité ».

<sup>^</sup> La participation de la société civile au contrôle et à la gouvernance du secteur de la sécurité est étudiée dans le dossier n° 9, « Place du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par la société civile », de la boîte à outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité* publiée en 2008 par le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN-INSTRAW.

à la société civile des moyens d'action concrets pour surveiller les EMSP, notamment en ce qui concerne le respect des droits des femmes, des hommes, des filles et des garçons. S'il est important que les autorités nationales s'ouvrent aux organisations de la société civile pour assurer la surveillance des EMSP, il est également important que les États reconnaissent, respectent et garantissent la sécurité de la société civile lorsqu'elle participe à ces processus (encadré 2).

Pour ajouter un niveau supplémentaire de surveillance et de redevabilité multipartite, les États peuvent demander aux EMSP d'adhérer à des associations multipartites reconnues telles que l'ICoCA. Les États pourraient subordonner l'octroi d'une licence ou l'attribution d'un contrat à la preuve d'une adhésion en règle.

### **Encadré 2. Risques et dangers encourus par la société civile lorsqu'elle assure le contrôle du secteur de la sécurité privée**

De nombreuses entreprises extractives engagent des EMSP ou intègrent des membres du personnel des EMSP dans leur service de sécurité interne. D'autres entreprises sous-traitent les services de sécurité publique ou de maintien de l'ordre (services de police, etc.), ce qui crée des situations dans lesquelles la sécurité publique est confiée aux grandes sociétés pétrolières, gazières et minières. Toutefois, en l'absence de surveillance et de régulation adéquates de ces prestataires de services de sécurité, les risques d'atteintes aux droits humains sont importants.

Dans un certain nombre de cas, le personnel de sécurité a violemment pris à partie des activistes des droits humains qui s'opposaient aux projets d'exploitation. Les défenseur·e·s des droits humains, en particulier les femmes, s'exposent à des risques de violence et d'atteinte aux droits humains, qu'il s'agisse de menaces, de harcèlement, d'agressions sexuelles ou d'autres actes de violence graves. Au Pérou, une organisation écologiste locale a fait l'objet d'une surveillance et d'intimidations de la part d'une EMSP engagée par la société extractive (Barcia, 2017). Au Honduras, une éminente défenseuse des droits humains a été assassinée à la suite d'une longue bataille pour faire cesser la construction d'un barrage hydroélectrique financé par la communauté internationale sur des terres considérées comme sacrées par les peuples autochtones. Sept hommes ont été condamnés pour son assassinat, dont des membres du personnel de sécurité interne de la société d'énergie (Lakhani, 2018).

*Sources : Barcia I., Women human rights defenders confronting extractive industries: An overview of critical risks and human rights obligations, Association pour les droits des femmes dans le développement (AWID) et Coalition internationale des femmes défenseuses des droits humains (WHRD), 2017 ; Lakhani N., « Berta Caceres: seven men convicted of murdering Honduran environmentalist », The Guardian, 30 novembre 2018, [www.theguardian.com/world/2018/nov/29/bertha-caceres-seven-men-convicted-conspiracy-murder-honduras?CMP=share\\_btn\\_link](http://www.theguardian.com/world/2018/nov/29/bertha-caceres-seven-men-convicted-conspiracy-murder-honduras?CMP=share_btn_link) (consulté le 15 octobre 2019).*

## **Conclusion**

Les EMSP doivent prendre toutes les dispositions possibles pour s'assurer que les membres de leur personnel ne commettent pas d'atteintes aux droits humains (notamment l'exploitation et les sévices sexuels ou la violence liée au genre) et pour instaurer des politiques du travail non discriminatoires. Pour y parvenir, elles doivent intégrer une dimension genre dans leurs politiques et procédures internes et dans la conduite de leurs opérations.

Les États, qu'il s'agisse des États d'origine, territoriaux ou contractants, sont tenus d'appliquer le droit international humanitaire et des droits humains, qui garantit la protection de la population contre les effets préjudiciables des entreprises privées. Il est important que les États procèdent à une cartographie claire et à une étude précise du type et de l'étendue des services assurés par les EMSP afin de permettre la mise en place effective de mesures d'intégration du genre. Les États peuvent s'appuyer davantage sur les cadres réglementaires nationaux (règlements, exigences en matière d'attribution de marchés ou de contrats, etc.) pour inciter le secteur de la sécurité privée à respecter les règles et garantir ainsi que ses entreprises sont transparentes et responsables et que leurs opérations sont conformes aux bonnes pratiques internationales et au droit national. Les États peuvent également user de leur pouvoir de rassemblement pour réunir les acteurs étatiques et non étatiques, y compris la société civile et les mécanismes multipartites, afin d'initier un effort concerté à plusieurs niveaux qui établira des règles strictes pour les EMSP et fera disparaître du secteur les acteurs illégitimes, illicites ou qui ne répondent pas aux normes. Si les États assument cette responsabilité avec les ressources, la volonté politique et la cohérence nécessaires, cela aura un impact positif sur la sécurité des hommes, des femmes, des garçons et des filles et contribuera à la bonne gouvernance des services de sécurité.



## Ressources complémentaires

DCAF, *Intégrer le genre dans le contrôle du secteur de la sécurité par les institutions de médiation et les institutions de défense des droits humains*, Genève : DCAF, OSCE et OSCE/ODIHR, 2014.

DCAF, *La place du genre dans les mécanismes de plaintes : Guide pour les forces armées et les institutions de médiation*, Genève : DCAF, 2015.

DCAF, *Guide législatif pour la réglementation par les États des entreprises militaires et de sécurité privées*, Genève : DCAF, 2016.

DCAF et Centre régional des Nations Unies à Lima, *Armed Private Security in Latin America and the Caribbean: Oversight and Accountability in an Evolving Context*, Genève : DCAF, ONU, 2016.

DCAF et CICR, *Relever les défis liés à la sécurité et aux droits de l'Homme dans des environnements complexes – Le Guide de bonnes pratiques*, Troisième édition, Genève : DCAF et CICR, 2016.

ICoCA, *Lignes directrices à l'intention des entreprises de sécurité privées en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels*, Genève : ICoCA, 2019.

OSCE/ODIHR, *Lignes directrices relatives à la protection des défenseurs des droits de l'homme*, Varsovie : OSCE/ODIHR, 2014.

DCAF, *A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services: Promoting Accountability and Respect for Human Rights and International Humanitarian Law*, Genève : DCAF, 2017.

DCAF, *Supporting enhanced dialogue on private military and security companies*, Varsovie : DCAF, OSCE/ODIHR, 2018.

## References

1. Abrahamson R. et Williams M. C., « The ethical challenges of security privatization », Oslo : PRIO, 2009 ; PRWEB, « Global private security services market worth \$244 billion by 2016 says new research report at ReportsnReports.com », 1er février 2013, [www.prweb.com/releases/global-security-services/market-analysis-2016/prweb10387295.htm](http://www.prweb.com/releases/global-security-services/market-analysis-2016/prweb10387295.htm) (consulté le 6 novembre 2019).
2. Groupe interagences des Nations Unies pour les actions préventives, *Industries extractives et conflits*, New York : Groupe interagences des Nations Unies pour les actions préventives, 2012 ; Leigh Day & Co, *Peruvian torture claimants compensated by UK mining company*, Londres : Leigh Day & Co, 2011 ; Fox L., « Barrick Gold compensates women raped at Papua New Guinea mine site in out-of-court settlement », *ABC News*, 8 avril 2015, [www.abc.net.au/news/2015-04-08/barrick-gold-to-compensate-women-raped-at-mine-site-inpng/6377040](http://www.abc.net.au/news/2015-04-08/barrick-gold-to-compensate-women-raped-at-mine-site-inpng/6377040) (consulté le 3 octobre 2019).
3. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Women human rights defenders must be protected, say UN experts », 28 novembre 2018, [www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23943&LangID=E](http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23943&LangID=E) (consulté le 3 octobre 2019) ; Lakhani N., « The Canadian company mining hills of silver – and the people dying to stop it », *The Guardian*, 13 juillet 2017, [www.theguardian.com/environment/2017/jul/13/the-canadian-company-mining-hills-of-silver-and-the-people-dying-to-stop-it](http://www.theguardian.com/environment/2017/jul/13/the-canadian-company-mining-hills-of-silver-and-the-people-dying-to-stop-it) (consulté le 15 octobre 2019).
4. OSCE, « Gender dynamics of human trafficking explored at OSCE/ODIHR event in Warsaw », 19 septembre 2018, [www.osce.org/odihr/396461](http://www.osce.org/odihr/396461) (consulté le 15 octobre 2019) ; Rarick C. A., « Fighting war and furthering slavery: The alarming truth about private military firms and the solution to end their involvement in human sex trafficking », *Journal of Global Justice and Public Policy*, vol. 2 (1), 2015, p. 65-85.
5. Voir par exemple « LaDonna' This American life », 25 mai 2018, épisode 647. Pour une étude complémentaire des difficultés, voir Kaenzig S., « Why is the private security sector lagging behind on gender equality », entretien avec Alice Dale, directrice de UNI Property Services, Uni Global Union, 7 mars 2013, [www.uniglobalunion.org/news/why-private-security-sector-lagging-behind-gender-equality](http://www.uniglobalunion.org/news/why-private-security-sector-lagging-behind-gender-equality) (consulté le 3 octobre 2019).
6. Mehra A., « Bridging accountability gaps: The proliferation of private military and security companies and ensuring accountability for human rights violations », *Pacific McGeorge Global Business and Development Law Journal*, vol. 22, 2010, p. 323-325 ; Huskey K. A., « Accountability for private military and security contractors in the international legal regime », *Criminal Justice Ethics*, vol. 31 (3), 2012, p. 193-212.
7. CEDEF, « Recommandation générale n° 30 sur les femmes dans la prévention des conflits, les conflits et les situations d'après conflit », document CEDAW/C/GC/3, 2013, § 10.
8. DCAF, *Guide législatif pour la réglementation par les États des entreprises militaires et de sécurité privées*, Genève : DCAF, 2016.
9. Conseil économique et social des Nations Unies, *Résolution 1997/2 du Conseil économique et social des Nations Unies : Conclusions concertées*, 18 juillet 1997, 1997/2.
10. OMS, *Intégrer dans l'action de l'OMS des approches soucieuses d'équité entre les sexes : politique de l'OMS en matière de genre*, Genève : OMS, 2002, p. 7.
11. Ce phénomène a été étudié dans de nombreux rapports : Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 23 mai 2019, A/HRC/41/43 ; Gotzmann et al., *Women in business and human rights: A mapping of topics for State attention in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights implementation processes*, Copenhague : Institut danois des droits de l'homme, 2018 ; CORE et Womankind Worldwide, *Land intensive corporate activity: the impact on women's rights*, Londres : CORE et Womankind Worldwide, 2017.
12. Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 23 mai 2019, A/HRC/41/43.
13. Mazali R., « Sexist subtext of private policing in Israel », dans Farr V., Myrntinen H. et Schnabel A. (dir.), *Sexed Pistols: The Gendered Impacts of Small Arms and Light Weapons*, Tokyo : Presses de l'Université des Nations Unies, 2009, p. 270-271.
14. Mathews S. et al., « Intimate femicide-suicide in South Africa », *WHO Bulletin*, vol. 86 (7), 2008, p. 552-558.
15. Eichler M., « Gender and the privatization of security: Neoliberal transformation of the militarized gender order », *Critical Studies on Security*, vol. 1 (3), 2013, p. 311-325.
16. Confédération européenne des services de sécurité (CoESS), « Private Security Services in Europe: Facts and Figures 2013 », <https://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>
17. *Numsa and Others v. High Goal Investments CC trading as CHUMA Security Services*, Jugement du Tribunal du travail d'Afrique du Sud, Le Cap, (C844/15) [2016] ZALCCT 34 (18 octobre 2016).
18. Eichler M., « Citizenship and the contracting out of military work: From national conscription to globalized recruitment », *Citizenship Studies*, vol. 18 (6-7), 2014, p. 600-614.
19. Par exemple : Almouloud L., « Sociétés de surveillance et de gardiennage : l'expansion du marché de la sécurité privée », *MaliActu.net*, 21 mars 2013, [maliactu.net/societes-de-surveillance-et-de-gardiennage-expansion-du-marche-de-la-securite-privée](http://maliactu.net/societes-de-surveillance-et-de-gardiennage-expansion-du-marche-de-la-securite-privée) (consulté le 15 octobre 2019).
20. À Trinité-et-Tobago, par exemple, 70 % des membres du personnel des entreprises de sécurité privée seraient des femmes. Discussions et présentations de spécialistes durant l'atelier multipartite sur l'amélioration de la réglementation, du contrôle et de la gouvernance du secteur de la sécurité privée dans les Caraïbes qui s'est tenu les 4 et 5 février 2019.
21. Voir par exemple Mariwo T., « Working conditions and labour relations in the private security industry in Zimbabwe: a research paper », *Issue No. 27*, Harare : Bureau sous-régional de l'OIT en Afrique australe, 2008 ; Mutota F. (Women's Institute for Alternative Development, Trinité-et-Tobago), « Gender considerations for the private security industry », présentation durant l'atelier multipartite sur l'amélioration de la réglementation, du contrôle et de la gouvernance du secteur de la sécurité privée dans les Caraïbes, les 4 et 5 février 2019.
22. CEDEF, « Recommandation générale n° 30 sur les femmes dans la prévention des conflits, les conflits et les situations d'après conflit », document CEDAW/C/GC/3, 2013, § 10.
23. Secrétariat des Nations Unies, *Circulaire du Secrétaire général : Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels*, Document ST/SGB/2003/13, 9 octobre 2003 ; ICOC, article 38, disponible à l'adresse [https://www.icoca.ch/fr/the\\_icoc](https://www.icoca.ch/fr/the_icoc).
24. Voir par exemple HCDH, « Ghana needs tougher action on mercenaries and private security to safeguard stability, UN group finds », 20 décembre 2017, [www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22555&LangID=E](http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22555&LangID=E) (consulté le 15 octobre 2019) ; voir également DCAF et Centre régional des Nations Unies à Lima (UNLIREC), *Armed Private Security in Latin America and the Caribbean: Oversight and Accountability in an Evolving Context*, Genève : DCAF, 2016 ; Bryden A. (dir.), *La privatisation de la sécurité en Afrique, défis et enseignements de la Côte d'Ivoire, du Mali et du Sénégal*, Genève : DCAF, 2016 ; Klopfer F. et van Amstel N. (dir.), *Private Security in Practice: Case Studies from Southeast Europe*, Genève : DCAF, 2016.
25. OCDE-ODIHR, *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*, Varsovie : OCDE/ODIHR, 2017, p. 31.
26. Women for Women International, *Beyond Consultations: A Tool for Meaningfully Engaging with Women in Fragile and Conflict Affected States*, Londres : Gender Action for Peace and Security (GAPS), Women for Women International, Amnesty International, Womankind et Saferworld, 2019, p. 3.
27. Jungk M., Chichester O. et Fletcher C., *In search of justice: Pathways to remedy at the Porgera gold mine*, BSR : San Francisco, 2018.

28. Barcia I., *Women human rights defenders confronting extractive industries: An overview of critical risks and human rights obligations*, Association pour les droits des femmes dans le développement (AWID) et Coalition internationale des femmes défenseuses des droits humains (WHRD), 2017, p. 14 ; voir également Institute for Human Rights and Business (IHRB), *Human rights in Kenya's extractive sector: Exploring the terrain*, Londres : IHRB, 2016.
29. République du Kenya, Private Security Regulation Act No. 13, 2016, article 68(1)c, National Council for Law Reporting with the Authority of the Attorney-General.
30. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, « Política de Responsabilidad Social de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada », 2019.
31. Bryden A. (dir.), *La privatisation de la sécurité en Afrique, défis et enseignements de la Côte d'Ivoire, du Mali et du Sénégal*, Genève : DCAF, 2016 ; Case S. (ministère de la Sécurité nationale de la Jamaïque), « State of the private security industry in Jamaica, a policy and legislative context », présentation durant l'atelier multipartite sur l'amélioration de la réglementation, du contrôle et de la gouvernance du secteur de la sécurité privée dans les Caraïbes, les 4 et 5 février 2019.
32. République du Kenya, Private Security Regulation Act No. 13, 2016, article 68 (1)19.2.a.
33. ICoC, art. 45.
34. Voir DCAF, *Guide législatif pour la réglementation par les États des entreprises militaires et de sécurité privées*, Genève : DCAF, 2016, p. 31 ; ICoC, art. 64.
35. Confédération suisse, Département fédéral des affaires étrangères, *Exigences de formation selon la Loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger*, Berne : Confédération suisse, 2017, p. 24.
36. République du Kenya, Private Security Regulation Act No. 13, 2016, article 68 (1)c.
37. Parmi les établissements de formation reconnus figurent entre autres : Amnesty International, l'Organisation internationale du travail, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, la Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, la Commission internationale de juristes et l'International Crisis Group.
38. Confédération suisse et CICR, *Document de Montreux*, Genève : CICR, 2009, bonnes pratiques 10, 35 et 63 ; ICoCA, *Lignes directrices à l'intention des entreprises de sécurité privées en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels*, Genève : ICoCA, 2019.
39. Affaires mondiales Canada, « Response to DCAF questionnaire on contracting and procurement procedures, Canada Security Services, evaluation procedures and basis of selection » (document dans les fichiers de l'auteure).
40. ICoCA ; voir également DCAF, *A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services: Promoting Accountability and Respect for Human Rights and International Humanitarian Law*, Genève : DCAF, 2017, p. 7.
41. IPIECA, *Community Grievance Mechanisms in the Oil And Gas Industry: A Manual for Implementing Operational-Level Grievance Mechanisms and Designing Corporate Frameworks*, Londres : IPIECA, 2015.
42. DCAF et CICR, *Relever les défis liés à la sécurité et aux droits de l'Homme dans des environnements complexes – Le Guide de bonnes pratiques*, Troisième édition, Genève : DCAF et CICR, 2016.
43. Percy S., « Regulating the private security industry: A story of regulating the last war », *International Review of the Red Cross*, vol. 94 (887), 2012, p. 950.
44. Perrin B., « Mind the gap: lacunae in the international legal framework governing private military and security companies », *Criminal Justice Ethics*, vol. 31 (3), 2012, p. 213-232 ; Huskey K. A., « Accountability for private military and security contractors in the international legal regime », *Criminal Justice Ethics*, vol. 31 (3), 2012, p. 193-212.
45. Kinoshian S. et Bosworth J., *Security for sale, challenges and good practices in regulating private military and security companies in Latin America*, Washington : The Inter-American Dialogue, 2018, p. 15.
46. Gouvernement d'Afrique du Sud, « Parliament summons private security companies after DUT student dies », 6 février 2019, [www.gov.za/speeches/private-security-companies-be-summoned-parliament-following-death-dut-student-6-feb-2019](http://www.gov.za/speeches/private-security-companies-be-summoned-parliament-following-death-dut-student-6-feb-2019) (consulté le 15 octobre 2019).
47. Commission des affaires étrangères du Parlement européen, « Projet de rapport sur les préoccupations en matière de droits de l'homme suscitées par les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées dans des pays tiers (2018/2154 [INI]) », 17 juillet 2018, § 8.
48. Dickinson L., « Accountability of private security contractors under international and domestic law », *Insights*, vol. 11 (31), 2007.
49. Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée, « À propos », <http://www.observatoire-securite-privee.org/fr> (consulté le 20 novembre 2019).

**Rédigé par** Anna Marie Burdzy et Lorraine Serrano  
**Traduit par** Florence Lesur et Géraldine Chantegrel  
**Édité par** Megan Bastick

#### Remerciements

Le DCAF, l'OSCE/ODIHR et UN Women tiennent à remercier Jason Charles (Innovative Security Technologies), Maya Eichler, Maria Matui (Women's Action Towards Economic Development), Alice McGrath-Crégut, Folade Mutota (Women's Institute for Alternative Development), Saskia Stachowitsch, Nelleke van Amstel et l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées pour leurs conseils durant l'élaboration de cette note de synthèse. Les auteurs tiennent également à remercier : Alan Bryden, Marta Ghittoni, Léa Lehock, Jean-Michel Rousseau et Anna-Lena Schluchter (DCAF) ; Graziella Pavone et ses collègues de l'OSCE/ODIHR ; ainsi que Brad Orchard et ses collègues d'UN Women pour leurs contributions.

Le DCAF remercie la Confédération suisse, la Suède et le ministère britannique du Développement international pour leur soutien à l'élaboration de cette note de synthèse.

ISBN: 92-9222-524-3

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019.

L'utilisation, la traduction et la diffusion de cette publication sont encouragées, à la condition que les contenus soient signalés et cités et qu'ils ne soient pas modifiés.

Référence à citer : DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, « La place du genre dans la régulation du secteur de la sécurité privée », dans *Boîte à outils Genre et sécurité*, Genève : DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, 2019.

Cette Boîte à outils est publiée avec le soutien du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (OSCE/ODIHR). Son contenu ne reflète pas nécessairement la politique et la position de celui-ci.

Ce document a été initialement publié par le DCAF, le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (OSCE/ODIHR) et UN Women en 2019 en anglais sous le nom *Gender and Security Toolkit*, «Gender and Private Security Regulation». Cette version en français est une traduction non officielle, préparée et publiée par le DCAF. Son contenu ne reflète pas nécessairement la politique et la position de OSCE/ODIHR. En cas de différences dans le texte, veuillez vous référer à la publication originale en anglais comme version définitive et officielle.



**DCAF** Le Centre pour la  
gouvernance du secteur  
de la sécurité, Genève

