

GESTION DES ARMES PAR LES FEMMES



Perspectives pour accroître
la participation significative
des femmes en matière de
gestion des armes et des
munitions

HANA SALAMA & EMMA BJERTÉN-GÜNTHER

REMERCIEMENTS

L'ensemble des activités de l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement s'appuient sur le soutien apporté par ses principaux bailleurs de fonds. Le programme « Genre et désarmement » est soutenu par les gouvernements de l'Allemagne, du Canada, de l'Espagne, de l'Irlande, de la Norvège, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et de la Suède. Les auteurs remercient également Dragan Bozanic, Hardy Giezendanner, Renata H. Dalaqua, Emile LeBrun, Paul Holtom et Callum Watson pour leurs commentaires et suggestions réfléchis. Ils tiennent également à remercier Shimona Mohan pour son aide dans la préparation de cette publication.

Conception et mise en page par Eric M. Schulz.

Les images de couverture sont créditées à : MINUSMA ; Service de la lutte antimines de l'ONU en Colombie ; ONUCI ; HALO Trust ; RECSA

REMARQUES

Les désignations employées dans la présente publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent, de la part du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, territoire, ville ou zone, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Les points de vue exprimés dans la présente publication n'engagent que leurs auteurs. Ils ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Organisation des Nations Unies ni ceux de l'UNIDIR, de son personnel ou des organismes qui lui apportent leur concours.

CITATION

Salama, Hana et Bjertén-Günther, Emma. 2021. *Gestion des armes par les femmes : perspectives pour accroître la participation significative des femmes en matière de GAM*. Genève, Suisse : Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, <https://doi.org/10.37559/GEN/2021/02>

À PROPOS DE L'UNIDIR

L'UNIDIR est un institut autonome financé par des contributions volontaires au sein de l'Organisation des Nations Unies. L'UNIDIR est l'un des rares instituts politiques au monde à se concentrer sur le désarmement. Il génère des connaissances et encourage le dialogue et l'action en matière de désarmement et de sécurité. Basé à Genève, l'UNIDIR aide la communauté internationale à développer les idées pratiques et innovantes nécessaires pour trouver des solutions aux problèmes de sécurité les plus graves.

unidir.org | © UNIDIR 2021

À PROPOS DU PROGRAMME « GENRE ET DÉSARMEMENT »

Le programme « Genre et désarmement » vise à contribuer aux objectifs stratégiques consistant à atteindre l'égalité des genres au sein des instances de désarmement et à appliquer efficacement les perspectives de genre dans les processus de désarmement. Le programme effectue des travaux de recherches originales, des activités de sensibilisation et des outils de ressources pour aider les acteurs du désarmement à traduire la sensibilisation aux questions de genre en actions concrètes.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	V
INTRODUCTION	1
1. ADOPTION D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LA GAM	5
1.1 Qu'est-ce que la GAM et pourquoi est-elle importante ?	5
1.2 Qui participe à la GAM ?	9
2. PARTICIPATION DES FEMMES À LA GAM	13
2.1 Quelle est la place des femmes ? À la recherche de données ventilées par sexe	15
2.2 (Dés)équilibre entre les sexes dans les formations de GAM	17
3. EXPÉRIENCES DES FEMMES DANS LE CADRE DE LA GAM	23
3.1 Être la seule femme	24
3.2 Stéréotypes nuisibles et institutions rigides	25
3.3 Manque d'infrastructures adaptées	27
3.4 Accès inégal aux formations	28
Zoom sur : l'importance de la diversité dans la GAM	29
4. BONNES PRATIQUES POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE LA DIVERSITÉ DANS LA GAM	31
4.1 Adaptation de la législation et des politiques en vue de promouvoir l'égalité des sexes	31
4.2 Proposition de formations et de programmes d'accompagnement sur le genre	33
4.3 Révision des processus de recrutement	34
4.4 Interrogation sur la place des femmes et suivi en leur compagnie	36
4.5 Accentuation de la visibilité des femmes professionnelles	37
4.6 Amélioration des opportunités pour les civils dans la GAM	38
4.7 Engagement des hommes comme acteurs du changement	39
4.8 Les donateurs, moteurs du changement	40
5. CONCLUSIONS	43
ANNEXE A. MÉTHODOLOGIE	47
ANNEXE B. GLOSSAIRE	51

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ALPC	Armes légères et de petit calibre
GAM	Gestion des armes et des munitions
NEDEX	Neutralisation des explosifs et munitions

À PROPOS DES AUTEURS



HANA SALAMA est chercheuse au sein du programme « Genre et désarmement ». Avant de rejoindre l'UNIDIR, Hana était consultante au Small Arms Survey où elle a publié plusieurs articles sur la surveillance de la violence armée au Sahel et en Afrique sub-saharienne. Elle a également travaillé avec l'Oxford Research Group, où elle a dirigé un processus qui a conduit à la création de la première série de normes internationales relative à la comptabilisation des victimes. Hana a travaillé sur de nombreuses campagnes de désarmement avec des ONG internationales spécialisées dans les droits de l'homme et les questions humanitaires. Son expertise s'étend à l'analyse des questions de genre, l'enregistrement des pertes civiles, la protection des civils dans les conflits, le contrôle des armes légères et le désarmement.



EMMA BJERTÉN-GÜNTHER est chercheuse non résidente au sein du programme « Genre et désarmement » de l'UNIDIR. Avant de rejoindre l'UNIDIR, Emma a travaillé sur le contrôle des armes légères tenant compte des questions de genre au sein de l'IANSA (Réseau international d'action contre les armes légères). Elle a également travaillé comme chercheuse au SIPRI (Institut international de recherches pour la paix de Stockholm), où elle a publié plusieurs ouvrages relatifs au programme pour les femmes et la paix et la sécurité, au désarmement et aux processus de paix. Elle est titulaire d'une maîtrise en politique et relations internationales avec une spécialisation en études sur la paix et les conflits de l'université d'Uppsala. Ses domaines d'expertise incluent l'analyse des questions de genre relatives au contrôle des armes légères et au désarmement, ainsi que les efforts de prise en compte des question de genre.

RÉSUMÉ

Depuis l'adoption de la résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité, la communauté internationale a mis l'accent sur l'amélioration de la participation des femmes aux décisions relatives à la paix et à la sécurité. Dans cette perspective, un nombre croissant d'États, d'agences des Nations Unies et de groupes de la société civile ont également appelé à la participation pleine et égale des femmes à la prise de décision et à la mise en œuvre des processus de contrôle des armes. Cependant, comme dans la plupart des domaines liés à la sécurité et au contrôle des armements, la gestion des armes et des munitions (GAM) constitue un secteur d'activité dans lequel les femmes sont sous-représentées. Les organisations internationales reconnaissent de plus en plus que la GAM peut jouer un rôle important dans le soutien à la transition d'un pays vers la paix. Malgré cela, aucune étude au sujet de la participation des femmes n'a été menée dans ce domaine.

L'objectif de cette étude est de combler cette lacune et de contribuer aux efforts en faveur de l'égalité des sexes par l'intermédiaire d'une analyse originale sur la participation par sexe dans le contrôle technique des armements, axée sur les rôles professionnels qui sont directement en contact avec les armes et les munitions. Il peut notamment s'agir des gestionnaires de stocks, des armuriers, des experts techniques en munitions et des spécialistes de la neutralisation des explosifs et munitions. Cette étude, qui s'appuie sur des entretiens avec des professionnels, qui ont identifié les défis auxquels les femmes sont confrontées dans ce domaine, ainsi que les bonnes pratiques pour atteindre l'égalité des sexes et accroître la diversité dans le domaine de la GAM.

La mise en place de conditions équitables pour les femmes et les hommes n'est pas seulement un bon choix, mais aussi un choix pratique. L'amélioration de la diversité dans la maîtrise des armements renforcera probablement son efficacité. Certaines institutions nationales, ainsi que des organisations internationales/régionales et les groupes de la société civile travaillant dans le domaine de la GAM, ont reconnu cette réalité et travaillent à une plus grande équité dans ce domaine. Cette étude aborde certains de ces exemples et permet de disposer d'une vue d'ensemble sur l'état de l'égalité des sexes dans la GAM.

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



Il n'existe pas de statistiques ou d'études évaluant la répartition par sexe des professionnels de la GAM ou le niveau d'engagement des femmes dans ce domaine, malgré un nombre croissant de déclarations et de résolutions multilatérales appelant à une participation accrue des femmes dans la mise en œuvre des mesures de maîtrise des armes.



Dans les entretiens menés pour cette étude, les professionnels ont exprimé leur point de vue selon lequel la GAM, et particulièrement les aspects techniques, est un domaine dominé par les hommes, non seulement en termes de composition par sexe, mais aussi en termes de perception d'un « travail d'homme », étant donné que l'expertise technique est associée à des idées de masculinité.



Les personnes interrogées ont indiqué que des normes de genre rigides ont marqué leurs expériences professionnelles et ont entraîné des défis pour les femmes dans ce domaine, notamment les stéréotypes de genre, les attitudes et politiques discriminatoires, le manque d'infrastructures adéquates et l'accès inégal aux opportunités de formation.



Les femmes spécialistes techniques ont souvent indiqué qu'elles étaient la seule femme de leur unité au sein de leur armée nationale. Les femmes qui ont travaillé à des postes techniques dans des agences des Nations Unies, des opérations de paix ou des ONG internationales spécialisées ont également déclaré qu'elles étaient l'une des rares femmes et qu'elles avaient du mal à être acceptées par leurs collègues masculins, en particulier au début de leur carrière.



Les personnes interrogées ont souligné que les rôles techniques en matière de GAM sont de plus en plus souvent assumés par des civils qui ont reçu une formation technique, telle que la formation à la neutralisation des explosifs et munitions, en dehors des institutions du secteur de la sécurité. Il s'agit d'une opportunité clé pour accroître la diversité dans les rôles techniques du domaine de la GAM et pour accroître la participation des femmes.



Les femmes qui occupent des fonctions sur le terrain ont partagé leurs expériences sur la façon dont les formations en matière de GAM a augmenté leur crédibilité et leur respect sur le terrain, en particulier le respect des collègues masculins. L'achèvement de la formation technique est important afin de surmonter les préjugés sexistes, car il offre une validation de leur qualité de professionnelles.



Les données recueillies pour cette étude - qui inclut 158 formations dans le domaine de la GAM qui se sont déroulées entre 2015 et avril 2021 en Afrique, en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'en Europe du Sud-Est - montrent un déséquilibre significatif entre les sexes parmi les participants, étant donné que les hommes représentaient 86,5 % du total des participants. Dans les formations à orientation technique, cette proportion était encore plus élevée, puisque les hommes représentaient 88,7 % des participants.



La grande majorité des participants étaient des représentants des gouvernements (91,9 %), suivis des participants des organisations internationales (4,9 %) et des organisations de la société civile (2,7 %). Parmi les professionnels, les femmes étaient nettement sous-représentées, puisqu'elles ne représentaient que 11,7 % des participants. La proportion de femmes augmente considérablement si l'on prend en compte les participants venant d'organisations internationales et d'organisations de la société civile, où les femmes représentent respectivement 44,4 % et 17,6 %.



Les données ventilées par sexe relatives aux formateurs en matière de GAM, portant sur 38 formations, montrent que les hommes constituaient près de deux tiers des formateurs et des animateurs. Malgré les limites des données, cela peut indiquer que les femmes sont proportionnellement plus susceptibles d'être formatrices que participantes aux formations de GAM.

BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA GAM

Cette étude recense un certain nombre de bonnes pratiques pour la promotion de l'égalité des sexes dans la GAM, y compris les suivantes, mais sans s'y limiter.



En ce qui concerne les formations techniques en matière de GAM, les organisateurs ont noté qu'une demande de nomination d'une femme et d'un homme était plus efficace que les appels généraux à prêter attention à l'équilibre entre les sexes, qui sont souvent ignorés. Les personnes interrogées ont souligné l'importance du suivi des femmes qui ont participé à des formations de base pour s'assurer de leur inclusion dans les formations ultérieures et créer des conditions favorables pour qu'elles avancent dans le domaine de la GAM.



Elles ont souligné la nécessité de revoir les processus de recrutement dans les organisations internationales et les ONG internationales spécialisées impliquées dans la GAM. Il s'agit notamment de reconnaître les différents parcours professionnels, ainsi que la formation et l'expérience acquises en dehors des institutions nationales, et d'offrir davantage de possibilités de formation en cours d'emploi.



En ce qui concerne l'augmentation du niveau de participation des femmes dans les institutions nationales liées à la GAM, telles que la police ou l'armée, l'étude identifie un certain nombre de bonnes pratiques, notamment l'abolition des politiques et pratiques discriminatoires, l'adoption d'une législation et de politiques sensibles au genre, ainsi que la réalisation de campagnes de recrutement ciblées.



Les formations et les programmes d'accompagnement en matière de genre ciblant les hauts fonctionnaires des institutions nationales impliquées dans la GAM ont été mis en avant comme un moyen efficace de promouvoir l'égalité des sexes dans ces institutions.



La création et le soutien d'associations professionnelles de femmes travaillant dans des institutions nationales impliquées dans la GAM ont été identifiés comme une bonne pratique pour rendre les femmes professionnelles visibles et leur fournir un soutien pour l'avancement de leur carrière.



Le fait d'élever le profil des experts techniques de la GAM qui sont des femmes et de permettre aux jeunes femmes d'envisager des carrières dans le domaine est également identifié comme un moyen d'accroître la participation des femmes aux rôles techniques relatifs à la GAM.



Les bailleurs de fonds sont identifiés comme des acteurs importants pour promouvoir l'égalité des opportunités professionnelles dans la GAM en conditionnant le financement des activités de GAM à la participation des femmes et en finançant des initiatives qui visent à diminuer les obstacles à l'entrée des femmes dans ce domaine.



**Cette étude pose la question suivante :
quelle est la place des femmes dans la
GAM ?**

**Elle adopte une approche fondée sur
les droits humains et l'égalité des
sexes dans le secteur de la sécurité,
ce qui signifie que la participation
égale et équilibrée des sexes à tous les
niveaux doit être considérée comme
un objectif en soi.**

INTRODUCTION

La gestion des armes et des munitions (GAM) joue un rôle de plus en plus essentiel afin de lutter contre les armes et munitions illicites qui entravent le développement durable et ont un impact négatif sur le plan humanitaire¹. La mise en œuvre d'un cadre national solide en matière de GAM peut effectivement perturber les sources d'approvisionnement en matériel des groupes armés non étatiques et des groupes criminels et terroristes, et par conséquent limiter leurs capacités susceptibles d'exacerber les situations d'insécurité. Le renforcement des procédures et des pratiques de GAM peut ainsi avoir un effet stabilisateur et jouer un rôle dans la réduction de la violence armée².

Comme dans d'autres domaines de la sécurité et de la maîtrise des armements, les femmes sont sous-représentées dans le domaine de la GAM. Cette étude pose la question suivante : quelle est la place des femmes dans la GAM ? Elle adopte une approche fondée sur les droits humain et l'égalité des sexes dans le secteur de la sécurité, ce qui signifie que la participation égale et équilibrée des sexes à tous les niveaux doit être considérée comme un objectif en soi.

Conformément aux objectifs de la résolution 1325 (2000) sur les femmes, la paix et la sécurité, un nombre croissant d'États, d'agences des Nations Unies et de groupes de la société civile ont demandé la participation pleine et égale des femmes à la prise de décision et à la mise en œuvre des processus de contrôle des armes. Cela a été reconnu dans plusieurs engagements internationaux relatifs à la maîtrise des armements et au désarmement³. En ce qui concerne spécifiquement la GAM, le Groupe d'experts gouvernementaux de 2019 chargé d'examiner les problèmes découlant de l'accumulation de stocks de munitions classiques en surplus a inclus la « politique et pratique de prise en compte des questions de genre » comme l'une des questions de fond à examiner⁴. Comme le reconnaissent à la fois le Programme d'action de Beijing de 1995 et le programme pour les femmes et la paix et la sécurité, il est important d'impliquer de manière significative les femmes et les hommes dans les décisions relatives à la sécurité qui affecteront directement et indirectement leur sécurité⁵. Une participation significative fait référence au fait de dépasser les efforts superficiels visant à « inclure les femmes sans leur donner véritablement la possibilité d'influencer les résultats »⁶.

-
- 1 Bureau des affaires de désarmement/Département des opérations de paix, 2021, *Gestion efficace des armes et munitions dans un contexte de désarmement, de démobilisation et de réintégration en évolution*, <https://front.un-arm.org/wp-content/uploads/2021/04/ddr-handbook-2ed-3.pdf>.
 - 2 Savannah de Tessières, *The Role of Weapon and Ammunition Management in Preventing Conflict and Supporting Security Transitions Preliminary Findings and Key Policy Considerations*, UNIDIR, 2019, <https://www.unidir.org/files/publications/pdfs/the-role-of-weapon-and-ammunition-management-in-preventing-conflict-and-supporting-security-transitions-en-773.pdf>.
 - 3 Par exemple, les documents finaux de la troisième Conférence d'examen du Programme d'action relatif aux armes légères de 2018, la cinquième Conférence des États parties au Traité sur le commerce des armes de 2019, le Plan d'action d'Oslo de 2019 de la Convention sur l'interdiction des mines antipersonnel, entre autres. Cela a également été reconnu dans les résolutions adoptées par l'Assemblée générale et le Conseil de sécurité.
 - 4 Groupe d'experts gouvernementaux chargé d'examiner les problèmes découlant de l'accumulation de stocks de munitions classiques en surplus, « Issue of Conventional Ammunition under United Nations Auspices: Note by the Secretariat », document des Nations Unies GGE/PACAS/2020/2, 31 octobre 2019, <https://undocs.org/GGE/PACAS/2020/2>.
 - 5 Emily Schroeder et al, *Gender Awareness in Research on Small Arms and Light Weapons*, 2005, https://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/WP1_2005.pdf, p. 6.
 - 6 Conseil de sécurité, *Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité*, document des Nations unies S/2018/900, 9 octobre 2018, <https://undocs.org/fr/S/2018/900>, par. 29.

Malgré les efforts en faveur de la prise en compte des questions de genre dans le secteur de la sécurité et de la maîtrise des armements, peu d'attention a été accordée à la compréhension du déséquilibre entre les sexes dans le domaine de la GAM. Il n'existe pas d'études complètes sur les femmes professionnelles travaillant dans le domaine de la GAM. De même, on recense peu de défis rencontrés par les femmes, ou des bonnes pratiques qui pourraient améliorer la diversité de genre dans ce domaine. Afin de combler ces lacunes, cette étude présente une analyse des schémas d'engagement basés sur le genre dans la GAM, et met en évidence les expériences des femmes dans des rôles techniques, tels que gestionnaire de stocks, armurier, expert en munitions et en techniques et spécialiste de la neutralisation des explosifs et munitions⁷. L'objectif est de comprendre les défis potentiels auxquels ils sont confrontés et d'identifier les bonnes pratiques pour atteindre l'égalité des sexes et la diversité dans la GAM et plus particulièrement dans les rôles techniques.

Les éléments de cette étude ont été tirés d'une analyse documentaire, de la collecte de données et d'entretiens avec des femmes et des hommes travaillant dans divers rôles relatifs à la GAM en Afrique, en Amérique latine et dans les Caraïbes, et en Europe du Sud-Est où cette pratique joue un rôle essentiel dans les processus de réforme du secteur de la sécurité et la stabilité après les conflits. Des entretiens ont également été menés avec des experts internationaux des questions de genre en matière de GAM et, plus largement, du secteur de la sécurité en général⁸.

La première section définit le domaine de la GAM et explique pourquoi la prise en compte des questions de genre est pertinente pour ce domaine. Elle fournit une vue d'ensemble des domaines fonctionnels, ainsi que des institutions et des rôles qui sont généralement impliqués dans la GAM au niveau national. La deuxième section fournit un aperçu de la représentation équilibrée des sexes dans le domaine de la GAM par l'intermédiaire d'une évaluation de l'équilibre entre les sexes dans les institutions liées à la GAM, telles que les forces armées et les forces de police, et d'une évaluation de la participation des femmes et des hommes aux formations en matière de GAM reposant sur les données collectées pour cette étude. La troisième section explore les défis actuels relatifs au genre identifiés par les professionnels et les experts actifs dans ce domaine, en s'appuyant sur des entretiens approfondis avec des professionnels de la GAM. La section



**DISTRICT DE VILLABOULY,
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE
POPULAIRE LAO**

©HALOTRUST/FIONA KILPATRICK

Une tâche de neutralisation des explosifs et munitions impliquant plus de 90 sous-munitions BLU-24.

7 Bien que cette étude reconnaisse que le genre va au-delà de la notion binaire de mâle et de femelle, elle se limite aux catégories de femmes et d'hommes. Elle le fait en tenant compte des limites de la modélisation empirique du nombre de personnes non-binaires ou de genre-fluide dans la GAM.

8 Pour un aperçu des entretiens, voir l'annexe A.

quatre met en évidence les bonnes pratiques nécessaires à la promotion de l'égalité des sexes et de la diversité dans le domaine. La dernière section résume la discussion et propose des idées pour de nouvelles pistes de recherche et de réforme des pratiques de la GAM. L'annexe A propose un aperçu de la méthodologie, de la collecte des données et des entretiens menés dans le cadre de cette recherche. L'annexe B fournit un glossaire des concepts centraux de cette étude.



Cette étude a pour objectif d'identifier les possibilités d'une plus grande diversité dans le domaine de la GAM, conformément à plusieurs engagements internationaux en faveur de l'égalité des sexes dans la population active, du développement, du désarmement, de la paix et de la sécurité.

ment son efficacité. En outre, l'ouverture d'opportunités professionnelles pour les femmes dans le domaine de la GAM pourrait potentiellement transformer les relations de pouvoir et de genre, que ce soit entre les individus et les ménages, mais aussi au niveau de la communauté, ce qui constitue un aspect fondamental pour atteindre une véritable égalité des sexes.

En fournissant des connaissances et d'idées destinées à améliorer la participation significative des femmes à la GAM, cette étude cherche à identifier les possibilités d'une plus grande diversité de genre, conformément à plusieurs engagements internationaux en faveur de l'égalité des sexes dans la population active, le développement, le désarmement, la paix et la sécurité. La mise en place de conditions équitables pour les femmes et les hommes est non seulement le bon choix mais aussi le choix pratique, car l'amélioration de la diversité dans le contrôle des armements renforcera probable-



Les femmes travaillant dans ce domaine contribuent à défaire la notion limitée des femmes en tant que victimes et démontrent les multiples rôles que les femmes peuvent jouer en matière de sécurité internationale.

1. ADOPTION D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LA GAM

1. ADOPTION D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LA GAM

Les normes de genre déterminent la façon dont les armes sont perçues et utilisées dans la société, ainsi que l'impact des armes et de la violence⁹. L'adoption d'une perspective de genre à la GAM peut contribuer à découvrir ces aspects. Par exemple, la GAM a été reconnue comme un moyen de réduire la violence armée et de sauver des vies en freinant la prolifération des armes et des munitions¹⁰ dont les répercussions varient en fonction du genre et touchent de différentes manières les hommes, les femmes, les filles, les garçons ainsi que les personnes de diverses orientations sexuelles, identités et expressions de genre¹¹. La GAM contribue également à prévenir les explosions non planifiées sur les sites de munitions, qui est un phénomène pouvant avoir des répercussions et des effets dévastateurs sur des communautés entières¹². En outre, les femmes travaillant dans ce domaine contribuent à défaire la notion limitée des femmes en tant que victimes et démontrent les multiples rôles que les femmes peuvent jouer en matière de sécurité internationale¹³.

1.1 QU'EST-CE QUE LA GAM ET POURQUOI EST-ELLE IMPORTANTE ?

La GAM désigne la supervision et la gouvernance des armes et des munitions tout au long de leur cycle de gestion, y compris l'établissement, notamment en établissant des cadres, des pratiques et des processus pertinents à l'échelle nationale pour l'acquisition, le stockage, les transferts, le contrôle de l'utilisation finale, le traçage et l'élimination sûrs et sécurisés du matériel¹⁴. La GAM ne se concentre pas uniquement sur les armes légères et de petit calibre (ALPC), mais sur une gamme plus large d'armes conventionnelles et de systèmes liés aux

9 Emile LeBrun (éd.), *Gender-responsive Small Arms Control – A Practical Guide*, Small Arms Survey, 2019, <http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/O-Handbooks/HB-07-Gender/SAS-GLASS-Gender-HB.pdf>.

10 Savannah de Tessières, *The Role of Weapon and Ammunition Management in Preventing Conflict and Supporting Security Transitions Preliminary Findings and Key Policy Considerations*, UNIDIR, 2019, <https://www.unidir.org/files/publications/pdfs/the-role-of-weapon-and-ammunition-management-in-preventing-conflict-and-supporting-security-transitions-en-773.pdf>.

11 La recherche sur les répercussions sexospécifiques des armes et des munitions sur les personnes s'identifiant au-delà et à travers la conception binaire du genre s'avère limitée. Les études qui existent montrent que ces groupes sont souvent confrontés aux mêmes risques que les autres femmes/hommes, ainsi qu'à des risques supplémentaires dus à leur orientation sexuelle, à leur identité de genre et à leur expression. Pour un aperçu des répercussions sexospécifiques de la violence armée et de l'exposition aux armes, voir Henri Myrntinen, *Créer des liens : Créer des liens : la maîtrise des armements, le désarmement et le programme femmes, paix et sécurité*, UNIDIR, 2020, p. 18. Pour des recherches sur la violence armée contre les minorités de genre, voir Adam P. Romero, Ari M. Shaw et Kerith J. Conron, *Gun Violence against Sexual and Gender Minorities in the United States*, 2019, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/SGM-Gun-Violence-Apr-2019.pdf>.

12 Voir l'infographie « Quick facts on unplanned explosions at munitions sites (UEMS)* » de Small Arms Survey <http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/W-Infographics/SAS-UEMS-Infographic.pdf>

13 Salama, Hana, *A Man's Job? Women in Weapons and Ammunition Management*, UNIDIR commentary, 2021 <https://unidir.org/commentary/mans-job-women-weapons-and-ammunition-management>

14 Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards (IDDRS), Module 4.11 – Transitional Weapons and Ammunition Management, <https://www.unndr.org/modules/IDDRS-4.11-Transitional-Weapons-Ammunition-Management.pdf>.

munitions, détenues par des acteurs étatiques¹⁵.

Une approche de la gestion du cycle de vie fait référence au point de fabrication ou de production jusqu'à l'élimination, y compris la destruction à la fin du cycle. Cette approche s'avère utile afin d'identifier les organismes pertinentes qui gèrent les armes et les munitions à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement. Des travaux de recherches antérieures de l'UNIDIR ont identifié 10 domaines fonctionnels clés de la GAM (voir encadré 1). Ces domaines fonctionnels ne sont pas exhaustifs, bien qu'ils soient utiles à la compréhension de la perspective du cycle de vie. D'autres domaines fonctionnels peuvent notamment inclure le contrôle de la fabrication, la production artisanale et le contrôle et la gestion des armes artisanales ; un accent plus large sur la possession par des civils ; la GAM reposant sur la communauté ; la GAM par des organismes civils ou non publics autorisés (par exemple, des acteurs de la sécurité privée) ; et les douaniers¹⁶.

Le détournement d'armes et de munitions vers les groupes armés non étatiques et les groupes criminels et terroristes, pose des problèmes importants pour la paix, la sécurité et le développement. La GAM peut avoir un effet stabilisateur et limiter les capacités de ces groupes qui pourraient autrement exacerber les situations d'insécurité¹⁸. Une mauvaise GAM peut menacer l'acheminement de l'aide humanitaire et entraver le développement durable. C'est pourquoi la GAM est devenue un outil de plus en plus important pour les organisations internationales afin de résoudre ces problèmes¹⁹.

ENCADRÉ 1 10 domaines fonctionnels clés de la GAM¹⁷

1. Mécanisme de coordination nationale
2. Cadre législatif et réglementaire national
3. Contrôles de transfert
4. Gestion des stocks
5. Marquage
6. Tenue de registres
7. Profilage et traçage des armes et des munitions
8. Traitement des armes et des munitions illicites
9. Collection d'armes
10. Élimination, y compris la destruction

15 Bien que cette étude se réfère principalement à la GAM détenues par l'État ou aux stocks nationaux, il est également possible de considérer que les cadres législatifs, les politiques et les pratiques liés aux armes et munitions détenues par les civils font partie de la GAM. Voir Hardy Giezendanner and Himayu Shiotani, *Reference Methodology for National Weapons and Ammunition Management Baseline Assessments*, UNIDIR, 2021 ; et Savannah de Tessières, *The Role of Weapon and Ammunition Management in Preventing Conflict and Supporting Security Transitions Preliminary Findings and Key Policy Considerations*, UNIDIR, 2019, <https://www.unidir.org/files/publications/pdfs/the-role-of-weapon-and-ammunition-management-in-preventing-conflict-and-supporting-security-transitions-en-773.pdf>.

16 Hardy Giezendanner et Himayu Shiotani, *Reference Methodology for National Weapons and Ammunition Management Baseline Assessments*, UNIDIR, 2021.

17 Ibid.

18 Ibid. ; et Savannah de Tessières, *The Role of Weapon and Ammunition Management in Preventing Conflict and Supporting Security Transitions Preliminary Findings and Key Policy Considerations*, UNIDIR, 2019, <https://www.unidir.org/files/publications/pdfs/the-role-of-weapon-and-ammunition-management-in-preventing-conflict-and-supporting-security-transitions-en-773.pdf>.

19 Bureau des affaires de désarmement, *Gestion efficace des armes et des munitions dans un contexte changeant de désarmement, de démobilisation et de réintégration*, 2021 <https://www.un.org/disarmament/ddr-handbook-2ed/>.

La GAM contribue à renforcer les stratégies de redressement après les conflits armés en soutenant les composantes réglementaires, opérationnelles et techniques des réformes du secteur de la sécurité ; le désarmement, la démobilisation et la réintégration ; ainsi que l'application des obligations et des objectifs des embargos sur les armes et autres instruments pertinents²⁰.

La prolifération d'armes et de munitions non réglementées et illicites entraîne des risques humanitaires et sécuritaires multiformes pour les sociétés qui remettent en cause la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD). Il s'agit notamment de décès ainsi que de préjudices physiques et psychologiques (ODD 5, 11 et 16), de déplacements internes (ODD 10), de perturbations dans la fourniture de services humanitaires (ODD 2) ainsi que d'atteintes à l'accès à la santé et à l'éducation (ODD 3 et 4)²¹.

L'exposition à ces risques est liée au genre et a des répercussions différentes sur les personnes ayant une identité de genre différente²². Bien que les hommes et les garçons représentent la grande majorité des auteurs de la violence armée ainsi que des décès causés par les armes, la violence fondée sur le genre facilitée par le détournement d'armes et les transferts d'armes non réglementés ou illicites se traduit souvent par des violences sexuelles visant spécifiquement les femmes et les filles²³. Les décès et les blessures des hommes peuvent avoir des répercussions secondaires en raison des attentes sexospécifiques à l'égard des femmes. Dans de nombreux pays, les soins aux blessés sont en grande partie laissés aux femmes. Cela impose souvent des rôles de soignant supplémentaires, impliquant un travail de soins non rémunéré au sein de la famille, ce qui entraîne souvent une réduction des opportunités économiques, éducatives et politiques²⁴.

Les armes légères sont utilisées dans environ un tiers de tous les féminicides. Dans les pays où le taux de féminicides est le plus élevé, plus de la moitié de ces meurtres sont perpétrés au moyen d'armes de petit calibre²⁵. Les recherches indiquent que la présence d'une arme

-
- 20 Voir Savannah de Tessières, *The Role of Weapon and Ammunition Management in Preventing Conflict and Supporting Security Transitions Preliminary Findings and Key Policy Considerations*, UNIDIR, 2019, <https://www.unidir.org/files/publications/pdfs/the-role-of-weapon-and-ammunition-management-in-preventing-conflict-and-supporting-security-transitions-en-773.pdf>; et J. Arthur Boutellis, *The Changing Role of Conventional Arms Control in Preventing and Managing Violent Conflicts*, 2018, <https://unidir.org/files/publications/pdfs/-en-725.pdf>.
- 21 Hardy Giezendanner et Himayu Shiotani, *Reference Methodology for National Weapons and Ammunition Management Baseline Assessments*, UNIDIR, 2021.
- 22 En ce qui concerne les répercussions sexospécifiques du détournement des armes et des munitions sur les femmes et les filles, voir Assemblée générale, *Incidence des transferts d'armes sur les droits de l'homme dans les conflits armés Rapport de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme*, document des Nations Unies A/HRC/44/29, 19 juin 2020. En ce qui concerne les répercussions sexospécifiques de la violence armée et de l'exposition aux armes, voir Henri Myrntinen, *Créer des liens : la maîtrise des armements, le désarmement et le programme femmes, paix et sécurité*, UNIDIR, 2020, p. 14-15.
- 23 Bureau des affaires de désarmement, « Assurer notre avenir commun : Un agenda sur le désarmement », <https://www.un.org/disarmament/sg-agenda/fr/>, p. 39 ; En ce qui concerne les répercussions sexospécifiques du détournement des armes et des munitions sur les femmes et les filles, voir Assemblée générale, *Incidence des transferts d'armes sur les droits de l'homme dans les conflits armés Rapport de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme*, document des Nations Unies A/HRC/44/29, 19 juin 2020.
- 24 Emile LeBrun (éd.), *Gender-responsive Small Arms Control - A Practical Guide*, Small Arms Survey, 2019, p. 65.
- 25 Le féminicide est généralement compris comme le meurtre intentionnel de femmes en raison de leur genre, mais des définitions plus larges incluent tout meurtre de femmes ou de filles. Le féminicide est généralement perpétré par des hommes. La plupart des cas de féminicides sont commis par des compagnons ou des ex-compagnons, et impliquent des abus continus dans le foyer, des menaces ou des intimidations, des violences sexuelles ou des situations où les femmes ont moins de pouvoir ou moins de ressources que leur compagnon. OMS, « Comprendre et lutter contre la violence à l'égard des femmes : Le fémicide », http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/86253/WHO_RHR_12.38_fre.pdf?sequence=1 ; et Compendium de modules pour le contrôle des armes légères 06.10, « Women, Men and the Gendered Nature of Small Arms and Light Weapons », 2017, <https://www.un.org/disarmament/wp-content/uploads/2018/10/MOSAIC-06.10-2017EV1.0.pdf>.

à feu dans un foyer augmente le risque de violence à l'égard des femmes²⁶. Les féminicides sont souvent commis par des auteurs que la victime connaissait auparavant²⁷. La menace ou la menace implicite de l'utilisation des ALPC peut également avoir de graves répercussions sur les droits de l'homme et peut être considérée comme une forme de violence fondée sur le genre²⁸. Grâce à des cadres réglementaires solides et à des pratiques liées, la GAM peut jouer un rôle dans la prévention de la violence à l'égard des femmes facilitée par les armes et les munitions. L'intégration d'une perspective de genre dans la GAM pourrait notamment inclure l'évaluation de l'existence de réglementations ou de procédures permettant de déterminer dans quelles circonstances les agents de sécurité sont autorisés à emporter des armes de service chez eux et évaluer la législation et les pratiques relatives aux armes à feu appartenant à des civils.

La GAM et les processus de gestion des stocks de munitions spécifiquement renforcés peuvent également atténuer les risques posés par les explosions non planifiées sur les sites de munitions et les autres sites. Les explosions non planifiées sur les sites de munitions peuvent avoir des effets dévastateurs et sexospécifiques sur les communautés environnantes en temps de paix ou de guerre²⁹. Des pratiques inadéquates en matière de GAM, telles qu'une mauvaise application des normes de stockage des munitions, la tenue de registres et la supervision, peuvent résulter en une explosion non planifiée sur les sites de munitions. Ces incidents, qui se produisent souvent dans des communautés résidentielles, entraînent parfois des centaines de morts et de blessés par incident, ainsi que des dommages aux infrastructures, et touchent des hommes, des femmes, des filles, des garçons, des personnes non binaires ou à mobilité réduite, tant dans l'immédiat qu'à long terme³⁰.

26 Small Arms Survey, « Too Close to Home: Guns and Intimate Partner Violence », dans Small Arms Survey 2013, <http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/A-Yearbook/2013/en/Small-Arms-Survey-2013-Chapter-2-EN.pdf>.

27 Ibid.

28 Voir le glossaire à l'annexe B pour une définition de la violence fondée sur le genre ; en ce qui concerne les répercussions sexospécifiques du détournement des armes et des munitions sur les femmes et les filles, Assemblée générale, *Incidence des transferts d'armes sur les droits de l'homme dans les conflits armés Rapport de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme*, document des Nations Unies A/HRC/44/29, 19 juin 2020.

29 Voir « Scale and Scope » dans Small Arms Survey, *Handbook on Unplanned Explosions at Munition Sites*, 2014, <http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/O-Handbooks/HB-03-UEMS/SAS-HB03-UEMS-Intro-Part-I.pdf>, p. 9 ; et données actualisées en mars 2020, <http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/W-Infographics/SAS-UEMS-Infographic.pdf>.

30 Small Arms Survey, « UEMS in Residential Areas », 2020, <http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/V-Fact-sheets/SAS-Fact-Sheet-UEMS.pdf>.

1.2 QUI PARTICIPE À LA GAM ?

En fonction des domaines fonctionnels de la GAM, ainsi que des objectifs plus élargis de sécurité nationale, plusieurs institutions et parties prenantes peuvent être impliquées dans la budgétisation, la planification, la coordination et la mise en œuvre de la GAM. La responsabilité première en matière de GAM incombe au gouvernement de l'État concerné, qui a la responsabilité et le droit d'appliquer ses propres normes nationales aux mesures de GAM sur son territoire, conformément aux instruments internationaux et régionaux pertinents de contrôle des armements et aux cadres juridiques applicables. Pour s'assurer que la planification et la mise en œuvre de la GAM sont menées conformément aux instruments, normes et directives internationaux en matière de contrôle des armes (notamment les Directives techniques internationales sur les munitions et le Recueil de modules sur le contrôle des armes légères), les Nations Unies offrent un soutien et des connaissances spécialisées aux gouvernements nationaux³¹.

En général, une autorité nationale prend la tête de la coordination des processus de GAM avec la participation de plusieurs parties prenantes. Les autorités nationales suivantes, ou leur équivalent, sont le plus souvent engagées dans la coordination et la mise en œuvre de la GAM :

- les ministères de la défense, des affaires étrangères, de l'intérieur, de la justice, du commerce, etc. ;
- les institutions de sécurité nationale et les agences liées comme le renseignement national, les douanes, le contrôle des frontières, etc. ;
- les services de sécurité nationale, y compris les forces armées, les forces de l'ordre et les services liés ;
- les parties prenantes nationales responsables de la réforme du secteur de la sécurité, de la consolidation de la paix, du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration, de la réduction de la violence et des sanctions, y compris les embargos sur les armes ; et
- les organismes nationaux de coordination en matière de lutte contre les armes légères, tels que les commissions nationales sur les armes légères³².

Dans certains contextes, les acteurs internationaux - par exemple les entités des Nations Unies (y compris les opérations de paix et les missions politiques spéciales et les entités spécialisées), les organisations régionales et sous-régionales, les organisations internationales et les ONG internationales spécialisées - peuvent également être impliqués dans la budgétisation, la planification, la coordination et la fourniture de capacités techniques en matière de GAM à l'État³³.

31 Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards (IDDRS), Module 4.11 – Transitional Weapons and Ammunition Management, <https://www.unodc.org/modules/IDDRS-4.11-Transitional-Weapons-Ammunition-Management.pdf>.

32 Hardy Giezendanner et Himayu Shiotani, *Reference Methodology for National Weapons and Ammunition Management Baseline Assessments*, UNIDIR, 2021.

33 Basé sur *ibid.*

Dans de nombreux pays, les organisations nationales de la société civile ont joué un rôle important dans la formulation des politiques et des pratiques en matière de GAM en mettant en évidence les problèmes de sécurité et les répercussions globales de la violence armée sur leurs communautés. Grâce à un travail de sensibilisation et d'influence soutenu, un certain nombre d'entre eux ont contribué à faire évoluer les attitudes de la société à l'égard des armes, ainsi que les politiques de contrôle des armes en plaidant auprès des autorités nationales sur les traités internationaux relatifs au contrôle des armes et leur mise en œuvre³⁴.

Les types de rôles dans la GAM varient d'un domaine fonctionnel à l'autre (voir l'encadré 1 pour les domaines fonctionnels de la GAM) et dépendent des dispositions institutionnelles dans un contexte national spécifique. Ils peuvent impliquer des rôles civils et non civils, ainsi que des rôles techniques ou politiques. Cette répartition n'est pas stricte et varie d'un État à l'autre. Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont noté une tendance croissante à ce que les rôles techniques de la GAM soient occupés par des civils ayant reçu une formation en dehors des institutions de sécurité nationale, par exemple par le biais d'organisations internationales, d'ONG internationales spécialisées et du secteur privé.

Cette étude se concentre sur les fonctions qui impliquent un contact direct avec les armes et les munitions, telles que la gestion des stocks, le marquage et l'enregistrement, le profilage et le traçage des munitions, le traitement des armes saisies et l'élimination (dénommées dans ce document « rôles techniques de la GAM »). Les rôles techniques comprennent, sans s'y limiter, des rôles tels que les gestionnaires de stocks, les armuriers, les experts techniques en munitions et les spécialistes de la neutralisation des explosifs et munitions (voir l'encadré 2 pour plus d'informations sur les rôles techniques de la GAM). Cette orientation découle du fait que les femmes sont confrontées à des défis spécifiques dans ces domaines, où l'expertise technique a été associée à des normes adaptées aux hommes³⁵.



ED DAMAZIN, SOUDAN

©SERVICE PHOTOGRAPHIQUE DE L'ONU

Lancement du désarmement au Soudan

34 Voir par exemple Bureau des affaires de désarmement, *Advocacy by Non-governmental Organizations to Strengthen the United Nations Programme of Action on Small Arms and Light Weapons*, 2018, <https://www.un.org/disarmament/wp-content/uploads/2019/04/civil-society-20181.pdf> ; et *Civil Society Engagement in Disarmament Processes: The Case for a Nuclear Weapons Ban*, <https://www.un.org/disarmament/wp-content/uploads/2017/03/civil-society-2016.pdf>.

35 Voir les chapitres 11 à 13 dans Vanessa Farr et al. (éd.), *Sexed Pistols: The Gendered Impacts of Small Arms and Light Weapons*, 2009 ; et Henri Myrtilinen, « Gender and the Gun: Gender responsive Small Arms Programming », dans Emile LeBrun (éd.), *Gender-responsive Small Arms Control - A Practical Guide*, Small Arms Survey, 2019, p. 71.



Les **experts techniques en munitions**, souvent appelés agents techniques en munitions ou techniciens en munitions, mènent des évaluations techniques et fournissent des recommandations techniques sur l'amélioration de la sûreté et de la sécurité des stocks de munitions. Ce rôle implique également l'élaboration de procédures et de documents relatifs à la gestion et aux pratiques en matière de munitions. Les agents techniques en munitions peuvent également être responsables de l'élimination finale des munitions. Les tâches supplémentaires pourraient inclure la formation du personnel impliqué dans la gestion des munitions³⁷.



Les **spécialistes de la neutralisation des explosifs et munitions**, souvent appelés experts techniques de la neutralisation des explosifs et munitions, sont chargés d'élaborer des procédures et de la documentation concernant la détection, l'identification, l'évaluation, la mise en sécurité, la récupération et l'élimination finale des munitions explosives non explosées. Ce rôle peut également consister à sécuriser et/ou à éliminer les munitions explosives devenues dangereuses en raison de leur endommagement ou de leur détérioration³⁸. Les tâches supplémentaires pourraient inclure la formation du personnel impliqué dans les activités d'élimination³⁹.



Les **gestionnaires de stocks/gardiens de stocks** sont responsables des armes et des munitions qui sont stockées dans une armurerie ou un dépôt de munitions affecté à une unité. Le rôle consiste à assurer la sécurité physique du matériel stocké et le suivi du volume et de la qualité des armes et des munitions (tenue de registres), notamment en répondant à tout article manquant et en signalant les équipements non fonctionnels⁴⁰.



Les **armuriers** sont chargés de garantir la fonctionnalité et la sûreté des systèmes d'armes. Ils effectuent des réparations et des inspections de routine de tous les systèmes d'armes, y compris dans des conditions difficiles sur le terrain⁴¹. Ce rôle nécessite généralement une longue formation technique.

36 Cette liste fournit une illustration de certaines spécialisations que l'on trouve dans les armées nationales, mais elle n'est en aucun cas exhaustive.

37 Consultations avec le Bureau des affaires de désarmement sur les profils d'experts en gestion du programme SaferGuard de l'ONU.

38 International Ammunition Technical Guidelines 01.40, « Glossary of Terms, Definitions and Abbreviations », 2015, <https://unoda-web.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/assets/convarms/Ammunition/IATG/docs/IATG01.40.pdf>.

39 Consultations avec le Bureau des affaires de désarmement sur les profils d'experts en gestion du programme SaferGuard de l'ONU. En plus de la formation d'experts techniques en matière de NEDEX, il est possible de recevoir une formation spécialisée en tant que spécialiste de l'élimination des engins explosifs improvisés..

40 Small Arms Survey, « Facilitating PSSM Assistance in the Sahel and Beyond », *Issue Brief*, no. 18, 2016, <http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/G-Issue-briefs/SAS-IB18-PSSM-Sahel.pdf>, p. 2.

41 Ministère de la défense britannique, définition de l'armurier, <https://apply.army.mod.uk/roles/royal-electrical-and-mechanical-engineers/armourer>.



Les femmes et les hommes ont le droit de participer à la prise de décision et à la mise en œuvre des processus de contrôle des armements et de désarmement.

2. PARTICIPATION DES FEMMES À LA GAM

2. PARTICIPATION DES FEMMES À LA GAM

Les femmes et les hommes ont le droit de participer à la prise de décision et à la mise en œuvre des processus de contrôle des armements et de désarmement. Ce fait a été reconnu dans plusieurs résolutions multilatérales et souligné dans les processus de révision de nombreux traités et protocoles, ainsi que par le Secrétaire général⁴². Dans le domaine spécifique de la GAM, les États membres ont reconnu la nécessité d'encourager la pleine participation des femmes et des hommes à la pratique et à la politique de gestion des munitions⁴³. En outre, le Groupe d'experts gouvernementaux de 2019 chargé d'examiner les problèmes découlant de l'accumulation de stocks de munitions classiques en surplus a inclus la « politique et pratique de prise en compte des questions de genre » comme l'une des questions de fond à examiner⁴⁴. Malgré ces efforts, les femmes restent largement sous-représentées dans les discussions relatives aux armes. Cela se reflète également dans la diplomatie du désarmement, comme l'ont montré des travaux de recherches antérieurs⁴⁵.

La diversité des genres, et la diversité en général, est essentielle pour cultiver les idées et les perspectives qui peuvent contribuer à garantir que les politiques et les pratiques en matière de GAM répondent de manière adéquate aux différents besoins de tous les groupes touchés par le détournement, l'utilisation abusive et la prolifération illicite des armes et des munitions, ainsi que par les explosions imprévues sur les sites de munitions et les autres sites. Dans certains domaines de travail relatifs à la GAM, comme le déminage humanitaire, il a notamment déjà été démontré qu'une force de travail diversifiée et équilibrée entre les sexes augmente l'efficacité et l'efficacité des activités et profite à la communauté dans son ensemble en assurant une réponse cohérente aux besoins différenciés et aux priorités des hommes, des femmes, des filles et des garçons touchés par les mines. Il est également prouvé que les équipes de déminage mixtes, qui comprennent à la fois des femmes et des hommes, ont tendance à avoir moins de blessures⁴⁶.

En outre, des études menées dans le domaine de l'action humanitaire contre les mines ont montré que l'emploi de femmes en tant que démineuses a un effet positif sur leur statut socio-économique ainsi que sur leur famille. Par exemple, en Angola, le HALO Trust a développé le projet « 100 Women in Demining », une initiative destinée à accroître la participation des femmes au déminage. On a constaté que les revenus gagnés par les femmes employées grâce à ce projet leur permettaient de payer les frais de scolarité de leurs enfants. Le projet a également permis aux employées d'acheter des terres, d'avoir accès à d'autres ressources et

42 Bureau des affaires de désarmement, « Assurer notre avenir commun : Un agenda pour le désarmement », 2018, <https://www.un.org/disarmament/sg-agenda/fr/>; Bureau des affaires de désarmement, « Disarmament Agenda Implementation Plan Action 37 », <https://www.un.org/disarmament/sg-agenda/en/#actions>.

43 Assemblée générale, résolution A/RES74/65, 20 décembre 2019, <https://undocs.org/pdf?symbol=fr/A/RES/74/65>, p. 1.

44 Groupe d'experts gouvernementaux chargé d'examiner les problèmes découlant de l'accumulation de stocks de munitions classiques en surplus, « Issue of Conventional Ammunition under United Nations Auspices: Note by the Secretariat », document des Nations Unies GGE/PACAS/2020/2, 31 octobre 2019, <https://undocs.org/GGE/PACAS/2020/2>.

45 Renata Hessmann Dalaqua et al. *Still Behind the Curve: Gender Balance in Arms Control, Non-Proliferation and Disarmament Diplomacy*, UNIDIR, 2019, <https://unidir.org/publication/still-behind-curve>.

46 United Nations Gender Guidelines for Mine Action Programmes, 2019, https://unmas.org/sites/default/files/mine_action_gender_guidelines_web_0.pdf; et Gender and Mine Action Programme, *Gender-Sensitive Recruitment and Training in Mine Action: Guidelines*, 2013, <https://www.gmap.ch/wp-content/uploads/2016/07/RT-Guidelines-EN-HR.pdf>.

d'investir dans leur propre éducation⁴⁷. Ces opportunités dont bénéficient les femmes deviennent déterminantes, notamment dans les contextes post-conflit où de nombreux hommes ont perdu la vie et où les femmes se retrouvent seules à subvenir aux besoins de leurs enfants et de leur famille, avec peu d'opportunités de travail. Des études similaires menées au Liban et en Colombie ont établi un lien entre l'emploi des femmes et un changement du pouvoir décisionnel au sein du ménage. Les femmes ont déclaré être prises plus au sérieux par les membres de leur famille et, dans certains cas, avoir une plus grande influence sur les décisions concernant l'allocation de l'argent et les dépenses dans leur famille lorsqu'elles sont employées comme démineuses et contribuent de manière significative au revenu du ménage⁴⁸. L'amélioration de l'accès des femmes au marché du travail pourrait transformer les relations de pouvoir et de genre, que ce soit entre les individus et au sein des ménages, mais aussi au niveau de la communauté, ce qui constitue un aspect fondamental pour atteindre une véritable égalité des sexes⁴⁹.



© PNUD CENTRE DE DOCUMENTATION D'EUROPE DU SUD-EST ET DE L'EST
SUR LA LUTTE CONTRE LA PROLIFÉRATION DES ARMES LÉGÈRES

Amélioration des compétences de communication et de sensibilisation des femmes officiers militaires Formation organisée en 2021 dans le cadre du projet de *Renforcement de la coopération régionale sur la prise en compte des questions de genre dans la réforme du secteur de la sécurité dans les Balkans occidentaux*

47 HALO Trust, « Meet Angolan Deminer Luciana », 2017, <https://www.halotrust.org/latest/halo-updates/stories/female-empowerment/>; et HALO Trust, « HALO Nagorno Karabakh celebrates Women's Day », 2016, <https://www.halotrust.org/latest/halo-updates/stories/halo-celebrates-international-womens-day/>.

48 Des recherches ont été menées en Colombie avec l'armée colombienne, HALO Trust et Norwegian People's Aid et au Liban avec Danish Church Aid, Mines Advisory Group et Norwegian People's Aid. Voir Franziska Ehlert, Zeila Lauletta et Nelly Schläferei, *Women in Humanitarian Mine Action: Assessing Agency in Families and Communities*, 2016, <https://www.gmap.ch/wp-content/uploads/2016/07/final-report-ARS-2016.pdf>, p. 30-34.

49 Centre international de déminage humanitaire de Genève et PNUD, *Leaving no one behind: Mine Action and the Sustainable Development Goals*, 2017, <https://www.gichd.org/en/resources/publications/detail/publication/leaving-no-one-behind-mine-action-and-the-sustainable-development-goals/>, p. 40-42.

2.1 QUELLE EST LA PLACE DES FEMMES ? À LA RECHERCHE DE DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE

En suivant la question posée par Cynthia Enloe, cette recherche a cherché à demander « quelle est la place des femmes ? » dans la GAM⁵⁰. Les observations sur le terrain montrent que la participation des femmes à la GAM est faible, mais il n'existe pas de données accessibles pouvant fournir un aperçu systématique de l'équilibre entre les sexes dans le domaine et ses rôles techniques. Cela entraîne des difficultés lorsqu'il s'agit d'évaluer le niveau actuel de participation des femmes et de suivre les progrès vers l'égalité des sexes.

Dans de nombreux contextes, les domaines fonctionnels de la GAM, comme la gestion des stocks, le marquage et l'enregistrement, le profilage et le traçage, le traitement des armes et des munitions illicites ainsi que l'élimination, sont généralement assurés par les institutions de sécurité nationale telles que les forces armées et la police. Par conséquent, il est utile de se pencher davantage sur les niveaux de participation des femmes dans ces institutions afin de comprendre les parcours professionnels potentiels des femmes dans la GAM. Toutefois, cette étude reconnaît qu'une forte représentation des femmes n'est pas nécessairement une indication de l'égalité des sexes. L'égalité des sexes exige de regarder au-delà du nombre de femmes et d'hommes et d'examiner la culture institutionnelle afin de s'assurer que les opportunités sont distribuées de manière égale. De même, une proportion plus élevée de femmes dans les institutions du secteur de la sécurité n'entraîne pas nécessairement une augmentation du nombre de femmes dans la GAM. Comme décrit ci-dessous, les institutions du secteur de la sécurité maintiennent toujours une division du travail basée sur le sexe, dans laquelle les femmes sont plus concentrées dans certains domaines tels que les rôles médicaux et administratifs. En tant que telle, cette étude considère également le rôle des institutions non étatiques dans l'amélioration de l'égalité des sexes dans la GAM.

Les données ventilées par sexe sur les armées nationales ne sont pas disponibles pour tous les États et même ceux qui rendent compte de la participation des femmes dans l'armée présentent des lacunes importantes dans les périodes de référence⁵¹. Des recherches antérieures montrent que les femmes sont sous-représentées dans les armées nationales, et que leur représentation est particulièrement faible aux rôles de combat. Les données les plus récentes des États membres et des partenaires de l'OTAN indiquent que les femmes représentent en moyenne 11 % du personnel militaire en service actif⁵². Il existe une minorité d'États où les femmes représentent plus de 20 % des forces armées nationales, notamment l'Afrique du Sud, Israël, la Jamaïque, la Namibie et la République dominicaine. Dans ce groupe, Israël se distingue, puisque les femmes représentent 40 % de l'armée⁵³.

50 Cynthia Enloe, *Bananas, Beaches and Bases; Making Feminist Sense of International Politics*, 1989.

51 Les rapports rédigés par les États membres et les États partenaires de l'OTAN à l'intention du Comité de l'OTAN sur les perspectives de genre constituent une exception notable à cette règle. Ces rapports sont rédigés régulièrement et offrent une analyse complète de la répartition des femmes dans les différentes branches de l'armée. Ils reposent sur les contributions volontaires des membres de l'OTAN et des États partenaires. Voir OTAN, *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*, 2018, https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/7/pdf/200713-2018-Summary-NR-to-NCGP.pdf; et Robert Ulrich Nagel, « The Known Knowns and Known Unknowns in Data on Women, Peace and Security », 2019, <https://www.lse.ac.uk/women-peace-security/assets/documents/2019/WPS19Nagel.pdf>, p. 9.

52 Voir OTAN, *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*, 2018, https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/7/pdf/200713-2018-Summary-NR-to-NCGP.pdf; et Vanessa F. Newby, et Clotilde Sebag, « Gender Sidestreaming? Analysing Gender Mainstreaming in National Militaries and International Peacekeeping », *European Journal of International Security*, vol. 6, no. 2, 2021, <https://doi.org/10.1017/eis.2020.20>.

53 Ibid.

Historiquement, les femmes ont été cantonnées à des rôles dans les services médicaux et administratifs et elles ont généralement disposé d'un accès limité, voire nul, aux académies militaires. Il subsiste aujourd'hui des limitations et des restrictions pour les femmes lorsqu'elles choisissent certaines branches et certains services. Dans de nombreux États, les femmes sont toujours exclues des rôles de combat et des

rôles considérés comme à haut risque d'exposition au combat⁵⁴. Cela pourrait s'expliquer par une notion sous-jacente selon laquelle les femmes auraient besoin de protection. Comme l'ont fait remarquer d'autres chercheurs, cette perception tend à dévaloriser la contribution des femmes aux armées nationales, à limiter leurs possibilités de promotion et à les empêcher de rester dans l'armée⁵⁵.

Il est tout aussi difficile de trouver des données régionales ou nationales ventilées par sexe pour les forces de police nationales⁵⁶. Malgré cela, il est possible d'affirmer que les femmes sont en minorité dans les forces de police des différentes régions du monde. Les femmes ont tendance à être surreprésentées dans les fonctions administratives, à l'instar de ce qui est observé dans les forces armées. Une étude internationale montre que l'inclusion des femmes dans les forces de police était considérée comme souhaitable au début du vingtième siècle, sur la base de l'hypothèse relative aux rôles sexospécifiques des femmes, tels que le travail communautaire, le travail avec d'autres femmes, les enfants et les personnes âgées⁵⁷. Ces hypothèses semblent persistantes et expliquent la division du travail selon le sexe, qui éloigne par conséquent les femmes des rôles où les armes sont manipulées et gérées.



Historiquement, les femmes ont été cantonnées à des rôles dans les services médicaux et administratifs et elles ont généralement disposé d'un accès limité, voire nul, aux académies militaires.

54 Ibid.

55 Ibid.

56 Tim Prenzler et Georgina Sinclair, « The Status of Women Police Officers: An International Review », *International Journal of Law, Crime and Justice*, vol. 41, no. 2, 2013, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2012.12.001>.

57 Ibid.

2.2 (DÉS)ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES DANS LES FORMATIONS DE GAM

Comme nous l'avons vu précédemment, la GAM n'est plus un domaine réservé aux armées et aux forces de sécurité nationales, mais implique une pléthore d'organisations qui soutiennent les acteurs nationaux en fournissant une expertise technique et en renforçant les capacités⁵⁸. Certaines de ces organisations proposent des formations qui augmentent les chances des militaires et des civils d'acquérir des compétences techniques et d'être recrutés dans des rôles techniques de GAM, tant aux acteurs nationaux qu'aux employés des organisations internationales/régionales, des Nations Unies et des ONG internationales spécialisées. L'examen de l'équilibre entre les sexes dans les formations liées à la GAM pourrait donc fournir un indicateur des tendances futures en matière d'équilibre entre les sexes dans le domaine et montrer si les femmes disposent d'opportunités de devenir des expertes techniques en matière de GAM.

Cette recherche visait à obtenir des données ventilées par sexe sur les participants aux

formations liées à la GAM. Après avoir contacté un certain nombre d'organisations, il a été possible de recueillir les données de sept d'entre elles, principalement des fournisseurs d'assistance internationale⁵⁹, couvrant un total de 158 formations dispensées entre 2015 et avril 2021 en Afrique, en Amérique latine et dans les Caraïbes, et en Europe du Sud-Est⁶⁰. La grande majorité (149) des formations étaient axées sur des domaines techniques, notamment des sessions sur des sujets tels que la gestion des stocks, le marquage et l'enregistrement, le profilage des armes et des munitions, la technique des munitions et la neutralisation des explosifs et munitions. Même si ces formations sont également ancrées dans les politiques et stratégies des gouvernements et dans la mise en œuvre des cadres juridiques, moins de 6 % (9 formations) étaient des formations axées sur les politiques et portant uniquement sur des domaines tels que la prise en compte des questions de genre, la rédaction ou la mise en œuvre de plans d'action nationaux, les cadres juridiques tels que les traités



**BRIA, RÉPUBLIQUE
CENTRAFRICAINE**

©SERVICE PHOTOGRAPHIQUE DE L'ONU

Munitions saisies des rebelles de l'ex-Séléka.

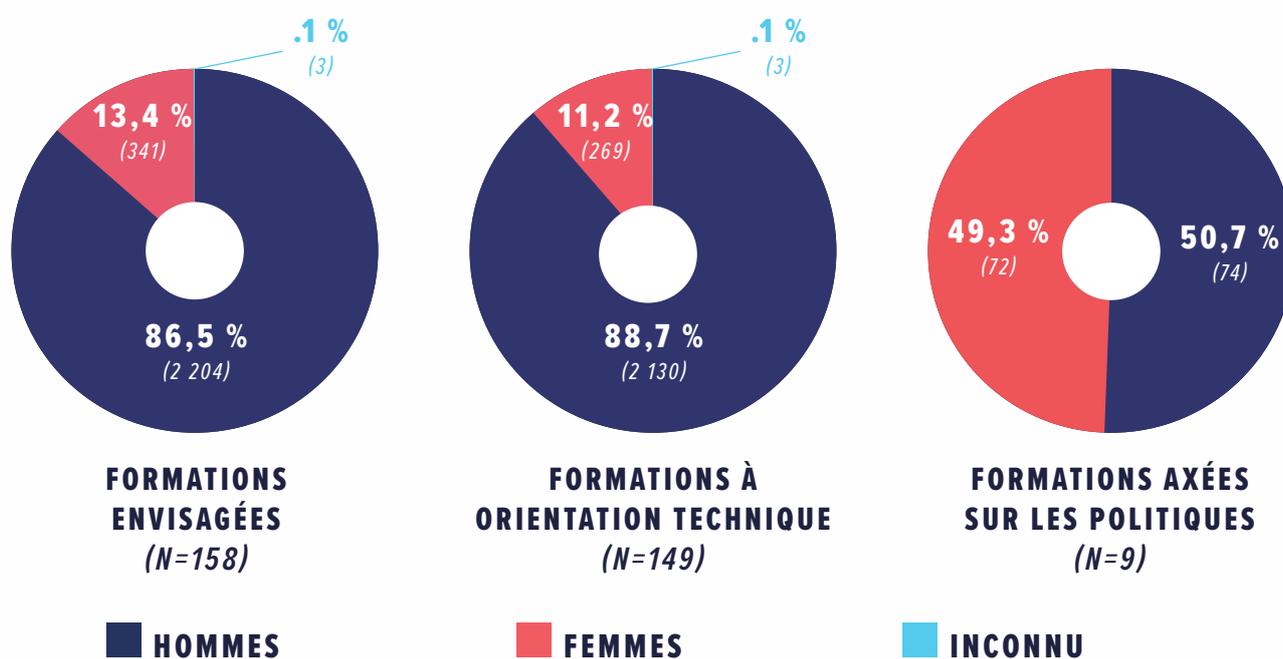
58 Hardy Giezendanner et Himayu Shiotani, *Reference Methodology for National Weapons and Ammunition Management Baseline Assessments*, UNIDIR, 2021.

59 Dans cette étude, les « fournisseurs d'assistance internationale » font référence aux organisations internationales, aux organisations régionales et sous-régionales et aux organisations non gouvernementales spécialisées.

60 Les sept organisations qui ont fourni des données sont le HALO Trust, le Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, le Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, le Service de la lutte antimines de l'ONU en Colombie, le Service de la lutte antimines de l'ONU en République démocratique du Congo et le Centre régional des Nations Unies pour la paix et le désarmement.

et obligations internationaux ainsi que les législations nationales. Les chiffres consolidés recueillis par ce travail de recherche sont présentés dans la figure 1.

FIGURE 1 Équilibre entre les sexes parmi les participants aux formations de GAM

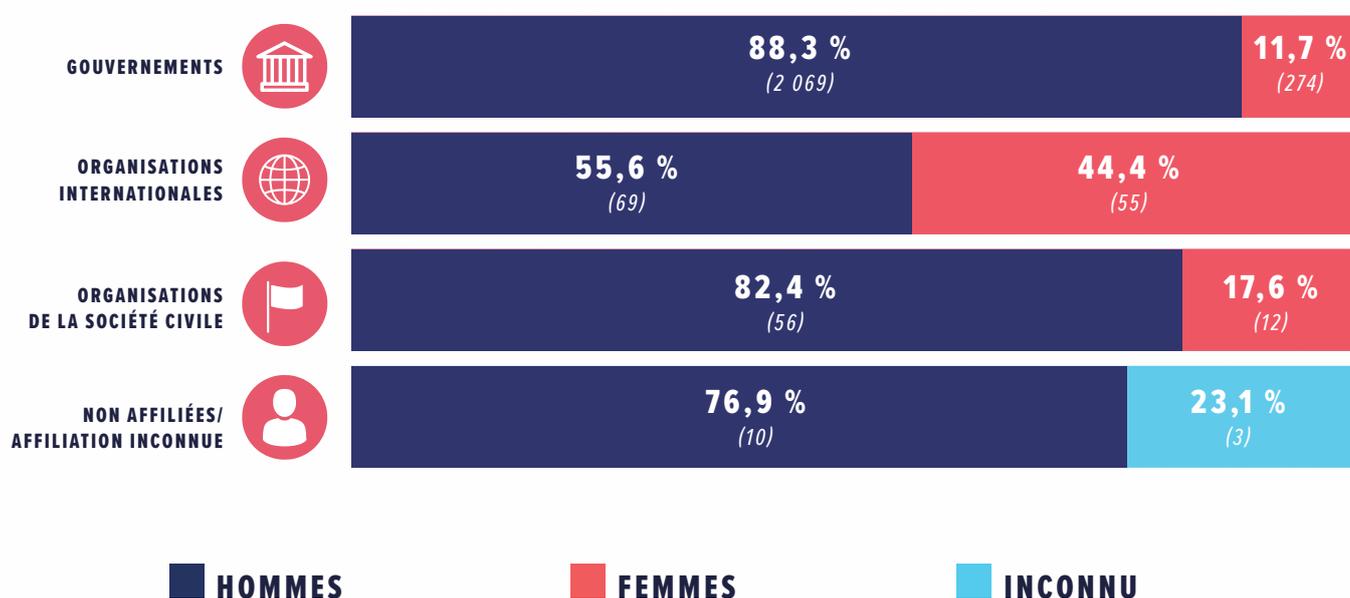
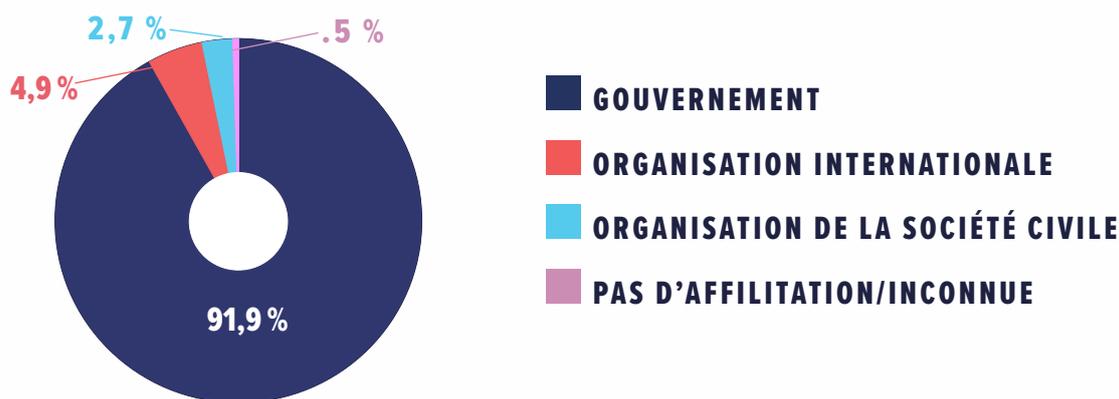


D'après les données présentées dans la figure 1, les hommes constituaient la majorité (86,5 %) des participants à l'ensemble des formations liées à la GAM. Dans les formations à orientation technique, cette proportion est encore plus élevée, étant donné que les hommes représentaient 88,7 % des participants. Cela contraste fortement avec les données relatives aux formations axées sur les politiques. Dans ces contextes, l'équilibre entre les sexes a été atteint, étant donné que les hommes et les femmes étant généralement représentés de manière égale.

Ces chiffres et ces proportions moyennes cachent des disparités régionales, bien qu'ils fournissent une vue d'ensemble du renforcement des capacités dans le cadre de la GAM. Par exemple, la proportion de femmes était nettement plus élevée dans les formations dispensées en Europe du Sud-Est, où les femmes représentaient 28,2 % des participants aux formations à orientation technique.

La figure 2 illustre la proportion de femmes participantes ventilées selon leur affiliation. Elle montre que la grande majorité des participants étaient des représentants des gouvernements (91,9 %), suivis des participants des organisations internationales (4,9 %) et des organisations de la société civile (2,7 %). L'affiliation était inconnue pour 0,5 % des participants. Parmi les fonctionnaires, les femmes sont nettement sous-représentées, puisqu'elles ne représentent que 11,7 % des participants. La proportion de femmes augmente considérablement si l'on prend en compte les participants issus d'organisations internationales et d'organisations de la société civile, où les femmes représentent respectivement 44,4 % et 17,6 %. Ces données sont conformes aux observations faites sur le terrain, selon lesquelles l'inclusion d'acteurs non étatiques tend à accroître la participation des femmes au contrôle des armes et au désarmement.

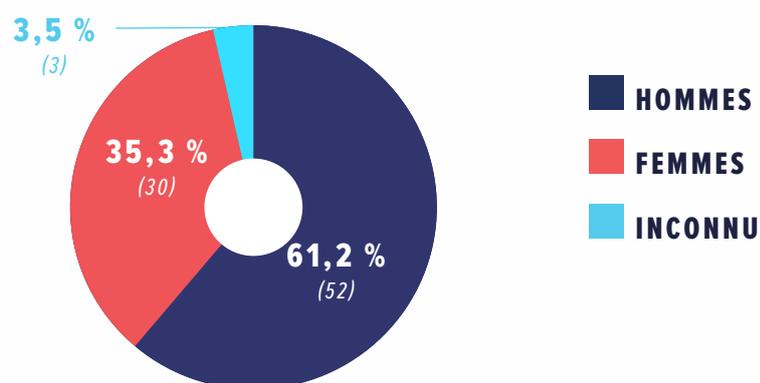
FIGURE 2 Proportion de participants par sexe et par affiliation



La recherche ne s’est pas arrêtée aux participants et a également analysé l’équilibre entre les sexes parmi les formateurs. Des données ventilées par sexe étaient disponibles pour 38 formations et englobaient les instructeurs ainsi que les experts externes amenés à effectuer des présentations. Dans ces formations, les hommes constituaient près de deux tiers des formateurs et des intervenants, comme le montre la figure 3⁶¹. Bien que l’échantillon de données pour les formateurs soit plus petit que pour l’ensemble des participants, il peut indiquer que les femmes sont plus susceptibles de participer aux formations en matière de GAM en tant que formatrices qu’en tant que participantes. Si cela est vrai, cela pourrait indiquer que ces organisations prennent des mesures en vue de mettre en valeur l’égalité des sexes en leur sein. Cela peut également être interprété comme une indication de la reconnaissance de la valeur de la mise en avant des femmes comme modèles par ces organisations afin d’attirer davantage de femmes dans le domaine.

61 Les données couvrent 38 formations dispensées par les organisations suivantes : le HALO Trust, le Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, le Centre de documentation d’Europe du Sud-Est et de l’Est pour le contrôle des armes légères et de petit calibre, l’Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, le Service de la lutte antimines de l’ONU en Colombie, le Service de la lutte antimines de l’ONU en République démocratique du Congo et le Centre régional des Nations Unies pour la paix et le désarmement en Afrique.

FIGURE 3 Équilibre entre les sexes parmi les formateurs dans le domaine de la GAM



Il est important d'observer que ces chiffres reposent sur des données limitées, fournies par sept organisations, et uniquement sur les formations pour lesquelles des données ventilées par sexe étaient disponibles. Néanmoins, ils fournissent des indices sur l'accès au renforcement des capacités dans ce domaine. Au cours de ce travail de recherche, il est apparu que toutes les organisations proposant des formations liées à la GAM ne collectent pas de données ventilées par sexe. On prétend arguer que les organisations qui ne collectent pas ces données s'efforcent moins de parvenir à une participation équilibrée entre les sexes. Si tel était le cas, cela pourrait signifier que ces données ne reflètent pas la réalité du terrain, et que le niveau de participation des femmes pourrait s'avérer encore plus faible. Quoi qu'il en soit, ces limitations et biais potentiels servent à souligner la nécessité d'une collecte de données plus complète et d'une analyse systématique de la relation entre le genre et les opportunités de renforcement des capacités dans le domaine de la GAM.



Ces limitations et biais potentiels servent à souligner la nécessité d'une collecte de données plus complète et d'une analyse systématique de la relation entre le genre et les opportunités de renforcement des capacités dans le domaine de la GAM.



Le domaine de la GAM est dominé par les hommes, non seulement en termes de répartition selon le sexe mais aussi dans sa perception de l'expertise technique associée à des idées de masculinité.

3. EXPÉRIENCES DES FEMMES DANS LE CADRE DE LA GAM

3. EXPÉRIENCES DES FEMMES DANS LE CADRE DE LA GAM

37 entretiens ont été menés avec des praticiens travaillant dans ce domaine afin de mieux comprendre les expériences des femmes et la dynamique de genre dans le domaine de la GAM. Les entretiens ont été menés avec des praticiens ayant une expérience de travail dans le domaine de la GAM en Afrique, en Amérique latine et dans les Caraïbes, et en Europe du Sud-Est, ainsi qu'avec des experts internationaux des questions de genre. Des femmes et des hommes ont été interrogés et ont partagé leurs points de vue sur la dynamique de genre sur le terrain, bien que les travaux de recherche se soient principalement concentrés sur l'expérience des femmes en matière de GAM. Au total, 25 femmes et 12 hommes ont participé à cette étape de la recherche. Parmi les personnes interrogées, 15 étaient des représentants d'organisations de la société civile, de groupes de réflexion ou d'universités, 13 étaient des représentants de l'État et 9 d'organisations internationales⁶².

Les personnes interrogées ont été invitées à réfléchir à des questions relatives à l'équilibre entre les sexes dans leur environnement de travail ou au sein de la GAM, si elles ou leurs collègues ont été confrontées à des défis professionnels en raison de leur sexe et ce qui a contribué à leur propre avancement de carrière. Elles ont également été interrogées sur leurs expériences en matière de normes de genre, ainsi que sur les obstacles ou les opportunités qu'elles présentent. Cette section présente les principaux thèmes abordés lors des entretiens.



DISTRICT DE VILLABOULY, RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO

©HALOTRUST

Une mission de neutralisation des explosifs et munitions concernant une bombe non explosée de 750 livres larguée par avion et située à 20 mètres d'un village.

62 Pour un aperçu des entretiens, voir l'annexe A.

3.1 ÊTRE LA SEULE FEMME

Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont souligné à quel point le domaine de la GAM est dominé par les hommes, non seulement en termes de répartition selon le sexe mais aussi dans sa perception de l'expertise technique associée à des idées de masculinité. Les femmes spécialistes techniques ont souvent indiqué qu'elles étaient la seule femme de leur unité au sein de leur armée nationale. Dans quelques cas, il y avait une ou deux autres femmes officiers.

Elles ont décrit leur expérience d'être la seule femme dans un domaine dominé par les hommes. Un certain nombre de femmes qui étaient responsables techniques sur le terrain dans la gestion des stocks ou qui occupaient des fonctions d'agents techniques en munitions ou d'experts techniques de la neutralisation des explosifs et munitions, et travaillaient dans des agences des Nations Unies, des opérations de paix ou des ONG internationales spécialisées, ont indiqué avoir eu du mal à se faire accepter par leurs collègues masculins, en particulier au début de leur carrière. Une personne interrogée a décrit la surprise initiale des gens lorsqu'ils la voient dispenser des formations liées à la GAM. Ils pouvaient dire des choses comme « Oh, vraiment ? Donc une femme est également capable d'enseigner dans ce domaine ? ». Elle a décrit comment ils la regardent souvent avec scepticisme dans un premier temps, avant de lui témoigner du respect lorsqu'ils finissent par se rendre compte de son expertise. Une autre personne interrogée a fait part d'une expérience similaire : elle s'est d'abord heurtée à une certaine résistance et à des commentaires du type « Pourquoi écouter une femme ? Que sait-elle des armes légères ? ».

Les personnes interrogées ont affirmé que la longue histoire de la domination masculine des institutions militaires crée une culture institutionnelle dans laquelle l'on considère que les hommes sont plus aptes au travail et où l'on considère que les femmes brisent des tabous lorsqu'elles entrent dans ce milieu.

Les femmes qui travaillaient dans des rôles techniques en matière de GAM dans différentes régions ont estimé que l'acceptation par les collègues masculins dépendait beaucoup du contexte géographique et de l'expérience ou de la formation. Certaines personnes interrogées ont déclaré

avoir de bonnes relations avec leurs homologues masculins de même nationalité, mais qu'elles se sentaient ignorées par les acteurs nationaux des autres régions et avaient davantage de mal à les convaincre de leur rôle de dirigeantes. Ces expériences montrent que les femmes voient souvent leurs capacités remises en question et ont souvent l'impression de ne pas être à leur place dans ce domaine.



Les personnes interrogées ont affirmé que la longue histoire de la domination masculine des institutions militaires crée une culture institutionnelle dans laquelle l'on considère que les hommes sont plus aptes au travail et où l'on considère que les femmes brisent des tabous lorsqu'elles entrent dans ce milieu.

3.2 STÉRÉOTYPES NUISIBLES ET INSTITUTIONS RIGIDES

De multiples facteurs peuvent expliquer la sous-représentation des femmes dans les rôles techniques de la GAM. La plupart des femmes qui occupent des rôles techniques dans le domaine de la GAM ont fait l'expérience de stéréotypes de genre au sein de leur organisation en raison de ce qu'elles ont décrit comme la nature masculine et militaire du domaine. Les personnes interrogées ont décrit la manière dont des idées préconçues selon lesquelles il s'agit d'un « travail d'homme » semblent exister. Par exemple, une personne interrogée a décrit



La plupart des femmes qui occupent des rôles techniques dans le domaine de la GAM ont fait l'expérience de stéréotypes de genre au sein de leur organisation en raison de ce qu'elles ont décrit comme la nature masculine et militaire du domaine.

comment elle a été découragée lorsqu'elle a voulu se spécialiser en tant que technicienne en munitions. Un recruteur militaire de sexe masculin lui a dit que « ce travail est dominé par les hommes et trop difficile pour vous », ce qui n'a fait que renforcer sa détermination.

Les personnes interrogées ont également abordé la question des idées reçues sur l'égalité des sexes. Par exemple, il a été décrit comment des instructeurs militaires ont parfois pensé que l'égalité des sexes signifiait la même chose que la protection des femmes, ce qui

veut dire que les femmes n'étaient pas invitées à faire des exercices spécifiques ou n'étaient pas autorisées à faire des travaux sur le terrain considérés « trop dangereux » pour les femmes.

Les personnes interrogées ont également signalé des politiques ou des lois discriminatoires susceptibles d'entraver l'accès des femmes aux écoles militaires, les conditions de recrutement ou l'accès à des postes spécifiques, notamment au sein de l'armée où, dans certains pays, les rôles techniques ne sont ouverts aux femmes que depuis peu.

Après avoir été découragées dans leur propre pays, certaines femmes ont décidé de poursuivre une carrière internationale dans le domaine de la GAM, en travaillant pour des agences des Nations Unies ou des ONG internationales spécialisées. Elles ont estimé que les possibilités d'avancement au sein de leurs armées nationales étaient limitées dans ce domaine et ont suggéré que davantage d'opportunités leur étaient offertes à l'étranger.

Étant donné que les qualifications pour les rôles techniques tels que les gestionnaires de stocks, les agents techniques en munitions et les experts techniques NEDEX ont traditionnellement été acquises par le biais d'une formation policière ou militaire, les rôles relatifs à la GAM dans les organisations civiles ont également tendance à être dominés par les hommes. C'est ce qu'ont reconnu les personnes interrogées qui ont souligné le fait que les postes vacants dans les organisations internationales et les ONG internationales spécialisées étaient annoncés en exigeant généralement 10 ans ou plus d'expérience militaire ou policière. Les personnes interrogées ont souligné que cette exigence tend à réduire considérablement le vivier de candidats, car même le nombre limité de femmes qui ont obtenu leurs qualifications dans l'armée peuvent ne pas avoir occupé ces postes pendant une longue période, étant donné que beaucoup d'entre elles sont nouvellement formées ou ont changé de poste.

Il a été reconnu que les femmes qui disposent d'une expérience du terrain aussi longue sont difficiles à trouver, en particulier en dehors des armées d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord, ce qui restreint non seulement le processus de sélection pour les femmes en général, mais limite également le vivier de candidates potentielles en termes d'origine nationale. Des travaux de recherches antérieurs ont montré que les femmes dans les forces armées nationales ont tendance à rester moins longtemps dans le service par rapport aux hommes, car certaines d'entre elles peuvent considérer qu'une carrière militaire est incompatible avec la vie de famille⁶³. Cela indique que les armées n'ont pas réussi à retenir les femmes grâce à un environnement de travail plus favorable et plus souple, ce qui les a conduit à quitter l'armée lorsqu'elles ont trouvé des opportunités ailleurs.

Certaines personnes interrogées ont indiqué que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constituait un problème. Les hommes et les femmes ont reconnu que les femmes sont souvent confrontées à un plus grand défi lorsqu'il s'agit de combiner obligations familiales et travail sur le terrain, étant donné que les femmes sont avant tout considérées comme des mères et des soignantes ayant des obligations familiales. Ces attentes basées sur le genre interfèrent avec la progression professionnelle, car les collègues peuvent supposer que les femmes ne sont pas disponibles pour des missions incluant des déplacements. Cela peut toucher toutes les femmes, comme l'a souligné une personne interrogée qui n'a pas eu d'enfants mais qui a tout de même été victime de discrimination et de difficultés dans sa carrière en raison de l'hypothèse selon laquelle elle pourrait tomber enceinte et avoir des enfants.

De même, certaines personnes interrogées ont affirmé que les femmes sont souvent écartées des opportunités de développement de carrière, telles que les formations ou les affectations sur le terrain, car on part du principe qu'elles sont indisponibles en raison de leurs responsabilités familiales et de la garde des enfants.



Les femmes sont souvent écartées des opportunités de développement de carrière, telles que les formations ou les affectations sur le terrain, car on part du principe qu'elles sont indisponibles en raison de leurs responsabilités familiales et de la garde des enfants.

63 Voir Vanessa F. Newby, et Clotilde Sebag, « Gender Sidestreaming? Analysing Gender Mainstreaming in National Militaries and International Peacekeeping », *European Journal of International Security*, vol. 6, no. 2, 2021, <https://doi.org/10.1017/eis.2020.20>. En revanche, une autre étude qui repose sur des entretiens avec des experts dans le domaine de la gestion des munitions décrit que les femmes sont plus susceptibles de rester plus longtemps à leur poste, ce qui réduit la nécessité de recruter constamment de nouveaux employés et de recycler le personnel ; voir Émile LeBrun, « Making Room for improvement: Gendered Dimensions of the Life-cycle Management of Ammunition », Bureau des affaires de désarmement, 2020, <https://www.un.org/disarmament/gender-dimension-of-lcma/>.

3.3 MANQUE D'INFRASTRUCTURES ADAPTÉES

L'environnement de travail difficile constitue un thème commun aux entretiens avec les professionnels de la GAM. Les hommes et les femmes ont déclaré que le travail pouvait s'effectuer dans des régions éloignées et dans des conditions difficiles. Pour compliquer les choses, ces affectations peuvent manquer de conditions de travail appropriées et d'infrastructures adéquates pour les femmes, telles que des toilettes, des douches et des dortoirs séparés.

L'absence d'infrastructures adéquates pour les femmes dans les installations de terrain peut conduire à des affectations ou à du volontariat des femmes pour des rôles dits « de bureau ». Comme l'a souligné une personne interrogée, cela peut avoir une incidence en terme de rémunération et ralentir la progression de la carrière. Une rémunération supplémentaire est souvent offerte à ceux qui travaillent dans des circonstances difficiles. En outre, des formations supplémentaires sont proposées à ceux qui travaillent sur le terrain.

Les personnes interrogées ont également indiqué que la progression de la carrière des femmes dans le domaine de la GAM dans les organisations internationales telles que les Nations Unies ou les ONG internationales spécialisées est entravée par le fait que de nombreux postes sont des lieux d'affectation « non familiaux »⁶⁴. Certaines femmes ont déclaré que cela les avait découragées de postuler à ces postes. Bien que les conditions relatives aux lieux d'affectation « non familiaux » puissent constituer un obstacle pour les hommes comme pour les femmes, elles représentent un défi plus important pour ces dernières qui, en raison des normes sexospécifiques en vigueur dans la plupart des sociétés, sont souvent considérées comme les principaux pourvoyeurs de soins et n'ont donc pas la possibilité de s'éloigner de leur famille pendant de longues périodes⁶⁵.

Ces expériences décrivent ce que l'on appelle souvent le phénomène « ajouter des femmes et remuer », où les femmes sont ajoutées dans les structures existantes sans changer les normes existantes qui créent des défis pour la participation des femmes⁶⁶.

64 Les lieux d'affectation non familiaux sont ceux dont l'accès est restreint aux familles pour des raisons de sécurité. De ce fait, les membres de la famille ne sont pas autorisés à se rendre dans ces lieux d'affectation pour des périodes prolongées.

65 La stratégie de l'ensemble du système des Nations Unies en matière de parité entre les sexes confirme qu'il s'agit d'un problème pour les employés. Une étude réalisée en 2015 auprès d'hommes et de femmes montre comment deux tiers du personnel ayant quitté le domaine l'ont fait pour des raisons « involontaires ». Les raisons familiales ont été décrites comme la raison la plus fréquente. La stratégie décrit également comment la situation en matière de sécurité, combinée à la désignation de lieux d'affectation familiaux ou non familiaux, sont des facteurs contribuant au taux de rotation plus élevé parmi les femmes travaillant dans des lieux de mission sur le terrain et au taux de candidature plus faible parmi les candidats qui sont des femmes. Nations Unies, *System-wide Strategy on Gender Parity*, 2017, <https://www.un.org/gender/content/strategy>, p. 41.

66 Cette question est également abordée dans la Stratégie à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes, qui souligne qu'il ne suffit pas d'augmenter le nombre de femmes dans les organisations existantes si la culture organisationnelle n'est pas transformée afin de créer un environnement de travail inclusif pour tous ; voir l'allocation du Secrétaire général à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2018-2019, 11 octobre 2017, <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2017-10-11/secretary-generals-remarks-fifth-committee-general-assembly-proposed>.

3.4 ACCÈS INÉGAL AUX FORMATIONS

Les personnes interrogées ont abordé la manière dont les formations techniques en matière de GAM dispensées par les organisations internationales et les ONG internationales spécialisées ne touchent qu'une minorité de femmes dans les institutions de sécurité nationale et autres instituts relatifs à ce domaine. Les acteurs des différentes régions qui organisent des formations ont exprimé leur inquiétude quant à la faible nomination de femmes voire uniquement d'hommes à ces formations par les organisations participantes.

Une personne interrogée qui a participé à l'organisation de ces formations a décrit la manière dont elle contacte les militaires et leur demande de désigner des membres de leur personnel pour suivre les cours de NEDEX. En général, l'armée envoie une liste comprenant uniquement des hommes, ce qui amène les organisateurs à demander l'inclusion de femmes. D'autres personnes interrogées ont raconté des anecdotes similaires en décrivant comment elles ont essayé d'insister sur la nécessité d'une représentation équilibrée entre les sexes dans les invitations aux formations. Elles se sont souvent heurtées à des commentaires du type « nous n'avons aucune femme » ou « ce sont les seules que nous avons » lorsqu'elles ont souligné, en tant qu'organisatrices, qu'elles souhaitaient une représentation plus équilibrée entre les sexes.

Certains des obstacles identifiés pour ce type de formation s'appliquent à tous les sexes, par exemple le coût élevé et la logistique des déplacements, qui peuvent limiter le nombre de créneaux disponibles, en particulier pour les participants venant de pays à faibles revenus. En outre, les formations spécialisées, telles que les formations d'experts techniques de la neutralisation des explosifs et des munitions ainsi que d'agents techniques en munitions, sont principalement disponibles en Amérique du Nord ou en Europe et ne sont généralement proposées qu'en anglais ou en français. Cela peut représenter un obstacle important pour les personnes vivant dans différentes parties du monde, mais il peut s'agir d'une barrière plus importante pour les femmes, qui ne peuvent pas toujours voyager en raison d'obligations familiales. Les personnes interrogées ont souligné que la mise en place de formations dans les langues locales offrirait davantage d'opportunités aux femmes de participer à la GAM.

Les répondants de différentes régions ont estimé que l'accès à la formation est essentiel en vue de progresser dans le domaine. Les femmes qui occupent des fonctions techniques en matière de GAM ont partagé leurs expériences sur la façon dont la formation a augmenté leur crédibilité et leur respect sur le terrain, en particulier le respect des pairs masculins. La réussite de la formation technique et de l'accréditation en matière de GAM est importante pour surmonter les préjugés liés au genre, car elles offrent une validation de la qualité d'un professionnel. Comme l'a exprimé une personne interrogée, elle savait qu'elle avait « gagné le respect de cette communauté très masculine » grâce aux formations. Des postes comme ceux d'agent technique en munitions et d'expert technique de la neutralisation des explosifs et munitions offrent aux femmes et aux hommes la possibilité d'être jugés selon les mêmes normes techniques, ce qui peut représenter une forme d'égalité⁶⁷.

67 Emile LeBrun, « Making Room for improvement: Gendered Dimensions of the Life-cycle Management of Ammunition », Bureau des affaires de désarmement, 2020, <https://www.un.org/disarmament/gender-dimension-of-lcma/>.

La façon dont il peut être préjudiciable aux femmes de les affecter à des rôles de GAM sans leur donner la chance d'être formées constitue une autre préoccupation mentionnée par les répondants, ce qui peut réaffirmer les stéréotypes nuisibles selon lesquels les femmes ne sont pas adaptées à ces rôles. Une personne interrogée a comparé cela à « envoyer un soldat au combat sans armes ». Ces personnes n'ont pas exprimé qu'elles étaient contre le fait d'attribuer ces postes à des femmes disposant de moins d'expérience mais ont insisté sur la nécessité de leur fournir une formation adéquate.

ZOOM SUR : l'importance de la diversité dans la GAM

Tous les praticiens de la GAM interrogés dans le cadre de cette étude ont convenu que la discipline serait renforcée et plus efficace si elle incluait davantage de femmes et de personnes d'origines et de parcours professionnels différents. Certains ont également souligné la nécessité d'accroître non seulement la participation des femmes dans les rôles techniques de la GAM, mais aussi celle du personnel non militaire possédant une expertise en dehors de la sphère militaire. Une personne interrogée a estimé que les personnes trop axées sur la technique ont tendance à perdre de vue la situation dans son ensemble. Une autre personne interrogée, qui n'avait pas de formation militaire, a décrit comment elle traduisait le langage technique utilisé par ses collègues pour les donateurs. Elle a souligné la nécessité d'avoir des origines diverses afin de faciliter la communication avec les acteurs externes comme les donateurs pour expliquer la pertinence de leur travail.

La nécessité d'inclure des personnes ayant des compétences en langues locales et des connaissances culturelles différentes a également été abordée comme un facteur important à prendre en compte qui pourrait améliorer l'efficacité de la GAM. Une personne interrogée, qui travaille dans un environnement marqué par les conflits et la diversité ethnique, a clairement indiqué que les connaissances locales étaient cruciales afin de garantir la sécurité de l'équipe et de créer des possibilités de travailler dans des zones qui ne seraient autrement pas accessibles pour des raisons de sécurité. Une autre personne interrogée a décrit comment ses compétences en langue locale et le fait qu'elle était originaire de la région l'avaient aidée à être acceptée dans la communauté où elle travaillait. Elle a décrit comment elle a été acceptée comme « l'une des leurs » et a bénéficié d'un grand soutien de la part des acteurs nationaux.

Plusieurs répondants ont souligné la nécessité de maîtriser l'anglais pour progresser dans le domaine. Une personne interrogée a affirmé que la prédominance des hommes blancs, principalement anglophones, dans le domaine de la GAM, a contribué aux préjugés dans ce domaine, notamment dans les processus de recrutement. Ces facteurs ont eu des répercussions sur la diversité des professionnels dans ce domaine.



Le domaine de la GAM, et plus particulièrement ses rôles techniques, pourrait être plus accessible aux femmes si l'employeur indiquait clairement proposer des formations pour acquérir ces compétences techniques.

4. BONNES PRATIQUES POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE LA DIVERSITÉ DANS LA GAM

4. BONNES PRATIQUES POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE LA DIVERSITÉ DANS LA GAM

Les entretiens avec les professionnels de la GAM ont également été utiles pour identifier les bonnes pratiques visant à promouvoir l'égalité des sexes et la diversité dans ce domaine. Cette section présente un aperçu des actions, stratégies, programmes et politiques présentés par les personnes interrogées. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une liste exhaustive, elle permet de mettre en évidence les expériences positives qui font progresser la participation des femmes dans le secteur de la sécurité et, plus spécifiquement, dans la GAM.

4.1 ADAPTATION DE LA LÉGISLATION ET DES POLITIQUES EN VUE DE PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Dans de nombreux pays, les institutions militaires et policières ont fait des progrès en termes d'abolition des politiques discriminatoires qui interdisent aux femmes de rejoindre certaines branches du service. Certains acteurs ont mis en place des politiques qui prennent en compte les questions de genre afin de garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'assurer un environnement de travail sûr et accueillant. Par exemple, en Argentine, en vertu du droit militaire, aucun établissement de formation n'est autorisé à expulser des femmes parce qu'elles sont enceintes et le Ministère de la défense a également décidé que les enfants ne sont pas une affaire exclusive des femmes en accordant également un congé de paternité aux pères dans l'armée⁶⁸. L'Argentine a l'un des taux les plus élevés d'engagement des femmes dans l'armée en Amérique latine⁶⁹. Les forces de police de la Sierra Leone, qui ont mis en œuvre

une politique globale d'intégration de la dimension de genre, en constituent un autre exemple. Cette politique couvre le recrutement, la formation, les déploiements, la représentation et les politiques de ressources humaines telles que les politiques de congé de maternité, ainsi que les politiques relatives au harcèlement sexuel et les sanctions liées à ces actes⁷⁰. Cela pourrait expliquer pourquoi la Sierra Leone possède l'une des plus fortes proportions de femmes policières en Afrique de l'Ouest.



L'amélioration de la participation des femmes à la GAM par le biais de politiques nationales pourrait soutenir les priorités de mise en œuvre d'autres accords internationaux et régionaux.

68 Red de Seguridad y Defensa de América Latina, Women in the Armed and Police Forces: Resolution 1325 and Peace Operations in Latin America, 2010, <https://www.resdal.org/genero-y-paz/women-in-the-armed-and-police-forces.pdf>, p. 64.

69 Vanessa F. Newby, et Clotilde Sebag, « Gender Sidestreaming? Analysing Gender Mainstreaming in National Militaries and International Peacekeeping », *European Journal of International Security*, vol. 6, no. 2, 2021, <https://doi.org/10.1017/eis.2020.20>.

70 Miranda Gaanderse et Kristin Valasek (éd.), *The Security Sector and Gender in West Africa: A Survey of Police, Defence, Justice and Penal Services in ECOWAS States*, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2011, <https://www.dcaf.ch/security-sector-and-gender-west-africa-survey-police-defence-justice-and-penal-services-ecowas>, p. 15.

De même, les agences des Nations Unies, les ONG internationales spécialisées et les organisations de la société civile ont des politiques de genre visant à accroître la diversité des sexes, à promouvoir un environnement sûr et accueillant pour les femmes et à garantir que toutes les politiques relatives aux congés, aux avantages et à l'avancement tiennent compte de la dimension de genre⁷¹. Toutefois, l'étendue de l'application de ces politiques reste un défi pour plusieurs raisons. Cela inclut le contexte national dans lequel elles travaillent, s'il existe des possibilités limitées de changer les normes culturelles et les stéréotypes de genre dominants en ce qui concerne les femmes travaillant dans le domaine de la GAM, ou une priorité suffisante des politiques de genre par la direction. Les personnes interrogées en Afrique et en Europe du Sud-Est ont décrit que les acteurs nationaux reconnaissent de plus en plus que l'amélioration de la participation des femmes à la GAM par le biais de politiques nationales pourrait soutenir les priorités de mise en œuvre d'autres accords internationaux et régionaux, tels que le programme pour les femmes et la paix et la sécurité et la Convention de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest sur les armes légères et de petit calibre, leurs munitions et autres matériels. Au vu de cette expérience positive, un plus grand nombre d'États pourraient inclure les objectifs visant à accroître la participation des femmes à la GAM dans les stratégies nationales existantes sur les cadres régionaux et internationaux, comme dans les plans d'action nationaux sur la résolution 1325 et les commissions nationales sur les ALPC.



BALKANS OCCIDENTAUX

©PNUD CENTRE DE DOCUMENTATION D'EUROPE DU SUD-EST ET DE L'EST SUR
LA LUTTE CONTRE LA PROLIFÉRATION DES ARMES LÉGÈRES

Formateurs en matière de genre lors du deuxième cours régional de formation des formateurs en matière de genre dans les Balkans occidentaux, mené en 2015 dans le cadre du projet de *Renforcement de la coopération régionale sur prise en compte des questions de genre dans la réforme du secteur de la sécurité dans les Balkans occidentaux*

71 Par exemple, voir UNMAS gender policies, Service de la lutte antimines de l'ONU, 2019, United Nations gender guidelines for mine action. https://www.unmas.org/sites/default/files/mine_action_gender_guidelines_web_0.pdf

4.2 PROPOSITION DE FORMATIONS ET DE PROGRAMMES D'ACCOMPAGNEMENT SUR LE GENRE

Afin de changer la culture organisationnelle pour la rendre plus inclusive, les personnes interrogées des différentes régions ont souligné la nécessité de formations sur le genre ciblant tous les niveaux d'une organisation. Étant donné que le niveau de progrès peut parfois dépendre des personnes responsables, il est important de sensibiliser les décideurs, le personnel



Afin de changer la culture organisationnelle pour la rendre plus inclusive, les personnes interrogées des différentes régions ont souligné la nécessité de formations sur le genre ciblant tous les niveaux d'une organisation.

technique et les formateurs aux conséquences des normes sexospécifiques.

Les personnes interrogées ont cité le programme d'encadrement en matière de genre mis en œuvre par le Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères en Albanie, en Bosnie-Herzégovine et au Monténégro comme un exemple de bonne pratique visant à modifier les stéréotypes liés au genre et à promouvoir l'égalité des sexes au sein des institutions du secteur de la sécurité. Le programme, basé sur l'expérience de la Suède, a été mis en œuvre avec les chefs des commissions nationales sur les ALPC, ainsi qu'avec les hauts responsables de l'armée dans la région, dans le cadre d'une stratégie globale destinée à améliorer la sensibilité au genre des institutions du secteur de la sécurité⁷². Le programme a pour ambition d'accroître les compétences des fonctionnaires en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre dans les politiques de contrôle des ALPC et les politiques et pratiques pertinentes dans l'armée. L'encadrement implique une discussion en tête-à-tête avec des hauts fonctionnaires dans un cadre informel où les normes de genre et l'égalité des sexes dans ces institutions peuvent être discutées en toute confidentialité. Les sessions d'encadrement sont adaptées aux besoins de la personne encadrée, y compris le partage des bonnes pratiques de la région sur l'intégration de la perspective de genre dans le secteur de la sécurité. Le programme a obtenu des résultats visibles en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de contrôle des ALPC tenant compte de la dimension de genre,⁷³ ainsi que de politiques et de pratiques pertinentes dans l'armée. Une personne interrogée a également décrit comment elle avait constaté une augmentation de la représentation des femmes aux réunions régionales sur les ALPC, un changement qui, selon elle, a été introduit au cours du programme.

72 Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères, « What Did We Previously Achieve? », n.d., <https://www.seesac.org/Previous-Achievements-of-Our-Work/>; et Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères, « One-on-One Sessions on Gender Equality », 2017, <https://www.seesac.org/News-Gender-in-Security-Sector/One-on-one-sessions-on-Gender-Equality/>.

73 Voir SALW Control Worldmap, Strategic Documents, Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères, PNUD, https://www.seesac.org/Strategic-Documents_1/.

4.3 RÉVISION DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Au cours de cette recherche, les personnes interrogées ont souligné la nécessité de mettre en place des processus de recrutement équitables et ouverts, des actions de sensibilisation stratégiques concernant les annonces de postes vacants, ainsi que des campagnes de communication.

Un certain nombre d'institutions du secteur de la sécurité nationale ont mis en œuvre des stratégies de recrutement globales pour attirer des candidates⁷⁴. Dans le Libéria de l'après-guerre, où des services tels que l'éducation avaient été suspendus pendant des années, des efforts novateurs tels que le Programme de soutien à l'éducation ont permis à des femmes âgées de 18 à 35 ans qui avaient terminé la neuvième année d'obtenir l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires et d'intégrer une formation de police. Le programme de formation intensive qui proposait des transports, des allocations de logement et des déjeuners a rapidement contribué à une augmentation significative du nombre de femmes dans la police nationale du Libéria. Entre 2007 et 2008, le taux de scolarisation des femmes est passé de 5 % à 12 %⁷⁵. Le Service de police sud-africain constitue un autre exemple d'institution qui a recruté une plus grande représentation de femmes. Entre 2008 et 2015, la représentation des femmes dans le service est passée de 17,9 % à 37,5 % aux postes de direction et de 20,7 % à 34,8 % aux postes d'encadrement supérieur. Cela a été possible grâce à la mise en œuvre d'objectifs et de programmes de mise en réseau, et en réservant des places aux femmes dans les formations et les programmes de direction, en plus de l'engagement du Gouvernement en faveur de l'égalité des sexes dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes⁷⁶.

Dans le cadre du projet de renforcement de la coopération régionale sur la prise en compte des questions de genre dans la réforme du secteur de la sécurité dans les Balkans occidentaux,⁷⁷ le Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères aide les ministères de la défense de la région à revoir leurs politiques de ressources humaines. Ils analysent et identifient les obstacles institutionnels et culturels à l'inclusion et à la progression de carrière des femmes dans l'armée à l'aide de données ventilées par sexe. Le projet se penche sur la manière dont les ministères peuvent augmenter le recrutement et la rétention des femmes et mettre en place des activités telles que des campagnes pour rendre les professions militaires plus attractifs pour les femmes. En conséquence, les ministères de la défense participant au projet ont signalé une augmentation du nombre de femmes en uniforme. En 2012, les femmes représentaient entre 3,3 % et 6,1 %

74 Douglas Yeung et al., *Recruiting Policies and Practices for Women in the Military: Views from the Field*, RAND Corporation, 2017, https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1538.html. Pour des informations sur la manière d'attirer les femmes dans les opérations de paix, voir Sabrina Karim, *MOWIP Methodology: Measuring Opportunities for Women in Peace Operations*, 2020, Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, Genève, https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_Methodology_2.pdf.

75 Laura Bacon, « Liberia's Gender-Sensitive Police Reform: Improving Representation and Responsiveness in a Post-Conflict Setting », *International Peacekeeping*, vol. 22, no 4, 2015, <https://doi.org/10.1080/13533312.2015.1059285>, p. 377.

76 Lisa Denney, « Policing and Gender », Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, Genève, 2020, <https://www.dcaf.ch/tool-2-policing-and-gender>; Service de police sud-africain, « Overview on the Women Empowerment Interventions in SAPS and Women Network Programmes », n.d., https://www.saps.gov.za/resource_centre/women_children/overview_women_network.php.

77 Voir Strengthening of Regional Cooperation on Gender Mainstreaming in Security Sector Reform in the Western Balkans (II phase), Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères, PNUD, <https://www.seesac.org/Strengthening-Regional-Cooperation-on-Gender-Mainstreaming-in-SSR-in-WB/>.

du personnel du Ministère de la défense et des forces armées dans les Balkans occidentaux, tandis que la représentation des femmes se situait entre 6,2 % et 9,5 % en 2019⁷⁸.

Au vu de ces expériences, les acteurs concernés pourraient également revoir leur recrutement et faire en sorte que les exigences relatives aux rôles techniques tiennent davantage compte de différents types de parcours professionnels et prennent en considération les expériences acquises dans des contextes non militaires ou policiers. Ces efforts doivent s'accompagner d'infrastructures physiques adéquates pour les femmes et d'un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement sexuel. Les pratiques qui tiennent compte de la vie familiale en reconnaissant que les femmes et les hommes, ainsi que les personnes non binaires ou à la au genre fluide, ont des responsabilités de soins familiaux et, par exemple, en accordant un congé parental suffisant indépendamment du sexe, s'avèrent tout aussi importantes.



LOMÉ, TOGO

©CENTRE RÉGIONAL DES NATIONS UNIES POUR LA PAIX ET LE DÉSARMEMENT EN AFRIQUE

Lancement du projet du Centre régional des Nations Unies pour la paix et le désarmement en Afrique sur la sécurité physique et la gestion des stocks, financé par l'UE.

78

Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères, PNUD, The Second Regional Study - The Position of Women in the Armed Forces in the Wester Balkans, à paraître.

4.4 INTERROGATION SUR LA PLACE DES FEMMES ET SUIVI EN LEUR COMPAGNIE

Les personnes interrogées ont suggéré que l'offre de formations intensives dans le domaine de la GAM destinées aux femmes pourrait améliorer la participation des femmes sur le terrain. Certaines organisations et certains États s'efforcent actuellement de localiser les formations et de les proposer dans un plus grand nombre de langues afin de favoriser la participation d'un nombre accru et plus varié de femmes à ces formations.

Les praticiens qui offrent des formations techniques en matière de GAM ont mentionné comment le cadrage de l'invitation peut avoir un impact sur l'équilibre entre les sexes. Les personnes interrogées ont décrit comment leurs organisations avaient adopté un langage plus spécifique dans leurs invitations. Le fait de demander aux acteurs d'envoyer spécifiquement des femmes et des hommes est plus impactant que de leur demander d'« envisager un équilibre entre les sexes », ce qui pourrait être facilement ignoré. L'un d'eux a affirmé que cela avait permis d'obtenir des résultats mais que cela dépendait toujours du nombre de femmes dans l'armée nationale en question. Une personne interrogée a décrit comment l'organisation pour laquelle elle travaillait insistait toujours pour inclure les femmes dans les formations sur la sécurité physique et la gestion des stocks. Ils ont suivi les femmes qui avaient suivi ce type de formation dans le passé pour voir si elles étaient toujours actives dans le domaine. Si ces femmes étaient toujours actives, ils ont veillé à ce qu'elles soient incluses dans d'autres formations. Cette approche proactive permet notamment le développement de réseaux informels de femmes professionnelles qui peuvent être facilement joints et invités à participer à des missions relatives à la GAM.



Le fait de demander aux acteurs d'envoyer spécifiquement des femmes et des hommes est plus impactant que de leur demander d'« envisager un équilibre entre les sexes », ce qui pourrait être facilement ignoré.

4.5 ACCENTUATION DE LA VISIBILITÉ DES FEMMES PROFESSIONNELLES

La visibilité des femmes et leur mise en avant en tant que modèles dans ce domaine ont été évoquées par les personnes interrogées comme un moyen important de modifier la perception des stéréotypes liés au genre et d'accroître la participation des femmes. Cette approche est soutenue par des recherches antérieures suggérant que la ségrégation verticale exclut les femmes des postes de direction et limite leur capacité en tant que mentors et modèles qui pourraient inspirer d'autres femmes dans le domaine et ainsi encourager la rétention⁷⁹. Les personnes interrogées ont suggéré que cela pourrait être appliqué au niveau des universités et des écoles secondaires afin de promouvoir les carrières dans le domaine de la GAM en invitant des femmes y occupant des rôles techniques à participer à ce type d'événements. Il a été suggéré que l'augmentation de l'exposition aux rôles de la GAM au sein des institutions de sécurité et des organisations internationales pourrait être un moyen d'attirer un éventail de candidats plus diversifié. L'augmentation de la visibilité des rôles de la GAM pourrait se faire par le biais de sessions d'information informelles et de formations qui familiariseraient les femmes et les hommes avec le langage de ce domaine, qui peut souvent être considéré comme une « boîte noire technique ». Cette étude montre également l'importance des données ventilées par sexe pour suivre les progrès vers l'égalité des sexes et donner de la visibilité aux femmes dans les statistiques sur le domaine de la GAM. Il est important que les acteurs nationaux, les organisations internationales et les ONG internationales, ainsi que les acteurs privés, compilent des données ventilées par sexe afin de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre des engagements internationaux relatifs à la participation des femmes à la maîtrise des armements et au désarmement.

Les personnes interrogées ont cité les associations professionnelles de femmes comme un exemple de bonne pratique pour l'inclusion des femmes dans le secteur de la sécurité. En Afrique de l'Ouest, les associations de femmes policières sont une source cruciale de soutien pour les femmes policières et offrent un soutien à la fois professionnel et personnel à leurs membres⁸⁰. L'exemple le plus marquant au niveau régional est la création du réseau des femmes officiers de police en Europe du Sud-Est, qui travaille à l'élaboration de stratégies régionales pour un meilleur recrutement et une meilleure intégration des femmes dans les forces de police⁸¹. Les personnes interrogées ont souligné comment ces associations ont joué un rôle en donnant aux femmes une plateforme pour améliorer l'inclusion dans les forces de police et accroître la visibilité des femmes sur le terrain.

79 Vanessa F. Newby, et Clotilde Sebag, « Gender Sidestreaming? Analysing Gender Mainstreaming in National Militaries and International Peacekeeping », *European Journal of International Security*, vol. 6, no. 2, 2021, <https://doi.org/10.1017/eis.2020.20>.

80 Miranda Gaanderse et Kristin Valasek (éd.), *The Security Sector and Gender in West Africa: A Survey of Police, Defence, Justice and Penal Services in ECOWAS States*, Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, Genève, 2011, <https://www.dcaf.ch/security-sector-and-gender-west-africa-survey-police-defence-justice-and-penal-services-ecowas>.

81 *Establishing the Southeast Europe Women Police Officers Network*, Southeast Europe Police Chiefs Association, 2010, <https://www.seesac.org/f/tmp/files/publication/827.pdf>.

4.6 AMÉLIORATION DES OPPORTUNITÉS POUR LES CIVILS DANS LA GAM

Les personnes interrogées ont souligné comment les rôles techniques en matière de GAM peuvent être assurés par des civils qui ont suivi une formation relative aux rôles techniques des munitions et à la NEDEX en dehors des institutions du secteur de la sécurité, par le biais d'organisations internationales telles que les agences des Nations Unies et les ONG internationales spécialisées, ou du secteur privé. Il s'agit d'une opportunité clé pour accroître la diversité dans les rôles techniques du domaine de la GAM et pour accroître la participation des femmes. L'inclusion de la GAM dans les stratégies de protection des civils et les plans de réponse humanitaire après un conflit pourrait servir à souligner davantage l'importance de ce domaine et à attirer des parties prenantes plus diverses, y compris davantage de femmes.

Les personnes interrogées ont décrit comment certaines organisations ont mis en œuvre un modèle dans lequel les employées nationales civiles ont été formées aux côtés du personnel militaire dans leur pays d'accueil pour occuper des rôles techniques en matière de GAM. On a également fait valoir qu'il s'agissait d'une méthode permettant de démystifier le domaine de la GAM et de le rendre plus inclusif. Les personnes interrogées ont fait remarquer que le « jargon technique » dans le domaine pouvait parfois s'avérer excluant pour les personnes qui ne considèrent pas travailler dans un domaine technique. Il a été suggéré que le domaine de la GAM, et plus particulièrement ses rôles techniques, pourrait être plus accessible aux femmes si l'employeur indiquait clairement proposer des formations pour acquérir ces compétences techniques. Une personne interrogée qui a reçu une formation de neutralisation des explosifs et munitions de niveau III par le biais d'une agence des Nations Unies a décrit comment cette formation lui a apporté des connaissances, mais surtout comment elle a changé la perception des autres membres du secteur à son sujet.



L'inclusion de la GAM dans les stratégies de protection des civils et les plans de réponse humanitaire après un conflit pourrait servir à souligner davantage l'importance de ce domaine et à attirer des parties prenantes plus diverses, y compris davantage de femmes.

4.7 ENGAGEMENT DES HOMMES COMME ACTEURS DU CHANGEMENT

Afin d'accroître la participation des femmes, les personnes interrogées ont souligné la nécessité d'impliquer les hommes, qui occupent la grande majorité des rôles techniques dans le domaine de la GAM. Plusieurs femmes interrogées dans le cadre de cette étude ont décrit combien il était important pour elles d'avoir des collègues qui les soutiennent. Une personne interrogée a décrit comment un homme avait un jour refusé de la rencontrer parce qu'elle était une femme. Elle s'estime chanceuse de disposer du soutien de son directeur, qui lui a dit que cet homme ne rencontrerait personne de l'organisation s'il ne la rencontrait pas. L'importance du soutien des collègues masculins souligne le rôle que les hommes jouent dans la création d'un bon environnement de travail et dans la lutte contre la discrimination afin d'accroître la participation des femmes sur le terrain et dans la mise en œuvre des accords internationaux. Plusieurs initiatives ont été mises en place en vue de promouvoir et de mobiliser les hommes afin de soutenir l'égalité des sexes.



La sous-représentation des femmes ne constitue pas un « problème de femmes » mais un problème qui concerne tout le monde et qui nécessite donc un changement transformateur de la culture organisationnelle.

Le programme « Men for Gender Equality » de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) en est un exemple : les ambassadeurs et les attachés militaires de l'Organisation ont déployé des efforts spécifiques pour inciter les hommes à promouvoir l'égalité des sexes et à favoriser une culture organisationnelle inclusive et exempte de préjugés par l'intermédiaire de l'égalité de traitement et de chances pour les femmes et les hommes dans la région de l'OSCE⁸².

Tous les hommes interrogés dans le cadre de cette étude ont reconnu les défis auxquels les femmes doivent faire face sur le terrain. Certains ont témoigné du fait qu'ils devaient pour cela être conscients des stéréotypes de genre. Un responsable masculin a souligné qu'il était important de s'assurer que son personnel savait comment signaler un comportement inapproprié ou une agression sexuelle et qu'il devait être prêt à intervenir. Une autre personne interrogée a décrit une ouverture accrue de ses collègues à la nécessité d'intégrer la dimension de genre dans leur travail. Cela souligne l'importance de reconnaître que la sous-représentation des femmes ne constitue pas un « problème de femmes » mais un problème qui concerne tout le monde et qui nécessite donc un changement transformateur de la culture organisationnelle. Les différents exemples de cette étude montrent comment les environnements de travail de la GAM peuvent être transformateurs et donc potentiellement donner naissance à des environnements inclusifs si les bonnes conditions sont réunies.

82 Voir OSCE Men for Gender Equality, OSCE, <https://www.osce.org/secretariat/OSCE-Men-for-Gender-Equality>.

4.8 LES BAILLEURS DE FONDS, MOTEURS DU CHANGEMENT

Les personnes interrogées ont également mentionné que les donateurs avaient un rôle potentiel à jouer dans la pression exercée pour accroître le nombre de femmes sur le terrain. Elles ont souligné que les bailleurs de fonds pouvaient jouer un rôle clé en exigeant l'équilibre entre les sexes ou en demandant l'inéligibilité d'une organisation pour obtenir des fonds pour des projets de GAM en cas de non mise en œuvre de certaines politiques. Cette approche semble avoir été couronnée de succès dans la pratique. Les personnes interrogées qui ont reçu des fonds pour des projets de GAM ont exprimé la façon dont elles ont dû rendre compte aux donateurs des données liées au genre et comment cette attention accrue a conduit à plus d'efforts pour inclure les femmes dans les travaux relatifs à ce domaine. Cette pression externe peut également soutenir les employés de l'organisation qui œuvrent pour une participation accrue des femmes.

Les personnes interrogées ont également abordé le besoin de financement afin de garantir que l'existence des bonnes conditions pour accroître la participation des femmes dans le domaine. Le Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix est un exemple d'initiative dans laquelle les donateurs ont joué un rôle actif en offrant une assistance et des incitations aux États qui fournissent des troupes et/ou des policiers pour le maintien de la paix⁸³. Ces initiatives pourraient également être étendues pour améliorer la participation significative des femmes aux activités liées à la GAM.



Les bailleurs de fonds pouvaient jouer un rôle clé en exigeant l'équilibre entre les sexes ou en demandant l'inéligibilité d'une organisation pour obtenir des fonds pour des projets de GAM en cas de non mise en œuvre de certaines politiques.

83 Le Fonds de l'Initiative Elsie, qui dépend de l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et est financé par le Canada, a été lancé en 2019. Il vise à permettre à davantage de femmes en uniforme d'être employées dans des opérations de paix en identifiant et en surmontant les obstacles à leur emploi. Lors de son premier cycle de programmation, il a été convenu d'allouer 8 à 12 millions de dollars à différentes initiatives visant à accélérer le rythme du changement dans les institutions de sécurité, comme la réalisation d'évaluations des obstacles. Pour plus d'informations, voir <https://elsiefund.org>.



© NIKHIL ACHARYA/BICC-RECSA

Le capitaine Christine Nankya, des Forces de défense populaires de l'Ouganda (FDPO), inspecte une pile d'explosif brisant antichar à charge creuse de 105 mm dans un dépôt afin de s'assurer que les pratiques de stockage sont conformes aux Directives techniques internationales sur les munitions et à celles de SaferGuard.



La diversité des genres, et plus généralement la diversité, est essentielle pour cultiver les idées et les perspectives qui garantissent que les politiques et les pratiques de la GAM répondent de manière adéquate aux différents besoins de tous les groupes touchés par leur prolifération.

CONCLUSIONS

Sur la base d'entretiens, de la collecte de données et d'une analyse documentaire, cette étude a fourni une analyse des schémas d'engagement basés sur le genre dans la GAM et a identifié les obstacles et les opportunités pour une plus grande diversité de genre dans le domaine.

Tous les praticiens interrogés ont convenu que la GAM serait renforcée par l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes et de personnes d'origines et de parcours professionnels différents. La diversité des genres, et plus généralement la diversité, est essentielle pour cultiver les idées et les perspectives qui garantissent que les politiques et les pratiques de la GAM répondent de manière adéquate aux différents besoins de tous les groupes touchés par leur prolifération. Cependant, comme l'a montré cette étude, les femmes ont tendance à rencontrer des obstacles institutionnels qui les empêchent de bénéficier des mêmes opportunités que les hommes dans ce domaine.

Cette étude recense les bonnes pratiques et présente plusieurs initiatives qui répondent aux défis mentionnés ci-dessus afin d'augmenter la participation des femmes dans le secteur de la sécurité, ainsi que dans la GAM plus spécifiquement. La participation des femmes à ces rôles a le potentiel de changer la perception des femmes en tant que victimes de la violence en participants actifs dans le contrôle des armes et de leur permettre de jouer un rôle transformateur dans le changement des stéréotypes de genre dans leurs sociétés⁸⁴.



Une évaluation systématique de la participation sur une base régionale ou nationale serait essentielle pour guider la formulation de politiques et de directives relatives à la formation et au recrutement sensibles au genre dans le domaine de la GAM.

Une évaluation systématique de la participation sur une base régionale ou nationale serait essentielle pour guider la formulation de politiques et de directives relatives à la formation et au recrutement sensibles au genre dans le domaine de la GAM. Cela inclut la nécessité de collecter des données ventilées par sexe dans tous les domaines fonctionnels de la GAM, tant en ce qui concerne les personnes qui effectuent ce travail que les bénéficiaires des résultats qui

en découlent. Conformément aux objectifs visant à accroître la participation des femmes aux opérations de paix des Nations Unies,⁸⁵ il convient d'effectuer des recherches supplémentaires sur la dynamique spécifique de la GAM dans les opérations de paix afin de mieux informer les stratégies visant à encourager la participation des femmes dans ce domaine pendant les opérations de paix, qui joue un rôle important dans les stratégies nationales et la mise en œuvre de cette gestion dans certains contextes.

84 Voir par exemple Marion Provencher et Laura Biscaglia, « The Socioeconomic Impact of Employing Female Deminers in Sri Lanka », Centre international de déminage humanitaire de Genève, 2020, https://www.gichd.org/fileadmin/GICHD-resources/rec-documents/GICHD_Sri_Lanka_Study.pdf.

85 Voir Action pour le maintien de la paix, Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028, United Nations Peacekeeping, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed_women_infographic_150520_updated.pdf.

Un certain nombre de femmes interrogées dans le cadre de cette étude ont déclaré qu'elles voyaient des possibilités d'avancement limitées au sein de leur armée nationale dans ce domaine et ont décidé de poursuivre une carrière internationale dans le domaine de la GAM, en travaillant pour des agences des Nations Unies ou des ONG internationales spécialisées. Cela indique la nécessité d'un examen plus approfondi de ce que les institutions nationales et les fournisseurs d'assistance internationale peuvent apprendre les uns des autres afin d'accroître la participation des femmes à la GAM.

Le fait que l'on reconnaisse de plus en plus que les rôles techniques en matière de GAM peuvent être assumés par des civils qui ont reçu une formation aux rôles techniques des munitions, à la neutralisation des explosifs et à d'autres rôles en dehors des institutions du secteur de la sécurité constitue une opportunité clé pour accroître la diversité dans le domaine. Cette étude fournit des exemples de formation du personnel civil ayant des antécédents non militaires aux côtés de personnel militaire pour des rôles techniques

de GAM afin de démystifier le domaine et de le rendre plus inclusif. De plus, les expériences partagées lors des entretiens indiquent la nécessité de comprendre comment la discrimination et les préjugés au sein des rôles techniques en matière de GAM s'expriment à travers une perspective intersectionnelle, c'est-à-dire comment le genre possède des éléments communs avec d'autres identités sociales telles que l'ethnicité, la religion, l'âge, le handicap/la capacité, l'orientation sexuelle et la race⁸⁶.

La participation significative est un aspect fondamental de l'approche fondée sur les droits pour garantir que tous les genres sont représentés à tous les niveaux de la prise de décision, des processus politiques et de la mise en œuvre. Les résultats de cette étude indiquent que l'augmentation de la participation des femmes à des rôles techniques nécessite une transformation des cultures organisationnelles afin de créer un environnement de travail inclusif où les femmes n'ont plus le sentiment d'être exclues. Il s'agit d'un élément essentiel pour garantir la mise en œuvre des engagements internationaux tels que le programme pour les femmes et la paix et la sécurité, les objectifs de développement durable et les engagements internationaux en matière de contrôle des armements. Cette étude met en lumière la nécessité d'examiner comment la diversité peut contribuer à cultiver les idées et les perspectives qui garantissent que les politiques et les pratiques de la GAM répondent de manière adéquate aux différents besoins de tous les groupes touchés par leur prolifération.



L'augmentation de la participation des femmes à des rôles techniques nécessite une transformation des cultures organisationnelles afin de créer un environnement de travail inclusif où les femmes n'ont plus le sentiment d'être exclues.

86 Leslie McCall, « Complexity of Intersectionality », *Signs*, vol. 30, n° 3, 2005, <https://doi.org/10.1086/426800> ; Kimberle Chrenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex », *University of Chicago Legal Forum*, 1989, <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8j>.



GAO, MALI

Inspection des armes stockées (temporaires) dans le cadre du processus de DDR

© SERVICE DE LA LUTTE ANTIMINES DE L'ONU

ANNEXE A. MÉTHODOLOGIE

32 entretiens téléphoniques ont été réalisés entre octobre 2020 et avril 2021 dans le cadre de cette recherche. En outre, cinq personnes interrogées ont fourni des réponses écrites à un questionnaire.

Les personnes interrogées ont été sélectionnées en fonction de leur implication dans différents domaines fonctionnels de la GAM et de leur affiliation à une série d'institutions actives dans cet espace, notamment des organisations de la société civile, des entités des Nations Unies et des ONG internationales spécialisées, ainsi que dans des ministères de la défense/sécurité, des forces armées, des forces de sécurité nationales et des agences de coordination nationales telles que les commissions nationales sur les ALPC.

Parmi les personnes interrogées, 15 étaient des représentants d'organisations de la société civile ou du monde universitaire, 13 étaient des représentants des États membres et 9 étaient des représentants d'organisations internationales. Au total, les personnes interrogées comprenaient 25 femmes et 12 hommes disposant d'une expérience et d'une connaissance des régions d'Afrique, d'Amérique latine et des Caraïbes, et d'Europe du Sud-Est. La liste des instituts et des États participants est disponible ci-dessous.

ENTRETIENS

Organisations de la société civile, groupes de réflexion et universités

Asociación para Políticas Públicas, Control Arms, Conseil danois pour les réfugiés (Libye), Fondation Suisse de Déminage Colombia, Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité, HALO Trust, Small Arms Survey, Sierra Leone Action Network on Small Arms, Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté Cameroun.

États membres

Albanie, Argentine, Côte d'Ivoire, Ghana, Guyane, Mali, République centrafricaine, République démocratique du Congo et Serbie.

Organisations internationales

Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères, Service de la lutte antimines de l'ONU en République centrafricaine, Service de la lutte antimines de l'ONU en Colombie, Service de la lutte antimines de l'ONU MONUSCO.

DONNÉES SUR LES FORMATIONS RELATIVES À LA GAM

En plus des entretiens, cette étude comprend une analyse des données sur les formations relatives à la GAM. Les données ont été fournies par sept instituts et reflètent les formations qui ont eu lieu en Afrique, en Amérique latine et aux Caraïbes, et en Europe du Sud-Est entre 2015 et avril 2021. La liste des instituts qui ont fourni des données est disponible ci-dessous.

Le HALO Trust, le Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, le Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, le Service de la lutte antimines de l'ONU en Colombie, le Service de la lutte antimines de l'ONU MONUSCO, le Centre régional des Nations Unies pour la paix et le désarmement en Afrique.

ANNEXE B. GLOSSAIRE

NEUTRALISATION DES EXPLOSIFS ET MUNITIONS

Les Directives techniques internationales sur les munitions définissent l'élimination des munitions explosives comme la détection, l'identification, l'évaluation, la mise en sécurité, la récupération et l'élimination finale des munitions explosives non explosées. Les engins explosifs désignent toutes les munitions contenant des explosifs, des matériaux de fission ou de fusion nucléaire, ou des agents biologiques et chimiques. Il peut s'agir de bombes, d'ogives, de mines et d'articles ou composants similaires de nature explosive.

Ce rôle peut également consister à sécuriser et/ou à éliminer les munitions explosives devenues dangereuses en raison de leur endommagement ou de leur détérioration⁸⁷.

GENRE

Le genre désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée, à un moment donné, considère comme appropriés ou comme « norme » pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons, ainsi que pour les personnes non binaires ou de genre fluide.

Les normes de genre sont des différences construites par la société – par opposition aux différences biologiques (sexe) – et elles fonctionnent comme des règles sociales de comportement, définissant ce qu'il est souhaitable et possible de faire en tant qu'homme ou femme dans un contexte donné.

Dans la plupart des sociétés, les normes de genre ont entraîné des différences et donc des inégalités entre les femmes et les hommes en matière de responsabilités et de rôles assignés par la société, d'accès et de contrôle des ressources, et de possibilités de prise de décision⁸⁸.

ANALYSE DES QUESTIONS DE GENRE

L'analyse des questions de genre est un examen critique de la manière dont les différences de rôles, d'activités, de besoins, d'opportunités, de droits et d'avantages relatifs au genre affectent les hommes, les femmes, les filles, les garçons, les personnes non binaires ou fluides dans certaines situations ou certains contextes. L'analyse des questions de genre examine les relations entre les sexes, leur accès et leur contrôle des ressources, ainsi que les contraintes auxquelles ils sont confrontés les uns par rapport aux autres.

L'analyse des questions de genre peut être intégrée dans toutes les évaluations sectorielles ou analyses situationnelles afin de s'assurer que les injustices et les inégalités fondées sur le genre ne sont pas exacerbées par les interventions et qu'une plus grande égalité et une plus grande justice dans les relations entre les sexes sont encouragées, dans la mesure du possible⁸⁹.

87 International Ammunition Technical Guidelines 01.40, « Glossary of Terms, Definitions and Abbreviations », 2015, <https://unoda-web.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/assets/convarms/Ammunition/IATG/docs/IATG01.40.pdf>.

88 UNIDIR, « What is Gender? », <https://unidir.org/gender-perspective>.

89 Il s'agit d'une définition élargie basée sur celle de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; voir <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/showentry.php?eid=49>.

VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

La violence fondée sur le genre est un terme générique désignant tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur des différences de genre attribuées au niveau social, y compris la violence homophobe et transphobe à l'encontre de ceux qui défient les normes de genre. Elle englobe la violence à l'égard des femmes et des filles, la violence à l'égard des hommes et des garçons, et la violence à l'égard des personnes ayant une autre identité de genre.

Elle peut inclure la violence sexuelle, physique, verbale, psychologique et socio-économique. La nature et l'ampleur de certains types de violence fondée sur le genre varient selon les cultures, les pays et les régions. Le viol, la grossesse forcée, l'exploitation sexuelle, les abus, la prostitution forcée et l'esclavage sexuel en constituent des exemples⁹⁰.

ÉGALITÉ DES SEXES

L'égalité des sexes fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons, ainsi que des personnes non binaires ou fluides. L'égalité signifie que les droits, les responsabilités et les opportunités d'une personne ne dépendent pas de son sexe. Elle implique que les intérêts, les besoins et les priorités de chacun — hommes, femmes, filles, garçons, personnes non binaires ou fluides — soient pris en considération, en reconnaissant la diversité des différents groupes⁹¹.

PRISE EN COMPTE DES QUESTIONS DE GENRE

La prise en compte des questions de genre est le processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons, ainsi que pour les personnes non binaires ou fluides de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'un moyen de faire des préoccupations et des expériences de chacun une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin que les hommes, les femmes, les filles, les garçons, les personnes non binaires ou fluides sur le plan du genre en bénéficient également, et que les inégalités ne se perpétuent pas⁹².

90 Voir Fact sheet on Gender in the ATT, UNIDIR, 2019, <https://unidir.org/publication/fact-sheet-gender-att>.

91 Il s'agit d'une définition élargie basée sur celle de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; voir <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/showentry.php?eid=54>.

92 Il s'agit d'une définition élargie basée sur celle de l'Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; voir <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/showentry.php?eid=61>.

SÉCURITÉ PHYSIQUE ET GESTION DES STOCKS

La sécurité physique et la gestion des stocks impliquent de garantir une infrastructure de stockage physique adéquate et d'améliorer la gestion et la comptabilité des stocks, qu'il s'agisse des procédures régissant l'accès du personnel aux stocks, de l'évaluation et de la surveillance de la stabilité et de l'état des munitions, ou de la séparation physique et des limites de quantité de stockage des différents types de matériel explosif⁹³.

RÉSOLUTION 1325 DU CONSEIL DE SÉCURITÉ

La résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité réaffirme le rôle important des femmes dans la prévention et le règlement des conflits, les négociations de paix, la consolidation de la paix, le maintien de la paix, l'intervention humanitaire et la reconstruction après un conflit. Elle souligne l'importance de leur participation égale et de leur pleine implication dans tous les efforts de maintien et de promotion de la paix et de la sécurité. Elle exhorte tous les acteurs à accroître la participation des femmes et à tenir compte des questions de genre dans tous les efforts de paix et de sécurité des Nations Unies. Elle appelle également toutes les parties à un conflit à prendre des mesures spéciales afin de protéger les femmes et les filles contre la violence fondée sur le genre, en particulier le viol et les autres formes d'abus sexuels, dans les situations de conflit armé⁹⁴.

ARMES LÉGÈRES ET DE PETIT CALIBRE

Les armes légères sont, d'une manière générale, des armes conçues pour un usage individuel. Elles comprennent les revolvers et les pistolets à chargement automatique, les fusils et les carabines, les mitraillettes, les fusils d'assaut et les mitrailleuses légères.

Les armes légères sont, en général, des armes conçues pour être utilisées par deux ou trois personnes formant un équipage, bien que certaines puissent être portées et utilisées par une seule personne. Il s'agit de mitrailleuses lourdes, de lance-grenades portatifs sous le canon et montés, de canons antiaériens portables, de canons antichars portables, de fusils sans recul, de lanceurs portables de systèmes de missiles et de roquettes antichars, de lanceurs portables de systèmes de missiles antiaériens et de mortiers d'un calibre inférieur à 100 millimètres⁹⁵.

93 Savannah de Tessières, *The Role of Weapon and Ammunition Management in Preventing Conflict and Supporting Security Transitions Preliminary Findings and Key Policy Considerations*, UNIDIR, 2019, <https://www.unidir.org/files/publications/pdfs/the-role-of-weapon-and-ammunition-management-in-preventing-conflict-and-supporting-security-transitions-en-773.pdf>.

94 Voir résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies, S/RES/1325 (2000), <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>.

95 Voir l'instrument international visant à permettre aux États d'identifier et de tracer, de manière rapide et fiable, les armes légères et de petit calibre illicites, ONUDC, <https://www.unodc.org/documents/organized-crime/Firearms/ITI.pdf>.

RÔLES TECHNIQUES DANS LA GAM

Cette étude définit les rôles techniques en matière de GAM comme des fonctions qui impliquent un contact direct avec les armes et les munitions, telles que la gestion des stocks, le marquage et l'enregistrement, le profilage et le traçage des munitions, le traitement des armes saisies et l'élimination. Les rôles techniques comprennent, sans s'y limiter, des professions telles que les gestionnaires de stocks, les armuriers, les experts en munitions et les experts techniques, les spécialistes de la neutralisation des explosifs et munitions et les chefs de projet.

GAM

La GAM désigne la surveillance, la responsabilité et la gouvernance des armes et des munitions tout au long de leur cycle de vie, y compris l'établissement de cadres, de processus et de pratiques nationaux pertinents pour l'acquisition, le stockage, les transferts, le contrôle de l'utilisation finale, le traçage et l'élimination du matériel en toute sécurité. La GAM ne se concentre pas uniquement sur les armes légères et de petit calibre, mais sur une gamme plus large d'armes classiques, de munitions et d'artillerie⁹⁶.

96 Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards (IDDRS), Module 4.11 – Transitional Weapons and Ammunition Management, <https://www.unddr.org/modules/IDDRS-4.11-Transitional-Weapons-Ammunition-Management.pdf>.

Ce rapport intitulé « Gestion des armes par les femmes » analyse les schémas d'engagement basés sur le genre dans la GAM, en mettant en évidence les expériences des femmes dans des rôles techniques, tels que gestionnaire de stocks, armurier, expert en munitions et en techniques et spécialiste de la neutralisation des explosifs et munitions. Il repose sur une analyse quantitative et des entretiens avec des praticiens, et offre une vue d'ensemble de la participation des femmes au contrôle technique des armes, y compris les principaux défis ainsi que les bonnes pratiques pour favoriser l'égalité des sexes dans ce domaine. En fournissant des connaissances et des idées en vue d'améliorer la participation significative des femmes dans la GAM, le rapport cherche à débloquer les opportunités professionnelles pour les femmes dans le domaine et à transformer les relations de pouvoir et de genre non seulement entre les individus, mais également au niveau institutionnel, ce qui constitue un aspect fondamental en vue d'atteindre une véritable égalité des sexes.

