

PROGRAMME INTERAMÉRICAIN POUR LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ
DE GENRE DANS LES ORGANISMES NATIONAUX CHARGÉS DE LUTTER
CONTRE LE TRAFIC ILLICITE DES DROGUES (GENLEA)

MANUEL GENLEA:

Stratégies et Bonnes Pratiques pour le Renforcement de
l'Égalité de Genre dans les Organismes Nationaux Chargés de
Lutter Contre le Trafic Illicite des Drogues



Organisation des États Américains (OEA)

Commission Interaméricaine de Lutte
Contre L'abus des Drogues (CICAD)



OEA | CICAD



GENLEA

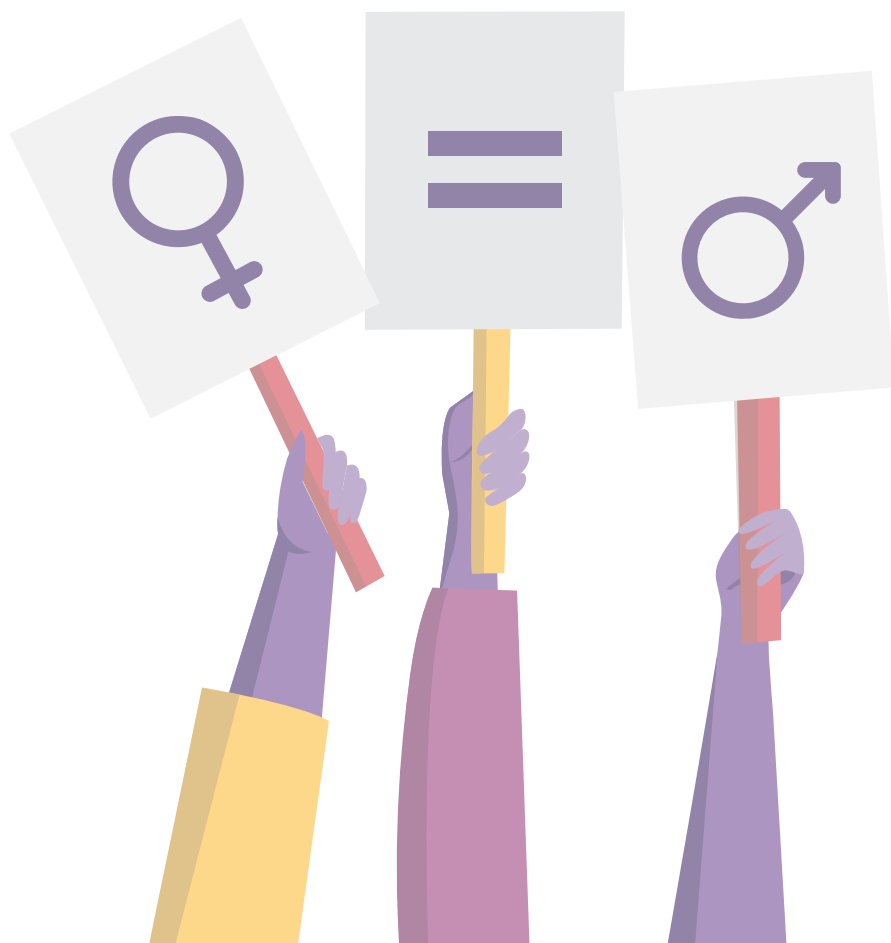
Canada

PROGRAMME INTERAMÉRICAIN POUR LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ DE
GENRE DANS LES ORGANISMES NATIONAUX CHARGÉS DE LUTTER CONTRE LE
TRAFIC ILLICITE DES DROGUES (GENLEA)

MANUEL GENLEA:

Stratégies et Bonnes Pratiques pour le Renforcement de l'Égalité de
Genre dans les Organismes Nationaux Chargés de Lutter Contre le
Trafic Illicite des Drogues

2020



REMERCIEMENTS

Le Secrétariat exécutif (SE) de la Commission Interaméricaine de Lutte Contre L'abus des Drogues (CICAD, selon ses sigles en espagnol), qui fait partie du Secrétariat à la sécurité multidimensionnelle (SSM) de l'Organisation des États Américains (OEA), désire remercier le gouvernement canadien et son Programme de renforcement des capacités de lutte contre la criminalité (PRCLC ou ACCBP, selon ses sigles en anglais) du Ministère des Affaires étrangères de ce pays, dont la contribution financière a permis la réalisation de ce manuel dans le cadre de la première étape du Programme interaméricain pour le renforcement de l'égalité de genre dans les organismes nationaux chargés de lutter contre le trafic illicite des drogues (GENLEA, selon ses sigles en anglais).

Pour l'élaboration de ce manuel, les contributions provenant des deux écoles de formation au renseignement anti-drogue qui ont été établies et fonctionnent avec le soutien du SE-CICAD, à savoir, l'École régionale de la communauté américaine de renseignement anti-drogue (ERCAIAD, selon ses sigles en espagnol), qui a son siège, actuellement, dans la ville de Bogota (Colombie) et l'École de formation au renseignement anti-drogue des Caraïbes (CCITS, selon ses sigles en anglais), située à Port-of-Spain (Trinité-et-Tobago), se sont avérées d'une grande importance.

Le succès remporté par le programme pionnier GENLEA a été possible grâce au soutien de partenaires stratégiques qui ont fait d'importantes contributions à celui-ci, tels que la Commission interaméricaine des femmes (CIM) de l'OEA, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), le Programme de coopération entre l'Amérique latine, les Caraïbes et l'Union européenne dans le domaine des politiques sur les drogues (COPOLAD, selon ses sigles en anglais), l'Office européen de police (EUROPOL, selon ses sigles en anglais), le Système régional de sécurité de la Caraïbe orientale (RSS, selon ses sigles en anglais), l'Association des commissaires de police des Caraïbes (ACCP, selon ses sigles en anglais), le Groupe Pompidou du Conseil de l'Europe, l'Université du Michigan et le Centre d'études William J. Perry sur la défense continentale du Département de la défense des États-Unis, entre autres.

De même, nous exprimons notre gratitude à Madame Farah Urrutia, Secrétaire du SSM/OEA, pour son rôle directeur dans le programme GENLEA. Nous remercions également l'Ambassadeur Adam Namm, Secrétaire exécutif de la CICAD et Madame Angela Crowdy, Secrétaire exécutive adjointe de la CICAD, pour leur engagement à l'égard du programme et leur soutien permanent à sa mise en œuvre dans les États membres de l'OEA.

Enfin, nous adressons un remerciement spécial au Responsable de la Section de réduction de l'offre, Monsieur Rafael Parada, et à son équipe : Mesdames Ana Álvarez, Juliana Peralta et Mariana Dambolena, ainsi qu'à la consultante du projet, Madame Anja Rivara.

SOMMAIRE

PROLOGUE.....	1
INTRODUCTION.....	2
1. CADRE CONCEPTUEL.....	4
2. L'IMPORTANCE DU RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES AGENCES ANTI-DROGUE.....	6
3. STRATÉGIES POUR LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES AGENCES ANTI-DROGUE	8
3.1 Création d'une unité chargée des questions de genre dans les agences anti-drogue.....	9
3.2 Réalisation d'un diagnostic ou d'un audit de genre.....	10
3.3 Élaboration d'un plan d'action.....	12
3.4 Mise en place d'un système de suivi et d'évaluatio.....	13
4. BONNES PRATIQUES POUR LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES ORGANISMES CHARGÉS DE LUTTER CONTRE LE TRAFIC ILLICITE DES DROGUES	14
4.1 Bonnes pratiques pour parvenir à un équilibre entre le personnel masculin et le personnel féminin.....	15
4.1.1 Recrutement et sélection du personnel.....	16
4.1.2 Fidélisation et intégration du personnel.....	17
4.1.3 Promotion du personnel.....	18

4.2	Bonnes pratiques pour la promotion d'une culture institutionnelle non-discriminatoire	19
4.2.1	Formation	19
4.2.2	Sensibilisation et prise de conscience	20
4.2.3	Visibilité et reconnaissance	21
4.3	Bonnes pratiques pour les départements chargés des ressources humaines	22
4.3.1	Politiques institutionnelles	22
4.3.2	Maternité et paternité	23
4.4	Bonnes pratiques pour accroître le leadership des femmes	24
4.4.1	Tutorats	24
4.4.2	Associations et réseaux de soutien	25
4.4.3	Promotion de l'accès des femmes aux postes de cadres supérieurs	25
	GLOSSAIRE	26

PROLOGUE

J'ai l'honneur de présenter le *Manuel GENLEA: stratégies et bonnes pratiques pour le renforcement de l'égalité de genre dans les organismes nationaux chargés de lutter contre le trafic illicite des drogues*, élaboré par le Secrétariat exécutif (SE) de la Commission Interaméricaine de Lutte Contre L'abus des Drogues (CICAD, selon ses sigles en espagnol), dans le cadre du Programme interaméricain pour le renforcement de l'égalité de genre dans les organismes nationaux chargés de lutter contre le trafic illicite des drogues (GENLEA, selon ses sigles en anglais).

La CICAD est l'organisme consultatif et spécialisé de l'Organisation des États Américains (OEA) pour la question des drogues et exerce la fonction d'instance régionale pour la discussion et la promotion d'actions coordonnées destinées à aborder cette question. Par le biais de sa programmation annuelle et d'un large éventail de projets nationaux et régionaux, le SE-CICAD dispense aux États membres de l'OEA une assistance technique et une formation spécialisée ciblée sur le développement des capacités et mène des recherches et des évaluations sur des questions liées aux drogues.

L'incorporation de la perspective de genre a été une factrice qui a pris de plus en plus d'importance dans la programmation de la CICAD. Il y a plus d'une décennie, les États membres de l'OEA ont souligné la nécessité de mettre au point une perspective de genre qui réponde efficacement aux complexités du problème des drogues, et c'est pourquoi la Stratégie continentale sur les drogues de l'OEA, adoptée en 2010, de même que les plans d'action s'y rapportant mettent l'accent sur le fait que les stratégies, les politiques et les interventions nationales doivent tenir compte des questions de genre. De même, les États membres de l'OEA ont réaffirmé, en 2014, lors de la quarante-sixième session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'OEA, que le problème mondial des drogues doit être abordé selon une perspective transversale des droits de la personne de sorte à promouvoir et à réaliser le bien-être, l'inclusion sociale et l'accès à la justice et à la santé de toutes les personnes, dans une approche tenant compte du genre.

Au niveau international, l'Assemblée générale des Nations Unies a tenu, en 2016, la Session extraordinaire sur le problème mondial de la drogue (désignée comme UNGASS 2016), et au nombre de ses recommandations, figure l'incorporation d'une perspective de genre dans les programmes et les politiques en matière de drogues ainsi que la participation des femmes à toutes les étapes de l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques pertinentes.

Je crois fermement que, si nous voulons aborder efficacement les différentes manifestations de la problématique mondiale des drogues, il faut aborder la diversité de genre. Les organismes chargés du contrôle des drogues dans lesquels existe l'égalité entre les hommes et les femmes possèdent la valeur ajoutée d'accroître leur crédibilité, ce qui augmente la confiance du public dans le travail qu'ils réalisent.

Comme une contribution à la concrétisation de cet objectif, le présent Manuel GENLEA propose des stratégies et des mesures pratiques que la communauté internationale pourrait envisager d'adopter dans ses initiatives visant à parvenir à ce que les organismes responsables de la lutte contre les drogues soient plus inclusifs et plus équitables en matière de genre afin de combattre efficacement le trafic illicite des drogues.

AMBASSADEUR ADAM E. NAMN

Secrétaire exécutif

Commission Interaméricaine de Lutte Contre L'abus des Drogues (CICAD)

Secrétariat à la sécurité multidimensionnelle (SSM)

Organisation des États Américains (OEA)

INTRODUCTION

Les quatre piliers qui constituent les assises sur lesquelles reposent les activités de l'Organisation des États Américains (OEA) sont la démocratie, les droits de la personne, la sécurité multidimensionnelle et le développement intégré. L'égalité de genre constitue un droit fondamental en soi et, à son tour, elle est une question qui exerce une incidence transversale sur chacun de ces piliers.

L'engagement résolu de l'OEA envers la promotion de l'égalité de genre dans les Amériques est reflété dans son « Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme, de l'équité ainsi que de la parité hommes-femmes »¹ et dans sa Politique institutionnelle relative à l'égalité hommes-femmes, la diversité et les droits de la personne du Secrétariat général². L'objectif de ces politiques consiste à renforcer l'égalité des chances et de traitement dans toute la structure du Secrétariat général. Ainsi, le SG/OEA vise à garantir que la perspective de genre soit incorporée dans tous les organes, organismes et entités de l'Organisation ainsi que dans la mise en œuvre de ses programmes, projets et activités.

En conformité avec cette politique, la CICAD, en sa qualité d'organe consultatif et spécialisé de l'OEA pour le problème des drogues, consolide actuellement l'incorporation de cette perspective de genre dans tous ses domaines de programmation et contribue à combattre le problème des drogues dans la région en abordant celui-ci de manière intégrale, équilibrée, multidisciplinaire et dans le plein respect des droits de la personne et des libertés fondamentales.³

Dans le cadre de ce travail, le Secrétariat exécutif de la CICAD (SE-CICAD) met en œuvre, depuis janvier 2018, le « Programme interaméricain de renforcement de l'égalité de genre dans les organismes nationaux chargés de lutter contre le trafic illicite des drogues » (GENLEA, selon ses sigles en anglais). Ce programme a pour objectif d'appuyer les États membres de l'OEA en matière de renforcement de leurs capacités à combattre le trafic illicite des drogues. Il est financé par le Programme de renforcement des capacités de lutte contre la criminalité (PRCLC ou ACCBP, selon ses sigles en anglais) du Ministère des Affaires étrangères du Canada, programme qui fait partie intégrante de sa politique féministe d'aide internationale⁴.

Dans le cadre de la première étape du programme GENLEA, le Secrétariat exécutif de CICAD a recueilli et analysé des informations sur l'égalité de genre dans les organismes nationaux anti-drogue de la région au moyen de questionnaires, d'entretiens et de visites sur place. Il a organisé des ateliers nationaux, en 2018 et 2019, dans sept États membres de l'OEA⁵, ce qui a favorisé le dialogue entre des fonctionnaires des différentes agences chargées de lutter contre les stupéfiants, des experts internationaux et des représentants d'institutions qui travaillent à la promotion de l'égalité de genre et des droits de la personne. Pendant le *Congrès régional sur l'égalité de genre dans les organismes chargés de lutter contre le trafic illicite des drogues*, qui s'est tenu à San José (Costa Rica) en juin 2019, ont été identifiés les défis qu'affrontent les agences anti-drogue pour

1 OEA/CIM. Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme, de l'équité ainsi que de la parité hommes-femmes. Washington, D.C.: OEA, 2001. Disponible sur http://www.summit-americas.org/vp/CIM/Programa_InterAmCIM_Cuatro_idiomas.pdf

2 OEA/SG. Instruction n° 16-03: Politique institutionnelle relative à l'égalité hommes-femmes, la diversité et les droits de la personne du Secrétariat général. Washington D.C.: OEA, 2016. Disponible uniquement en anglais sur <http://www.oas.org/legal/english/gensec/EXOR1603.pdf>

Voir également OEA/SG. Plan d'action pour la mise en œuvre de la politique institutionnelle relative à l'égalité hommes-femmes, la diversité et les droits de la personne du Secrétariat général de l'OEA. Washington, D.C.: OEA, 2018. Disponible uniquement en anglais sur <http://www.oas.org/es/CIM/docs/GPAP-EN.pdf>

3 Des informations supplémentaires sur le travail réalisé par le Secrétariat exécutif de la CICAD sont disponibles uniquement en anglais sur http://www.cicad.oas.org/main/default_eng.asp

4 Voir les informations supplémentaires sur la politique féministe d'aide internationale du Canada disponible uniquement en anglais sur https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/fiap-paif.aspx?lang=eng&_ga

5 Pendant la première étape du programme GENLEA des ateliers nationaux ont été réalisés en Argentine, à la Barbade, au Chili, en Colombie, au Costa Rica, en République dominicaine et à Trinité-et-Tobago.

renforcer l'égalité ainsi que de bonnes pratiques pour les surmonter.

Selon les données recueillies par le SE-CICAD grâce à ces activités, les constatations montrent que le fait de promouvoir l'égalité de genre a un impact positif sur les résultats obtenus par les forces de l'ordre et les forces de sécurité car elle améliore leur efficacité, leur transparence et leur légitimité. En outre, les données d'expériences qui ont été mises en commun pendant le programme GENLEA ont montré clairement que les agentes apportent une série de forces et de compétences qui s'avèrent bénéfiques pour les opérations anti-drogue, telles que la collecte et l'analyse du renseignement, la gestion des informateurs et les opérations d'infiltration.

Les constatations montrent également que les stratégies existantes qui tendent à renforcer l'incorporation de la perspective de genre dans les institutions de lutte contre les drogues de la région varient considérablement et que, par conséquent, les résultats obtenus ont été différents. Par exemple, la création d'unités chargées d'incorporer la perspective de genre au sein des forces de sécurité est particulièrement bénéfique pour avancer vers la mise en place d'institutions méritocratiques et non-discriminatoires. Toutefois, à peine une minorité d'États membres de l'OEA a établi ces unités au sein de leurs agences anti-drogue.

Par ailleurs, le programme GENLEA a permis de détecter un déséquilibre considérable en matière d'égalité de genre dans les agences anti-drogue de la plupart des États membres de l'OEA, car, d'une manière générale, les femmes représentent moins de 20 pour-cent de l'ensemble du personnel. Ceci est dû, pour une bonne part, à l'opinion prédominante selon laquelle les activités liées à la sécurité, et en particulier, la lutte contre le trafic illicite des drogues est un « travail d'homme » ainsi qu'au fait que les agences ne déploient pas assez d'efforts pour promouvoir une égalité réelle. Cependant, l'égalité entre les hommes et les femmes ne consiste pas simplement à augmenter la présence de femmes dans les agences chargées de lutter contre les drogues.

Au contraire, les changements souhaités doivent être obtenus par l'incorporation d'une perspective intégrale

de genre dans tous les domaines d'activité de l'agence anti-drogue. Cela améliorera ses résultats et garantira le renforcement d'une grande diversité de procédures liées au recrutement, à la sélection, à la fidélisation, à l'intégration et à la promotion du personnel et, en même temps, cela permettra de détecter et d'éliminer les obstacles formels et informels qui rendent difficile que des femmes qualifiées entrent à l'agence.

En outre, pendant la première étape du programme GENLEA, le SE-CICAD a conclu que le personnel féminin présente un taux de cessation de service plus élevé que le personnel masculin et que ce personnel a tendance à être concentré dans les postes administratifs et dans les niveaux hiérarchiques inférieurs. En conséquence, les femmes qui occupent des postes de direction et exercent des fonctions où elles ont des responsabilités de commandement et un pouvoir de décision sont peu nombreuses.

Ces défis sont dus à l'absence de politiques de gestion des ressources humaines garantissant que les conditions de travail et la culture institutionnelle progressent dans la voie de l'égalité des chances et des pratiques non-discriminatoires. Afin de réduire la disparité entre les agentes et leurs homologues masculins, la réalisation d'audits de genre, la mise en œuvre de plans d'action et la mise en place de mécanismes de suivi et d'évaluation ont démontré que ces actions étaient utiles pour donner une impulsion à l'accès des femmes à des postes opérationnels et de cadres, pour accroître le leadership des femmes et améliorer les résultats de l'institution dans son ensemble.

En se basant sur ces importants résultats ainsi que sur d'autres constatations, le présent Manuel contient les idées, les bonnes pratiques et les propositions qui ont été identifiées par le SE-CICAD concernant les avantages de l'incorporation de la perspective de genre dans les organismes nationaux anti-drogue du Continent américain dans le but d'améliorer leur efficacité opérationnelle. De même, le Manuel propose des stratégies visant à créer un environnement favorable à la promotion de l'égalité de genre dans ces organismes et présente de bonnes pratiques pour y parvenir.

CADRE CONCEPTUEL

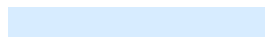
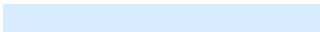




Image n° 1

Lieutenant Viviana Forero, pilote d'hélicoptère Black Hawk de l'Armée nationale colombienne et participante du programme GENLEA.

L'égalité de genre part de la reconnaissance que les femmes ont été discriminées historiquement et qu'il s'avère nécessaire de mettre en œuvre des actions de nature à éliminer les inégalités et à réduire les disparités qui existent entre les deux sexes. Cette égalité ne veut pas dire que les hommes et les femmes doivent être traités de manière identique, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs opportunités ne doivent pas dépendre de leur sexe. L'égalité de genre n'est pas seulement une question intéressante les femmes, elle concerne également les hommes et implique la société toute entière.

La communauté internationale a opté pour « l'incorporation de la perspective de genre » en tant que stratégie pour mettre fin à l'inégalité. D'un point de vue extérieur, ceci implique l'incorporation de la perspective de genre dans les activités que réalise un organisme déterminé dans le cadre de ses fonctions normales, lesquelles comprennent souvent la prestation, directement ou indirectement, de services au public. Il existe également une perspective interne qui consiste à intégrer la dimension de genre au sein même des organisations, en prenant les mesures nécessaires afin de garantir que des aspects tels que les conditions de travail, la culture institutionnelle et les relations entre le personnel des deux sexes sont égalitaires.

L'IMPORTANCE DU RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES AGENCES ANTI-DROGUE

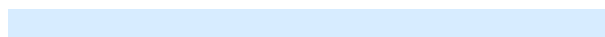
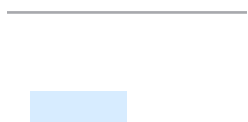




Image n° 2
Congrès régional sur l'égalité de genre dans les organismes chargés de lutter contre le trafic illicite des drogues – juin 2019

gouvernance démocratique et une plus grande participation des femmes peut avoir pour résultat dans les agences chargées d'assurer l'ordre public⁹ un meilleur contrôle, davantage de transparence et de crédibilité et une plus grande responsabilisation.

Le simple fait d'engager des femmes ne permet pas d'obtenir automatiquement ces résultats. C'est pourquoi l'égalité entre les hommes et les femmes ne se traduit pas simplement en une augmentation de la présence féminine dans une institution en particulier, mais implique un processus intégral d'incorporation d'une perspective de genre dans tous les domaines d'activité de l'entité. Ainsi, il sera possible de parvenir à des réformes durables et d'une grande ampleur basées sur une approche non-discriminatoire et d'exercice des droits.

Enfin, l'incorporation de la perspective de genre dans un organisme anti-drogue n'est pas seulement bénéfique pour la condition des femmes dans cette institution, mais peut également donner lieu à des changements positifs qui sont bénéfiques pour tout le personnel et contribuer à promouvoir un environnement favorable à de meilleurs résultats de l'ensemble de l'organisme ¹⁰.

⁹ Irene López Méndez. El género en las políticas de seguridad: La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y el Caribe. Madrid: 2016. Disponible uniquement en espagnol sur http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS_f.pdf

¹⁰ Tara Denham. Police Reform and Gender. Gender and Security Sector Reform Toolkit. Ed. Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève: DCAF, OSCE/BIDDH, ONU-INSTRAB, 2008. Disponible uniquement en anglais sur https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_2.pdf

3.

STRATÉGIES POUR LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES AGENCES ANTI-DROGUE

Les initiatives visant à renforcer l'égalité de genre au sein d'un organisme anti-drogue doivent aller de pair avec la mise en œuvre de stratégies intégrales qui permettent l'intégration de la perspective de genre. Il n'existe pas de modèle unique qui serait considéré comme optimal pour tous les pays. Toutefois, à partir des expériences régionales et internationales recueillies pendant la première étape du programme GENLEA, il a été possible d'identifier quelques mesures stratégiques qui ont fait la preuve de leur utilité pour l'intégration de la perspective de genre dans divers contextes.

Et parmi ces mesures stratégiques, il convient de souligner celles-ci:

1. CRÉATION D'UNE UNITÉ SPÉCIALISÉE CHARGÉE DE CONCEVOIR ET DE METTRE EN ŒUVRE LES POLITIQUES DE GENRE DANS LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ET D'EN ASSURER LE SUIVI;
2. RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC OU D'UN AUDIT INTÉGRAL DE GENRE AFIN D'IDENTIFIER LES AVANCÉES ET LES DÉFIS EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE;
3. FORMULATION D'UN PLAN D'ACTION SPÉCIFIQUE DE NATURE À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ RÉELLE ET L'INCORPORATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE AU SEIN DE L'ORGANISME; ET
4. MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME EFFICACE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION.



Image n° 3

Insigne « Champion du GENLEA » que le SE-CICAD a remis aux participants pendant la première étape du programme GENLEA

3.1 CRÉATION D'UNE UNITÉ CHARGÉE DES QUESTIONS DE GENRE DANS LES AGENCES ANTI-DROGUE

Les unités chargées des questions de genre sont des dépendances spécialisées créées spécialement avec la mission de promouvoir l'incorporation de la perspective de genre dans tous les domaines d'activité de l'institution¹¹. Elles sont également utiles pour renforcer la coopération avec les collaborateurs extérieurs qui se sont engagés à promouvoir l'égalité¹².

Les suggestions suivantes pourraient être envisagées pour accroître l'efficacité des unités chargées des questions de genre dans les organismes anti-drogue:



Confier à l'unité une mission claire et des responsabilités précises;



Intégrer explicitement l'unité dans la structure organisationnelle de l'institution à un niveau stratégique, avec une hiérarchie appropriée lui permettant de prendre des décisions et de mettre en œuvre des politiques;

¹¹ Disponible uniquement en anglais sur <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/structures/spain/gender-units>

¹² Megan Bastick. Integrating Gender into Internal Police Oversight. Genève: CDFA, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014. Disponible uniquement en anglais sur <https://www.osce.org/odihr/118326?download=true>



Veiller à ce que l'unité soit dirigée par une personne ayant de vastes connaissances et de l'expérience en matière de processus de changement institutionnel et d'analyse de genre¹³;



Affecter à l'unité des ressources matérielles en quantité suffisante pour un accomplissement optimal de ses fonctions; et



La doter d'une équipe de fonctionnaires des deux sexes ayant reçu une formation en égalité de genre et qui reçoivent une formation périodique dans ce domaine.

3.2 RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC OU D'UN AUDIT DE GENRE

Le diagnostic de genre (également connu sous le nom d'audit de genre) permet de visualiser le panorama actuel d'une institution pour ce qui est de ses forces et de ses défis concernant l'incorporation d'une perspective de genre et compile des informations provenant de différentes sources, telles que des enquêtes, des entretiens et des données statistiques, à partir desquelles il sera possible de réaliser une analyse de la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes qui composent le personnel¹⁴.

Ce diagnostic examine si les pratiques internes pour l'incorporation de la perspective de genre et les systèmes d'appui s'y rapportant sont efficaces, s'ils se renforcent mutuellement et s'ils sont appliqués. Il établit également un paramètre de référence, détecte les disparités et les défis, recommande des façons de les surmonter et suggère des améliorations et des innovations. Un audit de genre renforce la capacité collective d'une institution à analyser ses activités dans une perspective de genre et à déterminer ses points forts et ses points faibles au moment de promouvoir des questions connexes à l'égalité de genre¹⁵. Il a aussi l'avantage supplémentaire de diffuser le message que l'organisme anti-drogue prend au sérieux sa responsabilité de renforcer l'incorporation de la perspective de genre et qu'il a pris l'engagement de progresser dans la voie du renforcement de l'égalité.

¹³ L'analyse de genre consiste en un examen critique de la manière dont les rôles, les activités, les besoins, les opportunités et les droits/prérogatives affectent les hommes, les femmes et les enfants dans certaines situations ou contextes. Voir: ONU, Centre de formation d'ONU FEMMES. Glossaire sur l'égalité de sexes. Disponible uniquement en anglais sur <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>

¹⁴ Nations Unies, Centre de formation d'ONU Femmes. Glossaire sur l'égalité de sexes. Disponible uniquement en anglais sur <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>

¹⁵ Nations Unies/OIT. Manuel à l'intention des animateurs d'audit de genre: méthodologie pour les audits de genre participatifs. Genève: OIT, 2012. Disponible uniquement en anglais sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

Il existe plusieurs outils qui aident à réaliser des diagnostics de genre et quelques-uns d'entre eux sont spécialement axés sur les organismes de sécurité¹⁶, notamment ceux qui sont cités ici:



Charger une équipe multidisciplinaire d'hommes et de femmes incluant des experts en analyse de genre, en égalité et en non-discrimination de réaliser périodiquement des diagnostics de genre;



Recueillir des informations dans des domaines où, traditionnellement, les femmes rencontrent des obstacles, tels que, entre autres, le recrutement, la sélection, la promotion et l'accès à la formation;



Consulter toutes les sources d'informations statistiques dont dispose l'agence afin de collecter des données ventilées par sexe¹⁷ et, dans le cas où celles-ci n'existent pas, promouvoir des mesures afin de les recueillir;



Réviser les instruments normatifs, de planification et les manuels de l'institution afin de déterminer s'ils incluent la perspective de genre;



Mettre en place des mécanismes participatifs de consultation (par exemple, des groupes de discussion, des entretiens et des questionnaires) pour obtenir de l'information à partir des points de vue du personnel des deux sexes;



Veiller à ce que l'information recueillie sur les faits qui ont été constatés soit analysée en profondeur; et



Compiler et présenter les résultats d'une manière claire, transparente et accessible.

¹⁶ Par exemple : Megan Bastick. Guide d'autoévaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice. Genève: DCAF, 2011. Disponible uniquement en anglais sur https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSA_FR_online.pdf








Nicola Popovic. Place du genre dans l'examen, le suivi et l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité. Boîte à outil sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité. Ed. Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève: DCAF, OSCE/OIDDH et UNINSTRAW (maintenant ONU Femmes), 2008. Disponible sur <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Dossier11.pdf>

¹⁷ Les données ventilées par sexe sont des données croisées par sexe, fournissant ainsi des renseignements séparés pour les hommes et pour les femmes. Voir: ONU, Centre de formation d'ONU Femmes. Glossaire sur l'égalité de sexes. Disponible uniquement en anglais sur <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>

3.3 ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION

Un plan d'action organise et donne de la cohérence aux mesures institutionnelles visant à incorporer la perspective de genre en fonction des besoins spécifiques de l'organisme, car si ces mesures sont mises en œuvre de manière isolée, elles pourraient se réduire à des initiatives dispersées qui auront un impact limité. Par ailleurs, ce plan constitue l'occasion de s'acquitter des engagements nationaux et internationaux en matière de droits de la personne, d'égalité et de non-discrimination dans le domaine de la sécurité et de la lutte contre le trafic de drogues.

Des ressources susceptibles de guider l'élaboration des plans d'action et l'intégration de la perspective de genre au sein des forces de l'ordre¹⁸, et des recommandations qu'elles peuvent adopter sont disponibles. Parmi ces recommandations, il convient de souligner celles-ci :

-  Établir des objectifs et des buts réalistes et mesurables;
-  Préciser les activités qui seront mises en œuvre pour atteindre les objectifs et les buts qui ont été fixés en fonction de leur priorité (élevée, moyenne ou faible);
-  S'assurer que les mesures devant être mises en œuvre contribuent à résoudre les problématiques qui ont été identifiées ainsi que les causes structurelles qui les ont déclenchées;
-  Programmer des actions à court, moyen et long termes ainsi que des chronogrammes facilitant leur exécution;
-  Déterminer qui seront les responsables de la mise en œuvre des activités à tous les niveaux hiérarchiques aussi bien au sein des unités chargées de l'intégration de la perspective de genre que dans les autres domaines d'activité de l'institution;
-  Affecter des ressources en quantité suffisante pour l'exécution des interventions; et
-  Promouvoir l'adoption d'un budget sensible au genre¹⁹ pour l'ensemble de l'agence anti-drogue; et réviser et actualiser périodiquement les plans d'action.

¹⁸ Par exemple: InterAction. The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational Self-Assessment and Transformation. Washington, D.C.: InterAction, 2010. Disponible uniquement en anglais dans <https://www.interaction.org/blog/gender-audit-handbook/> et

Kristin Valasek et Kaitlin Nelson. Securing Equality, Engendering Peace: a Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security. Santo Domingo: INSTRAW, 2006. Disponible uniquement en anglais sur <https://www.worldcat.org/title/securing-equality-engendering-peace-a-guide-to-policy-and-planning-on-women-peace-and-security-un-scr-1325/oclc/156874835>

ONU/ Département des opérations de maintien de la paix. United Nations Police Gender Toolkit: Standardised Best Practices on Gender Mainstreaming in Peacekeeping. ONU, 2015. Disponible uniquement en anglais sur <http://repository.un.org/bitstream/handle/11176/387374/United%20Nations%20Police%20Gender%20Toolkit%20Handbook.pdf?sequence=51&isAllowed=y>

¹⁹ La budgétisation sensible au genre est une méthode pour déterminer dans quelle mesure les dépenses publiques se sont détournées ou se sont rapprochées de l'objectif de l'égalité de genre. Un budget sensible au genre n'est pas un budget séparé pour les femmes mais un instrument d'analyse des affectations budgétaires dans une perspective de genre de manière à mieux répondre aux priorités des femmes et à celles des hommes. Voir ONU, Centre de formation d'ONU Femmes. Glossaire sur l'égalité de sexes. Disponible uniquement en anglais sur <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&lang=fr>

3.4 MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

La mise en place d'un système de suivi et d'évaluation est très importante au moment de mettre en marche un plan d'action visant à renforcer l'égalité de genre, car il s'avère nécessaire de vérifier que les mesures adoptées obtiendront les effets escomptés, les modifier si besoin est et éviter l'apparition de nouvelles mesures discriminatoires.

Le suivi et l'évaluation montrent également le sérieux avec lequel une institution assume sa responsabilité envers la promotion de l'égalité de genre ainsi que l'efficacité et l'impact des mesures qu'elle met en œuvre à cette fin.

Les suggestions ci-après peuvent être utiles pour qu'un organisme chargé de lutter contre le trafic illicite des drogues adopte un système de suivi et d'évaluation. Elles peuvent être les suivantes:



Engager du personnel spécialisé dans le suivi et l'évaluation de la perspective de genre et faire participer des fonctionnaires des deux sexes à la planification et à l'exécution du processus d'évaluation;



Informar le personnel des avancées réalisées et des obstacles rencontrés au cours de l'étape de suivi et d'évaluation et leur donner la possibilité de débattre et de réfléchir sur ses résultats;



Préciser le type d'informations et de données ventilées par sexe qu'il faudra recueillir pour mesurer l'impact des initiatives et des politiques institutionnelles;



Mettre au point des indicateurs de résultats qualitatifs et quantitatifs pour chaque objectif établi dans le plan d'action²⁰;



Utiliser des indicateurs pour mesurer la réalisation des engagements nationaux et internationaux en matière de droits de la personne, d'égalité et de non-discrimination, spécifiquement dans le domaine de la sécurité et de la lutte contre le trafic de drogues; et



Inclure les résultats de l'évaluation des politiques axées sur le genre dans les rapports périodiques de l'institution.

²⁰ Le plan d'action se réfère au point 3.3.

4.

BONNES PRATIQUES POUR LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES ORGANISMES CHARGÉS DE LUTTER CONTRE LE TRAFIC ILLICITE DES DROGUES

Pendant la première étape du programme GENLEA, ont été identifiés des obstacles communs à toutes les agences anti-drogue de la région, lesquels entravent généralement le renforcement de l'égalité de genre. Ces obstacles ont été regroupés dans les catégories suivantes:

1. **NOMBRE DISPROPORTIONNÉ DU PERSONNEL MASCULIN PAR RAPPORT AU PERSONNEL FÉMININ;**
2. **CULTURE INSTITUTIONNELLE DANS LAQUELLE PERSISTENT DES STÉRÉOTYPES SEXISTES;**
3. **POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES QUI NE PRENNENT PAS EN COMPTE LA PERSPECTIVE DE GENRE; ET**
4. **FAIBLE TAUX DE PERSONNEL FÉMININ OCCUPANT DES POSTES DE DIRECTION.**

Les bonnes pratiques mentionnées ci-dessous visent à relever de tels défis et à contribuer au renforcement de l'égalité de genre dans les agences anti-drogue de la région. Bien sûr, ce n'est pas une liste exhaustive, mais plutôt un ensemble de suggestions qui pourraient aider ces agences à promouvoir l'égalité « formelle et réelle » sur la base de leurs nécessités et de leurs priorités.



Image n° 4
Atelier national GENLEA organisé à Buenos Aires (Argentine),
en février 2019

4.1 BONNES PRATIQUES POUR PARVENIR À UN ÉQUILIBRE ENTRE LE PERSONNEL MASCULIN ET LE PERSONNEL FÉMININ

La mise au point de stratégies pour l'incorporation de l'égalité de genre est fondamentale pour créer des environnements de travail inclusifs et égalitaires qui soient libres de préjugés et de stéréotypes²¹. Dans ce contexte, il est essentiel de connaître les facteurs qui contribuent au faible taux de participation féminine au sein des forces de l'ordre et des forces de sécurité et de prendre des mesures permettant d'améliorer les procédures de recrutement, de sélection, de fidélisation, d'intégration et de promotion du personnel²².

²¹ National Center for Women and Policing. Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies. Los Angeles: NCWP, 2003.

²² Réseau des femmes officiers de police de l'Europe du sud-est. Guidelines for Gender Sensitive Policing with an emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services. Belgrade: PNUD, 2012. Disponible uniquement en anglais sur <https://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/GUIDELINES-FOR-GENDER-SENSITIVE-POLICING-EN.pdf>

4.1.1 Recrutement et sélection du personnel

- 1 Réaliser une analyse de genre²³ intégrale des politiques de recrutement pour identifier et éliminer les obstacles formels et informels qui entravent l'entrée de femmes qualifiées à l'institution;
- 2 Mettre à jour les descriptions de poste et les profils d'entrée à l'institution pour qu'ils correspondent aux conditions à remplir pour les fonctions requises et qu'ils ne reposent pas sur des stéréotypes sexistes;
- 3 Améliorer la conception des avis d'appel à candidature et des matériels de recrutement en y incorporant des images et un langage de nature à encourager la participation des femmes et des hommes et qui reflètent l'engagement de l'institution envers l'égalité de genre;
- 4 Réviser les critères utilisés dans les évaluations physiques, médicales et techniques ainsi que dans toute autre épreuve qui serait une condition d'emploi pour éviter que ces critères ne soient discriminatoires à l'égard des femmes;
- 5 Éliminer les pratiques d'entrée qui limitent le recrutement de femmes qualifiées;
- 6 Veiller à ce que les comités de sélection du personnel soient composés de femmes et d'hommes qui ont prouvé leur engagement total envers l'égalité de genre et la non-discrimination;
- 7 Donner une formation en matière de genre et de non-discrimination à tous les membres des équipes chargées du recrutement et de la sélection;
- 8 Diffuser largement les avis de postes vacants, en particulier dans les médias à très grande circulation parmi la population féminine;
- 9 Faire participer le personnel féminin aux activités de recrutement, comme les visites aux écoles, les salons de l'emploi, les tables rondes et les journées portes ouvertes et inviter des agentes à partager leur expérience avec de possibles candidates; et

²³ L'analyse de genre consiste en un examen critique de la manière dont les rôles, les activités, les besoins, les opportunités et les droits/prérogatives affectent les hommes, les femmes et les enfants dans certaines situations ou contextes. L'analyse de genre examine les relations entre les femmes et les hommes ainsi que leur accès aux ressources et leur contrôle de celles-ci, elle examine aussi les limitations des femmes par rapport aux hommes pour s'assurer que les interventions n'exacerbent pas les injustices et les inégalités de genre et que, lorsque cela est possible, une plus grande égalité et davantage de justice sont encouragées dans les relations entre les sexes. Voir : ONU, Centre de formation d'ONU FEMMES. Glossaire sur l'égalité de sexes. Disponible uniquement en anglais sur <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&lang=fr>

- 10 Périodiquement, superviser et évaluer les résultats des changements réalisés dans les processus de recrutement et de sélection pour déterminer leur efficacité et faire les ajustements là où cela serait nécessaire²⁴.

4.1.2 Fidélisation et intégration du personnel

- 1 S'assurer que l'institution dispose d'installations suffisantes et d'infrastructures adaptées aux besoins du personnel féminin (telles que casernes, vestiaires, dortoirs, installations sanitaires et écoles de formation initiale);
- 2 Adapter le matériel et l'armement, si nécessaire, pour qu'ils s'ajustent à l'anatomie des femmes ainsi que les uniformes qui seront portés pendant la grossesse;
- 3 Réviser les politiques et les modèles d'opérations des académies de formation initiale pour identifier et éliminer tout critère qui serait discriminatoire à l'égard des femmes et les empêcherait d'y rester;
- 4 Garantir, dans la mesure du possible, que tout le personnel des académies de formation initiale est sensible aux questions de genre et n'a pas commis d'incidents liés au harcèlement sexuel ou à la discrimination sexiste (y compris les hommes et les femmes occupant des postes de direction, d'enseignants et administratifs);
- 5 Établir ou renforcer un programme de tutorat²⁵, et veiller à ce que les femmes qui viennent d'entrer à l'institution disposent de tuteurs pour les accompagner pendant le processus d'intégration à l'agence anti-drogue;
- 6 Recueillir des informations ventilées par sexe sur la cessation de service du personnel, en réalisant des enquêtes ou des entretiens qui aident à identifier les facteurs liés aux questions de genre; et
- 7 Prendre des mesures pour éliminer les contraintes qui ont pour résultat que les taux de cessation de service des agentes soient plus élevés que ceux de leurs homologues masculins.

²⁴ Plus d'Informations à: National Center for Women and Policing. Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement. Los Angeles: NCWP, 2000. Disponible uniquement en anglais sur <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>

²⁵ La section sur le leadership (4.4) traite plus en détail le programme de tutorat.

4.1.3 Promotion du personnel

- 1 Réviser les notations du personnel pour vérifier que les buts fixés sont en harmonie avec la description de poste et contiennent des critères clairs, objectifs et exempts de distorsions sexistes;
- 2 Donner une formation en matière de perspective de genre et de non-discrimination aux membres des comités d'évaluation et faire en sorte que ces comités soient composés de personnel des deux sexes;
- 3 Envisager de faire participer des consultants extérieurs à l'organisme anti-drogue qui soient familiarisés avec l'intégration de la perspective de genre et contribuent à réduire les risques de distorsions internes;
- 4 Exécuter des campagnes de sensibilisation pour éliminer les stéréotypes et s'assurer que tous les postes sont accessibles sur un pied d'égalité au personnel des deux sexes;
- 5 Garantir l'accès égalitaire à la formation et aux autres possibilités de perfectionnement professionnel, en veillant à ce que les femmes soient comprises dans ces activités;
- 6 Recueillir des informations ventilées par sexe afin de déterminer le pourcentage d'hommes et de femmes qui se présentent aux processus de sélection et obtiennent des promotions ainsi que des statistiques sur les résultats de leurs notations;
- 7 Encourager la participation d'agentes dans les missions, les groupes de travail, les unités spéciales et autres activités qui sont particulièrement valorisées et pris en compte dans les processus de promotion, en garantissant l'égalité de genre; et
- 8 Promouvoir des programmes de gestion des ressources humaines créés spécialement pour favoriser le développement professionnel d'agentes qualifiées à des postes de haut niveau.

4.2 BONNES PRATIQUES POUR LA PROMOTION D'UNE CULTURE INSTITUTIONNELLE NON-DISCRIMINATOIRE

La formation aux questions de genre a démontré son efficacité pour accroître la visibilité de la contribution des femmes et reconnaître qu'un milieu de travail égalitaire et non-discriminatoire est important pour l'efficacité des activités d'un organisme, quel qu'il soit. Cette formation contribue également à mettre en évidence qu'un comportement sensible au genre est une obligation pour tout le personnel de l'institution.

4.2.1 Formation

- 1 Diffuser les normes nationales, régionales et internationales sur l'égalité de genre, spécifiquement dans le domaine de la sécurité et de la lutte contre le trafic de drogues;
- 2 Intégrer la perspective de genre dans tous les cours et activités de formation de l'agence anti-drogue en vérifiant qu'ils sont exempts de stéréotypes et qu'ils sont en harmonie avec les critères d'égalité et de non-discrimination;
- 3 S'assurer que les programmes d'études des académies de formation initiale, les cours de formation pour les nouveaux arrivants et la formation continue comprennent des modules obligatoires sur l'égalité de genre, la non-discrimination, les droits de la personne et le harcèlement sexuel et qu'ils ont incorporé les normes internationales, la législation nationale et les politiques institutionnelles sur la promotion de l'égalité de genre;
- 4 Offrir une formation spécialisée en matière de genre à tout le personnel, y compris à ceux qui occupent des postes de supervision et de direction, car cela leur servira de soutien pour exercer un leadership sensible au genre;
- 5 Recueillir des données statistiques ventilées par sexe sur le personnel qualifié en questions de genre afin de garantir que tout le personnel qualifié a reçu une formation en la matière; et
- 6 Mettre en place des mécanismes pour évaluer les programmes de formation sur la perspective de genre afin de mener à bien les réformes souhaitées dans la culture institutionnelle.

4.2.2 Sensibilisation et prise de conscience

- 1 Exécuter périodiquement des campagnes de sensibilisation spécialement conçues pour éliminer les préjugés et les stéréotypes sexistes existants;
- 2 Sensibiliser à l'importance de la perspective de genre dans les milieux de travail en mettant l'accent sur le fait qu'il ne s'agit pas de quelque chose qui ne concerne que les femmes et est destinée seulement aux femmes, mais que cela profite à l'ensemble du personnel et à l'institution toute entière;
- 3 Réaliser des ateliers, des tables rondes, des colloques et des activités sur la « masculinité constructive »²⁶;
- 4 Encourager la participation d'hommes aux politiques institutionnelles visant à promouvoir l'égalité de genre;
- 5 Conclure des partenariats stratégiques avec des entités qui travaillent en faveur de l'incorporation de la perspective de genre et mener de manière conjointe des activités de sensibilisation visant à produire des changements en faveur de l'égalité dans la culture institutionnelle;
- 6 Obtenir la participation de l'institution dans des campagnes et des initiatives nationales, régionales et internationales de promotion des droits de la personne et encourager tout le personnel à y participer; et
- 7 Réaliser périodiquement des enquêtes pour évaluer la perception du personnel vis-à-vis de l'égalité de genre et de la non-discrimination en vue d'identifier les avancées, les défis et les domaines à améliorer.

²⁶ Le terme masculinité fait référence au sens social de la virilité qui est construit et défini socialement, historiquement et politiquement et non pas déterminée biologiquement. De ce fait, il peut évoluer au fil du temps et selon l'endroit. Le terme se rapporte aux notions et idéaux perçus quant à la manière dont les hommes doivent se comporter ou sont censés se comporter dans un contexte donné. L'idée de la masculinité constructive fait référence au processus qui consiste à déconstruire la masculinité négative, dominante et violente et à avancer vers une masculinité positive, responsable, solidaire et non violente. Voir: ONU, Centre de formation d'ONU Femmes, Glossaire d'égalité de sexes. Disponible uniquement en anglais sur <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&lang=fr>

4.2.3 Visibilité et reconnaissance

- 1 Examiner la possibilité d'élaborer des directives précises pour que les communications institutionnelles aient une perspective de genre;
- 2 Réviser les contenus des plateformes de communication vers l'extérieur de l'institution, telles que les sites web, les réseaux sociaux, les brochures et les publications pour s'assurer que les femmes y sont largement représentées;
- 3 Donner une visibilité permanente aux résultats obtenus par les femmes et les hommes dans l'exercice de leurs fonctions et à leurs contributions à l'institution;
- 4 Demander aux hauts responsables de l'agence de promouvoir et renforcer en permanence l'engagement total en faveur de la consolidation d'une culture institutionnelle inclusive;
- 5 Mettre au point des programmes de mérite qui récompensent les efforts du personnel pour promouvoir l'égalité de genre et contribuer à créer des milieux de travail exempts de stéréotypes, de préjugés et de discrimination;
- 6 Envisager d'organiser des manifestations au cours desquelles le personnel mutualisera des expériences concrètes et des pratiques ayant fait leurs preuves en matière d'incorporation de la perspective de genre dans le milieu de travail;
- 7 Promouvoir des changements dans la culture institutionnelle et encourager les membres du personnel des deux sexes qui ont démontré leur solide engagement en faveur de l'égalité de genre à devenir des « *champions du genre*»; et
- 8 S'assurer que les mécanismes du processus de notation, en particulier concernant la notation des personnes qui occupent des postes de direction, incluent des critères sur la sensibilité au genre et l'adhésion aux politiques institutionnelles concernant l'égalité.

4.3 BONNES PRATIQUES POUR LES DÉPARTEMENTS CHARGÉS DES RESSOURCES HUMAINES

Afin que les politiques institutionnelles des organismes anti-drogue comportent une perspective de genre et contiennent des normes précises pour le renforcement de l'égalité des chances et l'égalité de traitement, les départements chargés des ressources humaines pourraient examiner les suggestions ci-après.

4.3.1 Politiques institutionnelles

- 1 Mener une évaluation intégrale de toutes les politiques de l'institution afin de s'assurer qu'elles ne contiennent pas de clauses discriminatoires, qu'elles utilisent un langage inclusif et abordent les différents besoins du personnel masculin et féminin;
- 2 Vérifier que les normes et les procédures de l'organisme sont conformes aux politiques nationales et internationales sur l'égalité de genre, les droits de la personne et la non-discrimination;
- 3 Mettre en lumière l'engagement de l'institution en faveur de l'égalité de genre dans sa vision et sa mission ainsi que dans son code de conduite;
- 4 Incorporer la perspective de genre dans les plans stratégiques et opérationnels de l'institution;
- 5 S'assurer que ces plans contiennent des mesures, des résultats et des indicateurs relatifs à l'égalité; assurer un suivi périodique des politiques institutionnelles pour être sûrs qu'elles sont sensibles aux questions de genre et ne constituent pas des obstacles formels ou informels à la pleine intégration des femmes;
- 6 Mener des audits sur l'égalité salariale et prendre des mesures garantissant que les hommes et les femmes qui occupent le même poste et ont le même rang reçoivent un salaire égal pour un travail égal;
- 7 Veiller à ce que les fonctionnaires des deux sexes aient accès sur un pied d'égalité aux ressources, telles que les véhicules, l'armement, les ordinateurs, les radios, les téléphones et tout autre matériel nécessaire pour l'accomplissement de leurs fonctions;
- 8 Vérifier qu'aucun des droits et avantages qu'offre l'organisme anti-drogue en matière de santé, logement, retraite et loisirs, entre autres, n'est discriminatoire et que les hommes et les femmes en jouissent de manière égalitaire; et

- 9 Recueillir des informations ventilées par sexe sur tous les processus relatifs aux ressources humaines de l'organisme, et sur la base de ces informations, mener une analyse et élaborer des propositions sensibles au genre pour continuer à avancer dans la voie du renforcement de l'égalité.

4.3.2 *Maternité et paternité*

- 1 Élaborer une politique institutionnelle claire et complète en matière de maternité et de paternité qui soit en harmonie avec la législation nationale sur l'égalité de genre et la non-discrimination;
- 2 Publier la politique institutionnelle relative à la maternité et à la paternité, organiser des ateliers et distribuer des circulaires d'information dans lesquelles est expliquée de manière détaillée le fonctionnement de cette politique;
- 3 Faciliter l'allaitement pendant la journée de travail dans des locaux appropriés;
- 4 Encourager le personnel féminin et masculin à exercer leurs droits et à faire usage des avantages prévus dans la politique institutionnelle relative à la maternité et à la paternité; et
- 5 Prendre des mesures propres à aider les agentes qui auront fait usage de leur congé de maternité à reprendre leurs fonctions selon leur capacité à accomplir leurs responsabilités au même niveau.

4.4 BONNES PRATIQUES POUR ACCROÎTRE LE LEADERSHIP DES FEMMES

Promouvoir le leadership des femmes et stimuler leur accès à des postes de haut niveau sont des facteurs essentiels pour le renforcement de l'égalité de genre au sein des forces de l'ordre et des forces de sécurité²⁷.

Outre les mesures mentionnées plus haut sur la transformation de la culture institutionnelle et la réduction des disparités entre les hommes et les femmes²⁸, il existe d'autres mesures de nature à aider le personnel féminin à avoir accès à des postes de direction, notamment celles indiquées ci-dessous.

4.4.1 Tutorats

- 1 Établir ou renforcer au sein de l'agence un programme de tutorat incluant une perspective de genre pour répondre aux besoins du personnel et relever les défis qu'il affronte;
- 2 Diffuser des informations sur le programme de tutorats et encourager le personnel à y avoir recours, notamment en invitant des fonctionnaires femmes qui occupent des postes de haut niveau à devenir des tutrices;
- 3 Utiliser les ressources de communication interne de l'institution pour faire connaître des histoires de réussite et des témoignages de femmes fonctionnaires qui considèrent que le programme de tutorat leur a été profitable;
- 4 Donner une formation continue sur l'analyse de genre, les stratégies de conseil, la législation relative aux droits humains et la non-discrimination ainsi que sur les politiques institutionnelles de promotion de l'égalité aux tuteurs des deux sexes;
- 5 Offrir des incitations dans le cadre des processus de notation et de promotion pour que le personnel propose sa candidature à devenir tuteur et « *champion du genre* »;
- 6 Faciliter aux tuteurs la réalisation, en privé et pendant les heures de travail, de leurs « séances de tutorat »; et
- 7 Mettre en place des mécanismes de suivi, de supervision et d'évaluation du programme institutionnel de tutorats.

²⁷ Ruth Montgomery. Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change? Genève: DCAF, 2011. Disponible uniquement en anglais sur https://www.files.ethz.ch/isn/133612/OP25_Female.pdf

²⁸ Le terme disparité entre les hommes et les femmes se réfère à toute disparité entre la condition ou position sociale des femmes et des hommes. Le terme est souvent utilisé pour désigner un écart dans les salaires des femmes et des hommes - « l'écart salarial entre les sexes ». Toutefois, les disparités entre les sexes peuvent se retrouver dans de nombreux domaines, tels que la participation à l'économie et les débouchés, l'accès à l'éducation et l'autonomisation politique. Voir: ONU, Centre de formation d'ONU Femmes. Glossaire sur l'égalité de sexes, disponible uniquement en anglais sur <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&lang=fr>

4.4.2 Associations et réseaux de soutien

- 1 Promouvoir la formation d'associations, de comités ou de réseaux qui serviront de soutien aux agentes au sein de l'institution;
- 2 Faire participer ces groupes et associations aux espaces de discussion et de prise de décisions de l'institution en veillant à ce que leurs opinions soient prises en compte;
- 3 Faire connaître l'existence des associations féminines au sein de l'agence dans les médias internes et externes;
- 4 Promouvoir les associations nationales, régionales et internationales de femmes des forces de police et du secteur de la sécurité et encourager les femmes fonctionnaires de l'organisme à participer à ces associations;
- 5 Encourager les rencontres entre femmes occupant des postes de direction et femmes de niveau inférieur pour stimuler les échanges d'expériences concernant les opportunités et les difficultés qu'elles rencontrent dans leurs carrières; et
- 6 Inciter le personnel masculin, en particulier ceux qui occupent des postes de cadres supérieurs, à accorder leur soutien à ces associations et réseaux de collaboration.

4.4.3 Promotion de l'accès des femmes aux postes de cadres supérieurs

- 1 Réaliser des ateliers, des séminaires et des activités de formation sur le leadership et l'autonomisation à l'intention spécifiquement du personnel féminin;
- 2 Identifier les femmes de l'institution dont le profil et le parcours professionnel les qualifient pour occuper des postes de direction et les encourager à se postuler à ces postes;
- 3 Motiver les agentes qui occupent des postes de direction et qui sont engagées en faveur du programme en faveur du genre et de l'égalité à devenir des modèles de référence et des « *championnes du genre* » au sein de l'agence;
- 4 Diffuser les expériences de réussites d'agentes qui exercent des fonctions dirigeantes dans l'organisme et servent de modèles de référence surtout auprès des femmes les plus jeunes; et
- 5 Établir des mécanismes de collaboration avec des organisations nationales et internationales qui travaillent en faveur de l'avancement des droits de la femme, ce qui contribuera à renforcer le leadership des femmes au sein de l'agence.

GLOSSAIRE

Tous les termes inclus dans ce glossaire ont été tirés de: Organisation des Nations Unies, Centre de formation d'ONU Femmes. Glossaire sur l'égalité de sexes. Disponible uniquement en anglais sur <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&lang=fr>

ÉGALITÉ DE GENRE

Égalité de genre se réfère à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes. Égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés hommes ou femmes. L'égalité de genre suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes sont pris en compte, reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité de genre n'est pas un problème de femmes, mais concerne et associe les hommes et les femmes. L'égalité entre femmes et hommes est considérée comme une question de droits humains et aussi bien une condition préalable qu'un indicateur d'un développement axé sur l'être humain.

INCORPORATION D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE

L'incorporation d'une perspective de genre est l'approche choisie par le système des Nations Unies et la communauté internationale pour la réalisation de progrès en matière de droits des femmes et des filles, comme un sous-ensemble des droits humains auxquels se consacrent les Nations Unies. Il ne s'agit pas d'un but ou d'un objectif en soi, mais d'une stratégie pour obtenir une plus grande égalité des femmes et des filles par rapport aux hommes et aux garçons. L'objectif final de l'incorporation d'une perspective de genre est de parvenir à l'égalité de genre.

STÉRÉOTYPES SEXISTES

Les « stéréotypes sexistes » sont des généralisations simplistes des attributs, différences et rôles des femmes et des hommes et sont souvent utilisés pour justifier la discrimination sexiste.

OAS Cataloging-in-Publication Data

Inter-American Drug Abuse Control Commission. Executive Secretariat.

Manuel GENLEA: Stratégies et bonnes pratiques pour le renforcement de l'égalité de genre dans les organismes nationaux chargés de lutter contre le trafic illicite des drogues / [Elaboré par le Secrétariat Exécutif de la Commission Interaméricaine de Lutte Contre L'abus des Drogues].

v. ; cm. (OAS. Documents officiels ; OEA/Ser.L/XIV.6.74)

ISBN 978-0-8270-7301-2

1. Drug abuse. 2. Women's rights. 3. Drug control. I. Title. II. Organization of American States. Secretariat for Multidimensional Security. III. Programme interaméricain pour le renforcement de l'égalité de genre dans les organismes nationaux chargés de lutter contre le trafic illicite des drogues (GENLEA). IV. Series.

OEA/Ser.L/XIV.6.74

Copyright © 2020 Secrétariat général de l'Organisation des États américains (SG/OEA).

Ce travail est soumis à une licence Creative Commons IGO 3.0 Attribution-NonCommercial-No Derivative Works (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) et peut être reproduit pour toute utilisation non commerciale, accordant la reconnaissance respective au SG/OEA. Les œuvres dérivées ne sont pas autorisées.

Tout litige lié à l'utilisation des œuvres du SG/OEA qui ne peut être résolu à l'amiable sera soumis à un arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage en vigueur de la Commission des Nations Unies pour le Droit Commercial international (CNUDCI).

L'utilisation du nom du SG/OEA à des fins autres que la reconnaissance respective et l'utilisation du logo de l'Organisation des États américains (OEA), n'est pas autorisée par cette licence CC-IGO et nécessite un accord de licence supplémentaire.

Notez que le lien URL comprend des termes et conditions supplémentaires de cette licence.



OEA | CICAD



www.cicad.oas.org
Email: genleaCICAD@oas.org
Tel: +1-202-370-4746
Twitter: @CICAD_OEA #GENLEA

Canada

ISBN 978-0-8270-7301-2

Maquette et impression: OSGA/DCMM Center