



Assemblée générale

Distr. générale
29 juillet 2019
Français
Original : anglais

Soixante-quatorzième session

Point 71 de l'ordre du jour provisoire*

Droit des peuples à l'autodétermination

Utilisation de mercenaires comme moyen de violer les droits de l'homme et d'empêcher l'exercice du droit des peuples à l'autodétermination

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale, conformément à la résolution [73/159](#) de l'Assemblée générale et à la résolution [33/4](#) du Conseil des droits de l'homme, le rapport du Groupe de travail sur l'utilisation de mercenaires comme moyen de violer les droits de l'homme et d'empêcher l'exercice du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes.

* [A/74/150](#).



Rapport du Groupe de travail sur l'utilisation de mercenaires comme moyen de violer les droits de l'homme et d'empêcher l'exercice du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes – impacts des sociétés militaires et de sécurité privées sur les droits de la personne selon une approche de genre

Résumé

Dans ce rapport, le Groupe de travail met en avant une approche genrée des sociétés militaires et de sécurité privées (SMSP), afin d'analyser les risques et les effets sexospécifiques sur les droits de la personne et d'identifier les principales considérations de genre pour ceux qui sont visés, en particulier les employés de ces sociétés et les communautés dans les lieux où celles-ci opèrent. Le Groupe de travail examine les répercussions de la privatisation de la sécurité sur les questions de genre, et met l'accent sur les allégations de violations des droits de la personne fondées sur le genre par le personnel des sociétés militaires et de sécurité privées, avant de s'intéresser à l'égalité des genres et la discrimination fondée sur le genre au sein de ces sociétés. Le rapport définit en outre les obligations, les responsabilités et les rôles respectifs des États, des sociétés militaires et de sécurité privées et d'autres parties prenantes concernées, telles que les entreprises, la société civile et les initiatives multipartites.

Le Groupe de travail conclut que la domination masculine de l'industrie, des abus majeurs observés par le passé liés à la discrimination de genre et aux violences sexuelles et fondées sur le genre, ainsi que l'absence de cadres juridiques et réglementaires respectueux des droits humains, devraient inciter les États, les sociétés militaires et de sécurité privées, les clients et les autres parties prenantes à agir en faveur de l'égalité des genres au sein du secteur.

Le Groupe de travail énonce des recommandations adressées aux États, aux sociétés militaires et de sécurité privées, aux clients de ces dernières et à d'autres acteurs du secteur, afin d'encourager la réflexion, le débat et les bonnes pratiques au sein des sociétés militaires et de sécurité privées, pour remédier aux manquements graves liés aux droits de la personne en matière d'égalité des genres.

I. Introduction

A. Portée du rapport

1. Dans le prolongement de ses travaux antérieurs concernant les lacunes de la réglementation nationale, et internationale sur les sociétés militaires et de sécurité privées (SMSP), et l'absence de responsabilisation et de voies de recours utiles pour les victimes, en cas de violations des droits de la personne commises par ces sociétés et les membres de leur personnel, le Groupe de travail a relevé une carence de sensibilisation et de compréhension des dimensions de genre et des droits fondamentaux sexospécifiques au sein de ces sociétés. Dans ce rapport, le Groupe de travail met en avant une approche genrée des sociétés militaires et de sécurité privées, afin d'analyser les risques et les effets sexospécifiques et d'identifier les principales considérations de genre pour les populations concernées, en particulier les employés de ces sociétés et les communautés dans les lieux où elles opèrent. Le groupe de travail vise à améliorer la reconnaissance et la compréhension des divers impacts des activités des sociétés militaires et de sécurité privées sur les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et assimilées (LGBTI). Il définit en outre les obligations, les responsabilités et les rôles respectifs des États, des sociétés militaires et de sécurité privées, des clients étatiques et non étatiques de ces sociétés et d'autres parties prenantes impliquées, telles que des initiatives multipartites et la société civile. Les recommandations du Groupe de travail ont vocation à susciter la réflexion, le débat et les bonnes pratiques sur les dimensions de genre au sein des sociétés militaires et de sécurité privées, afin de remédier aux manquements graves aux droits fondamentaux sur ces questions.

B. Méthodologie

2. En janvier 2019, le Groupe de travail a appelé l'ensemble des parties prenantes concernées à contribuer¹, et le 2 avril 2019, il a organisé une consultation multipartite d'experts à Genève². D'importants travaux de recherche documentaire et des entretiens individuels ont également été menés à bien.

3. Au cours de la phase de recherche et de consultation, il est devenu de plus en plus évident qu'il existe peu d'informations publiques sur les dimensions de genre dans le secteur des sociétés militaires et de sécurité privées. Premièrement, ces sociétés ont tendance à maintenir un certain niveau de confidentialité autour de leurs activités, pour des raisons de la sécurité et/ou commerciales. L'accès aux politiques et procédures internes est donc limité. Deuxièmement, la collecte d'informations sur les violations qui auraient été commises par les sociétés militaires et de sécurité privées est très difficile, tout comme le recueil de données sur les actes de violences sexuelles et fondées sur le genre en général. Troisièmement, peu d'organisations surveillent la conformité aux droits de la personne par les sociétés militaires et de sécurité privées. Quatrièmement, dans le contexte plus large des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qui s'appliquent aux sociétés militaires et de sécurité privées, les questions de genre bénéficiaient jusqu'à très récemment de très peu d'attention³. À cause du faible niveau d'information sur le manque d'égard pour cette question, il est impossible de dresser un tableau complet

¹ Voir <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Mercenaries/WG/NoteExpertMeetingGender.pdf>.

² Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/mercenaire/WGMercenaries/Pages/GenderPrivateMilitarySecurityCompanies.aspx>.

³ A/HRC/17/31, annexe.

des aspects sexospécifiques du secteur des sociétés militaires et de sécurité privées et de leurs conséquences, ce qui confirme la nécessité urgente de poursuivre la recherche et l'action dans ce domaine.

C. Définitions

4. Dans le présent rapport, il est entendu par « sociétés militaires et de sécurité privées », telles que définies par le Groupe de travail, les entreprises qui prestent, contre rémunération, des services militaires ou de sécurité de base par l'intermédiaire de personnes physiques et/ou morales⁴.

5. À travers ce terme, le Groupe de travail reconnaît l'immense diversité de ces sociétés, de multinationales à l'échelon transnational à des entreprises nationales ; de quelques grandes structures à de nombreuses petites et moyennes entreprises, dont certaines peuvent être illicites ; de sociétés de surveillance de biens privés, d'entreprises et de personnes physiques à celles qui fournissent des services militaires telles que la planification stratégique et la collecte de renseignements dans les zones de conflit. Bien qu'il ne s'agisse pas de sociétés militaires et de sécurité privées à proprement parler, les agents de sécurité internes intégrés dans les effectifs d'une entreprise ou les forces de sécurité publiques et engagés dans le cadre de contrats privés afin d'assurer la sécurité peuvent néanmoins être considérés comme visés par ce terme, dans la mesure où ce sont des personnes qui exercent des fonctions militaires et/ou de sécurité privées.

6. Le Groupe de travail a conclu que les risques et les effets sexospécifiques des activités menées à bien par les sociétés militaires et de sécurité privées ont de nombreux points communs, indépendamment de leur taille et des services fournis.

7. Dans ce rapport, il est entendu par « genre », les identités, attributs et rôles construits de personnes en raison de leur sexe et les significations sociales et culturelles liées aux différences biologiques fondées sur le sexe. Ces constructions sociales débouchent souvent sur des relations hiérarchiques entre les femmes, les hommes et les personnes LGBTI et sur une inégalité de répartition du pouvoir et de réalisation des droits, favorisant les hommes et affectant l'ensemble de la société⁵. À cet égard, le Groupe de travail met l'accent sur l'impact des sociétés militaires et de sécurité privées sur les droits fondamentaux des femmes, dans la mesure où celles-ci sont les victimes disproportionnées, distinctes et récurrentes de discriminations structurelles et persistantes et de violences liées au genre. Lorsque des informations sont disponibles, le rapport attire également l'attention sur d'autres aspects de genre et sur les formes multiples et convergentes de discriminations qui ne font qu'aggraver les préjugés fondés sur le genre, tels que le statut socioéconomique, la race, l'âge et la nationalité.

II. Considérations de genres relatives aux activités des sociétés militaires et de sécurité privées

A. Effets de la privatisation de la sécurité sur la dimension de genre

8. Le vingt et unième siècle s'est détourné des monopoles étatiques de l'usage de la force pour se diriger vers une privatisation de la sécurité. Cette évolution suscite la

⁴ Pour une définition complète, voir le document [A/HRC/15/25](#), annexe, art. 2.

⁵ *Les droits des femmes sont des droits de l'homme* (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.14.XIV.5), p. 35 et 36.

réflexion sur les effets de cette tendance sur la qualité de la fourniture de sécurité ; la surveillance et la responsabilisation des sociétés militaires et de sécurité privées ; et la disponibilité et l'accessibilité de la sécurité en tant que bien public⁶. Les regards se sont détournés des effets sexospécifiques de la privatisation de la sécurité, et sur ses diverses conséquences sur les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes LGBTI ; et plus encore sur la manière dont les formes multiples et croisées de discriminations influent sur l'expérience individuelle des services de sécurité privée. Cela est d'autant plus surprenant que de nombreuses allégations de mauvais traitements par les sociétés militaires et de sécurité privées ont trait à des violences sexuelles et à la traite des êtres humains⁷.

9. La privatisation de la sécurité décrit le processus par lequel un État confie à des acteurs privés les missions de sécurité qu'il n'est plus en mesure ou désireux d'honorer. Souvent, cela implique une réorientation radicale, d'une situation où l'État est le principal fournisseur de sécurité à une situation où les acteurs de la sécurité non étatique formelle et informelle assurent les principales fonctions de sécurité. Divers prestataires effectuent des tâches autrefois prises en charge par des forces de sécurité publiques, ainsi que d'autres services qui n'ont jamais été du domaine des forces de sécurité de l'État.

10. Cette transmission de nombreuses fonctions de sécurité des États pour les confier aux sociétés militaires et de sécurité privée s'accompagne d'un transfert des caractéristiques culturelles et historiques propres à des institutions militaires et de police étatiques fortement dominées par des hommes. Cette transition débouche sur la fameuse « porte tournante » : bon nombre de membres du personnel des sociétés militaires et de sécurité privées proviennent de l'armée, de la police ou du personnel de combat. Les notions traditionnelles de masculinité prédominent et sont creusées par des politiques telles qu'un recrutement exclusivement masculin, et des stéréotypes étroitement associés à la sécurité et à la protection qui prévalent au-delà du secteur de la sécurité⁸.

11. La privatisation n'est ni encouragée ni interdite par le droit international. Cependant, les principes directeurs rappellent que « Les États ne renoncent pas à leurs obligations en vertu du droit international des droits de l'homme lorsqu'ils privatisent la prestation de services qui peuvent avoir une influence sur l'exercice de ces droits. »⁹. Les États devraient par conséquent réfléchir à l'impact de la sous-traitance à des sociétés militaires et de sécurité privées de la fonction publique essentielle consistant à assurer la sécurité sur la disponibilité et le prix abordable de ces services et leur accès équitable, ainsi qu'aux répercussions sexospécifiques qui y sont associées. Dans les cas où les services publics ont été partiellement ou totalement privatisés, l'État, en tant que principal responsable, doit faire preuve de la diligence

⁶ Voir P.W. Singer, *Corporate Warriors: The Rise of the Privatized Military Industry*, édition actualisée (Ithaca, New York, Cornell University Press, 2008) ; Alan Bryden et Marina Caparini, contr. *Private Actors and Security Governance*, Centre pour le contrôle démocratique des Forces armées - Genève (DCAF), 2006 ; Elke Krahnmann, *Citizens and the Privatisation of Security* (Cambridge University Press, 2010).

⁷ Voir par. 21 à 29 ci-après.

⁸ Voir, par exemple, Maya Eichler, « Gender, PMSCs, and the global rescaling of protection: implications for feminist security studies » in Maya Eichler, ed., *Gender and Private Security in Global Politics* (Oxford University Press, 2015) ; Saskia Stachowitsch, « Military privatization as a gendered process: a case for integrating feminist international relations and feminist state theories », in *Gender and Private Security in Global Politics* (2015) ; Amanda Chisholm, « Clients, contractors, and the everyday masculinities in global private security », *Critical Military Studies*, vol. 3, n° 2 (2017).

⁹ Commentaire du principe directeur 5 (voir A/HRC/17/31). Voir aussi Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 24, (E/C.12/GC/24), par. 22 ; et Comité des droits de l'homme, observation générale n° 31 (2004), (CCPR/C/21/Rev.1/Add.13), par. 8.

requis en assurant le suivi et la réglementation de la conduite des acteurs privés afin d'assurer le respect des normes relatives aux droits fondamentaux, y compris l'obligation, dans le chef des sociétés militaires et de sécurité privées, d'examiner les divers impacts de la privatisation de la sécurité et d'atténuer les effets négatifs sur certains groupes de titulaires de droits. En fin de compte, les États demeurent responsables, aux niveaux national et international, des incidences des sociétés militaires et de sécurité privées sur les droits fondamentaux, le bien-être et l'autodétermination des individus et des communautés.

12. Parallèlement, les sociétés militaires et de sécurité privées ont la responsabilité de veiller à ce que la sécurité soit assurée de manière non discriminatoire et respectueuse des droits de la personne. Notons d'autant plus que dans de nombreux pays, ces sociétés sont plus nombreuses que les forces de police ou, à tout le moins, jouent un rôle central dans la sécurité dans les espaces publics et privés. En outre, à l'instar d'autres entités commerciales de la société, les sociétés militaires et de sécurité privée peuvent influencer les politiques, l'économie, les normes et les pratiques juridiques, sociales et culturelles, et ont la capacité de les renforcer et de les perpétuer, ou de les modifier¹⁰. Il ne s'agit donc pas de simples fournisseurs de services liés à la sécurité, mais d'agents actifs dont les décisions et actions en tant qu'entreprises orientent la dynamique là où ils opèrent.

13. Les sociétés militaires et de sécurité privées influent sur la manière dont les femmes, les hommes, les garçons, les filles et les personnes LGBTI vivent la sécurité ainsi que sur les perspectives économiques ouvertes par le secteur de la sécurité. Pour les entreprises, un équilibre délicat doit être trouvé entre s'adapter au contexte et à la culture à l'échelle locale et ne pas remédier aux stéréotypes sexistes communément rencontrés. Les sociétés militaires et de sécurité privées doivent envisager les moyens d'éviter de contribuer à perpétuer les stéréotypes et les pratiques préjudiciables, d'écouter d'autres voix que celle qui domine, et de collaborer avec un large éventail de membres des communautés locales pour contester les attitudes conservatrices¹¹. Le relativisme culturel ne devrait pas servir de prétexte pour justifier les compromis face à la responsabilité du respect des droits de la personne¹². En outre, il est possible d'utiliser les compétences et les connaissances spécialisées à la disposition des sociétés militaires et de sécurité privées afin de favoriser le respect des droits de la personne. À cet égard, il a été récemment proposé que les sociétés militaires et de sécurité privées s'occupent de surveillance et de contre-surveillance contribuent aux efforts de lutte contre la traite des êtres humains¹³.

B. Un contrôle et une responsabilisation démocratiques amoindris

14. La privatisation de la sécurité nuit au contrôle et à la supervision démocratiques, notamment par un manque de contrôle hiérarchique, un faible niveau de transparence, une carence réglementaire et un allègement de l'obligation de rendre des comptes pour les violations commises¹⁴. Dans les pays où il existe des mécanismes démocratiques de contrôle efficaces, les forces de sécurité publiques sont souvent soumises à une réglementation très stricte, notamment des législations relatives à l'égalité des sexes

¹⁰ Bourke Martignoni, J., Umlas, E., « Gender-responsive due diligence for business actors: human rights-based approaches », Academy Briefing n° 12, (Académie de droit international humanitaire et de droits humains à Genève, 2018) p. 6.

¹¹ Consultation d'experts, 2 avril 2019.

¹² Voir [A/73/227](#).

¹³ Rapport du Groupe d'experts sur la traite des êtres humains, Cinquième Assemblée générale annuelle du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées, 30 novembre 2018.

¹⁴ Bryden et Caparini, « Private Actors and Security Governance », 2006 (voir note de bas de page 6 ci-dessus).

et la non-discrimination. Dans ces sociétés, les femmes, les personnes LGBTI et les personnes appartenant à des minorités ont revendiqué, et obtenu, une plus grande intégration au sein des forces étatiques au cours des dernières décennies, notamment grâce à l'adoption d'une perspective de genre et de mesures favorables à l'égalité. Toutefois, cette tendance n'a pas été relayée par les sociétés militaires et de sécurité privées¹⁵. Dans d'autres contextes où l'État n'intervient pas dans la surveillance et la réglementation des forces de sécurité publique, une généralisation des violences sexuelles et fondées sur le genre par ces forces, le secteur de la sécurité est privatisé dans un environnement de discrimination et d'impunité.

15. En outre, dans de nombreux pays, les autorités publiques sont tenues de divulguer au public des données démographiques et organisationnelles sur leurs forces de sécurité, les règlements et les cas de transgression, et font l'objet d'un contrôle démocratique. La privatisation de la sécurité crée une pluralité d'acteurs dans le secteur, qui ne sont pas automatiquement soumis à un contrôle public. Jusqu'à il y a peu, ce manque de transparence a contribué à invisibiliser les questions de genre dans le secteur, et complique la justification des recours pour enfreinte à l'égalité des genres. Le manque de transparence rend en outre plus complexe et plus difficile l'application du principe de responsabilité pour les violations des droits de la personne par les sociétés militaires et de sécurité privées, et les femmes et les filles sont touchées de manière disproportionnée, compte tenu de la spécificité des obstacles qu'elles rencontrent pour avoir accès à un recours utile.¹⁶

16. En outre, l'attention des sociétés militaires et de sécurité privées est redirigée vers les marchés et les clients, notamment d'autres entités commerciales (y compris les sociétés opérant dans les industries extractives), ainsi que des organisations internationales, intergouvernementales et non gouvernementales, dont les acteurs humanitaires. Face à cette clientèle élargie, la réglementation et la supervision des sociétés militaires et de sécurité privées s'avèrent d'autant plus importantes car elles sont plus susceptibles de commettre de graves atteintes aux droits de la personne. Un secteur des sociétés militaires et de sécurité privées sous-réglementé et sous-contrôlé entretient un niveau normatif médiocre alors qu'il devrait être élevé. Les clients non étatiques ont un rôle central à jouer en insistant sur le respect des droits fondamentaux par les sociétés militaires et de sécurité privées avec lesquelles ils travaillent.

C. Risques fondés sur le genre associés aux contextes opérationnels et au type de services

17. La grande diversité des contextes dans lesquels les sociétés militaires et de sécurité privées opèrent et les types de services qu'elles proposent génèrent des risques divers pour la jouissance des droits de la personne. Les sociétés militaires et de sécurité privées qui proposent leurs services dans les situations de conflits armés, d'après-conflit et de transition fonctionnent dans des contextes où les femmes et les filles sont particulièrement vulnérables et affectées différemment et de manière disproportionnée par la violence, notamment sexuelle, et la mort. Dans ces environnements comme d'autres contextes, les systèmes de protection peuvent être médiocres, l'état de droit et le contrôle peuvent se voir amoindris, et les niveaux préexistants de discrimination et de violence à l'égard des femmes peuvent être élevés. Bien souvent, les sociétés militaires et de sécurité privées se sont rapidement multipliées afin de répondre à la demande sécuritaire, proposant fréquemment des

¹⁵ Stachowitsch, « Military privatization as a gendered process », 2015 (voir note de bas de page 8 ci-dessus).

¹⁶ Voir [A/72/162](#) ; et Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, recommandation générale n° 33 ([CEDAW/C/GC/33](#)).

postes à d'anciens combattants, sans pour autant agir, fréquemment sous le coup d'une réglementation ou d'un contrôle adapté, ce qui augmente le risque de violation des droits fondamentaux et d'absence de responsabilité.

18. Dans certains pays, les sociétés militaires et de sécurité privées qui opèrent en l'absence de toute norme ou contrôle représentent une part considérable du marché et renforcent le risque d'abus de droits fondamentaux. Toutefois, ces dernières années, on a constaté un regain d'intérêt pour les droits de la personne et la gouvernance au sein de ces sociétés, et quelques-unes d'entre elles ont suivi cette voie. Cette tendance a suscité une certaine sensibilisation à la formation, à la vérification des antécédents et à d'autres normes liées à l'exploitation sexuelle, aux violences sexistes, à la traite des êtres humains et à la discrimination. Néanmoins, le secteur demeure peu sensibilisé et informé sur les risques sexospécifiques et leur atténuation.

19. La nature des services que les entreprises militaires et de sécurité privées fournissent a également une incidence sur le niveau des risques pour les droits de la personne. Les services qui impliquent l'emploi de la force, effectif ou potentiel, comportent des risques élevés. Même dans les environnements stables, les sociétés militaires et de sécurité privées peuvent fournir des services qui les placent souvent dans une position de pouvoir, accomplissant les tâches qui, par leur recours à la force ou leur contrôle implicites, supposent des risques accrus. Les déséquilibres de pouvoir sont inhérents à la surveillance des prisons ou des postes de contrôle, ou à la fonction de gardien de l'accès aux soins de santé ou à la nourriture dans un centre de détention de migrants. Dans certains pays, les sociétés militaires et de sécurité privées opèrent dans toutes les sphères de la vie quotidienne, y compris la surveillance des écoles, des universités et des hôpitaux, où elles sont régulièrement en contact avec la population. Les membres du personnel de ces sociétés procèdent également à des évaluations des risques de sécurité où ils jouent un rôle déterminant dans l'identification des menaces pour le compte du client, et, ce faisant, perpétuent souvent des discours sécuritaires existants qui ne tiennent pas compte de la problématique de genre, de la race et des facteurs socioéconomiques.

20. Outre l'impact sur les collectivités, on constate en interne une dynamique de pouvoir asymétrique dans une industrie très masculinisée, où le rôle des femmes et des personnes LGBTI, souvent considérées comme inférieures et cibles de violences, est généralement marginal.

D. Allégations de violations sexistes des droits de la personne par le personnel des sociétés militaires et de sécurité privées reçues par le Groupe de travail

21. Les allégations faisant état de graves violations des droits fondamentaux par les sociétés militaires et de sécurité privées, notamment la généralisation des violences sexuelles et la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, sont plus fréquentes qu'il y a vingt ans. La plupart des allégations analysées par le Groupe de travail ont été avancées dans des situations de conflit, d'après-conflit et de maintien de la paix, dans cadre de projets d'extraction souvent situés dans des zones reculées, ou touchées par des catastrophes naturelles, où le risque global de violences sexuelles et sexistes est élevé.

22. Si toutes les affaires n'attirent pas l'attention de la communauté internationale, chacune a un profond impact sur les victimes. Une présence en grande majorité militarisée et masculine au sein des sociétés militaires et de sécurité, contractée par des États ou des acteurs non étatiques, peut être source d'un malaise vécu différemment par les hommes, les femmes, les garçons et les filles. Par exemple, les femmes ont déclaré que leur capacité à se déplacer librement et, partant, leur accès

aux lieux de travail, aux marchés et aux établissements de soins de santé, sont restreints, car elles s'efforcent d'éviter les fouilles des gardes de sociétés militaires et de sécurité. Les femmes ont également fait état de harcèlements sexuels récurrents. Elles ont notamment été contraintes à regarder de la pornographie, ont été l'objet de remarques sexuelles ou d'attouchements déplacés, ou encore vivent dans la crainte de subir des violences sexuelles. Ces faits auraient eu lieu à des points de contrôle formels et informels et dans des centres de détention de réfugiés et de migrants. Dans les contextes caractérisés par des niveaux élevés d'insécurité, la qualité de la sécurité varie largement selon le statut socioéconomique des bénéficiaires. En conséquence, les activités des sociétés militaires et de sécurité privées peuvent exposer les communautés locales directement ou par inadvertance à des risques accrus ou porter atteinte à la jouissance de leurs droits fondamentaux.

23. Le Groupe de travail a établi que les femmes et les filles constituent la majorité des victimes de violences sexuelles et sexistes et de discriminations par le personnel des sociétés militaires et de sécurité privées, leurs auteurs étant principalement des hommes. Les femmes ayant un statut socioéconomique inférieur, celles issues de communautés autochtones sont particulièrement exposées à des risques. Le viol, le harcèlement sexuel et les abus sexuels auraient été utilisés afin de nuire, de réprimer et de contrôler des communautés entières, les femmes étant spécifiquement menacées et vulnérables face aux abus lorsqu'elles manifestent, travaillent aux champs ou baignent leurs enfants. Les femmes qui défendent les droits de la personne auraient été confrontées à des sociétés militaires et de sécurité privées lorsqu'elles défendent les droits de leur communauté à la subsistance et à la propriété. Les sociétés militaires et de sécurité privées ont été accusées de surveillance et d'intimidation contre les défenseurs des droits humains, y compris des femmes¹⁷. Les victimes d'abus, notamment de violences sexuelles, sont également des hommes, visés en raison de leur sexe ou de leur genre. On recense par exemple des violences sexuelles à l'égard des détenus de sexe masculin, visant à les humilier, perpétrées par des interrogateurs hommes et femmes.

24. Ces dernières années, l'attention du public n'a pas été attirée par de graves violations des droits de la personne par le personnel des sociétés militaires et de sécurité privées de l'ampleur observée il y a 20 à 30 ans. Il faut cependant être circonspect au moment d'interpréter cela comme une amélioration de la situation. Le Groupe de travail estime qu'il est probable que les allégations à l'encontre de sociétés militaires et de sécurité privées soient sous-déclarées, compte tenu de la sous-déclaration des actes de violences sexuelles et sexistes quels qu'en soient les auteurs, à laquelle vient s'ajouter un suivi systématique inexistant ou presque des actions de ces entreprises par les États, la société civile, les organismes des Nations Unies ou d'autres acteurs. Plusieurs facteurs entravent le suivi de ces actes, en particulier les difficultés rencontrées pour identifier l'affiliation de leurs auteurs. Souvent, le personnel des sociétés militaires et de sécurité privées ne porte pas d'uniforme ou de marques identifiables et, dans de nombreux cas, il travaille avec des agents de la sécurité publique, de sorte qu'il est difficile de les distinguer.

25. Des cas où les sociétés militaires et de sécurité privées ont contribué à des violations des droits de la personne et des abus de ces droits commis par leurs clients, notamment des acteurs étatiques et des entreprises, ont été portés à l'attention du Groupe de travail. Ainsi, est concerné le personnel de ces sociétés sur la ligne de front dans des situations de tension ou de conflit entre les entreprises et les communautés locales. On recense également une société militaire et de sécurité privée qui a

¹⁷ Voir, par exemple, « Women human rights defenders confronting extractive industries: an overview of critical risks and human rights obligations » (Association pour les droits de la femme dans le développement et Coalition internationale des défenseuses des droits de la personne, 2017), p. 23.

supervisé la gestion et la sécurité d'un centre de détention pour les réfugiés et les demandeurs d'asile et qui aurait refusé d'agir pour faire cesser les agressions sexuelles entre détenus. Des cas de déplacements forcés par des agents de sécurité privés ont été signalés, et les femmes sont particulièrement touchées en tant que principales gardiennes de leurs enfants et de leur famille. Les femmes et d'autres franges de la population se sont par la suite vues barrer l'accès à leurs terres. Les femmes les plus frappées sont souvent en butte à des formes multiples de discriminations fondées sur leur sexe, leur race, leur origine ethnique et leur statut socioéconomique, notamment les femmes autochtones et les populations déjà marginalisées en raison de leur pauvreté, telles que les communautés agricoles et rurales.

26. Les violations des droits de la personne commises par des sociétés militaires et de sécurité privées ont eu lieu dans une impunité presque totale. Les entreprises ou les membres de leur personnel sont en effet rarement traduits en justice. De nombreux facteurs semblent avoir déjoué des efforts visant à engager la responsabilité pénale devant les juridictions nationales des États territoriaux et d'origine, notamment un manque de clarté sur les attributions et les compétences respectives. Dans deux cas, des membres du personnel employés par les sociétés militaires et de sécurité privées à l'appui de missions internationales de maintien de la paix ont bénéficié d'une immunité empêchant des poursuites dans l'État territorial. D'autres obstacles sont également recensés, notamment les difficultés à recueillir et conserver les éléments de preuve étayant des allégations de violences sexuelles dans une zone de conflit et/ou un endroit reculé, et le fait que les États d'origine des compagnies ne veulent pas reconnaître leur compétence juridictionnelle.

27. Dans les affaires judiciaires impliquant des actes de violences sexuelles et fondées sur le genre sur des sites d'extraction, deux particularités peuvent être relevées. Premièrement, des affaires civiles ont été introduites à l'encontre de la société cliente dans l'État d'origine de ladite société, mais aucune poursuite pénale n'a été engagée contre les membres du personnel ou les sociétés militaires et de sécurité privées elles-mêmes. Deuxièmement, le plus souvent, les affaires ont été réglées en dehors des tribunaux par indemnisation de certaines victimes. En l'absence d'identification et de poursuites des membres du personnel des sociétés responsables, une telle résolution ne suffit toutefois pas à remédier globalement aux abus en responsabilisant les auteurs, en faisant en sorte que les faits ne se reproduisent pas et en proposant aux victimes des voies de recours utiles.

28. La complexité des structures d'entreprise, la réincarnation des sociétés militaires et de sécurité privées et les fusions et acquisitions, conjuguées à la mobilité régulière de membres du personnel d'une société à l'autre, entravent largement la responsabilisation des auteurs de violations des droits de la personne. De plus, dans certaines affaires, aucune conséquence ne semble observée sur le renouvellement du contrat des sociétés militaires et de sécurité privées lorsque des membres de leur personnel sont accusés d'avoir commis des actes de violences sexuelles et fondées sur le genre et de traite des êtres humains.

29. En général, les femmes sont confrontées à des obstacles supplémentaires à leur accès à la justice¹⁸. Cette situation est aggravée en cas de violations des droits de la personne à l'échelle des entreprises. En effet, viennent s'ajouter des législations discriminatoires, des rôles genrés, une marginalisation économique, une stigmatisation sociale, des déséquilibres de pouvoir, ainsi que des valeurs religieuses

¹⁸ Voir Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, recommandation générale n° 33 (CEDAW/C/GC/33) ; et *Les droits de la femme sont des droits de l'homme* (voir note de bas de page 5).

et culturelles¹⁹. Ces obstacles sont susceptibles d'être plus importants pour les femmes qui demandent réparation pour des violations de leurs droits fondamentaux commises par des sociétés militaires et de sécurité privées, et ce, pour diverses raisons. Des entraves spécifiques sont dues aux difficultés d'identification de l'affiliation des auteurs et l'absence de clarté concernant la structure hiérarchique en vertu de laquelle ils exercent leurs activités, en particulier dans les situations où il existe une pluralité de prestataires de services de sécurité. Face à ces complexités, il est difficile de déterminer le mécanisme de recours approprié. D'autres problèmes se posent dans des contextes où l'état de droit est considérablement mis à mal et les mécanismes judiciaires peuvent ne pas être accessibles ou mal fonctionner. Lorsqu'une société militaire et de sécurité privée est identifiée, son mécanisme de réclamation est souvent méconnu, difficilement accessible ou inadapté aux graves violations des droits de la personne, spécifiquement pour les femmes.

III. Au sein des sociétés militaires et de sécurité privées : égalité des genres et discrimination fondée sur le genre

A. Diversité des identités de genre au sein de la main-d'œuvre

30. Des données ventilées par sexe partielles sont disponibles pour les sociétés militaires et de sécurité privées en Europe, en Amérique latine et dans les Caraïbes, mais pour quelques années sporadiques uniquement, et sur la seule participation des hommes et des femmes. Les données disponibles ne proposent pas d'explications qui permettraient d'interpréter l'ensemble des données, telles que le profil, le niveau et les fonctions du personnel concerné. À titre d'exemple, une étude réalisée sur les sociétés militaires et de sécurité privées en Europe en 2018 a montré que les femmes représentaient en moyenne 15 % de la main-d'œuvre de ces entreprises²⁰. Une autre étude, couvrant l'Amérique latine, a relevé un certain nombre de pays où plus de 90 % des employés de sociétés militaires et de sécurité privées étaient des hommes²¹. Il existe des exceptions, notamment un pays d'Amérique du Sud où les femmes représentent 33 % de la main-d'œuvre des sociétés militaires et de sécurité privées²², et un pays des Caraïbes, où les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les moyennes et grandes entreprises militaires et de sécurité privées²³.

31. La faible participation des femmes est habituelle dans de nombreux secteurs de l'emploi, de même que la discrimination à l'égard des femmes et des mères. De plus, selon l'Organisation internationale du travail, la restriction des hommes et des femmes à certaines professions ou secteurs est l'une des manifestations les plus néfastes de l'inégalité de genre sur le marché du travail²⁴. Ce phénomène est particulièrement frappant au sein des entreprises militaires et de sécurité privées. Il semble lié aux rôles, normes et stéréotypes prescrits par la société, qui laissent à croire que les hommes sont mieux adaptés à ce type de tâches et qui empêchent les femmes d'accéder au secteur ou, si elles y parviennent, à atteindre des postes plus élevés,

¹⁹ A/72/162, point 30.

²⁰ Paul Baker et Andrea Broughton, *Anticipating, Preparing and Managing Employment Change in the Private Security Industry*, rapport final (Confédération européenne des Services de sécurité [CoESS], UNI Europa et ECORYS, octobre 2018), chap. 2.

²¹ DCAF et Centre régional des Nations Unies pour la paix, le désarmement et le développement en Amérique latine et dans les Caraïbes, *Armed Private Security in Latin America and the Caribbean: Oversight and Accountability in an Evolving Context* (2016).

²² Ibid., p. 17.

²³ Consultation d'experts, 2 avril 2019.

²⁴ Organisation internationale du travail (OIT), *Les Femmes au travail : Tendances 2016* (Genève, 2016).

dotés d'un pouvoir de décision²⁵. Lorsque des femmes sont recrutées, c'est généralement à des postes précis, des tâches administratives ou d'autres fonctions d'arrière-plan. En outre, les femmes sont parfois chargées de mener à bien des recherches sur d'autres femmes ou de faire le lien avec les communautés, ou encore sollicitées dans des circonstances où les membres féminines du personnel de sécurité peuvent paraître plus accessibles et moins menaçantes.

32. La faible représentation des femmes dans les sociétés militaires et de sécurité privées nuit à leur droit à l'emploi et à leur accès aux débouchés économiques, dans la mesure où dans de nombreux pays, ces entreprises sont un employeur majeur. Elle peut aussi affecter la sécurité effective de l'ensemble de la population. Dans le contexte du maintien de la paix, il a été avancé que les membres féminines du personnel de sécurité peuvent être plus habiles à sensibiliser et à gagner la confiance des femmes et des filles dans les communautés locales et à comprendre leurs besoins de protection et de détention uniques, auxquels elles adaptent alors leur réponse. Là où les conditions de sécurité sont précaires, la présence des femmes est considérée comme une contribution à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles de la population locale et à l'efficacité des opérations²⁶. Tant les hommes que les femmes sont plus susceptibles de signaler les actes de violence sexuelle et fondée sur le genre à du personnel féminin²⁷. Une représentation plus diversifiée au sein des effectifs, qu'il s'agisse du genre ou d'autres critères, peut enrichir la planification des interventions, notamment en ce qui concerne l'évaluation des risques, et améliorer l'efficacité opérationnelle.

33. À elle seule, l'augmentation du nombre des femmes, des personnes LGBTI et d'autres groupes sous-représentés ne devrait pas modifier la culture organisationnelle des sociétés militaires et de sécurité privées. Il faut recruter et/ou former du personnel spécialiste des questions de genre et des droits de la personne, sans distinction de genre, afin d'intégrer l'égalité des questions de genre et des droits de la personne dans les pratiques et la culture des sociétés militaires et de sécurité privées. La formation du personnel des sociétés sur ces questions à tous les niveaux de leur organigramme peut également contribuer à sensibiliser l'opinion et à changer les attitudes et les comportements et, partant, susciter une évolution profonde des politiques et des procédures.

B. Politiques, procédures et mécanismes liés aux questions de genre

34. En général, les politiques, les procédures et les mécanismes internes sont rarement publiés sur les sites internet des sociétés militaires et de sécurité privées ou à la disposition du public sur toute autre plateforme. Cela compromet le contrôle de ces sociétés conformément aux engagements politiques déclarés et entrave les recours potentiels. De plus, il n'y a pas d'incitations commerciales au partage d'informations entre les entreprises, notamment à travers l'échange de bonnes pratiques.

²⁵ Voir, par exemple, Simona Sharoni et al., dir. publ., *Handbook on Gender and War*, (Northampton, Massachusetts, Edward Edgar Publishing, 2016).

²⁶ Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325*, 12 octobre 2015, pp. 135-136 ; Rapport du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix intitulé « Unissons nos forces pour la paix : privilégions la politique, les partenariats et l'action en faveur des populations » (voir [A/70/95-S/2015/446](#)), par. 212.

²⁷ ONU-Femmes, *Le progrès des femmes dans le monde 2011 – 2012 : en quête de justice* (2011), p. 59 et suiv.

35. Un petit nombre de sociétés militaires et de sécurité privées se sont engagées à respecter les dispositions du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées de 2010. Sur la base du droit international des droits de la personne et du droit humanitaire, ce code énonce en effet les responsabilités des sociétés de sécurité privées, et établit des principes et normes de bonne gouvernance pour la fourniture de services de sécurité privée responsable dans des « environnements complexes »²⁸. Aux fins du présent rapport, un bref examen de documents publics et des sites internet de tous les membres de l'Association du Code de conduite international²⁹ a été mené à bien, ainsi que de plusieurs membres non encore certifiés dans l'optique qu'ils adoptent des normes plus strictes. Cependant, même dans ces cas, très peu d'entre eux publient ouvertement et exhaustivement leurs politiques³⁰.

36. Lorsque de telles politiques sont disponibles, on peut y trouver des dispositions intégrées sur l'égalité des chances dans l'emploi, l'égalité de traitement et l'interdiction de toute discrimination, ainsi que des engagements relatifs à la formation et la prévention et le signalement des crimes de genre, tels que la violence sexuelle et fondée sur le genre et la traite des êtres humains. Cela est probablement dû au fait que ces questions sont expressément abordées dans le Code de conduite international. En revanche, aucune priorité particulière n'est accordée au recrutement et à la rétention des femmes et des personnes LGBTI. À cet égard, l'intégration de l'égalité formelle ou de la neutralité de genre dans les politiques risque de ne pas suffire à remédier aux niveaux actuels d'inégalité dans le secteur ; des mesures spéciales telles que la discrimination positive peuvent s'avérer nécessaires. Pour ce faire, il faut procéder à une évaluation de la participation des femmes et des personnes LGBTI, ainsi que des obstacles à une intégration accrue, en tenant notamment compte des préoccupations, de la culture et de l'attitude des employés et les fonctions, afin de les surmonter en modifiant les politiques³¹.

37. Outre une politique générale des droits de la personne, l'ensemble des sociétés militaires et de sécurité privées (et pas seulement les membres de l'association) devraient s'être dotées de politiques et de procédures indépendantes pour la jouissance des droits fondamentaux et la réalisation des engagements en matière de genre dans leurs activités. Ces politiques doivent inclure un code de conduite, de déontologie ou de comportement interne, qui définit la conduite professionnelle ancrée dans l'engagement global de la société de respecter les droits fondamentaux, d'interdire toute discrimination et de promouvoir l'égalité et d'autres formes de diversité tant en interne et que vis-à-vis de l'extérieur. Des procédures disciplinaires doivent ensuite être mises en place pour remédier aux violations dès que celles-ci se

²⁸ Le Code de conduite international définit les environnements complexes comme « toute zone instable ou affectée par des troubles, ou sortant d'une situation comparable, à la suite de catastrophes naturelles ou de conflits armés, où l'État de droit a été notablement fragilisé, et où la capacité des autorités de l'État à maîtriser la situation est limitée, diminuée ou inexistante ».

²⁹ L'Association du Code de conduite international a été créée en 2013 en tant que mécanisme indépendant de gouvernance et de contrôle de la mise en œuvre du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées, en vue de promouvoir la responsabilité de la prestation de services de sécurité ainsi que le respect des droits de la personne et du droit national et international, conformément au Code de conduite international. En juillet 2019, 88 sociétés militaires et de sécurité privées étaient membres de l'association.

³⁰ Cela confirme les conclusions d'une étude récente de Sorcha MacLeod et Rebecca DeWinter-Schmitt, intitulée « Certifying private security companies: effectively ensuring the corporate responsibility to respect human rights? », *Business and Human Rights Journal*, vol. 4, n° 1 (janvier 2019).

³¹ Sabrina Schultz et Christina Yeung, « Private military and security companies and gender », *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, Megan Bastick et Kristin Valasek, contr. (Genève, DCAF, Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe/Bureau des Institutions démocratiques et des droits de l'homme et l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme des Nations Unies, 2008), p 8.

produisent. Des politiques spécifiques font généralement défaut, notamment sur les questions de harcèlement, notamment sexuel, et de violences sexuelles et fondées sur le genre ; sur l'égalité des genres et le principe de non-discrimination ; ainsi que sur les exigences sexospécifiques relatives à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail. Lorsque ces politiques existent, elles sont généralement succinctes et généralistes, ne proposent pas de définitions de certaines notions clefs et n'expliquent pas la mise en pratique des concepts abstraits tels que la non-discrimination. Souvent, elles ne sont pas traduites dans les langues locales, ce qui a pour effet de limiter l'accès à des informations présentant un intérêt pour les communautés locales, telles que les procédures de recours.

38. L'Association du Code de conduite international a récemment publié des directives pour les prestataires privés de services de sécurité sur la prévention et la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Ces directives visent à aider les entreprises à se conformer aux dispositions du Code de conduite relatives à l'exploitation et aux abus sexuels, à atténuer les risques, et à faire face aux incidents et aux allégations. Elles énoncent des mesures visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels des politiques et des procédures ; des codes de conduite ; du recrutement, de l'évaluation des performances et de la discipline ; de la formation et de la sensibilisation ; de la conception des activités et de l'évaluation des risques ; des accords avec les partenaires et les sous-traitants ; et des mécanismes de plainte et d'enquête. Ce document pratique est apprécié et doit être élargi pour inclure des orientations sur d'autres problèmes touchant les femmes, de la prévention et de l'intervention à l'égalité des genres et la non-discrimination, en passant par les violences sexuelles et fondées sur le genre en général.

39. Des procédures rigoureuses de sélection et d'agrément, ancrées dans la législation nationale, sont nécessaires pour s'assurer que des individus ayant des antécédents, notamment de violences sexuelles et fondées sur le genre et autres violations des droits de la personne, ne sont pas embauchés ou réembauchés ; et cette règle doit également s'appliquer aux sous-traitants. La coopération internationale est également indispensable pour l'efficacité des procédures de contrôle. Face à l'absence de registres appropriés dans de nombreux environnements, il est d'autant plus difficile d'exiger que les sociétés militaires et de sécurité privées et leur personnel répondent de leurs actes. Ainsi, les procédures de contrôle devraient s'étendre à l'exercice du devoir de précaution pour trouver de nouveaux moyens d'enquêter sur les antécédents. Des systèmes d'établissement de rapports internes devraient être mis en place pour permettre de s'en remettre à l'autorité chargée de la réglementation, de même que des procédures de recours et des politiques d'alerte sexospécifiques.

40. Les politiques de formation continue devraient être une obligation légale. Dans ces politiques, les sociétés militaires et de sécurité privées devraient décrire le contenu de la formation, sa récurrence et toute autre exigence. Les critères de formation et les programmes d'enseignement offrent une occasion unique de sensibiliser le public à la problématique de genre, y compris l'interdiction de toute forme de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle et fondée sur le genre et de traite des êtres humains. Le personnel devrait également être formé à tous les niveaux et dans toutes les fonctions afin d'apprendre à détecter les divers impacts sur les droits de la personne selon les catégories de population et d'en faire rapport.

41. La capacité des sociétés militaires et de sécurité privées à élaborer des politiques et des procédures internes, et les exigences que cette capacité sous-tend, dépendront nécessairement de la taille de l'entreprise, de la nature de ses activités et des risques qu'elles comportent, ainsi que de l'existence ou non de législations et de politiques nationales. Quoi qu'il en soit, les sociétés militaires et de sécurité privées, à l'instar d'autres entités commerciales, devraient prendre des dispositions en vue d'intégrer

leurs responsabilités au regard des droits de la personne, et allouer un budget et des ressources appropriés pour y parvenir. Les principes directeurs énoncent trois piliers qui permettront d'honorer ces responsabilités : une politique en matière de droits de la personne, un processus de diligence raisonnable sur ces questions, et un mécanisme de recours interne. Ces piliers sont reflétés dans le Code de conduite international et ses mécanismes associés³².

42. Des évaluations efficaces des risques et de l'impact pour les droits de la personne permettent aux sociétés militaires et de sécurité privées de connaître le poids réel et potentiel de leurs actions et de celles de leurs sous-traitants sur les droits fondamentaux, d'intégrer les conclusions et d'y réagir, de contrôler l'efficacité de leurs réactions, et de faire état de la manière dont ces impacts sont abordés³³. L'introduction d'une analyse des questions de genre dans ces évaluations mettra en évidence les effets néfastes pour les droits de la personne sur différents groupes de population et contribuera donc à mieux individualiser les stratégies d'adaptation.

43. La nature de l'évaluation peut varier en fonction des dimensions et du type de société militaire et de sécurité privée, ainsi que du type de risques dans son secteur d'activités. Les sociétés militaires et de sécurité privées opérant dans les situations de conflit, d'après-conflit et de transition, ou celles qui ont des contacts réguliers avec des personnes en situation de vulnérabilité, lorsque le risque de violences est plus élevé, ont la responsabilité de renforcer leur devoir de diligence. Selon les risques, ces sociétés peuvent par exemple s'abstenir de circuler en voiture à proximité d'une école lorsque les parents, souvent les mères, déposent ou reprennent leurs enfants, et proposer un transport sûr aux travailleuses qui rentrent chez elles après avoir travaillé tard. Toutefois, très peu d'évaluations sont publiées, ce qui rend impossible toute mesure de la qualité et tout contrôle de la mise en œuvre de ces mesures.

44. Si le Groupe de travail reconnaît que les voies de recours judiciaires et extrajudiciaires étatiques doivent être prioritaires lorsqu'il s'agit de contraindre les sociétés militaires et de sécurité privées à rendre des comptes, le Code de conduite international et les principes directeurs envisagent également la mise en place de mécanismes de recours efficaces et accessibles par les sociétés militaires et de sécurité privées au niveau opérationnel pour les particuliers et les communautés potentiellement lésés. L'examen d'un échantillon limité de sociétés militaires et de sécurité privées permet de conclure que certaines ne mentionnent pas publiquement l'existence ou non d'un tel mécanisme de recours, même si la plupart renseignent un numéro de téléphone et/ou une adresse de courriel sur leur site internet, souvent accompagnés d'une déclaration selon laquelle tout recours sera « traité en toute confidentialité », sans autre explication. Les plaignants potentiels sont donc confrontés à une procédure qui laisse à désirer tant au niveau de sa transparence que de l'absence d'informations sur la manière dont la société fera en sorte d'assurer cette confidentialité et sur ce à quoi ils peuvent s'attendre.

45. Fondamentalement, les sociétés militaires et de sécurité privées devraient tirer des enseignements des approches erronées des rapports précédents sur les discriminations fondées sur le genre et les violences sexuelles et fondées sur le genre, et examiner si leurs mécanismes de recours sont adaptés et s'ils sont équipés pour traiter ces allégations. Une analyse de certaines affaires emblématiques de violences sexuelles et fondées sur le genre commises par des sociétés militaires et de sécurité privées pose plusieurs questions essentielles. Par exemple, plusieurs victimes de violences sexuelles n'étaient pas conscientes de l'existence d'un mécanisme de recours. C'est particulièrement le cas des femmes qui n'ont pas accès à internet, sont

³² Principe directeur 15 (voir [A/HRC/17/31](#)). Voir aussi, par exemple, le préambule du Code de conduite international.

³³ Principes directeurs 17-21.

illettrées et/ou sont en grande partie confinées dans leurs foyers. D'autres femmes connaissent l'existence d'un tel mécanisme, mais, en l'absence de définitions claires, ne comprennent pas que les mauvais traitements auxquels elles ont été sujettes relèvent de sa portée. La réparation offerte est souvent une indemnisation financière, parfois en échange d'une renonciation juridique au droit d'intenter une procédure devant un tribunal. Plusieurs femmes qui sont parvenues à un règlement extrajudiciaire à l'amiable ont reçu jusqu'à quatre fois plus que les victimes de mêmes abus dont les allégations ont été traitées via le mécanisme de recours de la société. Les renonciations sont d'autant plus problématiques lorsque vient s'y ajouter le fait que certaines femmes invitées à les conclure sont illettrées ou peu instruites. Dans une de ces affaires, des femmes victimes de violences sexuelles ont reçu une indemnisation pécuniaire, immédiatement confisquée et dépensée par des hommes de leur famille. Plusieurs années plus tard, certaines victimes se sont plaintes que l'ensemble de leurs prestations (y compris les frais de scolarité de leurs enfants, les subventions et l'aide médicale) n'avaient pas été acquittées. Les tentatives visant à garantir la confidentialité dans les mécanismes de recours n'ont pas abouti, avec de graves conséquences, notamment la stigmatisation des femmes victimes de violences sexuelles.

46. L'Association du Code de conduite international a publié des orientations sur les mécanismes de recours des sociétés, qui visent à appuyer les entreprises militaires et de sécurité privées dans leurs efforts visant à mettre en place un mécanisme de plainte³⁴. Il convient d'approfondir la réflexion et l'orientation pour veiller à ce que ces mécanismes de recours soient adaptés aux questions de genre et dépassent la simple approche d'indemnisation pour répondre à des questions plus larges visant à prévenir de nouvelles violations, à accorder des compensations sources de transformation, et à remettre en cause les structures de pouvoir existantes à l'origine des discriminations fondées sur le genre³⁵. Tout aussi urgente est une orientation claire afin d'aider les sociétés militaires et de sécurité privées à évaluer l'ampleur des violations des droits de la personne que leurs mécanismes de recours doivent traiter, et notamment de déterminer si elles sont équipées pour répondre de manière appropriée aux violations graves des droits humains³⁶.

C. Violences sexuelles et fondées sur le genre et discriminations sur le lieu de travail

47. Des informations reçues par le Groupe de travail suggèrent que les employées des sociétés militaires et de sécurité privées travaillent souvent dans des conditions précaires et sont exposées au risque de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexuelle et fondée sur le genre de la part de leurs superviseurs, leurs collègues, le personnel qui représente le client, et le public. Il n'existe pas de contrôle ni de données sur les allégations et le suivi de celles-ci, mais des informations comparables provenant forces militaires et de sécurité publiques, ainsi que d'autres secteurs non connexes, appuient l'hypothèse que de tels incidents sont rarement signalés.

48. Les informations reçues donnent à penser que le phénomène pourrait être généralisé, avec des risques accrus dans certaines situations, par exemple lorsque des agents de sécurité féminins sont envoyées dans des endroits reculés ou sont les seules femmes. Il semblerait que, bien souvent, les allégations fassent état de superviseurs exigent des actes sexuels en échange d'une promotion ou de meilleurs horaires ou

³⁴ Disponible à l'adresse <https://icoca.ch/fr/guides-pratiques>.

³⁵ Voir [A/HRC/14/22](#) ; et [A/HRC/41/43](#).

³⁶ Consultation d'experts, 2 avril 2019.

conditions de travail, et menacent de représailles en cas de refus³⁷. Ainsi, le Groupe de travail a reçu de deux femmes travaillant dans le secteur des témoignages de harcèlement et d'abus récurrents. Une femme agent de sécurité privée travaillant dans un aéroport en Amérique du Nord et une autre en Afrique de l'Est ont expliqué qu'elles avaient été victimes de harcèlement sexuel dès le début de leur parcours dans leur centre de formation professionnelle³⁸.

49. Dans un secteur où les femmes employées sont minoritaires, les besoins spécifiques des femmes sur le lieu de travail ne sont souvent pas satisfaits. Les infrastructures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des femmes, telles que des vestiaires et des toilettes séparés accessibles pendant toute la durée du travail et des salles d'allaitement, sont rares. Les employés travaillent fréquemment sous contrats précaires avec un niveau de protection faible, notamment en ce qui concerne le congé de maternité rémunéré. Le matériel, tel que les uniformes (y compris pour les femmes enceintes) ou les armes, est rarement conçu en tenant compte des physiologies féminines, et donc souvent mal adapté. Les femmes sont aussi moins bien représentées au sein des syndicats d'agents de sécurité privés, dont la culture serait également fortement masculinisée. En conséquence, elles sont moins bien placées pour négocier des améliorations de leurs conditions de travail³⁹.

50. Les sociétés militaires et de sécurité privées ont aussi été accusées d'employer des hommes des pays du Sud dans des conditions assimilables à la traite à des fins d'exploitation de la main-d'œuvre. Ces hommes viennent souvent de zones rurales et de villages reculés qui offrent peu de possibilités d'emploi aux jeunes hommes. Ils sont engagés à des postes d'appui, tels que la cuisine, la conduite et d'autres tâches de soutien au personnel de sécurité. Par rapport au personnel de sécurité expatrié bien rémunéré, ces hommes touchent souvent des salaires de misère. De plus, les rapports indiquent que bon nombre de ces hommes se trouvent dans une situation de servitude pour dette, où ils sont incités à accepter leur emploi sous de faux prétextes, contraints d'y demeurer, car leur passeport a été confisqué, et s'endettent auprès d'entreprises de recrutement afin d'obtenir leur contrat. Ils sont souvent victimes de violences verbales et physiques et sont contraints de vivre dans des conditions déplorables. En outre, une partie des emplois impliquent des horaires lourds et des conditions de travail dangereuses, tandis que l'indemnisation en cas de décès, d'invalidité ou de blessure est pratiquement inexistante⁴⁰.

IV. Obligations, responsabilités et rôles respectifs des États, des sociétés militaires et de sécurité privées et d'autres acteurs

A. Quelques instruments et orientations relatifs aux droits de la personne

51. Il est désormais largement admis que l'obligation des États de protéger et de réaliser les droits de la personne s'étend au-delà de leurs propres agents pour englober

³⁷ Idem ; entretien avec des représentants de l'UNI Global Union.

³⁸ LaDonna, *This American Life*, WBEZ/PRX, épisode 647, 25 mai 2018 ; témoignage présenté au Groupe de travail.

³⁹ UNI Global Union ; Consultation d'experts, 2 avril 2019.

⁴⁰ American Civil Liberties Union et Allard K. Lowenstein, Clinique juridique des droits de l'homme, Faculté de droit de l'université de Yale, *Victims of Complacency: The Ongoing Trafficking and Abuse of Third Country Nationals by U.S. Government Contractors* (2012) ; Rapport du Groupe d'experts sur la traite des êtres humains à la Cinquième Assemblée générale annuelle du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées, 30 novembre 2018.

la protection contre les violations des droits fondamentaux par des tiers, y compris par les entreprises privées, et prendre des mesures positives pour réaliser ces droits⁴¹. En outre, pour s'acquitter de ses obligations, l'État doit prendre les mesures appropriées « pour prévenir et punir de tels actes commis par des personnes privées, physiques ou morales »⁴².

52. Les États ne devraient pas accorder la priorité aux intérêts des entreprises au détriment des dispositions des traités relatives aux droits de la personne auxquels ils sont parties⁴³. C'est pourquoi ils doivent prendre des mesures pour prévenir les violations des droits de la personne par des sociétés militaires et de sécurité privées, notamment en adoptant des mesures législatives et administratives visant à réguler leurs actes, et en mettant des voies de recours efficaces à la disposition des victimes de violations commises par de telles sociétés. Les réglementations nationales régissant les activités des sociétés militaires et de sécurité privées doivent être particulièrement strictes, dans la mesure où l'État a externalisé l'une de ses principales fonctions publiques. En vertu de cette obligation, les États prennent des mesures visant à faciliter et à promouvoir l'exercice des droits fondamentaux. Par exemple, conformément à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les États doivent aller au-delà de la simple exigence d'égalité de traitement entre hommes et femmes pour mettre en place des mesures spéciales proactives pour parvenir à une égalité réelle, notamment en luttant contre la discrimination à l'égard des femmes par des acteurs privés⁴⁴.

53. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a détaillé ces obligations découlant des dispositions de la Convention portant sur les actes publics et privés. Par le biais de ses recommandations générales sur les dispositions de la Convention, le Comité souligne que les obligations incombant aux États parties, y compris leurs obligations de diligence raisonnable, s'étendent aux actes de sociétés opérant au sein des frontières de l'État et en dehors de celles-ci⁴⁵. Il précise en outre que « les actes ou omissions d'acteurs privés habilités... [...] à exercer des prérogatives de la puissance publique, y compris les organismes privés [...] qui gèrent des lieux de détention, sont considérées comme des actions attribuables à cet État, tout comme les actes et les omissions d'acteurs du secteur privé qui agissent, dans les faits, sur les instructions de cet État, ou sous sa direction ou son contrôle, y compris lorsqu'ils opèrent à l'étranger »⁴⁶. Le Comité identifie « sociétés militaires privées » comme l'un des groupes d'acteurs non étatiques qui peuvent avoir une incidence sur les droits des femmes dans la prévention des conflits, dans les procédures de conflit et d'après conflit, et souligne que les violations « pourraient engager la responsabilité pénale individuelle »⁴⁷.

54. Les principes directeurs rappellent les devoirs des États pour toutes les entreprises, y compris des sociétés militaires et de sécurité privées, ainsi que la

⁴¹ Voir Comité des droits de l'homme, observation générale n° 31 (CCPR/C/21/Rev.1/Add.13) ; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, recommandations générales n° 28 (CEDAW/GC/28) et 30 (CEDAW/C/GC/30) ; Voir aussi Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 24, (E/C.12/GC/24).

⁴² et Comité des droits de l'homme, observation générale n° 31 (CCPR/C/21/Rev.1/Add.13), par. 8.

⁴³ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 24 (E/C.12/GC/24).

⁴⁴ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Nations Unies, Recueil des traités, Recueil des Traités, vol. 1249, n° 20378), art. 2 e) et f) et 5 a).

⁴⁵ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, recommandation générale n° 28 (CEDAW/C/GC/28) ; et recommandation générale n° 35 (CEDAW/C/GC/35), portant actualisation de la recommandation générale n° 19 de 1992.

⁴⁶ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, recommandation générale n° 35 (CEDAW/C/GC/35) ;

⁴⁷ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, recommandations générales n° 30 (CEDAW/C/GC/30), par. 13 et 16.

responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne⁴⁸. Ils prévoient un principe général de non-discrimination, mais mettent peu l'accent sur l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de sa mise en œuvre. En mai 2019, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises a publié des directives sur les questions de genres sur les principes directeurs. Ces directives prévoient un cadre de genre en trois étapes afin d'évaluer les dimensions de genre et d'adopter des mesures et des recours intégrant ces questions⁴⁹. La Convention nouvellement adoptée concernant l'élimination de la violence et le harcèlement dans le monde du travail assure la protection de tous les travailleurs contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail⁵⁰.

B. Initiatives internationales concernant les sociétés militaires et de sécurité privées

55. En l'absence d'un instrument international juridiquement contraignant contenant des normes relatives aux droits de la personne pour la réglementation, la supervision et le contrôle des activités des sociétés militaires et de sécurité privées, d'autres initiatives ont été mises au point pour rendre les normes plus exigeantes. Adopté en 2008, le Document de Montreux sur les obligations juridiques pertinentes et les bonnes pratiques pour les États en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées opérant pendant les conflits armés est un document intergouvernemental qui réaffirme les obligations des États en vertu du droit international humanitaire et du droit international des droits de l'homme, et expose les bonnes pratiques liées aux activités des sociétés militaires et de sécurité privées opérant pendant les conflits armés. Le Document de Montreux ne contient pas de langage sexospécifique, mais bon nombre de bonnes pratiques qui y figurent sont pertinentes pour la prévention et la lutte contre la violence sexuelle et fondée sur le genre. Ces bonnes pratiques consistent notamment à vérifier les antécédents des sociétés militaires et de sécurité privées et de leur personnel, y compris les registres vérifiés de délits sexuels, avant la conclusion de tout contrat⁵¹ ; à former le personnel en droit international des droits de l'homme et en droit international humanitaire, ainsi que pour les missions liées à un contrat et à un environnement spécifiques, notamment sur les questions de genre⁵² ; et à adopter des règlements internes au sein des sociétés militaires et de sécurité privées pour l'établissement des rapports et des mécanismes de suivi et de responsabilisation sur les plaintes, les fautes professionnelles et les incidents⁵³ qui nécessitent l'identification du personnel de la compagnie⁵⁴.

56. L'autre initiative majeure est le Code de conduite international (voir par. 35 ci-dessus). Il interdit toute discrimination, notamment celles fondées sur le sexe et l'orientation sexuelle, et toute exploitation et abus sexuel ou violence ou délit fondé sur le genre par les sociétés et leur personnel, que ce soit en leur sein ou en dehors. Il demande également aux sociétés et à leur personnel de rester vigilants face à tous les cas de violence sexuelle ou fondée sur le genre et de traite des êtres humains et, si de tels faits sont découverts, de les signaler aux autorités compétentes. En outre, il énonce des exigences de vérification du personnel, y compris un contrôle des antécédents afin de s'assurer qu'ils n'ont pas été reconnus coupables de certaines infractions, notamment le viol, les abus sexuels et la traite des personnes. Il comprend

⁴⁸ Voir [A/HRC/17/31](#), annexe.

⁴⁹ Voir [A/HRC/41/43](#).

⁵⁰ Adoptée en juin 2019, elle n'est pas encore entrée en vigueur.

⁵¹ Document de Montreux ([A/63/467-S/2008/636](#), annexe), deuxième partie, par. 6 a), 32 a) et 60 a).

⁵² Ibid., par. 10 c) et 63 c).

⁵³ Ibid., par. 12, 37 et 65.

⁵⁴ Ibid., p. 16.

également des critères de formation, y compris sur les droits de la personne, et exige que les entreprises adoptent des politiques propices à un environnement de travail sain, telles que les politiques sur le harcèlement sexuel.

57. Parmi les fonctions du mécanisme de gouvernance de supervision de la mise en œuvre du Code de conduite international, à savoir l'Association du Code de conduite international⁵⁵, citons la capacité de recevoir des plaintes sur des violations présumées du Code. Il reste encore beaucoup à faire pour rendre le mécanisme de plainte plus solide et renforcer le contrôle du respect du Code de conduite, y compris en mettant en lumière les violations de manière à assurer la protection des victimes et des témoins ainsi qu'en donnant aux victimes l'accès à un recours utile conformément aux normes internationales des droits de la personne.

58. L'Association certifie également la conformité avec le Code de conduite international dans le cadre d'un système qui dépend de l'obtention par l'entreprise qui est membre de l'Association d'une certification en vertu d'une « norme de qualité et de gestion » du secteur, reconnue par son Conseil d'administration. Pour faciliter ce processus, une norme nationale américaine, l'ANSI/ASIS.PSC.1, a été créée, et une norme internationale de l'Organisation internationale de normalisation, ISO 18788, a par la suite été publiée. Il s'agit des premières normes de système de gestion pouvant faire l'objet d'un audit de tiers qui contiennent des garanties relatives aux droits de la personne et sont conformes aux principes directeurs⁵⁶. Elles intègrent les dispositions du Code de conduite dans un système de gestion de la qualité et relaient ainsi les dispositions du Code relatives aux questions de genre, voire les approfondissent, par exemple en prévoyant une formation sur l'exploitation et les abus sexuels et la violence fondée sur le genre⁵⁷. La certification de ces normes est menée à bien par des organes tiers (vérificateurs), accrédités par les organes nationaux d'agrément, et doit témoigner de l'incorporation par les sociétés militaires et de sécurité privées des normes relatives aux droits de la personne dans ses systèmes et processus.

59. Ensemble, le Code de conduite international et les normes de l'industrie associées peuvent veiller à ce que les sociétés militaires et de sécurité privées renforcent le respect des droits de la personne, y compris les aspects liés au genre, dans le cadre de leurs activités et de celles de leurs sous-traitants. Toutefois, des difficultés considérables persistent et entravent le fonctionnement normal du système. Par exemple, les entreprises certifiées ne satisfont pas aux dispositions externes ou ne parviennent pas à atteindre certains étalons ; des vérificateurs privés sont utilisés pour certifier des compagnies militaires et de sécurité privées⁵⁸, et bon nombre de ces sociétés sont exclues de la portée du Code de conduite, car elles n'opèrent pas dans des « environnements complexes ».

C. Législation nationale et réglementations relatives aux sociétés militaires et de sécurité privées

60. Bien que le cadre législatif et réglementaire relatif aux sociétés militaires et de sécurité privées varie considérablement d'un pays à l'autre, d'une manière générale les lois et règlements nationaux correspondants comportent peu de garanties relatives aux droits de la personne. En général, les législations nationales sur les sociétés

⁵⁵ Voir note de bas de page 29 pour des informations sur l'Association du Code de conduite international.

⁵⁶ Voir commentaire des principes directeurs 17 et 18 (A/HRC/17/31).

⁵⁷ ANSI/ASIS PSC.1, par. 9.3 ; ISO 18788, par. 7.2.2.d) 2) et A7. 2.

⁵⁸ MacLeod, S., DeWinter Schmitt, R., « Certifying private security companies: effectively ensuring the corporate responsibility to respect human rights? », 2019 (voir note de bas de page 30).

militaires et de sécurité privées contiennent des dispositions inadéquates sur les licences, l'enregistrement, la vérification des antécédents du personnel ; la portée des activités autorisées et interdites ; l'usage de la force, d'armes à feu et d'autres armes ; l'obligation de faire rapport des infractions ou des violations du droit national et/ou des droits fondamentaux ; la responsabilisation, y compris les sanctions pénales et civiles pour les violations des droits de la personne ; et les voies de recours pour les victimes⁵⁹. Le manque de protection des droits de la personne est encore aggravé par l'absence de dispositions sexospécifiques dans le cadre de ces lois. Toutefois, dans la législation nationale, les États peuvent adopter des prescriptions juridiques en ce qui concerne le respect des droits fondamentaux et des questions de genre par les sociétés militaires et de sécurité privées. En particulier, l'introduction de critères d'autorisation ou d'octroi de licences dans les lois et les règlements peuvent être un outil concret permettant de veiller à ce que les sociétés militaires et de sécurité privées disposent de politiques et procédures internes.

61. Des efforts ont été déployés par certains pays pour introduire des éléments dans ce sens, par exemple l'élaboration d'un code de conduite national détaillant les prescriptions relatives au comportement, y compris le respect des droits de la personne et la non-discrimination, ou des directives fondées sur le Code de conduite international que les sociétés militaires et de sécurité privées peuvent utiliser pour intégrer le respect des droits de la personne dans leurs politiques internes. Il peut également s'agir de lois sur les sociétés militaires et de sécurité privées qui prévoient des prescriptions relatives à la formation, qui sont ensuite appuyées par la mise au point d'un programme de formation sur le droit international des droits de la personne et du droit international humanitaire, notamment les violences sexuelles et fondées sur le genre, avec des degrés de spécificité divers. La révision des lois, statuts et règlements en vigueur sur les sociétés militaires et de sécurité privées, ou l'adoption de nouvelles réglementations, doit être précédée d'une analyse des droits fondamentaux et des questions de genre, en examinant les incidences spécifiques sur les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes LGBTI de différents services et activités de ces entreprises.

62. Les autorités de réglementation ont la responsabilité de suivre la conformité des sociétés militaires et de sécurité privées avec la loi et les critères d'octroi des licences. Un renouvellement régulier de la licence permettrait d'examiner cette conformité à des intervalles donnés, tandis que des mesures de contrôle supplémentaires, par exemple à la suite de la réception d'une plainte, renforceraient les capacités de suivi. La collecte et le stockage des données par un organisme sectoriel de réglementation dans un pays d'Amérique centrale est un exemple de bonne pratique. Dans ce cas, le régulateur gère toutes les données relatives à l'immatriculation et à la conformité des différents prestataires de services de sécurité privés en ligne, et compile les données des différentes institutions compétentes. Dans un autre exemple de bonne pratique, l'autorité de réglementation a créé un processus de vérification en ligne accessible à tous. Le personnel de la compagnie est tenu de porter un badge et les gens peuvent utiliser les informations mentionnées sur ces badges pour identifier la personne qui assure la sécurité à proximité, vérifier la conformité avec les critères d'obtention de licence et signaler toute inconduite potentielle à l'autorité de réglementation. Des moyens novateurs similaires pour encourager le signalement des violations des droits de la personne commises par des membres du personnel de sociétés militaires et de sécurité privées devraient être examinés par les organes de réglementation à l'échelle mondiale.

63. Les sociétés militaires et de sécurité privées sont également soumises à des lois ou des mesures applicables aux entreprises de façon plus large, comme celles visant

⁵⁹ Voir [A/HRC/36/47](#).

à lutter contre la discrimination à l'égard des femmes ou les politiques d'égalité des chances. Une étude menée en 2013 a révélé qu'un certain nombre de pays européens ont mis en place des politiques d'égalité des chances pour le secteur de la sécurité privée, et quelques autres expressément visées par la législation sur l'égalité des chances à l'échelle nationale⁶⁰. Des lois spécifiques ont également été élaborées pour lutter contre les crimes sexistes par les sociétés militaires et de sécurité privées ou d'autres sociétés, par exemple une loi sur la traite des êtres humains par les entrepreneurs publics et une autre sur l'esclavage et la traite des êtres humains en vertu de laquelle les entreprises doivent attester des mesures qu'ils ont prises pour veiller à ce que ces pratiques soient exclues de leurs entreprises et de leurs chaînes d'approvisionnement. Les législations relatives à la transparence peuvent par exemple exiger que les entreprises fassent rapport des écarts de rémunération entre les genres.

V. Le rôle du client

64. En vertu du fait que les sociétés militaires et de sécurité privées sont engagées par les clients pour fournir des services militaires ou de sécurité, lesdits clients ont une grande influence sur le fonctionnement des entreprises recrutées. Dans de nombreux cas, ils disposent de politiques et d'engagements en faveur des droits de la personne, notamment la non-discrimination et l'égalité des genres, mais il n'y a souvent aucun lien entre ces engagements et ceux qu'ils comptent faire respecter par leurs fournisseurs.

65. Les appels d'offres et les contrats sont un élément crucial et un outil de mise en œuvre sous-utilisé au sein des sociétés militaires et de sécurité privées⁶¹. Dans le cadre de ces processus, les clients peuvent contraindre certains prestataires de services, notamment à s'engager en faveur de l'égalité des genres et la non-discrimination et à interdire la violence sexuelle et fondée sur le genre. Dans certains pays, les États qui recourent à des sociétés militaires et de sécurité privées exigent qu'elles soient membres de l'Association du Code de conduite international, donc qu'elles intègrent indirectement les droits de la personne et les aspects de genre consacrés dans le code. Cette approche, bien que positive, comporte le risque de rendre invisibles les garanties relatives aux droits fondamentaux. Une démarche plus résolue consisterait à faire explicitement référence aux normes relatives aux droits de la personne dans les clauses contractuelles, incitant ainsi clairement la société militaire et de sécurité privée concernée à honorer ses responsabilités et à les rendre exécutoires en vertu du droit contractuel privé, avec la possibilité de rompre le contrat en cas de non-respect.

66. Outre l'État, d'autres types de clients pourraient utiliser la passation de marchés, les accords de concession et d'autres contrats de manière plus active en tant qu'outils permettant de prévenir les violations des droits de la personne par les sociétés militaires et de sécurité privées. Par exemple, l'ONU a deux politiques qui régissent l'embauche et l'utilisation de sociétés de sécurité privées, l'une pour la sécurité armée et l'autre pour des sociétés de sécurité privées non armées⁶². Si le Code de conduite international est mentionné dans ces politiques et directives, et le Manuel des achats de l'ONU met en place un système de suivi des résultats et des procédures d'examen des plaintes⁶³, davantage pourrait être accompli pour intégrer l'égalité des genres et la prévention de la violence sexuelle et fondée sur le genre dans les politiques et les

⁶⁰ Confédération européenne des services de sécurité, « Private security services in Europe: CoESS facts and figures 2013 ».

⁶¹ « A contract guidance tool for private military and security services: promoting accountability and respect for human rights and international humanitarian law », DCAF, 2017.

⁶² Voir Manuel des politiques de sécurité du système de gestion de la sécurité des Nations Unies.

⁶³ Manuel des achats de l'ONU, 7^e version révisée, juillet 2013.

directives y afférentes⁶⁴. En ce qui concerne l'utilisation de sociétés militaires et de sécurité privées dans l'industrie extractive, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, une initiative multipartite créé en 2000, fournissent des indications sur les interactions avec ces entreprises. Les questions de genre ne sont pas explicitement mentionnées dans les principes, bien qu'un grand nombre de directives aient été élaborées sur leur mise en œuvre, y compris à destination des sociétés extractives pour veiller à ce que leur organisation en matière de sécurité s'accompagne d'évaluations des risques fondées sur l'implication des parties prenantes externes et l'intégration des questions de genre. Il faut redoubler d'efforts pour garantir que, dans ces processus, les compagnies prennent en compte les divers impacts des services de sécurité privés sur différents groupes de personnes.

VI. Conclusions et recommandations

A. Conclusions

67. Le Groupe de travail espère que le présent rapport va susciter une réflexion et une conversation approfondies au sein des sociétés militaires et de sécurité privées concernant le genre qui, jusqu'à présent, sont demeurées balbutiantes. La domination masculine dans ce secteur, les violations observées sous la forme de discriminations sexistes et de violences sexuelles et fondées sur le genre, et l'absence de respect des droits de la personne des cadres juridiques et réglementaires devraient être des raisons suffisamment impérieuses pour inciter les États, les sociétés militaires et de sécurité privées, les clients et les autres parties prenantes à œuvrer en faveur de l'égalité des genres dans le secteur.

68. Il y a lieu d'espérer que des mesures concrètes pourront être prises dans ce sens. Les initiatives multipartites qui bénéficient de la participation des sociétés militaires et de sécurité privées ont démontré une attitude progressiste d'un petit nombre de ces sociétés en faveur des normes des droits de la personne et une plus grande surveillance externe. Les normes de l'industrie, telles que PSC.1 et ISO 18788, pourraient générer des améliorations cruellement nécessaires, y compris dans le domaine de l'égalité des genres et des droits de la personne, mais doivent être mises en œuvre et contrôlées de manière plus stricte afin de remplir correctement les fonctions pour lesquelles elles ont été conçues. Les sociétés militaires et de sécurité privées devraient également examiner le rôle positif qu'elles peuvent jouer dans la prévention des abus.

69. Cela dit, ces initiatives doivent systématiquement intégrer des solutions propres à favoriser l'égalité et l'intégration des sexospécificités dans les activités des entreprises militaires et de sécurité privées. Des conseils pratiques pour les sociétés militaires et de sécurité privées, à condition de dépasser l'approche de la liste de contrôle superficielle, sont nécessaires pour les aider à progresser vers une évolution culturelle organisationnelle. Toutefois, cette vision ne sera efficace que si elle est associée à des actions résolues et rapides inspirées de principes afin de lutter contre les violences sexuelles et fondées sur le genre, les inégalités structurelles et la discrimination sous-jacente. L'élaboration de politiques et de procédures nouvelles pourrait permettre aux sociétés militaires et de sécurité privées d'entamer des discussions sur un nouveau style de gestion et de gagner l'adhésion du personnel de l'entreprise dans son ensemble. Au-delà des sociétés militaires et de sécurité privées elles-mêmes, ces changements doivent aussi avoir

⁶⁴ Voir aussi [A/69/338](#) ; et « Mercenarism and private military and security companies » (HRC/NONE/2018/40).

des retombées sur les sous-traitants et imprégner tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement.

70. En outre, les initiatives multipartites sont limitées en l'absence de cadres juridiques et réglementaires aux niveaux national et international. Les États ont la responsabilité ultime de veiller à ce que les fonctions de sécurité de base, de plus en plus assurées par les acteurs privés, soient conformes aux droits de la personne. Il faut agir en faveur des réformes juridiques, de la réglementation et des organes de contrôle, ainsi que de mécanismes de responsabilisation et de réparation. Dans tous ces domaines, la neutralité de genre n'est pas une option. Toutes ces mesures devraient au contraire être étayées par une analyse des dimensions de genre et viser l'adoption d'une démarche porteuse de transformation. En outre, les États doivent créer un environnement non propice aux violations et envoyer un message clair aux acteurs privés : les violations ne seront pas tolérées.

71. Les clients des sociétés militaires et de sécurité privées ont un rôle vital à jouer dans la définition des attentes en matière de passation de marchés et la mise en application de normes, à l'aide de soumissions ou d'accords de concession, par exemple, comme leviers pour en assurer l'exécution. La société civile joue également un rôle important dans le suivi et l'établissement de rapports sur les actions de ces entreprises, contribuant à l'impact sur les droits de la personne et la mise au point de normes, en encourageant l'adoption de changements juridiques et politiques, et en collaborant avec les victimes pour leur donner une voix et des aider dans la recherche de voies de recours.

B. Recommandations

72. Les États, les sociétés militaires et de sécurité privées et leurs clients doivent non seulement prendre en considération les différences entre les genres et adapter les réponses et stratégies en conséquence, mais aussi s'employer à transformer la dynamique et les structures de pouvoir qui contribuent à renforcer les inégalités de genre.

73. La collecte de données ventilées par genre est une première étape cruciale pour renforcer les arguments en faveur de réponses politiques et juridiques adaptées au niveau de l'État, des sociétés militaires et de sécurité privées et du client, selon le cas. Ces données devraient entre autres comprendre des informations sur les victimes de discriminations genrées et de violences sexuelles et fondées sur le genre, qui sont notamment des membres de la population locale et des employés des entreprises ; les réponses des États et les entités non étatiques face aux violations ; les positions de prise de décisions et de direction au sein des sociétés militaires et de sécurité privées, les types de fonctions, les salaires et les conditions de travail ; et les inégalités dans les relations de genres et les facteurs structurels au sens large.

74. En ce qui concerne plus précisément les obligations des États, ceux-ci ont la responsabilité ultime de respecter, protéger et réaliser les droits de la personne, et d'assurer la protection contre les violations commises par des tiers. À cet égard, il est impératif de renforcer le cadre juridique et réglementaire régissant les sociétés militaires et de sécurité privées et d'intégrer de solides garanties relatives aux droits de la personne. Avant d'adopter des mesures législatives ou réglementaires, les États devraient procéder à une analyse de genre pour veiller à ce que toutes les mesures adoptées tiennent compte de la problématique de genre et intègrent les perspectives sur ces questions. De telles mesures devraient

être intégrées dans les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits fondamentaux.

75. Les États devraient utiliser des outils tels que la délivrance de licences ou d'autorisations pour faire appliquer les normes des droits de la personne. Du point de vue des femmes, cela devrait inclure l'obligation de collecte de données ventilées par genre et l'adoption de politiques internes pertinentes. Ces informations devraient être rendues publiques aux fins de transparence à moins qu'il y ait des raisons étayées de ne pas le faire.

76. Les États devraient veiller à ce que le personnel des sociétés militaires et de sécurité privées qui ont commis des actes de violence sexuelle et fondée sur le genre soit traduit en justice, y compris pour les crimes commis au cours des années antérieures, que ce soit dans le pays ou à l'étranger ; et que des recours effectifs soient accessibles aux femmes, aux filles, aux hommes, aux garçons et aux personnes LGBTI victimes de violations des droits de la personne commises par des sociétés militaires et de sécurité privées.

77. S'agissant de la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits fondamentaux, les sociétés militaires et de sécurité privées doivent consacrer suffisamment de temps et de ressources pour faciliter l'élaboration et la mise en œuvre d'approches sexospécifiques dans le cadre de leurs activités. En interne, outre cette collecte de données, les sociétés militaires et de sécurité privées devraient s'attacher à accroître sensiblement le nombre des groupes sous-représentés au sein de leurs entreprises. Cela doit aller de pair avec des changements considérables des politiques et des procédures. À cet égard, les sociétés militaires et de sécurité privées devraient adopter de nouvelles politiques ou renforcer celles qui existent déjà, en exprimant leur attachement aux droits de la personne, à la non-discrimination et à l'égalité des genres ; des politiques centrées uniquement sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence sexuelle et fondée sur le genre à l'intérieur et à l'extérieur des lieux de travail ; des politiques sur la vérification des antécédents et la formation ; des systèmes d'établissement de rapports internes ; des mécanismes appropriés pour examiner les allégations d'abus.

78. Les sociétés militaires et de sécurité privées devraient en conclure que le harcèlement sexuel et les autres formes de violence sexuelle et fondée sur le genre ont lieu, même en l'absence de rapports sur les allégations. Sur cette base, ils devraient adopter des politiques, des procédures et des mécanismes appropriés qui remplissent le devoir de protection à l'égard de leurs fonctionnaires, prévenir les abus par leur personnel à l'encontre de membres de la communauté et protéger ces derniers contre de tels sévices.

79. Les sociétés militaires et de sécurité privées devraient engager les moyens les plus appropriés pour la recherche des responsabilités et des recours efficaces pour les victimes de violations commises par des membres de leur personnel, sachant que les recours judiciaires et extrajudiciaires étatiques, lorsqu'ils existent, sont les plus adaptés face aux violations graves des droits de la personne. En particulier, il faut soigneusement réfléchir à l'adéquation des recours avec les victimes elles-mêmes et les experts locaux, y compris les femmes chefs, et tirer parti de leurs connaissances et de leur connaissance et compréhension du contexte spécifique pour concevoir ou réviser le mécanisme d'examen des plaintes, les procédures et les résultats, conformément aux normes internationales des droits de la personne.

80. En outre, les sociétés militaires et de sécurité privées devraient utiliser les outils existants pour l'intégration des questions de genre. Plus précisément,

L'évaluation des risques et de l'impact sur les droits de la personne doit intégrer des dimensions sexospécifiques des risques globaux pour les droits fondamentaux. Elle doit également faire intervenir des consultations constructives avec un échantillon représentatif des populations touchées de manière à bien refléter la multiplicité des vues dans toute société donnée et les effets différenciés potentiels sur les différentes couches de la population. Sur la base de ces évaluations, les sociétés militaires et de sécurité privées devraient adopter des mesures d'atténuation de manière appropriée face aux risques qui pèsent sur tous les membres de la communauté.

81. Quant aux clients étatiques et non étatiques, ils devraient utiliser leurs contrats et leurs passations de marchés pour introduire des dispositions contraignant les sociétés militaires et de sécurité privées à se doter de politiques, des procédures et des mécanismes de lutte contre les violences sexuelles et fondées sur le genre et la discrimination de genre et à promouvoir l'égalité des genres. Dans la mesure du possible, les contrats et les procédures d'achat de l'État doivent être mis à la disposition du public ou les États doivent justifier de manière adéquate l'impossibilité d'y parvenir.

82. Des initiatives multipartites, les institutions nationales des droits de la personne et les organisations non gouvernementales pourraient soutenir la réflexion entre les sociétés militaires et de sécurité privées sur l'intégration structurelle et globale les questions relatives à l'égalité des genres et la prévention des abus. Elles pourraient mettre au point des orientations pratiques, à l'attention de tous les fonctionnaires, à tous les niveaux de la société selon leur fonction, sur le renforcement de l'intégration des sexospécificités dans la sélection, la vérification des qualifications, la formation, l'évaluation des risques et des impacts sur les droits de la personne, ainsi que les déploiements opérationnels. Toutes ces réflexions et ces orientations devraient viser les causes profondes de la discrimination et avoir vocation à internaliser des normes en vue de changer la culture de ces entreprises.

83. Les mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits fondamentaux sont encouragés à accorder une attention accrue au suivi et à l'établissement de rapports sur les actions des sociétés militaires et de sécurité privées. Les organisations non gouvernementales peuvent également jouer un rôle central à cet égard.